

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN YÜKSEK PERFORMANS BEKLENTİLERİ İLE
ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIKLARI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN
ARACI VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA

Selma TİRYAKİ

TEMMUZ-2024
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN YÜKSEK PERFORMANS BEKLENTİLERİ İLE
ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIKLARI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN
ARACI VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY AND THE MODERATING
ROLE OF JOB INSECURITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
MANAGERS' HIGH PERFORMANCE EXPECTATIONS AND EMPLOYEES'
WORK ENGAGEMENT**

DOKTORA

Selma TİRYAKİ

**TEMMUZ-2024
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**YÖNETİCİLERİN YÜKSEK PERFORMANS BEKLENTİLERİ İLE
ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIKLARI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN
ARACI VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY AND THE MODERATING
ROLE OF JOB INSECURITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN
MANAGERS' HIGH PERFORMANCE EXPECTATIONS AND EMPLOYEES'
WORK ENGAGEMENT**

DOKTORA

Selma TİRYAKİ

Danışman: Doç. Dr. Orkun DEMİRBAĞ

**TEMMUZ-2024
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Yöneticilerin Yüksek Performans Beklentileri ile Çalışanların İşe Bağlılıkları İlişkisinde Öz Yeterliliğin Aracı ve İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Rolü**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

09/07/2024

Selma TİRYAKİ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tüm süreçlerinde akademik olarak bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, görüş ve yönlendirmeleri ile her zaman bana destek olan, araştırmanın her aşamasında bana yol gösteren, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Orkun DEMİRBAĞ'a teşekkür ederim. Yine bu tez çalışmasının geliştirilmesinde katkıları olan Prof. Dr. M. Ferhat ÖZBEK'e teşekkür ederim.

Tez izleme sürecinde bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım değerli önerileri ile çalışmamın bilimsel temeller ışığında şekillenmesine yardımcı olan tez savunmasında bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Ekrem CENGİZ'e, Doç. Dr. Yeliz GEDİK'e ve değerli zamanını ayırıp yardımlarını esirgemeyen kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek öğrenim hayatım boyunca maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen, her zor zamanımda yanımda olan canım arkadaşlarım Derya KARAKOÇ ve Funda KALKAN'a; beraber çıktığımız bu yolda yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen arkadaşım F. Gökçe MENTEŞE'ye; tez yazım sürecinde gösterdikleri sabır, anlayış ve desteklerinden dolayı aileme, dostlarıma, çalışma ve doktora arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Selma TİRYAKİ
GÜMÜŞHANE – 2024

ÖZET

Bu araştırmada yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri ve işe bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkili olduğu varsayılmaktadır. Bu kapsamda, yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık etkisi ve bu aracılık ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü araştırılmıştır.

Araştırma, Trabzon genelinde özel sektörde görev yapan 395 öğretmen ve 275 satış elemanlarından oluşan iki farklı örneklem üzerinden anket yöntemi ile veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, veri analizi için SPSS 25, SPSS PROCESS Makro-4 uzantısı ve Amos paket programları kullanılmıştır. Çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, demografik bulgular, faktör analizleri, korelasyon analizleri ve hipotezler arasındaki ilişkileri ölçmek amacıyla hipotez testleri yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, yöneticilerin yüksek performans beklentileri çalışanların işe bağlılıklarını artırmaktadır. Bunun yanı sıra, öz yeterliliğin, yöneticilerin yüksek performans beklentileri ve çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolü ve yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki öz yeterliliğin aracılık ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe bağlılık, İş güvencesizliği, Öz yeterlilik, Yüksek performans beklentisi

SUMMARY

In this study, it is assumed that managers' high performance expectations have a positive effect on employees' self efficacy and work engagement. In this context, the mediating effect of self-efficacy in the relationship between high performance expectations and employees' work engagement and the moderating role of job insecurity in the relationship between high performance expectations and self-efficacy were investigated.

The research was conducted using two distinct sample survey methodologies, comprising 395 teachers and 275 salespersons employed in the private in Trabzon. In the study, SPSS 25, PROCESS and Amos package programmes were used for data analysis. A series of reliability analyses were performed, correlation analyses were executed and hypothesis tests were carried out in order to ascertain the relationships between the hypotheses.

According to the research findings, high performance expectations increase employees' work engagement. The relationship between high performance expectations and employees' work engagement is mediated by self-efficacy. At the same time, job insecurity was found to have a moderating role in the relationship between high performance expectations and employees' self-efficacy.

Keywords: Self efficacy, High performance expectation, Job insecurity, Work engagement

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XIII
EKLER DİZİNİ.....	XIV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XV
1.GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1.Yüksek Performans Beklentisi	9
2.1.1. Pygmalion Etkisi	12
2.1.2. Golem Etkisi	14
2.1.3. Galatea Etkisi	14
2.2. İş Güvencesizliği.....	16
2.2.1. İş Güvencesizliği Türleri.....	18
2.2.1.1. Öznel (Subjektif) ve Nesnel (Objektif) İş Güvencesizliği	18
2.2.1.2. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği	19
2.2.1.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği.....	20
2.3. Öz Yeterlilik.....	20
2.4. İşe Bağlılık	23
2.4.1.İşe Bağlılığın Boyutları	25
2.4.1.1. Dinçlik Boyutu	25
2.4.1.2. Adanmışlık Boyutu	26
2.4.1.3. İşe Yoğunlaşma Boyutu	26
3. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER	28
3.1. Hedef Belirleme Teorisi (Goal Setting Theory).....	28
3.2. Kaynakların Korunması Teorisi (COR Theory)	36
3.3. Hipotezler.....	38
3.3.1. Yüksek Performans Beklentileri ve İşe Bağlılık İlişkisi	39
3.3.2. Yüksek Performans Beklentileri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki.....	42

3.3.3. Öz Yeterlilik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki.....	43
3.3.4.Yüksek Performans Beklentileri ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi	46
3.3.5. İş Güvencesizliğinin Yüksek Performans Beklentisi ile Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Etkisi	47
4. YÖNTEM.....	49
4.1. Araştırmanın Amacı	49
4.2. Araştırmanın Önemi.....	49
4.3. Araştırmanın Modeli	51
4.4. Araştırmanın Örneklemi.....	51
4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	53
4.5.1. Yüksek Performans Beklentisi Ölçeği	53
4.5.2. Öz Yeterlilik Ölçeği	54
4.5.3. İş Güvencesizliği Ölçeği	54
4.5.4. İşe Bağlılık Ölçeği.....	55
4.6. Demografik Değişkenler	55
4.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	55
5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR	57
5.1. Çalışma 1'in Analiz Sonuçları	57
5.1.1. Betimsel İstatistikler	57
5.1.2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları.....	58
5.1.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri	59
5.1.4. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları.....	63
5.1.5. Geçerlilik Analizi Sonuçları.....	65
5.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	65
5.1.7. Hipotez testleri	66
5.1.7.1.Yüksek Performans Beklentileri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık İlişkisine Ait Analiz Sonuçları	66
5.1.7.2.Yüksek Performans Beklentileri ile Öz Yeterlilik İlişkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	69
5.2. Çalışma 2'nin Analiz Sonuçları	73
5.2.1. Betimsel İstatistikler (Çalışma 2).....	73
5.2.2.Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları (Çalışma 2)	74
5.2.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışma 2).....	75

5.2.4. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları (Çalışma 2).....	80
5.2.5. Geçerlilik Analizi Sonuçları (Çalışma 2).....	81
5.2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikler (Çalışma 2)	82
5.2.7. Hipotez Testleri (Çalışma 2)	83
5.2.7.1.Yüksek Performans Beklentileri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık İlişkisine Ait Analiz Sonuçları (Çalışma 2).....	83
5.2.7.2.Yüksek Performans Beklentileri ile Öz Yeterlilik İlişkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları (Çalışma 2)	85
6. TARTIŞMA	89
6.1. Araştırmanın Teorik Katkıları.....	89
6.2. Araştırmanın Kısıtları.....	93
6.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	93
6.4. Sonuç ve Değerlendirme	94
KAYNAKÇA	100
EKLER.....	130
ETİK KURUL KARARI	133
ÖZGEÇMİŞ	134

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Betimsel istatistikler	58
Tablo 2. Değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayıları	58
Tablo 3. Yüksek performans beklentisi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonuçları.....	61
Tablo 4. Öz yeterlilik değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik..	61
analizi	61
Tablo 5. İşe bağlılık değişkenleri için doğrulayıcı faktör (CFA) ve güvenilirlik	62
analizi sonuçları	62
Tablo 6. İş güvencesizliği ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	62
Tablo 7. Model uyum indeksleri	63
Tablo 8. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları	64
Tablo 9. Geçerlilik analizi sonuçları	65
Tablo 10. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik tanımlayıcı istatistikler	66
Tablo 11. Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü	67
Tablo 12. Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ait analiz sonuçları	70
Tablo 13. Çalışma 1'in hipotez testleri	72
Tablo 15. Değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayıları (Çalışma 2)	74
Tablo 16. Yüksek performans beklentisi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonuçları (Çalışma 2)	76
Tablo 17. Öz yeterlilik değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi sonuçları (Çalışma 2)	77
Tablo 18. İşe bağlılık değişkenleri için doğrulayıcı faktör (CFA) ve güvenilirlik analizi sonuçları (Çalışma 2)	77
Tablo 19. İş güvencesizliği ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi (Çalışma 2)	78
Tablo 20. Model uyum indeksleri	79
Tablo 21. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları (Çalışma 2) ..	81
Tablo 23. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler (Çalışma 2)	82
Tablo 24. Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü (Çalışma 2).....	83

Tablo 25.Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ait analiz sonuçları (Çalışma 2)....	86
Tablo 26. Çalışma 2’nin Hipotez Testleri	88



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma modeli	51
Şekil 2. Yüksek performans beklentilerinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde yeterliliğin aracılık rolüne ait model	68
Şekil 3. Yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik ilişkisinde iş	72
güvencesizliğinin düzenleyici etkisi	72
Şekil 4. Yüksek performans beklentilerinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolüne ait model (Çalışma 2)	85
Şekil 5. Yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi (Çalışma 2)	87

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	137
---	-----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ADNMŞLK	: İşe Adanmışlık
AMOS	: Analysis of Moment Structures (Moment Yapıların Analizi)
Bk. / bk.	: Bakınız
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CFA	: Confirmatory Factor Analysis (Doğrulayıcı Faktör Analizi)
DNÇLK	: Dinçlik
Ed. / ed.	: Editor
GFI	: Goodness of Fit Index (Uyum İyiği İndeksi)
IFI	: Incremental Fit Index (Marjinal Artış Uyum İndeksi)
Max.	: Maksimum
Min.	: Minimum
Ort.	: Ortalama
ÖZY	: Öz Yeterlilik
İŞGV	: İş Güvencesizliği
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SRMR	: Standart Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Artıklar)
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
Sd.	: Standart Deviation (Standart Sapma)
vd.	: Ve diğerleri, ve devamı
vb.	: Ve benzeri
YPB	: Yüksek Performans Beklentileri
YĞNLŞM	: İşe Yoğunlaşma
α	: Cronbach's Alpha Katsayısı

1. GİRİŞ

Güncel yönetim araştırmaları, zorlu hedeflerin performansı artırmak için çok önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu kavram yöneticilerin tutku düzeylerinin çalışanların kuruma katkılarına etkisini belirtir (Jacobsen ve Anderson, 2019). Kişilerarası olumlu beklentiler genellikle olumlu sonuçlarla, olumsuz beklentiler ise olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Horn vd., 1998). Beklentiler kişilerin davranışlarını, motivasyonlarını ve işe katılımlarını etkiler (Hornstra vd., 2018).

Beklentiler, kişilerin başka bir durumun sonucunda ne olacağına dair sahip oldukları inançlardır (Hubbard ve Purcell, 2001); bireyler çevrelerine ilişkin algılarına, iletişimlerinin sonuçlarına veya diğer tetikleyicilere bağlı olarak bu inançlarını değiştirirler (Herrera, 2003). Kişiler için hedef belirleme, onların iş memnuniyetleri, öz yeterlilikleri ve işe bağlılıklarını artırır. Ayrıca bu durum olumlu bir çalışma ortamı ve kültürünü destekler (Van Den Ouweland vd., 2019). Ruh halinin kişilerin düşünce süreçlerini etkilediği fikrinin oldukça sezgisel bir çekiciliği vardır. Olumlu ruh halindeki insanlar etrafa pembe pencerelerden bakacaktır. Çalışanlar ortamdaki ruh hali ile tutarlı olmayan bilgileri eleyerek bilişsel süreçleri etkilemektedir (Lane, 2001).

Geleneksel olarak belirtilen performans beklentileri, görev becerisinin beklentileridir ve diğer grup üyeleri ya da yöneticiye göre belirlenir. Bir çalışana yönelik daha yüksek göreceli performans beklentileri, o çalışanın işe katılım oranının, nüfuzunun, performans değerlendirmelerinin ve liderlik pozisyonları seçiminin grup hiyerarşisinde daha yüksek bir pozisyona dönüşmesine neden olur (Webster vd., 2004). Beklentiler, yöneticilerin etkinliğini belirlemede önemli bir rol oynar. Araştırmacılar ve uygulamacılar, bir süre çalışanlarından daha fazlasını bekleyen yöneticilerin daha fazlasını elde edeceğini varsayarlar (Likert, 1991; McGregor, 1960). Yönetim uygulamaları, beklentileri çalışanların davranışsal sonuçlarını etkilemenin yolları olarak göstermektedir ve performans yönetimi de bunun kritik bir örneğidir; çalışanlar ve yöneticiler arasında neyin başarılacağı ve nasıl başarılacağı konusunda ortak bir anlayış oluşturan bir süreçtir (Armstrong ve Murlis, 2004).

Çalışan performansı, kendisine tanımlanmış bir görevin başarısı ve görevin üstlenilmesi şeklinde olabilir. İstenilen kurumsal sonuç yüksek performans ise, performans yönetimi döngüsü bunun başarılmasında kritik bir unsur olacaktır çünkü, çalışan tarafından geliştirilen beklentiler için bir çerçeve görevi görecektir (Blackman vd., 2019). Yüksek düzeyde performans beklentisinin çalışanların performanslarını

genellikle artırdığı görülmüştür (Dai vd., 2018). Bu genel farkındalığa rağmen yakın zamana kadar yönetici beklentilerinin etkisinin nasıl ve neden işlediğini, bunların pratikte nasıl yararlı bir şekilde kullanılabileceğini anlatan çok az çalışma vardır. Buna paralel olarak, iş motivasyonu teorisyenleri, iş performansında çaba harcamayı motive etmede ve elde edilen üretkenlik düzeylerinin belirlenmesinde kişisel beklentilerin rolünü öne sürmektedir (Eden, 1992).

Genel olarak çalışan performansı bir dizi bireysel özellikten (örneğin, motivasyon ve yetenek) ve durumsal faktörlerden (örneğin, görevin zorluğu, şans, işbirlikçilerin veya rakiplerin motivasyonu ve yeteneği) etkilenir. Güçlü ve motivasyonu yüksek performans sergileyenler bile zaman zaman düşük performans gösterebilirler. Bir görevin ya da arayışın ilk aşamasında düşük performans yaşadktan sonra çalışanlar işlerine ya devam edebilir ya da çabalarını başka bir yere kaydırabilirler. Performans beklentileri bu durumu etkilemektedir (Dai vd., 2018). Yüksek performans beklentileri çalışanların işteki ilk başarısızlıklarından sonra bile işe bağlılıklarını ve harcadıkları çabayı artırması gerekir. Kendiyle ilgili bu yüksek beklentiler, çalışanların başlangıçtaki bir başarısızlığı telafi etme yeteneklerine ilişkin tahminlerini artırır (Eden, 1990), bu da onların karşılaştıkları zorlukların ardından hedefe ulaşma konusundaki çabalarını sürdürme ve hatta artırma istekliliğiyle olumlu bir şekilde ilişkilidir (Bandura, 1982).

Performans beklentisi literatürü, yöneticilerin çalışanlardan yüksek performans beklentileri iletmeleri, zorlayıcı hedefler belirlemeleri, olumlu beklentiler iletmeleri ve çalışanlarının becerilerini onaylamaları çalışanlar açısından önemlidir (Eden, 1992; Kierein ve Gold, 2000). Yöneticiler çalışanlara onlardan yüksek hedefler beklediğini sergileyecek şekilde davrandığında (örneğin onları daha büyük sorumluluklar almaya ve iş sorunlarını çözmeye teşvik ederek), çalışanlarda kendileri için yüksek iş hedefleri belirleyecek ve yeteneklerini geliştirecektir (Livingston, 2009).

İnsan ilişkilerine yönelik çalışmalar yapan bazı teorisyenler beklentiler ve kendini gerçekleştiren kehaneti yönetim teorilerine küçük bir etki olarak dahil ettiler. McGregor'un (1969) X ve Y teorisi, açıklayıcı bir kavram olarak kendini gerçekleştiren kehanete başvurdu. McGregor, yöneticilerin beklentilerinin astlarına nasıl davranacaklarını belirlediği ve bunun da astların nasıl tepki vereceğini etkilediği döngüsel bir kendini gerçekleştiren kehanet süreci olduğunu vurgular. X teorisinin varsayımlarına göre hareket eden bir yönetici, çalışanlarına güvenmez, onlara yetki vermekten kaçınır ve onları yakından denetler. Bu şekilde muamele gören işçiler daha az çaba harcayacaklardır. Y teorisine göre hareket eden yönetici ise, çalışanlarına güvenen, bireysel ve kurumsal hedefler arasında bir uyum arayan yöneticidir ve bu

sebeple çalışanlar kurumsal ve bireysel hedefleri gerçekleştirmek için daha fazla emek harcayacaklardır (Eden, 1992). Kendini gerçekleştiren kehanet teorisine göre, astların çıktıkları üzerinde yönetici ve mentor beklentilerinin etkisi vardır. Örneğin, astına güvenmeyen ve ona önemli görevler devretmeyen bir yönetici ile astına güvenen ve ona sorumluluklar veren bir yönetici düşünün; ilk durumda yönetici çalışanın performansını olumsuz etkilerken ikinci durumda astına güvenen yönetici onun performansının artmasını sağlar (Kumar, 2019).

Öz yeterlilik, yöneticilerin destekleyici davranışlarına ve astların performansına ilişkin algıyla yakından ilişkilidir (Hsu vd., 2009) ve kişinin yeni, ön görülemeyen ve muhtemelen stresli unsurlar içeren durumlarda gereken eylem planlarını ne kadar iyi organize edebileceği ve uygulayabileceğine dair yargıları içerir. Yeterlilik algısı iş seçimini, o iş için harcanan çabayı ve zorluklar karşısında azmi etkilemektedir (Shunk, 1983). Çalışanlar için hedef belirleme, onların mevcut iç standartlarla karşılaştırdığı bir öz motivasyon biçimini temsil etmektedir. Bir hedefe ulaşmanın beklenen tatmini, performanslar standartlara uygun hale gelene ve onların üzerine çıkana kadar sürekli katılıma yol açar (Bandura, 1977).

Beklenti değer teorileri, çalışan davranışının ortaya koydukları eylemlerin sonuçlarına ve bu sonuçlara ne kadar değer verildiğine ilişkin inançların ortak bir işlevi olduğunu vurgular (Atkinson, 1964). Öz yeterlilik, algılanan yeteneklerin ifadesidir. Belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla kişilerin gerekli bilgi ve becerileri etkili olarak kullanma yeteneğine ilişkin inançlara vurgu yapmaktadır (Shunk, 1990).

İstihdam, eğitim ve askerlik deneyimi gibi önemli yaşam alanlarında başarı deneyimi geçmişi olan bireylerin, bu başarı deneyimleri olmayan bireylere göre daha yüksek öz yeterlilik beklentilerine sahip olmaları gerekir (Sherer vd., 1982). Çalışanların belirlenen amaçlara ulaşmak için yeterli olan yeteneğe sahip olduğu varsayılırsa, hedefin zorluk düzeyi ile çalışanın performansı arasında olumlu yönde ve doğrusal bir ilişki olduğunu gösteren pek çok kanıtın varlığından söz edilebilir (Locke vd., 1981). Güçlü iradeye ve kararlılığa sahip çalışanlar, kendilerine yönlendirilen eleştirilerin üstesinden gelebilmek için çabalayacaklardır, ancak bunların çoğu, bu kötü muameleyi kabul edecek ve kaderleri olduğunu düşünerek boyun eğeceklerdir. Dolayısıyla çalışanın bu tür olumsuz etkilerden kurtulmasını sağlamak ve yüksek beklentiler iletilme yoluyla moralini yükseltmek burada yöneticinin görevidir. Durum, çalışanı olumlu hedefe yönlendirecek övgü ve iltifatlarla değiştirilmelidir (Saxena, 2016).

Beklentilerin, kendine inancı güçlü olan çalışanın, elde ettiği çıktı üzerinde yüksek ve olumlu etkisi vardır (Eden, 1992). Çalışanlarına her zaman yüksek çıktı elde edeceği beklentisiyle davranan yöneticiler vardır (Livingston, 1969), bu yöneticilerin performans beklentileri, çalışanlarını destekleyici davranışlarıyla onların performanslarını etkileyecektir. Yöneticiler, destekleyici, işbirlikçi, becerikli ve teşvik edici olduğunda çalışanların yüksek verim elde etme konusunda özgüven gösterdikleri görülmüştür (Mushtaq ve Khaalidi, 2016). Yöneticilerin çalışanlardan yaratıcılık beklentileri, çalışanların yaratıcı öz-yeterliliklerine ilişkin algılarının şekillenmesinde etkilidir (Tierney ve Farmer, 2004).

Öz yeterlilik, hem bireyin kendini algılama yeteneği hem de gösterebileceği çabaya yönelik niyetleri olarak algılandığından (Kanfer, 1987), öz yeterliliğin bir yetenek bileşeni içermesine rağmen, yetenekten bağımsız olarak hedefe ulaşma konusunda çalışana katkı sağlaması beklenir (Phillips ve Gully, 1997). Öz yeterlilik bir yandan da çalışanın işine bağlılığını artırarak yüksek performans göstermesinin sağlar (Locke ve Latham, 2002). Hedef belirleme teorisine göre, motivasyon merkezi modelinde öz yeterlilik bir kilit değişkendir. Motivasyon faktörleri (atanan hedefler, geri bildirim ve parasal teşvikler) öz yeterlilik aracılığıyla performansı etkilemektedir (Locke, 1991).

Çalışanlar için hedef belirlemenin arkasında yatan süreçlerle ilgili son zamanlarda bir çok çalışma modeli geliştirilmiştir (Kanfer, 1991; Latham ve Locke, 1991; Thomas ve Mathieu, 1994) bir bireyin öz yeterliliğinin, hedef seviyesi seçimini etkilediği, yüksek öz yeterliliğe sahip kişilerin daha yüksek hedefler belirleme ve sonuçta daha yüksek çıktı elde ettiği bulunmuştur (Locke vd., 1984; Thomas ve Mathieu, 1994). Bu belirtilen unsurların yanında öz yeterlilik ile ilgili yapılan çalışmalar öz yeterliliğin motivasyon, çalışan performansı, akademik başarı ile ilişkisi (Shunk, 1995; Chowdhury ve Shahabuddin, 2007), depresyon (Kavanagh, 1992; Maddux ve Meier, 1995; Ehrenberg ve Cox, 1991; Blazer, 2002), sosyal anksiyete bozuklukları, bağımlılık, benlik saygısı (Iancu vd., 2015; Chen vd., 2004; Stanley ve Murphy, 1997; Lane vd., 2004; Morton ve Montgomery, 2013; Betz ve Klein, 1996; McKenzie, 1999), hedef belirleme (Phillips ve Gully, 1997; Schunk, 1990; Zimmerman vd., 1992; Boyce ve Bingham, 1997), işe bağlılık (Tian vd., 2019; Chan vd., 2017; Zou vd., 2021; Caesens ve Stinglhamber, 2014; Simbula vd., 2011), iş güvencesizliği (Etehadı ve Karatepe, 2019; Thomas vd., 2019; Moi ve Mujanah., 2024) gibi değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma mevcuttur.

Bağlılık, çalışanların iş rolü performanslarında enerji ve benlik yatırımlarını düzenledikleri bir süreçtir. Kişinin kendini rolleri aracılığıyla ifade etme süreçleri anlamlı olma, güvenilirlik ve elde edilebilirlik olmak üzere üç psikolojik koşulla ifade edilir (Kahn, 1990). İşe bağlılık çoğu insanın hayatında önemli bir faktördür. İnsanlar işlerinden etkilenebilir, işlerine yoğunlaşabilir veya zihinsel ve duygusal olarak işten uzaklaşabilirler. Bir çalışanın tüm yaşam deneyiminin kalitesi büyük ölçüde işine odaklanma ve işine yabancılaşma derecesinden etkilenmektedir (Argyris, 2017). İşe bağlı çalışanlar, sadece örgüte daha fazla katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda daha sadıktırlar ve örgütten gönüllü olarak ayrılma olasılıkları düşüktür (Macey ve Schneider, 2008).

Bağlılık, çalışanın işveren kuruluşa bağlı olması ve onunla özdeşleşmesi ile ilgilidir, ancak çalışanın tatminiyle ilişkili olmayabilir. Bunun sebebi, işin doğasıdır. İnsanlar zor, zahmetli veya tehlikeli işlerle karşılaşabilirler, bu durum çalışanın işten tatmin olmak yerine yükümlülüklerini yerine getirmesine yol açmaktadır. Yani; çalışan işi çeşitlilikten yoksun, tekrarlayan ve rutin olarak algılayabilir. Sonuç olarak, çalışanın işe katılımı sağlanabilir ancak tatmine yol açmayabilir (Knoop, 1995). Bağlılık, işverene bir taahhüt ya da söz vermek anlamına gelmektedir. Çalışan örgütte kalmak ve görevini yerine getirmek için çok az tatmin sağlayan zorlu işlere katılmak zorunda kalabilmektedir (Blau ve Boal, 1987).

Çalışanların işe bağlılıklarını araştıran birçok çalışmaya literatürde rastlamak mümkün; İşe bağlılık ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiler (Wood vd., 2020; Kahpi vd., 2024; Momin ve Rolla, 2024), yüksek performanslı iş sistemleri (Badru vd., 2024), kariyer geliştirme, çalışan performansı, öz yeterlilik, ses davranışı (Wiyanto vd., 2024; Lee ve Eissenstat, 2018; Federici ve Skaalvik, 2011; Karatepe, 2013; Kim vd., 2019; etik liderlik, lidere güven (Islam vd., 2024; Engelbrecht vd., 2017; Cheng vd., 2014), iş tatmini (Ibrahim ve Hussein, 2024; Anwar ve Qadir, 2017), toksik liderlik ve takım desteği (Lee vd., 2024) gibi birçok değişkenle ilişkisi araştırılmıştır.

Güvencesizlik, tehdit altındaki bir iş durumunda, arzu edilen iş sürekliliğinin devam ettirilmesi konusundaki güçsüzlüktür. Çalışanın bir iş durumunda potansiyel olarak algıladığı şey, işini tamamen kaybetmek ve işin bazı kişisel yönden önemli özelliklerinin kaybolmasına kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. İş güvencesizliği yalnızca istemsiz iş kaybı durumunda ortaya çıkar. Örneğin, bir çalışan işini kendi isteğiyle bıraktığı zaman, işin değerli özelliklerinden vazgeçmiş olabilir ve sonuç olarak bir kayıp duygusu yaşar. Ancak bu çalışan, sürekliliği sağlama konusunda güçsüz olmayacak ve dolayısıyla iş güvencesizliği yaşamayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Değişen istihdam ilişkisi, daha az iş becerisine ve diğer işgücü piyasası dezavantajlarına sahip olan çalışanlardan, daha kalıcı hak ve yükümlülöklere sahip çalışanlara, çekirdek gruplara kadar çeşitli kişileri etkilemektedir (McDonough, 2000). İş güvencesizliğinin, çalışanların iş tatmini, işe bağlılıkları, örgütsel güvenleri, işten ayrılma niyetleri ve kişisel sağlıkları üzerinde negatif etkileri vardır (Sverke vd., 2002).

Tüm bu değişkenlerin yanısıra iş güvencesizliğini işe bağlılık ve çalışan performansı üzerinde çok daha güçlü etkisi vardır (Cheng ve Chan, 2008). Kalıcı işlerde çalışanların yaşam doyumu ve öz yeterlilikleri daha yüksektir. Geçici sözleşme ile çalışanlar hayatı daha az tutarlı olarak algırlar ve yöneticilere göre daha az kaynağa sahip olduklarını düşündüklerinden işlerinde daha az bağlılık gösterirler (Cairano vd., 2012). Yine literatürde, iş güvencesizliğinin iş tatmini (Reisel vd., 2010; Zheng vd., 2014), öz yeterlilik (Schreurs vd., 2010; Wang ve Ding, 2023) gibi değişkenlerle de ilişkilerini araştıran çalışmalara rastlamak mümkündür.

Yüksek performans beklentilerinin etkileri üzerine birçok çalışma yapılmıştır (Blackman vd., 2019; DeCarlo vd., 2007; Eden, 1992; Heaviside vd., 2021; Jacobsen ve Andersen, 2018; Lane, 2001; Mishina vd., 2010; Morrison ve Cummings, 1992; Syrek ve Antoni, 2014). Son yıllarda yapılan bu çalışmalar, yöneticilerin astların performanslarına yönelik beklentilerinin onların bilinçaltında davranış ve performanslarını etkilediğini ortaya koymuştur (White ve Locke, 2000). Atif teorisi, insanların gelecekteki olayların nedenlerini ve sonuçlarını daha iyi anlamak amacıyla geçmiş olayları rasyonelleştirmek için kendi ürettikleri çıkarımları nasıl kullandıklarına dair bir içgörü sağlar. Bu motivasyon teorisi, özellikle kişinin performansını belirlemenin nedensel atıflara dayalı olduğunu vurgulamaktadır (Weiner, 1985). Bu model özellikle, kişinin performansının iç ve dış nedenlere atfedilebileceğini göstermektedir. İçsel atıflar, kişinin kendi yeteneği veya çaba düzeyi gibi algılayanın içsel ifadelerini içerir; dışsal atıflar ise örgütsel destek veya şans gibi algılayanın dışında olan ifadeleri içermektedir (DeCarlo vd., 2007).

Literatür incelendiğinde yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş performanslarıyla ilişkisinin çok sayıda araştırma tarafından ele alındığı görölmektedir (Natanovich ve Eden, 2008; Sides ve Cuevas, 2020; Locke ve Latham, 2002; Fried ve Slowik, 2004). Diğer yandan yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik (Tierney ve Farmer, 2004; Raza, 2013; Fu vd., 2009; Boyd ve MacNeill, 2020), işe bağlılık (Syrek ve Antoni, 2014; Blackman vd., 2019; Kehoe ve Wright, 2013; Veestraeten, 2021), iş güvencesizliği (De Spiegelaere vd., 2014; Shao vd., 2022) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda mevcuttur.

Araştırmanın konusu literatür taranarak ayrıntılı olarak incelendiğinde, hedef belirleme teorisi bağlamında yüksek performans beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırıldığı, diğer yandan kaynakların korunması teorisi aracılığıyla iş güvencesizliğinin çalışanların öz yeterlilikleri ve işlerine olan bağlılıkları, çalışanların yüksek beklentilerle karşı karşıya kaldıklarında iş güvencesizliğinin onların öz yeterlilikleri üzerindeki etkilerini açıklayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışanların iş performanslarını etkileyen birçok dış etken bulunmaktadır. Lider beklentilerinin çalışanların performanslarını, kuruma katkılarını ve öz yeterliliklerini etkiledikleri literatürden hareketle gözlenmektedir. Yöneticilerin yüksek performans beklentileri çalışanların kendilerine güvenlerini ve işlerine bağlılıklarını artıracaktır. Yöneticilerin yüksek performans beklentisi iletmesi çalışanların kendilerine güvenlerinin ve bununla doğru orantılı olarak da işlerine olan bağlılıklarını artıracaktır. Yönetici beklentilerinin çalışanlar üzerinde bu pozitif yönlü etkisinin yanı sıra iş güvencesizliği gibi olumsuz durumlar karşısında çalışanların ne gibi tepki vereceği, performans çıktılarının hangi yönde etkileneceğine dair literatürde herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda yönetici beklentilerin bu olumlu etkilerinin yanında olumsuz durumlarda çalışanlar hangi davranışları sergileyeceğine dair yapısal bir modele ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Yukarıda anlatılanlar doğrultusunda, mevcut çalışmada şu sorulara cevap aranmaktadır:

1. Yöneticilerin iletmediği yüksek performans beklentilerinin çalışanların işlerine olan bağlılıkları ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişkide oynadığı roller nelerdir?
2. Bu ilişki çalışanların iş güvencesizliği algıları tarafından hangi düzeyde ve hangi yönde düzenlenmektedir?

Yüksek performans beklentileri alanında teorik ve ampirik çalışmalara dayanarak yukarıda ifade edilen araştırma boşlukları doğrultusunda mevcut çalışmada (1) yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkilerini incelemek ve (2) yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıklarında öz yeterliliğin aracılık ilişkisi ve bu ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rollerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Böylece, mevcut çalışma ile yüksek performans beklentileri, çalışanların işe bağlılıkları ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiler hedef belirleme teorisi kapsamında ele alınırken iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi kaynakların korunması teorisi bağlamında açıklanmıştır. Bu çalışmada, özellikle güncel çalışmalarda yeni yeni ilgi çeken lider beklentilerinin çalışanların iş davranışları üzerindeki etkileri

derinlemesine araştırılmış ve çalışanlar üzerinde negatif etkilere sahip olan durumların bu beklentileri hangi yönde etkilediği üzerine odaklanılmaktadır. Bu sayede literatürde yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş davranışları üzerindeki olumlu etkilerine çalışanın içerisinde bulunduğu negatif etkilerin neden olduğu sonuçlarda derinlemesine bir değerlendirme yapan öncül bir araştırma olarak, hedef belirleme literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma birinci bölüm olan giriş kısmının yanı sıra, beş farklı bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde yüksek performans beklentileri ve bu beklentilerin literatür de kullanılan farklı anlamları, öz yeterlilik, çalışanların işe bağlılıkları ve işe bağlılığın alt boyutları ve iş güvencesizliği değişkenlerinin kavramsal çerçevesinden oluşmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde hedef belirleme teorisi ile birlikte liderlerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkileri bu etkide öz yeterliliğin aracılık rolleri; kaynakların korunması teorisi bağlamında da bu aracılık ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi ile ilgili bilgilere yer verilerek, araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın devam eden bölümünde ise; araştırmanın modeli, yararlanılan ölçekler, örneklemin özelliği, veri elde etme süreçleri ve araştırmanın yöntemi üzerinde durulmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmada yer alan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizleri ile geçerliliklerini ölçmek amacıyla, korelasyon analizleri ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları verilmiştir. Ayrıca çalışmada, araştırma modeline yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik yapılan hipotez testlerine yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde, yapılan çalışmanın araştırmacılar için teorik ve pratik katkıları belirtilmiş ve araştırmanın sonuçları ve gelecekteki çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde yüksek performans beklentisi, iş güvencesizliği, öz yeterlilik ve işe bağlılık değişkenleri kavramsal olarak açıklanmıştır.

2.1.Yüksek Performans Beklentisi

Yüksek performans beklentisi, yöneticilerin iddialı hedefler koymas ve çalışanlara onlardan ne beklediklerini göstermesi şeklinde ifade edilir (Jacobsen ve Anderson, 2019: 2). Yüksek performans beklentileri, takipçiler açısından yöneticilerin mükemmellik ve kalite beklentilerini gösteren davranış biçimidir (Podsakoff vd., 1990: 112). Çalışanlarından beklentileri yüksek olan yöneticilerin, çalışanlarına beklentileriyle tutarlı olarak daha olumlu davrandıkları bilinmektedir (Veestreaten vd., 139: 2021).

Beklenti, eylem ve sonuçtan oluşan döngüsel süreçtir, bireyler ve kuruluşlar için bir davranış modeli oluşturmaya hizmet eder (Chirayath, 2009: 126). Bu bir yöneticinin çalışanlarından yüksek performans beklentisinin sonucudur. Yöneticilerin çalışanlarıyla etkileşimi onlara davranış biçimleri, onlardan beklentilerine göre şekillenir (Wang ve Lin, 2014: 19). İnsanların kendilerine yüklenen beklentilerle tanımlandıkları fikri, sosyal psikolojide köklü bir kavramdır. İnsan doğası gereği insanlar başkalarının beklentilerinden etkilenir (Howe, 1975: 48). Yönetici çalışan için zorlayıcı ancak ulaşılabilir hedefler belirler ve kişinin bu beklentileri karşılaması için gerekli desteği sağlar (Loftus, 1995: 19).

Pek çok durumda insanlar başkalarının davranışlarına yönelik beklentiler oluştururlar ve bu durumda diğerlerinin eylemleri makul ölçüde tahmin edilebilir olduğunda sosyal etkileşim daha sorunsuz gerçekleşir (Howe, 1975: 46). Bu beklentiler, bilinçli ya da bilinçsizce, çalışana ya da çalışma grubuna iletilir; o da beklentileri alır, içselleştirir ve davranışlarını bunlara uygun olarak değiştirir (Sutton ve Woodman, 1989: 943).

Yüksek beklentilerin iletilmesi, liderin çalışanları güçlendirmek ve motive etmek şeklindeki iyi niyeti olarak anlaşılabilir (Syrek ve Antoni, 2014: 496). Ağır iş yükleri, aşırı karmaşıklık ve sınırlı zamana dair farklı ve kapsamlı gereksinimleri içeren işin önemli bir özelliği olan yüksek performans beklentileri çalışanların yüksek performans çıktılarını teşvik etmek amacıyla sürdürülebilir motivasyon yoluyla yüksek performans döngüsü elde etmeyi amaçlayan kuruluşlarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Wang vd., 2020: 2).

Liderlerin, çalışanların bir performans kriterini başarmalarına yönelik inançlarını ifade eden beklentiler ya lider tarafından ortaya konulan beklentiler ya da çalışanların bu beklentileri karşılama düzeyine ilişkin algıları şeklinde kavramsallaştırılabilir (Jacobsen ve Andersen, 2017). Yöneticilerin çalışanlara yönelik yüksek beklenti içinde olmaları, çalışanlara karşı daha destekleyici ve daha fazla görev odaklı olmalarına neden olur ve bunun sonucu olarak da çalışan performansında artış olur (Eden, 1984: 66). Çalışanların algıladıkları yüksek beklentiler onların hedef belirleme düzeylerini ve performanslarını artıracaktır (Korman, 1971: 221).

Yönetici beklentileri, kendini gerçekleştiren kehanetin özel bir durumudur. Merton 1948'de kendini gerçekleştiren kehanet kavramını ortaya attı. Bu kavram, bir olayın meydana geleceği beklentisinin meydana gelme olasılığını artırdığı bir durumdur (Eden, 1992: 272). Bir kişinin diğerinin davranışlarından beklentileri, kendi kendini gerçekleştiren kehanet gibi rol oynar (Entwistle ve Webster, 1972: 147). Performans beklentileri yüksek olduğunda düşük olduğu duruma göre çalışanların gerçek performansları artış göstermektedir (Wellington ve Faria, 1992: 187). Yüksek beklentiler astlara gelişmiş performans, disiplin, motivasyon ve memnuniyet sağlar (Eden, 1984: 71).

Kendini gerçekleştiren kehanet, bir inancın ya da beklentinin bir durumun sonucunu ya da kişinin davranış biçimini beklentileri doğrulayacak şekilde nasıl ifade ettiğini açıklar (Chirayath, 2009: 126). Yöneticilerin beklentilerini yükseltmek, çalışan performansını artırmanın ucuz ve uygulanabilir bir yoludur (Eden ve Shani, 1982: 194). Yüksek beklentilere sahip kişilerin ortalamanın üzerinde performans gösterme olasılığı, bu beklentiler keyfi olarak oluşturulduğunda bile, ortalama beklentilere sahip kişilere göre iki kat daha fazladır (Learman vd., 1990: 797).

Yüksek performans beklentileri genellikle performansı artırır. Yöneticilerin çalışanlara yönelik performans beklentisi davranışları onların öz yeterliliklerine ilişkin yargılarını şekillendirmede etkilidir ve bu da performanslarını etkiler (Tierney ve Farmer, 2004: 415). Bununla birlikte, yüksek dış performans beklentisi alan bireyler zor bir durumla karşılaştıklarında baskı ve başarısızlık ihtimali ile karşı karşıya kalırlar (Dai vd., 2018: 1). Beklenti ne kadar yüksek olursa, gerçekleşen performans da o kadar yüksek olacaktır (Szumski ve Karwowski, 2019).

Yöneticiler, çalışanların yüksek performans elde etmeleri için, yüksek performans içeren ortamlar sağlarlar. Yöneticilerin özgüveni astlarına liderlik etmede başarılı olmak ve yüksek performans göstermelerine yardımcı olmak açısından oldukça önemlidir (Raza, 2013: 31). Bununla ilişkili olarak yüksek başarı motivasyonuna sahip

olan bireyler yüksek öz yeterliliğe ve yüksek performansa sahiptirler (Tang ve Reynolds, 1993).

Veestreaten vd. (2021)'de yaptıkları çalışmada, çalışanların işe bağlılıklarının yüksek lider beklentilerinden ne ölçüde etkilendiğini araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda çalışanların çalışkan ve üretken olduklarına dair yönetici beklentilerinin çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Sharma (2007) yöneticilerin beklentilerini iletebilecekleri ve astlarının başarısını etkileyebilecekleri 4 kategori bulunduğunu söyler (Chirayath, 2009: 128):

- İklim: yöneticiler destekleyici bir ortam yaratarak çalışanların performanslarını geliştirmesini sağlar.
- Girdi: Yüksek beklentili çalışanlara olağanüstü performans gösterme fırsatı sağlayan zorlu görevler verilir.
- Çıktı: Yüksek beklentili çalışanlara görüş ve düşüncelerini ifade etmesi için daha fazla özgürlük tanınır ve daha fazla ilgi gösterilir.
- Geribildirim: Yöneticiler, yüksek performans bekledikleri çalışanlarının övgü yoluyla olumlu davranışlarını pekiştirir.

Yüksek performans beklentileri çalışanları zorlu işleri sınırlı bir sürede tamamlamaya zorlayacaktır. Hedeflerine ulaşamazlarsa, lider güveni, öz yeterlilik, terfi vb. imkanları kaçırma riski oluşacağından bu durum genellikle çalışanlar üzerinde daha büyük psikolojik baskı oluşturur ve stres düzeylerinin artmasına sebep olur (Wang vd., 2020: 12). Bitmemiş görevler çalışanların stres düzeylerini artırır. Yöneticilerin performans beklentileri yüksek olarak algılandığında bu ilişki gelişmektedir. Bu sebeple çalışanlara aşırı iş yükü yaratmadan beklentilerini ifade etmek yöneticilerin zorunluluklarından biridir (Syrek ve Antoni, 2014: 497). Bunun yanı sıra aşırı yüksek beklentiler de göz korkutucu olabilir. Hızlı bir şekilde çok şey beklemek çalışanları bunaltır ve motivasyonlarını düşürür (Eden, 1992: 300). Çalışanlara zor görevler verilirken kendilerinin başarılı olacağına yönelik beklentiler iletilir ve herhangi bir sorunla karşılaşıldığında yardımcı olunabileceği mesajı verilir (Paul, 1995: 19). Literatür incelendiğinde yüksek performans beklentilerinin çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar olduğu; bunun yanı sıra yöneticilerin yüksek performans beklentilerini iletmeleri çalışanların iş stresi gibi bazı olumsuz davranışlar sergilemesine de yol açtığı görülmektedir.

Beklentilerin çalışanlar üzerindeki etkileri her zaman olumlu olmamamaktadır. Literatür açısından bakıldığında beklentilere yönelik ilk çalışmalar pygmalion etkisi üzerinde yapılan çalışmalardan oluşmaktadır. Pygmalion etkisi, bir kişinin (yöneticinin

ya da öğretmen) başka birisinin (çalışanın ya da öğrencinin) davranışına yönelik beklentisinin karşı taraf üzerindeki olumlu sonucunu vurgulamaktadır. Diğer yandan bir yöneticinin ya da bir üstün karşı tarafın başarısızlığına dair beklentisi de yine literatürde Golem etkisi olarak adlandırılmaktadır. Bu etkide, kişinin başarısızlık göstereceği beklentisinin başarısızlıkla sonuçlanacağı vurgulanmaktadır. Tüm bunların yanı sıra, kişinin kendi öz beklentisini yükselterek daha yüksek çıktı elde etmesi, daha fazla çaba göstermesi de Galatea etkisi olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştiren kehanetin özel bir durumu olan Galatea etkisi, kişinin kendi başarısına yönelik olumlu beklentilerinin başarısı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu konuda literatürde birçok meta-analiz çalışmaları bulunmaktadır. Pygmalion etkisinin temelinde başkalarının davranışları üzerindeki etkiler bulunurken, Galatea etkisinin temelinde ise kişinin kendisine yönelik beklentiler etkili olmaktadır.

2.1.1. Pygmalion Etkisi

1970'lerden itibaren ünlü Amerikalı psikolog Robert Rosenthal, pygmalion etkisi kavramını eğitim ve psikolojiye tanıtmış ve bu nedenle 1968 yılında "pygmalion in the classroom" adlı bir araştırma yapmıştır (Wang ve Lin, 2014: 19). Pygmalion etkisi, kişiler arası beklenti, iletişim, liderlik, öz beklenti, motivasyon ve performans dahil olmak üzere çok çeşitli örgütsel davranış değişikliklerini içerir (Eden, 1984: 64). Pygmalion etkisi bir kişinin bir başkasına ilişkin beklentilerinin iletildiği ve bu kişi üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve böylece onun davranışlarını ve başarı düzeyini beklentilere uygun olarak değiştirdiği özel bir kendini gerçekleştiren kehanet durumudur (McNatt, 2000: 314).

Davranış bilimciler, uzun süredir bir olayın gerçekleşmesini beklemenin olayın gerçekleşme ihtimalinin artmasına yol açabileceğini öne sürüyorlar. Beklentilerin yalnızca kişinin kendi davranışını değil aynı zamanda başkalarının davranışını da etkilediği yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Jenner, 1990). 1969'da Livingston, işyeri verimliliğine ilişkin beklentileri artırmanın çalışan performansının belirleyicisi olduğunu teorileştirmiştir. Yine bu yönde çalışmalar yapan araştırmacılardan biri olan King 1974'de dört fabrikanın yöneticilerinin beklentilerini yapay olarak yükselttiği bir örneklem üzerinde test etti. Bunun sonucunda tüm fabrikalarda üretimin arttığını ve çalışanların daha verimli sonuçlar aldığını gözlemlemiştir (Reynolds, 2007: 476).

Pygmalion etkisi genellikle insanların; öğrencilerin ya da çalışanların kendilerinden bekleneni yerine getirmek için harekete geçmeleri ve kendilerine başarılı

olabileceklermiş gibi davranıldığında elinden gelenin daha iyisini yapma eğiliminde olmaları anlamına gelir (Chang, 2011: 198). Bir hedefin gerçekleşeceğini dūřunuyorsanız, eylemlerinizi veya eylemsizliğinizle bilinçli ya da bilinçsizce onun gerçekleşmesini sağlayabileceğiniz bir kehanet durumudur (Fries vd., 2006).

Pigmalion etkisi, astların performansıylay ilgili yōnetici beklentilerini yūkseltmenin astın performansını artırdığı bir tūr kendi kendini gerçekleştiren kehanettir. Astlarına beklentilerini daha fazla ileten yōneticiler onların başarılarını artırmalarını sağlar (Eden, 1992: 271). Astların çok hayran oldukları, beğendikleri, inandıkları ve saygı duydukları kişilerin beklentileri ve telkinlerinin onlar üzerinde etkili olacağına inanılan psikolojik bir durumdur (Wang ve Lin, 2014:18). Bu tūr beklentiler, kişilere kişilik ۆzellikleri atfedilmesi ve duygusal tepkiler verilmesi ile ilişkilidir. Kiřilerin gelecekteki iřle ilgili etkileşimlerinde bir rehber gōrevi gōrūr. İlk olarak Amerika Birleřik Devletleri'nde ۆđretmenlerin yoksul ve azınlık grup ۆđrencilerinin okul başarısına yōnelik dūřuk beklentilerinin dūřuk başarıdan sorumlu olmasıyla eşleştirilmesiyle vurgulanmıştır (George, 1982).

Pygmalion teorisinin temelini başkalarının davranışları üzerindeki beklentilerin ve inançların onların performansını belirlemesi oluşturur (Jahan ve Mehrafzoon, 2019: 18). Pygmalion etkisi teorisi, başkalarının bizimle ilgili beklentilerinin benlik kavramımızı ve davranışlarımızı nasıl etkilediği ile ilgilidir (Chirayath, 2009: 125). Pygmalion etkisi literatūrde, genellikle bir olay veya oluşumun beklentisinin onun gerçekleşmesinde etkili olduğu fikri (Murphy vd., 1999: 238) ve insanların diğer insanların kendilerinden beklentilerini karşılama eğiliminde oldukları ilginç bir psikolojik durumdur (Loftus, 1995: 17).

Pygmalion diğer beklenti teorilerine gōre, daha çok uygulama odaklıdır. Beklentilerin gūcūnū, liderlerin, çalışanların ve kuruluşların karşılıklı yararına kullanma olasılığını inceler (McNatt, 2000: 315). Pygmalion etkisinin temel noktası, beklentilerin bireyin davranışlarını etkilediği bir davranışsal mekanizmadır (Eden ve Shai, 1982: 195). Andersen (2018) yaptığı çalışmada, ۆđretmenlerin olumlu beklentilerinin ۆđrenciler üzerindeki etkilerini araştırmıştır ve çalışmanın sonuçlarına gōre, ۆđretmenlerin ۆdūl yapıları ۆđrencilerin akademik başarılarını etkilemektedir. ۆđretmenleri tarafından daha iyi ۆđrenci olduğu algılanan ۆđrencilerin diğerlerine gōre daha yūksel başarı elde ettiği gōrūlmūřtur.

2.1.2. Golem Etkisi

Beklentiler her zaman olumlu sonuçlara yol açmaz. Bu durum yöneticilerin ya da eğitimcilerin kendini gerçekleştiren kehanetin olumsuz etkileri olabileceğini, önyargılarını ve endişelerini temsil etmektedir (Babad vd., 1982). Golem etkisi, yöneticilerin düşük performans beklentilerinin çalışanların gerçekleşen performansları üzerindeki olumsuz etkileridir (Rowe ve O'Brien, 2002).

Düşük beklentiler, öz yeterliliğe sahip olmayan ve başarısız deneyimler yaşayan bireylerin başarısı üzerinde önemli bir etkidir. Daha önceki deneyimlerinde başarısız olanlar kendilerinden fazla bir şey beklenmediği için asgari düzeyde performans göstermeleri kabul edilir (Eden, 1992). Kişinin kendisinden beklentilerin düşük olması ve bu olumsuz tutumun sonucu kendisinin de düşük performansının ortaya çıkmasına neden olur (Jahan ve Mehrafzoon, 2019).

Golem etkisi, yönetici ya da öğretmen gibi bir otorite figürünün çalışanından veya öğrencisinden düşük beklentisiyle başlar. Bu düşük beklentiler, astlara otorite figürü tarafından iletilir ve otorite gücü daha az yönlendirici liderlik davranışlarında bulunur. Bunu algılayan astın motivasyonu düşer ve hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmez (Rowe ve O'Brien, 2002: 615). Eddleston ve Kidwell (2012) çocuklar üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, ebeveynlerin çocuklarından daha yüksek performans beklentisi sergilediklerinde bununla paralel olarak çocukların performansları artış gösterdi diğer yandan ebeveynlerinin kendisinden düşük performans beklentilerini algılayan çocuklar ise bunu performanslarına yansıttı ve daha düşük performans gösterdi. İşte bu durum golem etkisidir (Martinez-Sanchis, 2020).

Pygmalion etkisi, yüksek otorite düzeyindeki kişilerin beklentilerinin, bir başka kişinin yüksek performans göstermesine yol açmasıdır. Golem etkisi ise bunun tam tersi bir etki yaratır; yani düşük beklentiler düşük performans yaratır (Manzoni ve Barsoux, 1998: 2). Olumsuz pygmalion etkisinin sonucu olan golem etkisine yönelik çalışmalar, bir yöneticinin davranışlarıyla ortaya çıkan düşük beklentilerin çalışanları olumsuz olarak etkileyeceğini ve verimliliklerinde düşüş yaşandığını kanıtlamaktadır. Etik kısıtlamalar ve işletme ile ilgili nedenler bu negatif beklentileri doğrudan test etmeyi zorlaştırmaktadır (Reynolds, 2007: 475).

2.1.3. Galatea Etkisi

Bir kişinin öz beklentilerini yükselterek, performansını etkilemek galatea etkisi olarak adlandırılır. Kişi, yöneticisinin kendinden yüksek beklentileri olduğunu

algıladığında bunu içselleştirecek ve hedeflere ulaşma konusunda kendisini daha yeterli hissedecektir (Manzoni ve Barsoux, 1998). Kendini gerçekleştiren kehanet fenomenlerinden biri olan galatea etkisi, yüksek kişisel beklentilerin yüksek performansa yol açması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birçok çalışma ve meta-analiz sonucunda, kendini gerçekleştiren kehanet müdahalelerinin beklentileri şekillendirdiği ve bunun da çıktıları etkilediğini göstermektedir (Rosenthal, 2002).

Doğrudan çalışanların öz beklentilerini yükselterek performans iyileştirmesi yapılması galatea etkisi olarak adlandırılmaktadır. Yönetici beklentilerinin yanı sıra çalışanların kişisel beklentilerini yükseltmek doğrudan çalışanın kendisi üzerinde etkili olacağından öz beklentileri yükselen çalışanların performans düzeylerinde de artış görülür (Eden, 1992). Lider davranışları astların ne kadar iyi performans gösterebileceklerine dair öz beklentilerini yükseltmektedir ve astların öz beklentilerini doğrudan manipüle etmesi bu şekilde galatea etkisi olarak adlandırılmaktadır. Galatea etkisi, çalışanların öz yeterlilik oluşturmaya dayanmaktadır. Bu bağlamda çalışan davranışları, genellikle liderlik sürecinde yaratılan beklentiler tarafından yönlendirilmektedir (Martinez-Sanchis vd., 2020).

Galatea etkisi, çalışanların kendi performanslarına ilişkin beklentilerin artmasıyla elde edilen bir performans kazanımıdır ve yönetici dışındaki herhangi bir temsilci aracılığıyla da astların öz beklentilerini yükselterek çalışanların performanslarını olumlu yönde etkileyebilir (Eden ve Kinnar, 1991). Yüksek beklentileri içselleştiren çalışanın iş performansı artmaktadır. Performansa ilişkin bu öz beklentilerin çeşitli formülasyonları bulunur. Bunlar; spesifik öz yeterliliği, öz güveni ve performans beklentisini içerir. Bu öz beklentiler belirli bir öz yeterlilik olarak kavramsallaştırılabilir. Çünkü, öz yeterlilik iş yerinde kendini gerçekleştiren kehanet modeliyle tutarlıdır (McNatt ve Judge, 2004).

Çalışanlar ya da öğrenciler üstlerinin kendilerinin belirlenen hedeflere ulaşma konusunda başarılı olacağına yönelik algılar oluşturduların da kişisel beklentileri de artacaktır ve bu da kişilerin daha fazla çaba harcamasına, kendisini geliştirmek için daha çok uğraş göstermesine yol açacaktır. Bu durum yönetici ya da eğitmen tarafından performans yönlendirmede büyük bir başarı sağlayacaktır. Jahan ve Mehrafzoon'un (2019) yüksek beklentilerin etkisine dayalı öğretmen eğitiminin öğrencilerin öz yeterlilikleri ve akademik başarıları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada belirttikleri gibi, öğrenciler öğretmenlerini davranışsal ve ahlaki bir model olarak görmektedirler ve onların fikirlerinden etkilenmektedirler. Bu nedenle

öğretmenin öğrencinin kendilerine yönelik olumsuz algılarını iyileştirmesinde onlara yönelik beklentileri önemli bir faktördür.

2.2. İş Güvencesizliği

Küreselleşmenin bir sonucu olarak, emek piyasalarının serbestleştirilmesi ve artan rekabet son yıllarda dünya çapında birçok şirketi yeniden yapılandırılma, küçülme ve birleşmeler yapmaya ve geçici veya kısa süreli sözleşmeler yapmaya zorlamıştır. Bu durum çalışanlar tarafından tehdit olarak algılanmakta ve güvencesizlik yaratmaktadır (Laszlo vd., 2010: 867). İstikrarsız durumdaki örgütler, kaynaklardan tasarruf etmek amacıyla hizmetleri dışarıdan temin ederek ya da işten çıkarmalar yaparak hayatta kalmaya çalışmaktadırlar (Elst vd., 2014: 364). Örgütler hayatta kalma mücadelelerinde, çalışanlardan daha az kaynak kullanarak daha etkili olmalarını talep ettikçe istihdamdaki istikrar ve öngörülebilirliğin yerini iş güvencesizliği almaktadır (Shoss, 2017: 4).

Teknolojik gelişmeler, yeni yönetsel üretkenlik uygulamaları ve kamu sektörünün yeniden yapılandırılması iş güvencesizliğinde önemli bir artış tehlikesine sebep olmaktadır (Gallie, 2017: 51). Çalışan, patronunu kaybetmekten ve yerine istenmeyen birinin gelmesinden, arkadaşlarının işyerinden ayrılmasından, kendisine hoş olmayan görevlerin verilmesinden ya da ayrıcalıklarının kısıtlanmasından korkuyorsa, önemli ölçüde iş güvencesizliği yaşıyor demektir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 10).

İş güvencesizliği, bir kişinin çalışma ortamını algılamasından ve yorumlamasından kaynaklanan öznel bir olaydır (Witte vd., 2015: 110) ve planlı olarak ancak habersiz işten çıkarmalarla ilişkilidir (Dekker ve Schaufeli, 1995: 57). İş güvencesizliği, var olan işin gelecekte devam etmesiyle ilgili endişeleri ve çalışma şartlarının kötüleşmesi, kariyer olanaklarının olmaması ve ücretin azalması gibi tehditlerle ilgilidir (Hellgren vd., 1999: 182). İş güvencesizliği fiili iş kaybından ayrılmalıdır çünkü iş kaybı hemen gerçekleşirken, iş güvencesizliği gelecekle ilgili uzun vadeli bir belirsizliği içerir (Sverke vd., 2002: 243).

İş güvencesizliğinin, iş hareketliliği veya diğer iş yeri stres etkenleri gibi işle ilgili yapılardan farklı, benzersiz bir stres etkeni türü olduğu görülmektedir. Çalışanın önceki veya gelecekteki işleri ya da genel kariyerini değil, mevcut bir iş durumunu ifade eder (Lee vd., 2018: 337). İş güvencesizliği, istemsiz iş kaybı olasılığı durumunda ortaya çıkar. Kişinin kendi isteğiyle oluşan iş kaybı farklı bir durumu ifade etmektedir. Örneğin, kişi işini kendi isteğiyle bıraktığı durumda, işin değerli özelliklerinden vazgeçmiş olabilir ve sonuç olarak bir kayıp duygusu yaşayabilir. Ancak bu birey

sürekliliği sağlama konusunda güçsüz olmayacak ve dolayısıyla iş güvencesizliği yaşamayacaktır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440).

Çeşitli çalışmalar iş güvencesizliğinin çalışanların fiziksel ve zihinsel refahı üzerinde bir çok olumsuz sonuçları olduğunu vurgulamışlardır (Paugam ve Zhou, 2007: 1). İş güvencesizliği, çağdaş çalışma hayatındaki en yaygın stres faktörlerinden biridir (Jiang ve Lavaysse, 2018: 1). Bununla birlikte iş güvencesizliğinin çalışanların özsaygısı üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Düşük iş güvencesizliği ortamında çalışan bireylerle karşılaştırıldığında, yüksek iş güvencesizliği ortamında çalışan bireylerin öz saygılarının daha düşük olduğu görülmektedir (McDonough, 2000: 468). İşini kaybetmekten korkan işçiler tasarruf tedbirlerini arttırma ve dolayısıyla özellikle sağlık alanındaki harcamalarını azaltma eğilimi göstermektedirler (Coroli ve Godard, 2013: 22). İş güvencesizliği; psikolojik iyi olma hali, iş tatmini ve fiziksel gerginlikler üzerinde bir stresör olarak etki etmektedir (Witte, 1999: 155).

İşini kaybetme riski, çoğu hane halkının karşılaştığı en önemli gelir belirsizliği kaynakları arasındadır (Benito, 2006: 157). İş güvencesizliği, sadece çalışanları ve örgütleri etkilemekle kalmayıp, onların aile bireyleri üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır (Gallie, 2017: 51). İş güvencesizliği; iş kaybı, kazanç kaybının yanı sıra kişinin yeteneklerini geliştirme, statü kazanma ve sosyal olarak dışlanma tehdidi, sosyal ilişkilerin geliştirilmesi fırsatının kaybedilmesini de ifade etmektedir (Witte vd., 2015: 117).

İş istihdamının devamı hakkında güvensiz olan işçiler, bu durumu bireysel sonuçlarla ilişkilendirdiğinden adaletsizlik algısı geliştirirler (Bernhard-Oettel vd., 2011: 1881). İş güvencesizliği, örgütsel bağlılık ve çalışan performansının azalmasına sebep olurken işten ayrılma niyetinin artmasına ve değişime karşı dirence yol açar (Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587). İşini kaybetme tehdidi altında, daha genç ve kısa süredir bu iş yerinde bulunan çalışanlar, uzun süreli çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma davranışı gösterirler (Cheng ve Chan, 2008: 291).

Yöneticiler, iş güvencesizliğindeki artışın çalışanların işlerini korumak amacıyla daha yüksek performans göstermelerine katkı sağlayacağını savunmalarına karşın, iş güvencesizliğinin çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu azalttığı görülmektedir (Borg ve Elizor, 1992: 25). İş güvencesizliğinin çalışanların iş tutumları, örgütsel tutumları, kişisel sağlıkları ve örgütsel ilişkileri üzerinde olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir (Sverke vd., 2002: 242).

İş güvencesizliği yaşayan çalışanlar rasyonel nedenlerle de işten ayrılabilirler; işlerinin sürekliliği konusunda endişelenen çalışanlar yeni kariyer fırsatları

arayacaklardır. Başka yerde iş bulmaları kolay olan çalışanların güvencesizliğe neden olan durumlara yeni iş arayarak tepki vermeleri beklenebilir. İşten ayrılma, özellikle yüksek performans gösteren çalışanlar arasında, iş güvencesizliğine ilişkin örgütsel kaygının başlıca nedenidir (Ashford vd., 1989: 807). İş kaybı riski açısından büyük işletmelerin daha fazla pazar gücüne sahip olması nedeniyle, bu işletmelerde işlerin daha güvenli olduğu düşünülmektedir (Benito, 2006: 163). Literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak iş güvencesizliği çalışanları; sosyal hayat, sağlık, iş tatmini, sosyal ilişkiler gibi birçok yönden etkilediği görülmektedir.

2.2.1. İş Güvencesizliği Türleri

2.2.1.1. Öznel (Subjektif) ve Nesnel (Objektif) İş Güvencesizliği

Bir iş durumunda arzu edilen sürekliliği sürdürmek için algılanan güçsüzlük durumu iş güvencesizliği olarak ortaya çıkar. Dahası, çalışanlar bu iş güvencesizliğine tepki gösterirler ve bu tepkiler örgütsel etkililiği olumsuz etkiler (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Ayrıca iş güvencesizliği, bireyin yakın çalışma ortamına ilişkin algı ve yorumlarına dayanmaktadır. Bu öznel olarak deneyimlenen tehditlerin bireyin algısal ve bilişsel süreçleri hakkındaki nesnel tehditlerden kaynaklanmaktadır (Sverke vd., 2006: 4).

Öznel iş güvencesizliğinin merkezinde tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen sürekliliği sürdürme konusundaki güçsüzlük vardır. Bu güçsüzlük işsizlik tehdidiyle başa çıkamamaktır (Bussing, 1999: 220). Geleceğe ilişkin belirsizlik bu öznel ve algısal olguyu karakterize etmektedir. Birçok tanımda iş güvencesizliği deneyiminin istemsiz olduğunu ve istenmeyen bir güçsüzlük veya kontrol eksikliği hissine yol açtığını öne sürmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesizliği, fiili iş kaybından farklıdır çünkü bu durumdan muzdarip olan kişi hala istihdam edilmektedir ancak işlerinin gelecekteki varlığı belirsizdir (Lee vd., 2018: 337).

Subjektif iş güvencesizliği, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ve işlerine devam etme konusundaki içsel kaygılarından oluşmaktadır (Atılgan, 2019: 4). İş güvenliği, iş kalitesinin en önemli parçalarından biri olarak kabul edilmektedir. Subjektif iş güvencesizliği, işin geleceğine ilişkin kişisel kaygı şeklinde tanımlanmaktadır ve iş güvencesizliğinin psikolojik boyutunu ifade eder. Subjektif iş güvencesizliği algısının yüksek olması çalışanın refahını, iş tutum ve davranışlarını negatif yönde etkilemektedir (Van Vuuren vd., 2020: 230).

İş kaybı tehdidinin neden olduğu işsizlik beklentisi, nesnel bir kavramsallaştırmanın unsurudur. Böyle bir tehdit, yakın bir iflastan ya da söz konusu

işin geçici niteliğinden orataya çıkmış olabilir. Geçici bir iş korkusu istihdamı tehlikeye atar. Bu nedenle geçici iş iş güvencesizliğinin nesnel bir göstergesi olarak kabul edilir (De Witte ve Naswall, 2003: 150). Bourdieu, belirli süreli sözleşmelerin geleceğe yönelik planlamayı engellediğini ve dolayısıyla hayatı askıya aldığını vurgular. Sabit süreli sözleşmeler iş güvencesizliğinin nesnel bir göstergesidir (Helbling ve Kanji, 2018: 1146).

Çalışanların, potansiyel olarak ve istemsizce iş kaybıyla ilgili olan endişeleri onların iş güvencesizliği duygularını tetiklemektedir. Bu nesnel koşulların sebep olduğu iş güvencesizliği algısı çalışanların belirsizlik ortamında daha gergin bir şekilde çalışmalarına neden olmaktadır (De Cuyper vd., 2010: 75). İş güvencesizliği algısının çalışanların refahı ve iş tatminlerini azaltıcı etkisi vardır. Örgüt açısından bakıldığında ise, iş güvencesizliği çalışanların örgüte karşı tutumlarını, örgütte kalma isteklerini ve performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Sverke vd., 2002: 242).

2.2.1.2. Niceliksel ve Niteliksel İş Güvencesizliği

Hellgren vd., (1999) iş güvencesizliğinin niteliksel ve niceliksel yönlerini vurgular. Niceliksel iş güvencesizliği, bir iş durumunun geleceğine ilişkin endişe olarak tanımlanırken, iş güvencesizliğinin niceliksel yönü, bir işi kaybetmenin sonuçlarına ve iş fırsatlarının olmaması, sigorta kaybı veya ücretlerde azalma gibi değerli özelliklerine atıfta bulunmaktadır. İş güvencesizliğinin hem niteliksel hem de niceliksel yönleri çalışanların iş tutum ve performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020: 2). Niceliksel iş güvencesizliği, son yıllarda birçok örgütsel yeniden yapılanma ve küçülmelerde, fiili ve potansiyel iş kaybıyla ilişkili olarak önemli ölçüde ilgi görmüştür. Önceki araştırmalar, iş güvencesizliğin çalışanın düşük refahıyla ilgili olduğunu vurgulamıştır (De Witte, 2010: 41).

Niceliksel iş güvencesizliği, çalışanın işini kaybetmesine ilişkin algıladığı tehdidi ifade ederken, niteliksel iş güvencesizliği, işten kaynaklanan önemli özellikler olan; kariyer gelişimi, maaş artışı ve gelecekteki kariyer gelişimi gibi iş özelliklerinin ortadan kalkması şeklinde açıklanmaktadır (Van Wyk ve Pienaar, 2008: 54). Birçok araştırmacı, algılanan iş kaybı tehdidi olan niceliksel iş güvencesizliğinin ve algılanan bazı iş özelliklerini kaybetme tehdidi olan niteliksel iş güvencesizliğinin her iki türünün de ciddi iş stresi etkeni olduğunu belirtmiştir. Bu durumda çalışanlar ve örgütler için büyük ölçüde olumsuz sonuçlara yol açtığını vurgulamaktadırlar (Callea, 2019: 5).

Yapılan araştırmalarda, özellikle örgütsel gelişimin iş güvencesizliğinin etkisini değiştirdiği görülmektedir. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği, yakın zamanda

gerçekleşen örgütsel değişiklikler olduğunda gerilimin tahmin edilmesinde eşit derecede önemli olduğu görülmektedir (Urbanaviciute vd., 2015: 45). Arnold ve Staffellbach (2012), çalışanın iş verenine duyduğu güvenin, algılanan işin devam ettilmesi ile niteliksel iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi korumaya çalışırken, niceliksel iş güvencesizliğinde bunun yapılmadığını gözlemlemiştir (Fischmann vd., 2015: 154).

2.2.1.3. Bilişsel ve Duygusal İş Güvencesizliği

Organizasyonel veya istemsiz değişimin uygulanması, çalışanlarda şirket içindeki konumlarına ilişkin belirsizlik duygusu yaratacaktır. Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanların bu olası iş güvencesizliklerinden algıladıkları bir stres türüdür. Denilebilir ki, örgütsel değişimler çalışanların bilişsel iş güvencesizliği algılarını yordamaktadır (Huang vd., 2012: 753). İşten kovulma düşüncesi ya da işten kovulma olasılığı duygusal iş güvencesizliğini bildirirken; bireyin gelecekteki yaşamına ilişkin beklentiler ise, bilişsel iş güvencesizliğini göstermektedir (Borg ve Elizur, 1992: 19). Bilişsel iş güvencesizliği, kişinin işinin devamlılığına ya da işin özelliklerine yönelik hissedilen tehdit (çalışma koşullarının bozulması gibi) şeklinde algılanırken; duygusal iş güvencesizliği, kişinin işine yönelik algıladığı tehdide karşı verdiği duygusal (endişe, korku gibi) tepkilerdir (Jiang ve Lavaysse, 2018: 2).

İş kaybı beklentisi, olasılık, zamanlama ve işin içeriğinin tahmini, bunun yanı sıra etkilenen çalışanın bu tehdide yanıt verme yeteneğinin geliştirilmesi gereken bilişsel bir süreçtir. Yani iş güvencesizliğinin bilişsel bileşeni büyük olasılıkla çalışanın birincil tehdit değerlendirmesinin ardından ortaya çıkmaktadır (Pienaar vd., 2013). Hissettikleri güvensizlikten endişe duyan ve düşük bilişsel güvensizliğe sahip olan çalışanlar, daha hassas bir ekonomik durumda olan çalışanlardır. İş kaybı ve görevle ilgili güvensizlik durumları, daimi bir sözleşmeye sahip olmama ve hanede bakmakla yükümlü olunan kişilerin sayısı ile ilişkilidir (Salas-Nicas vd., 2020: 3).

2.3. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, kişinin olası durumları yönetmek için gerekli eylemleri düzenleme ve yürütme yeteneklerine olan inançlarını ifade eder (Bandura, 1995: 2). Kişinin belirli koşullar altında, belirli bir görevi başarıyla tamamlayabileceğine ne kadar inandığına dair bir yargıdır (Bong ve Skaalvik, 2003: 5) ve çalışanların belirledikleri hedeflere yönelik ne kadar iyi performans göstereceğine yönelik en güçlü motivasyonel belirleyicilerdendir (Heslin ve Klehe, 2006: 705).

Yeni toplumsal yaşama geçiş adaptasyonu içerisinde; zararlı deneyimlere, olumsuz duygulara ve sağlığın bozulmasına karşı kişisel olarak koruyucu bir kaynak sağlar (Jerusalem ve Mittag, 1995: 179). Çalışanın göreve dair öz yeterliliği, ileriye dönük görev performansının belirlenmesinde etkilidir (Choi, 2005: 198). Kişinin öz yeterlilik algısı ve verilen görevlerin üstesinden gelmede başarılı olacağına dair beklentileri onun davranışlarını yönlendirmede önemli bir faktördür (Creer ve Wigal, 1993: 1316). Öz yeterliliğin en önemli özelliği, davranış ve eylem biçimlerinin başlatılması, devam ettirilmesi, çevresel talep ve zorluklarla başa çıkmaya yönelik yargıların belirlenmesidir (Maddux, 1995: 4). Bir görevi başarıyla yerine getiren kişi gerekli yeteneklere sahip olduğu inancını geliştirir (Cumming ve Hall, 2004: 750).

Öz yeterlilik, fiziksel ve psikolojik özellikler gibi kişisel niteliklerden ziyade, faaliyetleri gerçekleştirmeye yönelik yargıları içerir (Zimmerman, 1995: 203). Bunun yanı sıra, kişinin düşüncesini, duygusunu ve eylemlerini açıkladığını varsayar. Yeterlilik algısı bireylerin sahip olduğu yetenek ve becerilerle değil, bireylerin sahip olduğu bu yetenek ve becerilerle ne yapabileceklerine dair inançlarına daha çok önem verir (Bong ve Skalvik, 2003).

Öz-yeterlilik beklentileri, davranış değişikliğinin en güçlü belirleyicilerindendir çünkü bu beklentiler, bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik ilk kararı, harcanan çabayı ve zorluklar karşısında kalıcılığı belirler (Bandura, 1977: 195). İstihdam, eğitim ve askerlik gibi önemli yaşam alanlarında başarı geçmişine sahip bireylerin, bu tür başarı deneyimleri olmayan bireylere göre daha yüksek öz-yeterlilik beklentilerine sahip olmaları gerekmektedir (Sherer vd., 1982: 668). Hem kişisel hem de kariyer gelişimi için potansiyel olarak önemli etkileri olan öz yeterlilik beklentileri, sosyal yaşamda ve kariyer faaliyetlerinde kişiler arası ilişkileri başlatmak ve sürdürmek için gerekli olan sosyal etkileşim görevlerini yerine getirme becerisi olarak da tanımlanabilir (Anderson ve Betz, 2001). Ayrıca öz yeterlilik, tüm işlev alanlarında bireylerin motivasyon, duygu ve davranışlarının belirleyicilerinden biridir. Akademik alanda yeterlilik inançları öğrencilerin motivasyonunun, öz düzenlemenin ve performansın kalitesini etkilemektedir (Ahn vd., 2016).

Bireyler, öz yeterliliklerini değerlendirirken yeterli kişisel bilgi deneyimi, dolaylı deneyimler, sosyal modeller ve duygusal durum olmak üzere dört temel bilgi kaynağı kullanırlar (Bandura, 1977: 195). Yeterli kişisel bilgi deneyimi, bireyin geçmişte elde ettiği başarıları ve gelecekte benzer görevleri başarabilme yeteneğinin bir göstergesidir (Warner vd., 2014: 2). Önceden elde edilen başarılar yoluyla kişi zaten güçlü bir öz yeterlilik duygusu geliştirdiğinden, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesi daha

kolay olacaktır (Oettingen, 1995: 149). Dolaylı deneyimler, başkalarının deneyimlerinin gözlemlenmesi yoluyla kazanılır (Fong ve Krause, 2014: 251). İnsanlar dolaylı olarak diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek öğrenir. Gözlem yoluyla öğrenme, insanların deneme yanılma ile zaman kaybetmelerinin önüne önüne geçer ve kendi davranışlarının sonucunu görerek hızlı bir şekilde öğrenmeye olanak sağlar (Maddux, 1995: 5).

Sosyal modeller, kendi yeteneklerinden emin olamayan bireylerin öz yeterliliklerini geliştirmeleri açısından önemli bir rol oynar (Usher ve Pajares, 2008: 253). Duygusal durum, görevlere yönelik kaygı duyguları çalışanların başarıya yönelik inançlarını zayıflatır. Çalışanların fiziksel ve duygusal sağlığını yükseltip, olumsuz duygusal durumlarını azaltmak öz yeterliliği güçlendirir (Usher ve Pajares, 2006: 127).

Çalışanlar sorunlarla başa çıkma becerilerini tehdit eden durumlardan kaçınarak üstesinden gelebilecekleri işlere dahil olurlar. Algılanan öz yeterlilik sadece iş üzerinde yönlendirici etkiye sahip olmakla kalmaz bu işin üstesinden gelebilme çabasını da etkiler. Algılanan öz yeterlilik ne kadar güçlüyse, çalışanın gayreti de o kadar fazla olur (Bandura, 1977: 194). Yüksek öz yeterlilik, çalışanları başarısızlıklar karşısında ısrarla çaba harcamaya yönlendirir (Heslin ve Klehe, 2006: 705) ve böylece, öz yeterlilik çalışanların zorlayıcı ancak ulaşılabilir hedefler belirlemesine, daha az kaygı duymasına, yüksek iş tatmini elde etmesine ve kendilerini iyi hissetmelerine yol açar (Bong ve Skaalvik, 2003: 32). Öz yeterlilik, çalışanların öz değerlendirme, hedef belirleme ve planlama gibi stratejiler kullanarak performanslarının artırır (Joo vd., 2000: 6).

Düşük öz yeterlilik, dolayısıyla çalışanların performanslarının düşmesine sebep olur (Bouffard vd., 2005: 381). Öz yeterliliği düşük olan çalışanlar, işin gerekliliklerini yerine getirme ve zorluklarla başa çıkma konusunda çaresizlik duygusuna kapılabilirler (Heslin ve Klehe, 2006: 706) ve gerekli yeteneklere sahip olmalarına rağmen görevlerini etkili bir şekilde yerine getiremezler (Bandura, 1990: 9). Düşük öz yeterlilik beklentilerinin; başarısızlık geçmişi, destekleyici geri bildirimin eksikliği, kişinin başarısızlıkları hakkında yönetici ya da iş arkadaşları tarafından yapılan olumsuz atıflar gibi çok sayıda nedeni vardır (Jerusalem ve Mittag, 1995: 179).

Başarısız deneyimler çalışanın kendi yeteneğini olumsuz değerlendirmesine sebep olur. Öz yeterliliği düşük ise, belirlediği süre içerisinde görevini tamamlamasını geçiktirecek ve motivasyonunu düşürecektir (Loo ve Choy, 2013: 86). İnsanlar üzerinde çalıştıkları konuları başaramayacaklarını düşündüklerinde, endişeli ve depresif olmaya

eğilimlidirler. Bu nedenle, öz yeterlilik stres deneyimi ve mesleki tükenmişlikle ilişkilidir (Heslin ve Klehe, 2006: 706).

Çalışanların gerçek performanslarına yönelik sözlü geri bildirimler ve özel çabalarını dikkate alarak ilham verici övgüler onların öz yeterlilik duygularının artmasını sağlayacaktır (Joet vd., 2011: 659). Yöneticiler, çalışanları işe alırken öz yeterlilik konusunda dikkatli davranışlar sergileyip, mesleki gelişim ve koçluk, hedef belirleme, destekleyici liderlik sağlama gibi ödüllerle onların öz yeterliliğinin artmasını sağlarlar (Lunenburg, 2011: 3). Öz yeterliliğin yüksek olması performansı olumlu yönde etkileyeceğinden çalışana sağlanan bu olumlu ödüller işletme açısından verimli bir kaynak olacaktır.

Öz yeterlilik bireysel farklılıklara dayanır (Joet vd., 2011: 656). Kişi yerine getirdiği görevde başarılı oldukça öz yeterliliği artar (O'Leary, 1985: 439). Ayrıca öz yeterlilik algısı var olan ortam ve şartlara göre değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, bir bireyin herhangi bir sorun karşısında gösterdiği öz yeterlilik davranışını diğer durumlarda da gösterebilir şeklinde genellemek doğru değildir (Resnick, 2008: 215).

Diğer yandan kültürel farklılıklar da öz yeterlilik üzerinde etkilidir. Sadece kişinin kendi performansının değerlendirildiği ortamlar öz yeterliliği güçlendirirken, olumsuz akran karşılaştırmalarının yapıldığı ortamlar ise öz yeterliliği olumsuz etkiler (Oettingen, 1995: 155). Bandura'ya göre öz yeterliliğin kişilerin yaşamları üzerinde üç yönlü etkisi vardır. Birincisi, öz yeterlilik yaptığımız tercihleri etkiler. Potansiyelimize göre ustalaşamayacağımız faaliyetlerden kaçınıyoruz. İkincisi, öz yeterlilik bireylerin motivasyonlarını etkiler. Yüksek bir yeterlilik duygusu zorluklar karşısında sebat etmeye yarar. Üçüncüsü, öz yeterlilik düşünmeyi ve bilişsel süreçleri etkiler. Yeterlilik duygusu yüksek olan bireyler, dikkatlerini ve bilişsel yeteneklerini sorunların üstesinden gelmeye harcar (Creer, 1993).

2.4. İşe Bağlılık

Bağlılık kavramı, bireyin arzulanan örgütsel sonuçlara yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal durumlarda kendini gösteren motivasyonel bir kavram olarak kabul edilmektedir (Buitendach vd., 2016: 53). "İşe bağlılık" terimi, bireyin mesleğiyle ne ölçüde özdeşleştiğini ve işini kimliğinin önemli bir parçası olarak gördüğünü tanımlamak için kullanılır. (Lawler vd., 1970: 310). Bu durum kişinin mevcut işinin onun ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayabileceğine ilişkin bilişsel bir değerlendirme veya tanımlayıcı bir inançtır (Kanungo, 1982: 341).

Bağlılık, işe yönelik bir tutumu temsil eder ve genellikle kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşme derecesini, yani kişinin işine ne kadar önem verdiğinin göstergesidir (Culibrk vd., 2018: 3). Bununla birlikte, kişinin hizmet süresi, kurum içerisinde terfilerin ve diğer ödüllerin liyakate dayalı ödül sisteminden ziyade kıdeme dayalı olduğu durumlarda daha yüksektir (Rabinowitz vd., 1977: 279). İş çalışanının hayatında giderek daha merkezi bir rol oynadığında çalışanın işe bağlılığı daha fazla olur. İşe bağlılık aynı zamanda bir işe yaptığı yatırım, görev süresi ve eğitim ya da o pozisyon için harcadığı çaba ile de karakterize edilir (Probst, 2000: 63).

İşe bağlılık kişinin psikolojik olarak işle özdeşleşerek, bireyin benlik kavramı üzerindeki etkisi ve sosyalleşme sürecinin erken dönemlerinde öğrenilen işe yönelik değer yönelimi olarak da tanımlanmıştır (Wiener ve Gechman, 1977: 47). Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş faaliyetleri ile harcarlar ve işleri çalışanlar için yaşamın temel olarak önemli bir yönünü oluşturur. Bu doğrultuda işe bağlılık, çalışanların hayatında önemli bir faktör olarak görülür (Brown, 1996: 235).

İşe bağlılık, çalışanların hem iş yerlerinden hem de iş yerlerinin dışındaki deneyimlerinden etkilenmektedir (Lambert, 1991: 343). Yapılan araştırmalar, beceri çeşitliliği, görevin önemi, görev kimliği, özerklik ve geri bildirim gibi iş özelliklerinin çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Chen ve Chiu, 2009: 478). İşe bağlılık daha çok çalışanın işine ilişkin görüşünün psikolojik olarak tanımlamasıyla ilişkilidir (Gopinath ve Kalpana, 2020: 1). Bundan yola çıkarak işe bağlılığı yüksek olan çalışanlar performanslarının öz saygılarını korumak için gerekli olduğunu düşündüklerinden verilen görevi tamamlamak için beklentilerin ötesinde bir çaba harcadıkları görülmüştür (Demir, 2020: 209).

Ayrıca yüksek düzeyde işe bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendilerine sağladığı tüm faydaların karşılığını ödemeleri gerektiğine inandıkları için duygusal olarak örgüte bağlılıkları, iş tatminleri artarken işten ayrılma gibi olumsuz davranışlarında azalma görülür (Abdallah vd., 2016: 34). Yüksek işe bağlılık, iş tatmini ve düşük işten ayrılma niyetiyle olumlu yönde ilişkili iken diğer yanda da bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş stresine neden olan etkenlere daha fazla olumsuz tepki verdikleri bulunmuştur (Sonnentag ve Kruel, 2020: 201). Saleh ve Hosek (1976), yaptıkları çalışmada işe bağlılığın 4 farklı tanımını yapmışlardır:

1. Çalışanın işine ayırdığı zaman ve işinin hayatındaki önem derecesi,
2. Kişinin çalıştığı işi öz saygısının bir parçasıymış gibi algılaması,
3. Çalışanın aktif olarak işe katılması,
4. Çalışanın işini kendi benliğinin bir parçasıymış gibi görmesi.

2.4.1. İşe Bağlılığın Boyutları

Bağlılık bir göreve ya da bir örgüte coşkulu ve kendi kendine katılım şeklinde ortaya çıkar ve proaktif değer odaklı davranışlarda kendini gösterir (Nguyen, 2017: 63). İşe bağlılık, çalışanın işine karşı kalıcı, olumlu ve duygusal motivasyonel doyum durumudur. Dinçlik, adanmışlık ve işe yoğunlaşma olarak 3 farklı boyuttan oluşur. Dinçlik, yüksek enerji ile çalışmayı ifade eder. Adanmışlık, işe güçlü bir şekilde dahil olmayı, önemli olma, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusunu deneyimlemeyi ifade eder. İşe yoğunlaşma ise, tamamen konsantre olmayı ve işe mutlu bir şekilde dalmayı ifade eder (Wang vd., 2015).

2.4.1.1. Dinçlik Boyutu

İşe bağlılığın önemli boyutlarından biri olan dinçlik, çalışan refahının önemli bir göstergesidir. Bireylerin fiziksel güce, duygusal enerjiye ve bilişsel canlılığa sahip olduğuna dair duygularını yansıtır (Caniels, 2023: 2). Dinçlik, belirgin enerji ve işin zorlukları karşısında dayanıklılık düzeylerini içerir (Mazzetti vd., 2023: 1071). Diğer yandan, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığa, kişinin işine çaba harcamaya istek duymasına ve zorluklar karşısında bile hedefe ulaşma konusunda kararlı olmasına işaret eder (Schaufeli, 2012: 140).

Dinçlik, iş yerinde devamlılık, dayanıklılık ve güç şeklinde tanımlanır. bireyin duygusal ve içsel durumunu ifade etmektedir. Diğer yandan bireyin diğer yaşam alanlarına aktarabileceği bir kaynaktır. İnsanlardaki performans ve yaşam kalitesini artırma potansiyeline sahiptir (Moazami-Goodarzi vd., 2015: 474). Aynı zamanda, çalışanların sosyal sermayeleri ve performansları üzerinde önemli bir etkidir. Fiziksel kaynaklara sahip olan çalışanlar işlerine daha fazla bağlılık geliştirirler (Cai vd., 2020: 5).

İş yerinde dinçlik, çok yönlü bir kişisel kaynaktır ve kişinin iş yerinde sahip olduğu enerji miktarına ilişkin olumlu duygu durumları şeklinde ifade edilmektedir (De Vries vd., 2022: 1597). Çalışanların işteki enerjilerine ilişkin duygularını yansıtan işteki dinçlik, iş yerindeki farklı unsurlar arasındaki sürekli etkileşimlerle üretilir ve sosyal-bilişsel kaynaklara atıfta bulunur. Bireyin fiziksel yeteneklerini ifade eder; başkalarına sempati, empati, ve düşünce süreçlerinin akışıyla ilgili bilişsel canlılıktır (Lopez-Zafra vd., 2022).

2.4.1.2. Adanmışlık Boyutu

Adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde bağlılığını ifade eder (Schaufeli, 2012: 140). Çalışanın yüksek düzeyde enerjiye ve zihinsel huzura sahip olduğu durumda, daha yüksek performans göstermesi kaçınılmazdır. Gurur, ilham ve coşku sahibi bir çalışan işine adanmış bir çalışan olarak adlandırılır. Örgüt içerisindeki zorlukları kabul eder ve kendini hedeflerine ulaşmaya adanır (Gera vd., 2019: 63).

Örgütler, çalışanları kurumsal değerleri kişisel değerlerinin üzerinde gören, işine sorumlu bir şekilde bağlılık gösteren varlıklar olarak görür. Bu bağlamda adanmışlık, kişinin kendini işi ile psikolojik olarak özdeşleşmesidir (Kuntsi, 2014: 30). Adanmışlık yaşayan bireyler zaman ve çaba gibi kişisel kaynaklarını işleri için harcarlar. Bu kaynakların işe harcanması çalışanlar açısından iş tatmini olarak sonuçlanmaktadır (Alarcon ve Edwards, 2011: 297).

Bağlılık kavramı daha önce yapılan çalışmalarda, işle ilgili olumlu psikolojik koşullar, bilişsel duygusal ve davranışsal yoğunluk ile ilişkili hale getirilerek tanımlanmaktadır. Bilişsel tanım, örgüte olumlu değerler ithaf eden zihinsel enerjinin yoğunluğunu, duygusal tanım, çalışanın örgüte olumlu duygular atfetmesi ve davranışsal tanım ise, olumlu davranış isteğini etkileyen psikolojik bir durum olarak vurgulanmaktadır (Andrianto ve Alsada, 2019: 12).

Harter ve arkadaşları (2003) tarafından tanımlanan çalışan bağlılığı modelinde bağlılığın gerçekleşmesi dört öncülle oluşmaktadır: a) beklentilerin netliği ve ekipman sağlanması, b) örgüte katkı duygusu, c) örgüte ait olma duygusu, d) bireysel gelişim için fırsatlar varmış gibi hissetmek (Simpson, 2009:1020). Yapılan çalışmalara göre, bağlılık çalışanın işinden ve iş yerinden duyduğu memnuniyetten daha fazlasıdır. Çalışanlar aynı zamanda örgütlerin başarısına da yardımcı olmak için çabalayacaktır (Reed, 2016: 9). Adanmışlık sadece güçlü bağlılığı değil, aynı zamanda işe önem verme, işte coşkunluk ve zorluklara karşı gelme gibi davranışların ödüllendirilmesini de gerektirir (Bakker, 2011: 65).

2.4.1.3. İşe Yoğunlaşma Boyutu

İşe yoğunlaşma, tam konsantrasyon ve işi mutlu bir şekilde yapmakla ilişkilendirilir. Çalışanlar, iş faaliyetleriyle enerjik ve etkili ilişkiler kurmaya çalışırlar ve işlerinin taleplerini en iyi şekilde karşılayacağını düşünürler (Schaufeli vd., 2017: 3). İşe yoğunlaşma, uzun süreç gerektiren bir ruh halidir (Mazzetti vd., 2023: 1072). İşe bağlılığın davranışsal bileşeni olan işe yoğunlaşma, çalışanın işine yüksek

konsantrasyonunu ve bu konsantre durumunda işte zamanın hızla geçtiğinin farkına varamayacağı bir duygu durumunu belirtir (Teuber vd., 2021: 2).

Yoğunlaşma, kişinin kendini işten ayırmada zorluk çekmesine ve isteyken zamanın normalden hızlı geçtiğini hissetmesine yol açacak kadar yoğun bir konsantrasyon gerektirir (Di Stefano ve Gaudiino, 2019: 2). Kişinin kendini işine kaptırması, üzerinde çalıştığı konuya büyük bir zevk ve dürtüyle, ilgili maliyetleri dikkate almadan, tamamen işine dalmış bir ruh hali olarak tanımlanan “akış”a benzetilmektedir. Bu yönüyle yüksek işe bağlılığın bir sonucu olarak görülmektedir (Lu vd., 2016: 740).

Zamansızlık olarak da adlandırılan yoğunlaşma, yaratıcılık için son derece faydalı olduğuna inanılan konsantre bir faaliyet durumunu yansıtmaktadır (Gevers ve Demerouti, 2013: 678). Çalışanların işe yoğunlaşması, bu çalışanları işteki yükümlülüklerini yerine getirme konusunda teşvik edeceğinden örgütlerin önceden belirlemiş oldukları amaç ve hedeflere ulaşmasına yardımcı olur (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312).

3. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Teori terimi dört farklı şekilde kullanılmıştır (Locke ve Latham, 2020)

1) Önsezi ve varsayım: “ Teorime göre, eğer insanlar yüzünüze bakmıyorlarsa, yalan söylüyorlar demektir. Daha önce yaşadığım bir deneyimi hatırlıyorum.”2) Bir teori deneysel bulguya veya az sayıda gözleme dayanır. “ Bu daha önce işe yaradı bakalım tekrar aynı sonucu verir mi?” 3) Bir çok kez tekrarlanmış gözlem ve deneye dayanır. 4) Bir teori diğer teorilerden çıkarım yoluyla da geliştirilebilir.

Çalışmanın bu bölümünde yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik ve işe bağlılık değişkenleri hedef belirleme teorisi (Goal Setting Theory) bağlamında açıklanmaya çalışılmıştır. Literatür çalışmaları göz önüne alındığında söylenebilir ki, kendilerine zorlayıcı görevler verildiğinde çalışanlar işine daha fazla konsantre olarak daha fazla çaba harcayacağından örgüt performansına olumlu katkı sağlayacaktır. Yöneticilerin yüksek performans beklentileri çalışanlarının öz yeterliliğini ve buna bağlı olarak da örgüt hedeflerine bağlılığının artmasına, başarısızlıklar karşısında vazgeçmeden kendisi için belirlenen hedeflere doğru ilerlemesine neden olacaktır. Bu durumun örgütsel kısıtlılıklar ya da iş güvencesizliği gibi durumlarda hangi düzeyde etkileneceği de çalışmamızda kaynakların korunması teorisi bağlamında açıklanmıştır. Yöneticilerinin beklentilerini karşılayacak şekilde çaba harcayan çalışanlar daha fazla kaynak kullanımı yaşayacaklar, istihdamı konusunda şüphesi olan çalışan daha az öz yeterlilik gösterecek ve bu durum onun işe bağlılığını etkileyecektir.

3.1. Hedef Belirleme Teorisi (Goal Setting Theory)

Hedef belirleme çalışmaları Mace (1935) tarafından başlatılmıştır. Mace, belirlenen çeşitli performans hedeflerinin çalışanların görev performansı üzerindeki etkilerini inceledi. Yaptığı çalışmada katılımcılara ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını söylemenin etkileri ile birkaç gün boyunca hergün tamamlamaları için verilen hedefleri karşılaştırmıştır. Daha önceden kendisi için hedefler belirlenen grubun diğerlerine göre daha fazla performans gösterdiği görülmüştür (Locke ve Latham, 2015: 101).

Psikoloji alanında en önde gelen teorilerden biri olan hedef belirleme teorisi, bir çok ampirik çalışma yoluyla belirlenen ve zorlayıcı hedeflerin bireysel performans

üzerinde olumlu etkiye sahip olduğuna dair kanıtlar bulmuştur. Performans hedefleri, öğrenme hedefleri ve davranışsal hedefler olmak üzere literatürde üç farklı şekilde incelenmiştir (Schmidt, 2019: 251).

Edwin Locke ve Gary Latham tarafından geliştirilen bu teori, hedef belirlemenin performansla ilişkili olduğunu savunur. Net, zorlayıcı hedefler ve iyi temellendirilmiş geri bildirim, daha iyi performansa neden olur. Teorinin dayandığı ilkeler: netlik (clarity), zorlayıcı (challenge), taahhüt veya çaba (commitment), geribildirim (feedback) ve görev karmaşıklığıdır (task complexity) (Subashini ve Madumita, 2020: 8373).

Hedef Netliği (Clarity): Örgütlerde birbirinden farklı ilgi alanlarına, kişiliklere ve becerilere sahip bireyler bulunduğundan, çalışanların birbiriyle uyumsuz ve yanlış mesajlar algılaması mümkündür. Bu karışıklığı ortadan kaldırmak için kurumların daha açık ve anlaşılır hedefler belirlemesi gerekir (Kirkpatrick, 2012: 370). Açıkça belirtilmemiş hedefler, örgütsel hedeflere ulaşmak için harcanan çabanın türünü ve miktarını belirlemeyi zorlaştırır. Bu durumda çalışanlar, kurumun faaliyetleri ve performansları üzerindeki kendi etkilerini anlamamaktadırlar (Jung, 2014: 215).

Geri Bildirim (Feedback): Yöneticiler geri bildirim yoluyla, çalışanların başarısızlık olasılıklarını azaltabilir yani; sürdürülebilirlik sağlanarak başarılı performans elde edebilir (Eden, 1988: 649). Performans stratejilerini hedefin gerektirdiği şekilde belirleyebilmek için, çalışanların hedefleriyle ilgili ilerlemeyi gösteren özet bir geribildirime ihtiyaç vardır (Locke ve Latham, 2002: 708).

Zorlayıcı Hedefler (Challenge): Çalışanlar için belirlenen hedefler ne kadar zor olursa, çalışan performansı o kadar yüksek olur çünkü, zor hedefler daha yüksek düzeyde performans sağlar (Subashini ve Madumita, 2020: 8373). Hedefler zorlayıcı fakat ulaşılabilir olmalıdır. Hedefe ulaşması kolay olur ve çalışan tarafından da kabul edilirse zor hedefler kolay hedeflere göre daha yüksek performansa yol açar, aksine ulaşılabilir hedefler ise çalışanlar tarafında kabul edilmeyecektir ve çalışan bir hedefin peşinden koşmanın verdiği başarı hissini yaşayamayacaktır (Latham ve Locke, 1979: 77).

Taahhüt (Commitment): Araştırmalar, en etkili performansın çalışanlar için belirlenen hedefler zorlayıcı ve açık olduğunda, çalışan kendi performansının değerlendirilmesine yönelik geri bildirimler alındığında ve hedeflerin taahhüt ve kabul edildiği durumlarda ortaya çıktığını göstermektedir (Lunenburg, 2011: 5). Özellikle bir hedefe ulaşmanın zor olduğu durumlarda performans artışı daha önemlidir. Çünkü, başarısızlık yaşandığında hedefe ulaşmak daha fazla çaba ve sebat gerektirir (Locke ve Latham, 2019: 98).

Görev Karmaşıklığı (Task Complexity): Karmaşık görevlerde, belirlenen hedefler ancak uygun planlar üretildiğinde ve bu planlar eyleme geçirildiğinde performans etkileri oluşabilir. Bu tür planların uygulanması ve formüle edilmesi zaman alır (Smith vd., 1990: 130). Görev karmaşıklığı düşük olduğunda hedeflerin performans üzerindeki etkileri güçlü olur (West ve Roxanne, 2001: 60).

Hedef belirleme teorisi, bir hedef bir kez kabul edildiğinde, yapılacak en mantıklı şeyin o hedefe ulaşana kadar kişinin elinden gelenin en iyisini yapmak olduğunu savunur (Klein, 1991: 230). Kişilerin eylemlerinin amaca yönelik olduğunu ve bireyin bilinçli hedeflerinin kendi eylemleri üzerinde doğrudan düzenleyici etkisi olduğunu iddia eder (Locke vd., 1986: 229). Ayrıca, yüksek hedeflerin düşük hedeflere göre daha yüksek performansa yol açtığı teori tarafından iddia edilmektedir (Locke ve Latham, 2019: 96). Hedef belirleme teorisinin özünü, iç gözlemsel kanıtlara dayanarak, bilinçli oluşturulan hedeflerin kişilerin eylemlerini ve özellikle işle ilgili görev performansını düzenlediğine yönelik önermesi oluşturur (Locke, 1991: 18).

Yapılan bir çok araştırma sonucu hedef belirlemenin iş performansına ilişkin en tutarlı ve başarılı modellerden biri olduğu kabul görmüştür (Earley vd., 1989: 23). Beklenti modelleri bütün şartlar eşit olduğunda, çaba-performans beklentisi arttıkça performansın da artacağını öngörmektedir. Bu beklenti genellikle öznel bir olasılık olarak görülür. Hedef belirlemeye yönelik yapılan bir çok çalışma hedefin zorluğu ile performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu bulmuştur (Garland, 1984: 79).

Teoride, hedef bir kere belirlenirse, kişinin çaba ve performans düzeyinin bu amaca göre düzenleneceği savunulur (Bryan ve Locke, 1967: 260). Belirlenen hedefler niyetin eylem planı üzerindeki ilk büyük çabayı temsil ettiğinden dikkate değerdir. Bilişsel becerileri değerlendirmede hedefin etkisini belirlemenin üç yolu vardır. İlki, hedefin beklentiler, değerler ve davranışlar üzerinde olumlu etkisi vardır. İkincisi, birinci etkiden kaynaklı olarak kişinin seçtiği amacın doğası değişebilir. Son olarak da, hedefler zaman içerisinde sabit kalabilir (Tubbs ve Ekeberg, 1991: 192).

Hedefler, kişileri belirlenen hedeflere ulaşmak için mevcut stratejileri kullanmaya ve yenilerini geliştirmek için motive ederek performanslarını artırır (Locke ve Latham, 2019: 98). Bireylere ne istediğini açıkça gösterdiği için, zorlayıcı hedefler belirlemek performanslarında artışa neden olur (Latham ve Baldes, 1975: 122). Yapılan araştırmalar, en etkili performansın hedeflerin belirli ve zorlayıcı olduğunda, sonuçlarla ilgili geri bildirim alındığında ortaya çıktığını göstermiştir (Lunenburg, 2011: 1). Ayrıca çalışanların hedef belirleme sürecine katılmaları, belirlenen hedeflerin benimsenmesi ve onlara ulaşma motivasyonunun yüksek olmasına yol açar (Latham vd., 1978: 163).

Çalışanları daha üretken olmaları için motive edebilecek en önemli şey, onları elinden gelenin en iyisini yapmaya zorlamak yerine, onlara ulaşabilecekleri açık hedefler belirlemektir (Ronan vd., 1973: 302).

Performans yönetimi, yöneticilerin yüksek performansı yönlendirmek ve motive etmek için üstlendikleri tüm girişimleri kapsar. Çalışanları yönlendirmenin temel bileşenlerinden biri hedef belirlemenin sağduyulu bir şekilde kullanımıdır. Hedef belirleme teorisinin temelini belirli ve zor hedefler verildiğinde çalışanların daha fazla çaba harcadıkları ve daha yüksek performansa sahip oldukları görüşü oluşturmaktadır (Heslin vd., 2009: 89). Üretkenliği artırmak amacıyla zor hedefleri teşvik etmek, hedef belirleme teorisinin amacıdır (Eden, 1988: 646). Hedef belirleme, bir eylem planı aracılığıyla ulaşılabilecek hedefleri belirleme aracıdır. Günlük hayatımızda bir dereceye kadar hepimizin yaptığı bir şeydir. İş dünyasında daha yaygın ve kolay şekilde kullanılabilir. Bu süreç birçok yönetim ve çalışan motivasyon tekniğinin temelini oluşturur (Burke ve Lindsay, 1985: 95).

Bir hedefin beklentisi ve bu hedefe yönelik talep, harekete geçme dürtüsünün belirleyicileridir (Klein, 1991: 231). Diğer yandan bu teori amaçlar ve istenen sonuçların birbirini ile uyumlu olması gerektiğini savunur (Locke ve Latham, 2019: 101). Hedef belirleme bir kişinin çabası ile hedefe ulaşması arasındaki bağlantıyı görebilmesi açısından iyi tanımlanmış parametrelere sahip basit görevler için daha etkili olacaktır (Landers vd., 2017: 5).

Hedef belirlemenin performans üzerinde olumlu bir etkisinin olmasının nedeni, belirli bir yüksek hedef çalışanın çabasını ve bu konudaki ısrarını etkiler (Latham vd., 2008: 386). Hedef belirleme hedefin özgünlüğünü, amaçlarla ilgili olma durumunu, çalışanların hedefe ulaşma isteğini ve örgüte bağlılığını, çalışan katılımını ve akran rekabetini artırarak çalışanların performanslarının artmasına neden olmaktadır (Friedman ve Mandel, 2009: 230). Hedeflerin belirlenmesine katılan kişilerin, başkaları tarafından belirlenen hedeflere uymak zorunda kalan kişilere göre, hedefe ulaşmak için daha fazla motive olacaktır (London vd., 2004: 324).

Yüksek hedefler, çalışanların daha fazla beyin fırtınası yapmasına, daha fazla pratik çözümler üretmesine ve elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışanları teşvik eder (Locke ve Latham, 2019: 95). Kurama göre, örgütlerde çalışan personele kolay ulaşılabilir, belirsiz, geri bildirimi olmayan hedeflerden ziyade, zor ancak ulaşılabilir ve çalışanlara sürekli geri bildirim sağlanan hedeflerin belirlenmesi çalışanların daha fazla gayret göstermelerini sağlayacaktır (Arslan ve Göksoy, 2017 :34). Makul derecede zorlayıcı hedeflerin belirlenmesi performansı artırmaktadır. Benzer şekilde teşvikler ve

ödüllerde bireysel tercihlerle uyumlu hale getirildiğinde motivasyon ve performans üzerinde olumlu etkiler yaratır (Appelbaum ve Hare, 1996: 34).

Hedef belirleme teorisine göre hedeflerin performans üzerinde 4 önemli işlevi vardır: Locke ve Latham, 2002: 707).

- Hedefler yönlendirici bir işlev görür; çalışanın dikkatini hedefe yönelik çaba ve faaliyetlere yönlendirir.
- Hedeflerin enerji verici bir işlevi vardır. Yüksek performans beklentileri başlı başına bir motivasyon kaynağıdır.
- Hedefler görev devamlılığını etkiler. Yüksek performans beklentileri çalışanları görev tamamlanana kadar o görev üzerinde çalışmaya istekli hale getirir.
- Hedefler görevle ilgili bilgi ve stratejilerin uyarılmasına ve kullanılmasına yol açar.

Bu teoriye göre 1) yüksek hedefler kolay olan hedeflere göre daha yüksek performansa yol açar, 2) bağlılığın yanı sıra yetenekte göz önüne alındığında, hedef ne kadar yüksek ise kişinin performansı da o kadar yüksek olur, 3) kararlara katılım, geri bildirim, rekabet ve parasal teşvikler gibi değişkenler bir kişinin davranışlarını ancak belirli bir yüksek hedefin olması durumunda etkiler (Latham vd., 2008: 386). Bu teorinin geçerli olabilmesi için, yöneticiler astlar için belirlenen hedefleri kabul etmeliler ve çalışanların bu hedeflere bağlı kalmalarını sağlamalıdır (Latham ve Locke, 1979: 78). Hedef belirleme teorisinde belirtilen hedefe bağlılık söz konusu olduğunda, hedef düzeyi ile performans arasında olumlu bir ilişki vardır. Ayrıca zor hedefler çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik etme gibi belirsiz hedeflerden daha yüksek performansa yol açar (Brown ve Latham, 2000: 89). Hedefe bağlılığı kolaylaştıran iki temel faktör vardır: 1) çalışanların bekledikleri sonuçların önemi ve 2) hedefe ulaşacağına dair inancı (Locke ve Latham, 2002: 707).

Hedef belirleme teorisi, hedef zorluğunu performansın en yakın öncülü olarak alır. Durum beklentileri hedefe ulaşma seviyesinin bir öncülü olarak görülür ve kendilerinden çok şey beklenen bireyler, zor hedefleri seçme, kabul etme ve kendilerini bu hedeflere adanma eğilimindedirler (Eden, 1988: 646). Çalışanlara zor görevler vermek, performans seviyelerini yükseltir ve işe karşı daha olumlu tutumlar sergilemesine neden olur (Bryan ve Locke, 1967: 277). Çalışan düşük kişisel performansa sahip olsa bile, kendisine zor hedefler verildiğinde, performansı kolay hedefler verilenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Zor hedefler performans beklentileri ve performans çıktısı ile olumlu ilişkilidir (Eden, 1988: 643)

Zor hedefler, kişileri her zaman elinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik ettiği için daha yüksek performans göstermelerine sebep olmuştur. (Locke ve Latham, 2002: 706). Kendini bu belirlenen amaca adanmış olan çalışan, ona ulaşmak için gerekli yeteneğe sahip olduğu ve birbiriyle çelişen hedefleri olmadığı sürece görev performansı yüksek olacaktır (Locke ve Latham, 2006: 265). Bir çok araştırma, zorlayıcı hedeflerin faydalı etkilerinin olduğunu belirtse de, zorlayıcı hedeflerin istenmeyen merkezileşmeye, istenmeyen düzeyde örgütsel esnekliğe neden olabileceği ve hedef bağlılığını azaltabileceği düşünülmektedir (Smith vd., 1990: 119).

Kendisi için hedef belirlenip elinden gelenin en iyisini yapması beklenen çalışanların daha yüksek üretkenliğe ve daha düşük devamsızlığa sahip olduğu görülmüştür (Latham ve Baldes, 1975: 122). Örgütler çalışanlarından daha yüksek performans beklediklerini gösterdiklerinde çalışanların performans düzeyleri artış göstermektedir. Çalışanlar hedefe odaklandıkların da başarı da beraberinde gelecektir (Lunenburg, 2011: 2). Latham ve Baldes (1975)'in hedef belirlemenin hem çalışan gayreti hem de çalışan davranışı yönündeki olumlu değişimlerin çalışanların performanslarını artıracığına yönelik yaptıkları çalışma sonucunda hedef belirlemenin performansı artırdığını ortaya koymuşlardır (Terborg, 1976: 614). Hedef belirleme çalışanlara, daha önce onlar tarafından sıkıcı, sürekli tekrarlayan iş olarak algıladıkları işlerde bir amaç, mücadele duygusu ve anlam sağlar (Locke ve Latham, 2015: 109).

1990'da hedef belirleme teorisinin gelişmesine yol açan ampirik çalışmalardan elde edilen iki temel bulgu vardır: 1) Hedefin zorluk derecesi ile performans arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. 2) Zorlayıcı hedefler, hiç hedef olmamasından ya da elinden gelenin en iyisini yap gibi soyut amaçlardan daha yüksek performansa yol açar (Fortes Tondello vd., 2018). Hedef belirleme teorisine göre, yöneticilerin yüksek beklentileri çalışanların performanslarını olumlu yönde etkiler. Yöneticilerin azim düzeyi çalışanların kuruma olan katkılarını belirler (Jacobsen ve Anderson, 2017: 1).

Hedef belirleme sürdürülebilir başarı sağlamada önemli bir unsurdur. Yeni bir işe başlarken hedef belirleme motivasyonel etkiler nedeniyle çalışanların verimliliğinin artmasına sebep olmaktadır (West ve Thorn, 2002: 41). Kurumların verimliliğini artırmanın bir yolu da çalışanların başarabileceğine olan inancı onlara göstermektir. Hedefler bir eylemin nesnesi ve başarıyı değerlendirme araçlarıdır. Bu nedenle hedef belirleme teorisi, iş tatmini ile ilgili belirlenen hedefleri de incelemektedir (Locke ve Latham, 2020: 227).

Hedef belirleme teorisi, kırk yıldır yürütülen ampirik çalışmalara dayanarak tündengelimli olarak formüle edilmiştir. Ryan'ın (1970) bilinçli hedeflerin kişilerin

eylemlerini etkilediği önermesine dayanmaktadır. Hedef, bir eylemin nesnesi ya da amacıdır; örneğin belirli bir zaman sınırı içerisinde belirli bir yeterlilik standardına ulaşmak amaçlanır (Locke ve Latham, 2002: 705). Araştırmalar çalışanlar için performans beklentilerini tanımlamanın ve yönetimin şirketler için önemli faydalar sağlayacağını göstermektedir (Ouweland vd., 2019: 272).

Likert (1961) yüksek performans beklentilerinin iletilmesinin liderlik davranışının önemli bir bileşeni olduğunu iddia eder. Etkili yöneticinin astlarına duyduğu güven çalışanların yüksek performans beklentileri algılamasına yol açar (Eden, 1992: 273). Yüksek performans beklentileri, yöneticilerin çalışanlarının organizasyona katkılarını artırmak için belirledikleri hırs düzeyi şeklinde de kavramsallaştırılabilir (Jacobsen ve Anderson, 2017: 1). Hedef belirlemenin yüksek vicdan sahibi bireylerde hedeflere bağlı kalmalarının ve bunun sonucu olarak da performans düzeylerinin arttığı görülmüştür (Barrick vd., 1993: 719).

Çalışanlar yeni beceriler edindiğinde ve yetkinliklerini artırarak kendilerini geliştirme fırsatı bulduklarında örgütün amaçlarına yönelik daha istekli olurlar ve kendilerini iyi hissederler (Subashini ve Madumita, 2020: 8370). Hedef belirleme teorisine göre, yüksek hedefler çalışanların amaçlara ulaşmak için ekstra enerji harcamalarına ve davranışlarını belirlenen hedeflere yönlendirmelerine yol açar (Welsh ve Ordenez, 2014: 80). Hedef belirlemeye yönelik çalışmalar, hedeflerin geri bildirim ve performans arasındaki ilişkiye ve normatif bilgi ile bilişsel görevlerin performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir (Renn ve Fedor, 2001: 567).

Hedef belirleme ödüller, tercih hakkı ve kişisel takdir yetkisi gibi değişkenlerle yaratıcılığı etkileyebilir (Shalley, 1995: 485). Beklenti, yüksek performans kriterlerinin ulaşılabilir algısının bulunduğu yerlerde ortaya çıkmaktadır. Yüksek performans gösteren bir kuruluş olmak için yüksek performansın tanımın anlaşılır bir şekilde yapılması, beklentilerin kilit mekanizma olan performans yönetimine sahip olmak ve rol ve hedeflerin netliği beklentilerin etkin bir şekilde yönetilmesi ve yüksek performansa ulaşması açısından oldukça önemlidir (Blackman vd., 2019: 186).

Kişiler belirlenen hedeflerinde tatmin edici bir ilerleme sağladıkları zaman, becerilerini geliştirebileceklerini hissederler; hedefe ulaşma yüksek öz yeterlilikle birleştiğinde kişileri kendileri için yeni zorlu hedefler belirlemeye yönlendirir (Schunk, 1990: 71). Belirlenen hedeflerin öz yeterliliği ve çalışan performansını artırdığı yapılan çalışmalarda da görülmüştür. Özellikle olumlu geri bildirim alma bu davranışların da artmasına sebep olmaktadır. Yaptığımız çalışmada, hedef belirlemenin öz yeterliliği artırdığı sonucuna ulaştık (West ve Thorn, 2001: 40).

Hedef belirlemenin öz yeterlilik üzerindeki etkilerine yönelik yapılan araştırmalarda pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmektedir. Örneğin Bandura ve Schunk matematik teorilerini çözmede zorlanan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada uzun süreli ve kısa süreli hedefler belirlemenin etkilerini incelemiştir. Kısa süreli (6 ayda yap) hedefler verilen öğrencilerin öz yeterliliklerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Berry ve West, 1993: 364). Kısa süreli hedefler koymak, kişinin ilerleme kaydettiğini bilmesi ve hedefe ulaşma düzeyinin ölçülebilmesi açısından kolay olduğundan öz yeterlilik algısının gelişmesinin sağlayacaktır (Schunk, 1983: 77).

İnsanların işle ilgili görevlerde daha iyi performans göstermeleri için nasıl daha iyi motive edileceğini açıklamak amacıyla yıllardır kullanılan hedef belirleme teorisi, son yıllarda bir çok bağlamda katılımı ve performansı artırmak için alternatif bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Fortes Tondello vd., 2018). Başarı için hedef belirlemeyi öğrenmek önemlidir. Çünkü hedef belirleme yetenek duygusunu geliştirir. Ayrıca, hedeflerin ilerlemesine ilişkin geri bildirim almak kişilerin motivasyonunun ve öz yeterliğinin artmasına ve buna bağlı olarak da hedefe bağlılık sağlanarak performansının artmasına neden olur (Sides ve Cuevas, 2020: 2).

Pratik olarak zor hedeflerin belirlenmesi, hedef belirleme-performans etkisine güçlü bir şekilde bağlıdır. Ayrıca yüksek hedef belirlemenin daha yüksek performansa yol açtığı uygulamalı psikoloji literatüründe tekrarlanan bulgulardan biridir (Phillips ve Gully, 1997: 792). Belirlenen performans hedefleri denetim yoluyla üstün performansa yol açar. Çalışanlarla birlikte katılım anlamına gelen denetim, çalışanların belirlenen hedefleri kabul etmesi için gereklidir. Denetim olmadan hedef belirleme iş gücü devrinde artışa sebep olur (Latham ve Kinne, 1974: 187).

Hedef belirleme çalışanlara yol gösterir. Çalışanların hangi faaliyetlerinin örgüt hedeflerine ulaşmada etkili olduğunu hangilerinin etkili olmadığını anlamalarına yardımcı olur (Subashini ve Madhumita, 2020). Hedef belirlemenin maksimum düzeyde olması için amaç ve kullanılan performans etkinliği ölçüsünün uyumlu olması gerekir. Bilimsel literatürde ortaya çıkan hedefler ve bunlara ulaşma ölçütleri arasında; fiziksel çaba, üretimin niceliği ve kalite ölçütleri, maliyetler, kâr ve iş davranışları yer almaktadır (Latham, 2012: 163). Ayrıca bireysel performans ve bireysel hedef belirleme düzeyinde, çalışanın kendi belirlediği hedeflerin ve özellikle bu hedefler zorlayıcı olduğunda içsel motivasyonun arttığı görülmüştür (Wegge ve Haslam, 2005: 407).

3.2. Kaynakların Korunması Teorisi (COR Theory)

Kaynakların korunması teorisi, insanların hayatta kalmak için gerekli kaynakları elde etme ve koruma konusunda motive oldukları temel önermesiyle başlar (Hobfoll vd., 2017: 65). Temelde kişinin bireysel kaynaklarını korumak ve elindeki kaynakları geliştirmeye motive olduklarını varsaymaktadır (Hobfoll, 1989). Bu kaynaklar bireyler arasında farklılık gösterir ve kişisel deneyimlerine bağlı olarak değişebilir. Bir kişi için aileyle geçirilen zaman değerli bir kaynak olabilirken, bir başkası için bu durum diğer kaynaklara yönelik bir tehdit olarak algılanabilir (Halbesleben, 2014: 1335).

Örgütsel davranış çalışmalarında kaynak kaybı öncelikle stres ve gerilimi anlamak için uygulanmıştır. Yapılan birçok çalışma bireylerin işteki kaynaklarını kaybettikleri zaman stres ve tükenmişlik gibi gerginlikler yaşama olasılıklarının yüksek olduğunu bulmuştur (Halbesleben vd., 2014: 1336). Stresle başa çıkma sürecine hem nesnel hem de algılanan çevreyi daha kapsamlı bir şekilde dahil etme ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiş bir teoridir (Hobfoll ve Schumm, 2009: 133).

Bazı kaynaklar hayatta kalmak için gereklidir ve insanlar arasında doğal olarak güçlendiricidirler; diğerleri ise kültürel ve kişisel deneyimlerle şekillenir ve zaman içerisinde değişir. Kaynaklar bireye göre içsel ve dışsal konumları ile karakterize edilir. Örneğin dinçlik, umut ve öz yeterlilik gibi kaynaklar bireyin içinde yer alır ve istikrarlı istihdam ve destekleyici ilişkiler gibi dış kaynaklardır (Holmgreen vd., 2017: 444). İnsanlar refahlarını sürdürmek ve gelecekteki kaynak kaybına karşı önlem almak amacıyla sosyal, kişisel, maddi ve güç kaynakları oluştururlar. Bunun nedeni bireylerin biyolojik, bilişsel ve sosyal düzeylerde kayba duyarlı olmalarıdır (Lanivich, 2015: 864). İş yerindeki kayıplar, benzer değerdeki kazançlardan daha fazla etkiye sahiptir. Örneğin; ücret kaybı, aynı ücretin kazancının sağlayacağı yarardan daha çok zarar getirecektir (Halbesleben vd., 2014: 1335).

Teori, kaynak kaybını önlemek, mevcut kaynakları sürdürmek ve sağlıklı davranışlarda bulunmak için gerekli kaynakları kazanmaya yönelik teorik bir model sunmaktadır (Hobfoll ve Schumm, 2009: 132) ayrıca, kaynakların korunmasının yanı sıra kaynakların edinimi ilkesine de vurgu yapar. Kaynakların korunması, kaynak kaybının sonucu olarak insanların elinde kalan kaynakları tüketmede ve kaynakları korumak için fazla tüketim konusunda daha dikkatli davranacaklarını ileri sürer (Mao vd., 2019).

Kaynakların korunması teorisi, kazanç ve kayıp ilişkisi aracılığıyla, stres ve dayanıklılık düzeyini tahmin etmede kaynakların gücünü vurgulayan motivasyonel bir stres teorisidir (Doane vd., 2012: 302). Aynı zamanda, kişisel kaynakların yanında örgüt

tarafından çeşitli kaynakların sağlanması çalışanları motive ettiği ve bunlara ek yeni kaynaklar üretilmesi konusunda teşvik ettiğini ve hedeflere ulaşma konusunda olumlu katkı sağladığını ortaya konmuştur (Mehboob ve Othman, 2020: 4).

Kaynakların korunması teorisi, stresin bir olayın mevcut kaynaklarını zorladığı yönündeki algının ve insanların elindeki kaynaklarını tehdit eden ya da tükenmesine sebep olan koşulların birleşik etkisinden kaynaklandığını kabul ederek önceki teorileri genişletmektedir (Alvaro vd., 2010: 3). Birey kaynakların kaybolması tehlikesiyle karşı karşıya kaldığında, kaynaklar kaybolduğunda veya bireyler diğer kaynaklara yatırım yaparak kaynak elde edemediğinde, bu durum zihinsel veya fiziksel strese sebep olacaktır. Bu da tükenmişlik veya depresyon gibi rahatsızlıkların ortaya çıkmasına yol açacaktır (Zamani vd., 2006: 681).

Örgütler, çalışanları kaynak kaybına karşı korumak ve kaynak kazanmak için insanların sahip oldukları veya çevreden elde ettikleri kaynaklara yatırım yapmak zorundadırlar. Bu sebeple teori hem çalışanlara hemde örgütlere aynı anda bakmayı ve çalışanların kaynak havuzunu artırarak, kaynak kaybı tehdidini ortadan kaldırmalarına ve etkilerini hafifletmelerine yardımcı olmak için önleyici müdahaleler hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olur (Jiang ve Probst, 2014: 558).

İş güvencesizliği, istihdam ve gelir kaybı veya değerli iş özelliklerinin kaybı şeklinde çalışan kaynaklarına yönelik bir tehdit anlamına gelmektedir (Hellgre vd., 1999). İstihdam edilebilirliği yüksek çalışanlar, kariyerleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissederler ve bu durum istihdam edilebilirliği yüksek olan çalışanların işlerine de yansır. İş güvencesizliği kaynak kaybına işaret eder ve çalışanları kaynakların korunmasına odaklanmaya yönlendirir (De Cuyper vd., 2012: 772).

İstikrarlı istihdam, çalışanlar tarafından barınma, yiyecek, giyim gibi diğer kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırma açısından koşul olarak kabul edilir. Bu nedenle iş güvencesizliği istihdam ve gelir kaybına karşı bir tehdit anlamına gelmektedir. Yüksek iş güvencesizliği, işle ilgili olumsuz sonuçlara yol açar (Jiang ve Lavaysse, 2018: 4). Teorinin öngördüğü gibi tek bir alandaki kaynak kayıpları diğer alanlarda kayıplara yol açacaktır ve bu durum iş güvencesizliğinin olumsuz sonucunu artıracaktır. Sonuç olarak, stres etkeni olan iş güvencesizliği, işe ilişkin olumsuz tutum açısından çalışana ve örgüte zarar verecektir (Lumingkewas vd., 2019: 259).

Teori çerçevesinde, kişinin işinin kalıcılığı gibi değerli kaynakların potansiyel kaybı, birçok fiziksel sağlık sorunuyla bağlantılı olduğu tahmin edilen psikolojik gerilimin artmasına neden olur. İş güvencesizliğinin, çalışanlar için ciddi bir hastalığın sağlık üzerindeki etkileriyle eşdeğer olumsuz etkileri olduğu görülmektedir (Burgard

vd., 2009). İş güvencesizliği, bireylerin sorumluluk alma davranışlarını etkiler. Kaynakların korunması teorisine göre, bireyler kaynak sıkıntısı çektiklerinde kayıp sarmalına maruz kalma olasılıkları daha yüksek olacaktır ve daha az içsel motivasyona sahip olacaklardır bu da onları proaktif davranışta bulunmaktan alıkoyacaktır (Sun vd., 2022: 2).

Olumlu öz değerlendirmelerin işle ilgili refahın çeşitli yönleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bilinmektedir. Bunun nedeni, kişisel kaynaklar ne kadar yüksekse, bireylerin öz değerlendirmelerinin de o kadar olumlu olmasıdır (Xanthopoulou, 2009). Kaynakların korunması teorisine dayanarak söyleyebiliriz ki, yöneticilerin güven, saygı ve desteğini güçlendirmek çalışanların kaynaklarını artırarak onların enerji ve işe bağlılıklarının artmasına neden olur (Zhou vd., 2018). Bu durumda, örgüt tarafından sağlanan güçlendirici denetimin çalışanların iş koşullarıyla başa çıkma kaynaklarını, işe bağlılıklarını, hizmet verimliliğini ve performanslarını da artacaktır (Li vd., 2016).

Bireyler yalnızca kaynaklarını korumak için değil, aynı zamanda ek kaynaklar elde etmek içinde çaba göstermektedirler. Bireylerin kişisel kaynaklarını (Örneğin, öz-yeterlilik) geliştirmek, giderek işe bağlılıklarını ve iş performanslarını artırmaya yönelik en önemli yaklaşımlardan biri olarak görülmektedir (Chen, 2017). Çalışanların mevcut örgütsel sonuçlar olan iş güvenliği, ücret, ödüller ve terfileri kaybetmek yerine yeni örgütsel sonuçları sürdürmeye ve uyum sağlamaya daha fazla çaba, zaman ve iş etkinliği ayırdığı teori tarafından öne sürülmektedir (De Cuyper, 2012).

Bu teoriden yola çıkarak, bireyin olumlu psikolojik durumunun özellikle zor zamanlarda iş talepleri karşısında işe bağlılık düzeylerini artırmak için önemli bir kişisel kaynak olduğu söylenebilir. Yani bireyin zorlu görevlerle başa çıkabilmek ve uygun duygusal düzenlemeleri bulabilmek için olumlu psikolojik duruma ihtiyacı vardır (George vd., 2022). Sosyal destek bu teoride vurgulanan önemli kaynaklardan biridir. Sosyal destek, insanların başkalarından algıladıkları, kendilerinin önemsendiğine, sevildiğine ve saygı duyulduğuna inanmalarına yol açan ait olma ve karşılıklı yükümlülük duygusu sağlayan bilgiler olarak kavramsallaştırılır (Alarcon vd., 2011).

3.3. Hipotezler

Çalışmada yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolüne yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Ayrıca çalışmada iş güvencesizliğinin koşullu dolaylı etkileri de incelenmiştir. Bu bağlamda, a) yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki doğrudan etkisi, b) yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasındaki ilişkide öz

yeterliliğin aracılık etkisi ve c) yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik yoluyla işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolüne yönelik hipotezler geliştirilmiştir.

3.3.1 . Yüksek Performans Beklentileri ve İşe Bağlılık İlişkisi

Günümüzün giderek artan rekabet ortamında birçok iş fonksiyonunun, sunulan teşviklere oranla beklentilerin orantısız bir şekilde arttığı kaydedilmiştir. Bu artan beklentiler göz önünde bulundurulduğunda, iş beklentilerinin iş performansını etkileyip etkilemediğinin ve nasıl etkilediğinin daha iyi anlaşılmasına yönelik çalışmaların artırılması değerli bir çaba olacaktır (Audenaert vd., 2016).

Davranışlarımızın en güçlü belirleyicilerinden biri, diğer insanların bizden beklentileridir. Rol teorisine göre kişinin davranışı bazen yol gösteren olarak da anılan diğerinin beklentilerinden güçlü bir şekilde etkilenir (Berlew ve Hall, 1966). Yöneticiler çalışanlarından yüksek beklentileri olduğunu gösterdiklerinde, çalışanların görevlerini yerine getirme, kaliteyi koruma ve daha çok çalışma gayretleri ile beklentilere karşılık vermeye çabaladıkları görülmektedir (Khan vd., 2022). İşletmelerde yönetim, çalışanlara beceriler, motivasyon ve yeni fırsatlar tanıyan insan kaynakları uygulamaları ile onların organizasyona katkı sağlayacak nitelikte ve motive olmalarını bekler. Bu da çalışanların işlerine son derece bağlı olmalarına ve daha az işten ayrılma göstermelerine neden olmaktadır (Karatepe ve Olugbade, 2016).

Beklentiler, bireylerin bir eylemin belirli bir hedefe ulaşma derecesini takip edeceğine dair öznel bir olasılığı vurgular. Bu beklenti kavramı ilk olarak Tolman'ın çalışmalarında ortaya çıkan “ beklenti x değeri” motivasyon teorilerinin merkezini oluşturur (Ilgen, 1971). Performans beklentileri bir kuruluşun üyelerinden en iyi performansı göstermelerine dair beklentilerini içerir (Ouweland vd., 2019).

Yüksek performanslı çalışma sistemleri, örgütsel hedeflere ulaşma ve örgütsel bağlılığı sağlama açısından çalışanların davranışlarının yaptırımlar ve başkaları tarafından kontrol yerine kendi kendini düzenlemesini sağlar. Bu durum çalışanların örgütün hedefleriyle bütünleşmesini ve verimliliğinin artmasını sağlar (Martin vd., 2023). Yöneticiler çalışanlarına onlardan yüksek beklentilerinin olduğunu gösterecek şekilde davranarak; çalışanları daha fazla sorumluluk almaya teşvik eder, çalışanların işle ilgili olumlu inançlar geliştirmesine ortam hazırlarlar. Bu yüksek ve olumlu kişisel beklentiler çalışanın içsel motivasyonunu yönlendirir, işe bağlılığını artırır ve bunun sonucu olarak da örgütsel performansın artmasını sağlar (Veestraeten, 2021).

Çalışan performansı, rekabet durumunda organizasyon içerisinde rakiplere karşı avantaj sağlar ve organizasyonun devam eden refahını güçlendirir. Organizasyonların iş gücü verimliliğini en üst seviyeye çıkarmalarında çalışanlara yönelik sadece parasal teşviklere dayalı sözleşmeler yeterli değildir. Çalışanların umut verici sosyal ve psikolojik desteğe ihtiyacı vardır. Mevcut literatür incelendiğinde yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların görev performansı üzerinde olumlu etkisi vardır (Khan vd., 2022). Yüksek performans beklentili iş sistemleri, çalışanları örgütsel değerlere uygun davranışlar sergilemeye teşvik ederek çalışanların yeteneğini, motivasyonunu ve buna bağlı olarak da performanslarını artırır (Kehoe ve Wright, 2013). Yüksek performanslı insan kaynaklı yönetimine yönelik yapılan bir çok çalışma, performans beklentilerinin çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Mostafa ve Gould-Williams, 2014).

Firmalar, mevcut performanslarını ve yöneticilerin performans beklentilerini etkileyen faktörleri zaman içerisinde değiştirmeyeceğinden, firmanın mevcut performansı onun performans beklentisinden etkilenmektedir. Çalışanların güncel performansları yöneticilerinin performans beklentileri ile ilişkilidir (Verhees vd., 2010). Yüksek performans anlayışına sahip olmak, beklentilerin oluşturulmasını ve yönlendirilmesini sağlar. İnsanlar kendilerinden ne beklediğini bildiklerinde daha yüksek performansa odaklanacaklardır (Blackman vd., 2019). Livingston (1969) yaptığı çalışmada bir yöneticinin astlarından ne beklediğinin ve onlara davranış biçiminin astların iş performansı ve kariyerleri üzerinde büyük ölçüde belirleyici olduğunu vurgular (Eden, 1992).

Tay ve arkadaşlarının (2016: 14) perakende çalışanları ve yöneticilerinin beklentileri ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada, beklentiler ve çalışan algılarının hizmet performansı kalitesi ve verimlilik arasındaki farkları incelediklerinde; yönetici beklentileri ve çalışan algıları arasındaki boşluklar ne kadar büyük olursa, çalışanların karşılanmayan beklentilerinin de o kadar yüksek olacağını ortaya koymuşlardır. Bu durumun kuruluşun genel performansını ve çalışanların katkılarını olumsuz yönde etkileyeceği araştırmacılar tarafından gözlenmiştir.

Wellington ve Faria (1992: 185) yaptıkları çalışmada, bir simülasyon yarışması ile katılımcılardan performans beklentilerinin onların gerçekleşen performansları üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştırdılar. Çalışmanın sonucuna göre, yüksek performans beklentileri algılayan katılımcıların daha iyi performans sergiledikleri görülmüştür.

Diğer yandan yöneticiler yüksek performans bekledikleri çalışanlarına karşı daha olumlu davranış sergilemekte, yüksek performans bekledikleri çalışanlar için daha fazla emek harcadığı görülmüştür. Örneğin White ve Locke (2000) yaptıkları çalışma da, öğretmenlerin yüksek performans bekledikleri öğrencilerine karşı daha sıcak, daha arkadaş canlısı bir ortam yaratma eğilimindedirler. Ayrıca öğretmenlerin yüksek performans bekledikleri öğrencilerine karşı daha zorlayıcı görevler verdiği, daha olumlu ve yapıcı geri bildirimler verdiğini ortaya koymuşlardır.

Hedef belirleme teorisine göre yüksek beklentiler çalışanları örgütün hedeflerine yönlendirir ve hedef ile çalışan uyumlu hale gelir. Böylece çalışan hedefe ilerleme konusunda netlik kazanacak ve enerjisini yüksek ölçüde belirlediği hedefe yönlendirecektir (Jacobsen ve Anderson, 2017). Locke vd., (1986) hedef seviyesi sabit tutulduğunda daha yüksek beklentilerin daha yüksek performansa sebep olduğunu bulmuşlardır. Hedef düzeyleri arasında daha yüksek beklentilerle ilişkilendirilen beklentiler daha yüksek performansa yol açmaktadır (Locke ve Latham, 2002). Eğer çalışanlar yöneticilerinin kendilerinden yüksek performans beklediğini algıarlarsa, çalışma seviyelerinde daha az gevşeme olacağından bu da daha fazla işe bağlılığa sebep olacaktır (Syrek ve Antoni, 2014).

Hedef belirleme teorisine göre zorlayıcı hedefler insanların performanslarını yönlendirmelerine ve geliştirmelerine olanak sağlar. Önceden belirlenen hedeflerin çalışanların dikkatlerini bu hedefe odaklamalarına, hedefe ulaşabilmek için çabalarını artırmalarına, başarısızlıklar karşısında denemeye devam etmelerine ve kendilerini geliştirmeye yönelerek motivasyonlarını ve performanslarını artıracakları yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Heslin vd., 2009). Beklenti teorileri, çalışanların başarılı olacağına yönelik yüksek performans beklentileri çaba ve performans arasında pozitif bağlantılar yaratarak çalışanların bir görevi yerine getirebilmek için daha fazla performans gösterecekleri fikrine dayanır. Böylece beklentiler arttığında performansında artacağı söylenebilmektedir (White ve Locke, 2000). Hedef belirleme teorisi bilişsel temelleri dolayısıyla çalışanın hedeflere ulaşması için gerekli zamanın ve bu zamanla ilişkili bağlamın önemini göstermek açısından iyi bir fırsat sunmaktadır. Diğer bilişsel teorilerde olduğu gibi hedef belirleme teorisinde de davranışın bilinçli hedefleri ve niyetleri yansıttığı söylenebilir (Fried ve Slowik, 2004). Hedef belirleme teorisine göre, belirlenen hedeflerin organizasyonu oluşturan bireylerin örgütsel bağlılığını artacaktır ve bu da artan performansla sonuçlanacaktır. Yani örgütsel katılım bir organizasyonun performansını iyileştirir (Robertson, 2019).

Hipotez 1: Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.3.2. Yüksek Performans Beklentileri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişki

Öz yeterlilik, kişinin ön görülemeyen ve muhtemel stresli unsurlar içeren durumlarda gerekli olan eylemlerini ne kadar iyi organize edebileceği ve bu eylemleri uygulayabileceğine dair inancını ifade eder. Yeterlilik algısı kişinin hedefe ulaşmadaki harcadığı çaba ve zorluklar karşısındaki direncidir (Schunk, 1983). Bir kişi bir görevi başarabilecek yeteneklere sahip olsa bile, iyi performans göstereceğine dair inancı yoksa yani, düşük öz yeterliliğe sahip ise, yüksek performans göstermesi olası değildir (Phillips ve Gully, 1997).

Kişinin başarısı üzerinde etkili bir değişken olan öz yeterlilik, kişinin belirli bir durum karşısında ne yapması gerektiğini, bu durum karşısında ne yapıp yapmaması gerektiğini gösteren inançlarıdır. Kişinin kendi yeteneğine olan inançları, hedefe ilerleme de önüne çıkan engellerle başa çıkma çabasını, başarısızlıklar karşısında ısrar süresini ve geri çekilme esnekliğini etkilemektedir (Jahan ve Mehrafzoon, 2019).

Yöneticiler, genellikle farkında olmadan, çalışanlarının öz yeterliliklerini etkiler. Çalışanlardan çok şey bekleyen ve onlara çeşitli şekillerde yüksek performans beklentileri aktaran yönetici, çalışanların öz yeterlilik duygularını artıracak şekilde hareket eder. Daha yüksek öz yeterlilik ise, çalışanın motivasyonunu artırarak gerçekleşen performansı üzerinde olumlu etkiler yaratır (Eden, 1992). Yöneticilerin, takipçilerinden iş performanslarına yönelik beklentileri yükseldiğinde takipçilerin daha iyi performans göstermeye başladığı görülmüştür. Yöneticinin beklentilerinin yüksek olması durumunda takipçilerin öz beklentileri ve iyi performans gösterme yeteneklerine inançları olarak nitelendirilen öz yeterlilikleri artıracaktır (Saxena, 2016).

Yöneticilerin performans beklentileri, liderin destekleyici davranışları aracılığıyla astların performansını etkiler. Araştırmalar, yöneticilerin destekleyici, iş birlikçi ve cesaret verici olduklarında yüksek performans gösterme konusunda özgüven gösterdiklerini ortaya koymuştur. Çalışan güvenini destekleyen ve rol model olarak hizmet eden liderle çalıştığında öz yeterliliğe sahip olduğuna inandığı görülmüştür (Mushtaq ve Khalidi, 2016). Yöneticilerin, çalışanlarının hedefe ulaşmasına yönelik beklentilerinin onların performanslarıyla ilgilidir. Yöneticinin beklenti, düzeyi çalışanı yaratıcılığını destekleyici davranışlara yönlendirir. Bu tür davranışlar çalışanın öz yeterliliğine ilişkin algılarını şekillendirmede etkilidir ve bu da yaratıcı performansı artırır (Tierney ve Farmer, 2004). Yönetici beklentileri ile çalışanların performansları

arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde iş çıktısına yol açtığı görülmektedir. Yönetici ve çalışan arasındaki sosyal değişimler, yöneticinin beklentilerinin çalışanlara iletilmesine yardımcı olur ve çalışanın öz yeterlilik duygusunu artırır (Raza, 2013).

Amaca yönelik performans motivasyonu, kişisel tatminde beklenen bir artıştan meydana gelir. Bandura, çalışanların performans seviyeleri ile ilgili memnuniyetsizliklerinin hedefe yönelik gelecekteki çabaları motive edip etmeyeceğinin, çalışanların yeterlilik duygusuna bağlı olduğunu savunur. Yüksek öz yeterlilik daha fazla çaba ile sonuçlanacaktır (West ve Thorn, 2001). Baron (1988) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışmaları hakkında olumsuz eleştiriler alan, geri bildirim ve yapıcı eleştiri almayan lisans öğrencilerinin daha düşük öz yeterliliğe sahip olduğu gözlenmiştir. Öz yeterliliğin verimliliği artırdığı bilindiğinden bu durum yönetici açısından olumsuz etkilere yol açar (Sutton ve Woodman, 1989).

Yöneticinin çalışanına olumsuz geri bildirimde bulunması, çalışan tarafından liderinin bilgi ve becerilerini eksik bulduğunu gösteren bir mesaj olarak algılanır. Böylece çalışanın öz yeterliliği ve kurum içi faaliyetlere katılma isteği azalır. Bu durum öz yeterliliğin işle ilgili önemli davranışlarında tutarlı bir tahmin unsurudur (Bezuijen vd., 2009). Hedef belirleme teorisi, özü itibarıyla çalışanları hedefe doğru ilerleme konusunda motive etmek, onlara hedeflere ulaşma konusunda yol gösterici bir anlayışı savunduğundan, çalışanların öz yeterliliklerini olumlu yönde etkilemesi de kaçınılmaz bir sonuçtur.

Hedef belirleme teorisine göre, belirli ve zorlayıcı hedefler yüksek performansa yol açar. Teorinin kurucularından olan Locke (1991), hedef belirleme teorisinde öz yeterliliğin önemini kabul eder ve öz yeterliliği çalışan motivasyonunda anahtar bir değişken olarak vurgular (Fu vd., 2009). Boyd ve Mac Neill (2020) yaptıkları çalışmada yüksek beklentilerin ve olumlu geri bildirimin öğrencilerin öz yeterliliğini, çevresel ve toplumsal baskıların üstesinden gelme kabiliyetlerini olumlu yönde etkileme kapasitesine sahip olduğunu ve gelecekteki başarılarını artırdığını bulmuşlardır.

H 2: Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.3.3. Öz Yeterlilik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

Öz yeterlilik, öğrenmeyi ve çalışanların iş için harcadıkları çabayı etkiler. Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlar uğraşlarının olumlu bir sonuca ulaşacağını bildikleri için bu görevleri yerine getirmenin yollarını arar. Düşük öz yeterliliğe sahip çalışanlar ise, öğrenirken ve karmaşık görevleri yerine getirirken bu çabanın onları hedefe

götüreceğinden emin olmadıkları için daha az çaba sarf ederler (Lunenburg, 2011). Duygusal uyarılma" terimi, bireyin belirli bir görevi yerine getirirken yaşadığı duygusal veya fiziksel hissi ifade eder. Zorlu durumlara yanıt olarak bireyler stres yaşayabilir veya fizyolojik işlev bozukluklarına karşı savunmasız hale gelebilir. Bu açıdan bakıldığında bireyin yeterlilik duygusu durumsal faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir (Loo ve Choy, 2013).

İşe bağlılık, güç ve kendini işe adama ile karakterize edilen, işle ilgili olumlu, tatmin edici bir durum olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik işe bağlılığın bir korelasyonu olarak kabul edilir. Öz yeterliliği yüksek çalışanlar, hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla motive olacaklarından ve işin taleplerini karşılayabilecek kapasiteye sahip olduklarına inandıklarından daha yüksek bağlılık göstereceklerdir (Tian vd., 2019).

Bağlılık, örgüte çeşitli faydalar sağlayan olumlu iş deneyimini ve örgütsel yaşamdaki etkiyi temsil eder. Motivasyonel potansiyelleri dolayısıyla kişisel özelliklerden özellikle öz yeterliliğin, işe bağlılığın önemli öncüllerinden biri olduğu daha önceki çalışmalarda görülmüştür (Yakın ve Erdil, 2012). Kuruluşlar, yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip çalışanların daha yüksek performans hedefleri göstermelerini teşvik ederler ve bunun sonucu olarak da çalışanların daha yüksek iş performansı göstermeleri sağlanacaktır (Lunenburg, 2011). Yöneticiler çalışanlar için yüksek ve dirençli öz yeterlilik duyguları sağlayarak onların performanslarının azalmasını önleyebilir, aynı zamanda gelişimlerine katkı sağlayabilirler (Appelbaum ve Hare, 1996).

Schunk (1983) hedef belirlemenin kişiler üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, öğrenme güçlüğü çeken 6.sınıf öğrencileri için matematik eğitim programı aracılığıyla öz yeterlilik ve performanslarını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın sonuçları, hedef belirlemenin öz yeterlilik ve beceri geliştirme arasında olumlu ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur (Sides ve Cuevas, 2020). Yüksek öz yeterlilik çalışanları, engeller ve başarısızlıklar karşısında cesaretlendirerek vazgeçmeden işlerine devam etmeye ve daha çok çalışmaya yönlendirir (Heslin ve Klehe, 2006). Öz yeterlilikleri yüksek olan kişiler kendilerini daha yetenekli hissederler. Bu sebeple yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler daha yüksek performans sergilerler (Joet vd., 2011).

Akademik öz yeterliliğin geliştirilmesinin öğrencilerin akademik performansını arttırdığı kanıtlanmıştır. Bu, davranışların akademik hedeflere uygun olarak düzenlenmesi, çalışmaların bu hedeflere göre değerlendirilmesi ve hedefe yönelik

planların oluşturulmasını içeren etkili stratejilerin kullanılmasıyla sağlanır (Joo vd., 2000). Kişi çok değerli hissettiği bir meslekteki görevinde yüksek öz yeterliliğe sahip ise, kendine olan öz saygısı da artacaktır. Kişinin benlik saygısı onun performansını da olumlu yönde etkilemektedir (Lane vd., 2004).

Loo ve Choy (2013) öz yeterlilik kaynaklarının akademik başarılar üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla üçüncü sınıf mühendislik öğrencileri üzerinde yaptıkları incelemede öz yeterlilik kaynaklarının öğrencilerin matematik başarı puanlarını etkilediğini görmüşlerdir. Çalışmanın sonunda, öğrencilerin mühendislik akademik performanslarını artırmak için öğretim tasarımı müfredat geliştiricilere yardımcı olacak öneriler sunmuşlardır. Başka bir çalışmada Lane vd. (2004) öz yeterlilik, öz saygı ve akademik performans arasındaki ilişkileri anlamak amacıyla lisansüstü öğrencilerini örneklem alarak yaptıkları çalışmada, öz yeterliliğin öğrencilerin benlik saygıları üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ve öz yeterliliğin öğrencilerin performansları ile akademik performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini gözlemlemişlerdir. Bu bulgular, akademik başarı üzerinde öz yeterliliğin etkisini desteklemektedir.

Walumbwa ve Hartnell (2011) çalışanların kendilerini örgüt hedefleriyle özdeşleştirme ve performansları (yani çalışanın yaratıcılığı, yenilikçi davranışı ve başarmak için zorlu görevleri üstlenme yeteneği) arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık etkisini araştırmışlardır. Bir otomobil bayisinde çalışanlar üzerinde yaptıkları deneyde, öz yeterliliğin çalışanların kendini örgütün hedefleri ile özdeşleştirme ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve performansı olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Hedef belirlemenin öz yeterlilikle pozitif ilişkili olduğu bilinmektedir. Hedef belirleyen çalışanlar, o hedefe ulaşmak için öz yeterliliklerini arttırır ve hedefe ulaşmayı sağlayacağına inandıkları faaliyetlerde bulunurlar. Çalışanlar hedefe doğru ilerlemelerini gözlemledikçe, beceri kazandıklarını göstererek öz yeterlilikleri artacaktır. (Schunk, 1995). Hedef ve stratejilerin belirlenmesinin, çalışan performansının en önemli göstergesi olan öz yeterliliği artırdığı bilinmektedir. Çalışanların performanslarını iyileştirmek amacıyla, çalışanlara olumlu geri bildirimler vererek öz yeterlilikleri artırılabilir (Garland, 1984).

H 3: Öz yeterlilik ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

3.3.4. Yüksek Performans Beklentileri ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi

Örgütsel bir bağlamda, çalışanlar, iş yerindeki üretken faaliyetlerle ilgili olarak önceden belirlenmiş hedeflere yönelik çalışmalarını sürdürmek zorundadırlar. Bu önceden belirlenen hedefler, çalışana bir yön ve amaç duygusu sağlar, çalışanın eylemlerini ve çabasını teşvik eder, performans yeteneklerinin ölçülebileceği bir standart olarak hizmet eder ve yeterlilik duygusunu gelişimi için bir klavuz görevi görür (Appelbaum ve Hare, 1996). Daha önce yapılan çalışmalar, öz yeterliliğin işe bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan işe bağlılık örgütsel destek, geri bildirim ve özerklik gibi kavramlarla da tutarlı bir ilişki göstermektedir (Federici ve Skalkvik, 2011).

Çalışanlar için hedef belirleme, onların bu hedef için eylemler oluşturması ve başarıya ulaştıracak planlar yapması gibi ölçülebilir sonuçlarla tanımlanır. Başarı için hedef belirlemek çalışanlara yetenek duygusu sağlar ve öz yeterliliklerini artırır. Belirlenen hedefe yönelik geri bildirim almak çalışanın motivasyonunu ve öz yeterliliğini artıracığından daha iyi performans göstermelerini de sağlayacaktır (Sides ve Cuevas, 2020). Hedefe yönelik geri bildirim çalışanın hedefe ulaşmada ne kadar yol aldığına yönelik bilgi sağlar. Bu tür geri bildirimler çalışanların güvenilir bilgi edinme, öz yeterlilik ve motivasyonlarını artırır. Öz yeterliliği ve motivasyonu artan çalışan daha özenle çalışarak gelişmeye devam eder (Schunk, 1995).

Öz yeterlilik, kişinin kendine olan inancıdır. Kişinin kendi yeterliliğine olan inancı, kendini enerjik ve çalışmaya motive hissetmesine neden olur. İnsan belirlenen hedeflere yönelik kendilerini yetersiz hissederse, pes etme eğilimi gösterecektir. Öz yeterliliği yüksek olan çalışan daha fazla bağlılık gösterecektir (Lisbona vd., 2018). Çalışanların belirli kazanımları elde etmek için gerekli eylem sürecini organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanan öz yeterlilik; insanların hedeflerine ulaşmada yaşadıkları zorlukları, harcadıkları çabayı ve engeller karşısındaki azimlerini artırır. Bu ilişki çalışanın işe bağlılığına olumlu yönde etki etmektedir (Simbula vd., 2011).

Yüksek performans beklentilerinin karşılanmasının getirdiği tatmin, başlı başına bu beklentilerin karşılanmasının bir sonucudur. Bu şekilde elde edilen tatmin, çalışanın eylemleri üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Çalışanın örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve zorlu hedeflerle başa çıkmak için benimsediği stratejiler yüksek performansın ortaya çıkmasına neden olur (Locke ve Latham, 2002). Çalışanların yeterlilik inançları, hedeflerine ulaşmak için çaba sarf etmelerini ve işi engelleyen davranışlarını azaltarak

performanslarını geliştirmelerini sağlar (Park vd., 2016). Yüksek performans beklentileri çalışanlar üzerinde zaman baskısı yaratarak onların stres yaşamasına sebep olabilir. Fakat z yeterliliği ve buna bağlı olarak geçmiş deneyimlerinden yola çıkarak zor durumlarla nasıl başedebileceği konusunda güveni yüksek olan çalışanların bu zor durumla başetme kabiliyetleri onların performansları üzerinde olumlu rol oynayacaktır.

Hedef belirleme teorisine göre hedefler zorlayıcı ise yönetici beklentilerinin araçsallığı ve değeri yüksek olacaktır. Yöneticilerin çalışanlardan beklentileri, onların kurumdaki çabaları ve davranışları üzerinde etkili olacaktır (Fried ve Slowik, 2004). Locke ve Gary Latham z yeterliliğin, hedef belirleme teorisi ile birbirlerini tamamladığını ne sürmüşlerdir. Bir liderin çalışanlar için zor hedefler koyması çalışanların öz yeterliliklerinin yükselmesine ve kendi performansları içinde daha yüksek hedefler belirlemesini sağladığını iddia etmektedirler. Bu teorinin varsayımı, yüksek ve zorlayıcı hedeflerin çalışanların öz yeterliliklerini artırdığı ve öz yeterliliğinde çalışan motivasyonu aracılığıyla yüksek performansla sonuçlandığı şeklindedir. Biz de çalışmamızda bu teorinin varsayımlarına dayanarak yüksek performans beklentileri ve çalışanların performansları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık ettiğini iddia etmekteyiz.

H 4: z yeterlilik, yüksek performans beklentileri ve işe bağlılık arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir.

3.3.5. İş Güvencesizliğinin Yüksek Performans Beklentisi ile z Yeterlilik Arasındaki İlişki zerindeki Düzenleyici Etkisi

İş güvencesizliği, çalışanların istihdamlarının devamlılığı hakkındaki endişeleri olarak tanımlanır. Liderler, alışanların iş tutumlarını ve iş performanslarını ortak bir hedefe doğru yönlendirmeye çalışır. Bu yöneticilerin açık hedefler belirlemesi, beklentileri açık bir biçimde ifade etmesi iş güvencesizliği ile olumsuz yönde ilişkilidir (Richter vd., 2018). Yöneticilerin motivasyonel teşvikleri, çalışanların içsel değerlerini artırarak belirlenen hedeflerine ulaşmada ve işe olan bağlılıklarını olumlu yönde etkiler. Kurumda artan iş güvencesizliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucu olarak, duygusal bağlılığın ve sadakatin azalmasına ve işten ayrılmalara sebep olmaktadır (Shao vd., 2022).

İşe bağlılık, anlık bir zihin durumu değildir, kalıcıdır ve doğrudan belirli bir nesneye, olaya, bireye veya davranışa odaklanmaz. Ayrıca iş güvencesizliği ile de ilişkilidir. İş güvencesizliği bir stres etkeni olarak değerlendirilir ve çalışanların işe

bağlılığını olumsuz yönde etkiler. Çalışanlar işleri konusunda güvencesizlik algıladıklarında kendilerini güçsüz hissederler ve bu da işleriyle ilgili meşguliyetlerini olumsuz etkiler (De Spiegelaere vd., 2014). Son zamanlarda yapılan bir meta-analiz çalışması, iş görevlerinin yerine getirilmesinde kişisel kaynakların ve enerjinin yatırımı olarak işe bağlılığın olumlu yönde etkili olduğunu ortaya koymuştur. İş güvencesizliği çalışanların ilerine olan bağlılıklarını ve enerjilerini azaltarak iş performanslarını olumsuz yönde etkileyecektir (Wang vd., 2015).

Guarnaccia vd., 2016'da iş güvencesizliğinin çalışanların mesleki öz yeterlilikleri, işe bağlılık, iş tatmini ve genel sağlıkları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışanların işe bağlılığı, mesleki öz yeterlilikleri, iş tatminleri ve sağlıkları üzerinde negatif etkili olduğunu bulmuşlardır. Karatepe vd. (2020) Çin'de otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, iş güvencesizliği ile işe devamsızlık ve işe bağlılığın ilişkisini incelemişlerdir. İş güvencesizliğinin işe geç kalma, devamsızlık gibi işe bağlılığı aşındıran davranışları desteklediğini bulmuşlardır.

Witte ve Naswall (2003) yaptıkları çalışmada yüksek derecede iş güvencesizliği yaşayanların, geçici çalışanlara kıyasla daha düşük düzeyde iş tatmini ve daha az işe bağlılık bildirdiklerini bulmuşlardır. Literatür incelendiğinde, iş güvencesizliğinin çalışanların yüksek performans beklentisi karşısında öz yeterliliklerinin olumlu etkisi üzerinde koşulsal negatif etkisi olduğu görülmüştür.

H5: İş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

4. YÖNTEM

Bu çalışmada, yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişki, öz yeterliliğin bu ilişkideki aracılık etkisi ve iş güvencesizliğinin bu etki üzerindeki düzenleyici rolünü incelemek amacıyla hedef belirleme ve kaynakların korunması teorileri perspektifinden özgün bir model sunulmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın modeli, araştırmanın örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmada kullanılan demografik değişkenler ve son olarak da araştırmanın hipotezleri anlatılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, hedef belirleme ve kaynakların korunması teorileri çerçevesinde, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş davranışları üzerindeki etkilerini araştırmak ve yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişki ve bu ilişki de öz yeterliliğin aracılık rolleri ile öz yeterliliğin aracılık ilişkisinin de iş güvencesizliğinin düzenleyici etkilerini ortaya koymaktır.

Araştırma özel sektörde çalışan öğretmenlerin ve satış elemanlarının yöneticilerinin kendilerinden yüksek performans beklentileri durumunda bu beklentilerin onların işe bağlılıkları ve öz yeterlilikleri üzerindeki etkileri, yine bu etkide iş güvencesizliğinin koşulsal rolünü ortaya koymaktadır. Araştırma modeli daha önce literatürde, tüm değişkenlerin bir arada kullanıldığı bir modelin olmaması ve yönetici beklentilerinin çalışanların davranışları üzerindeki pozitif etkilerinin yanı sıra özellikle kaynak kaybının yaşanması ihtimali gibi durumlarda bu etkilerin azalacağını ortaya koymaya çalışmıştır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Yakın zamana kadar yönetici beklentisi etkilerinin nasıl ve neden işlediğini ve bunların pratikte nasıl kârlı bir şekilde kullanılabileceğini açıklayan çok az ampirik araştırma vardır. Buna paralel olarak, iş motivasyonu teorisyenleri, iş performansında çaba harcamayı motive etme ve elde edilen üretkenlik düzeyini belirlemede kişisel beklentilerin rolünü uzun süredir öne sürmektedir (Eden, 1992). Bir kişinin

beklentilerinin diğerinin davranışları üzerindeki güçlü etkisi uzun zamandır doktorlar ve davranış bilimciler, son zamanlarda ise öğretmenler tarafından kabul edilmektedir. Yöneticilerin çalışanlarından ne bekledikleri ve onlara nasıl davrandıkları çalışanların performanslarını ve kariyer gelişimlerini büyük ölçüde belirler (Livingston, 2009).

Çalışan verimliliği birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Çalışanlar yöneticileri tarafından belirlenen hedeflere ulaşma konusunda bir başarısızlık yaşadıklarında bu durum motivasyon eksikliği, işe devam etmeme gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Yöneticilerin performans beklentilerini iletmesi, çalışanların işe bağlılıklarını ve belirlenen hedeflere ulaşma konusunda harcadıkları çabayı artırmalarına sebep olmaktadır.

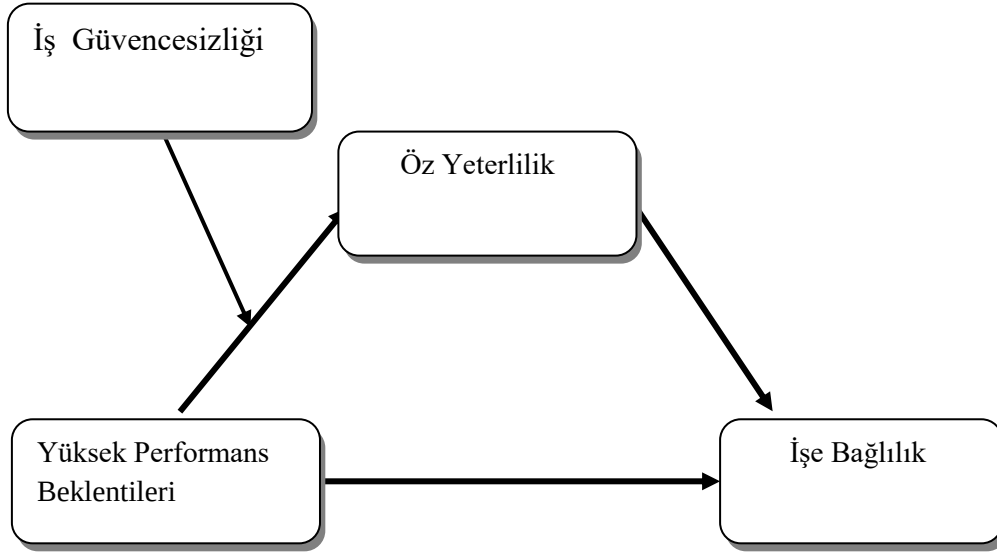
Performans beklentileri, kişilerarası beklenti, iletişim, liderlik, öz yeterlilik, motivasyon ve performans gibi geniş bir yelpazedeki örgütsel davranış değişkenlerini içerir (Eden, 1984). Liderlerin yüksek performans beklentileri, çalışanların iş tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Arefin vd.; 2015). Çalışanlar için yüksek performans beklentileri oluşturulurken, paylaşılabilen bir vizyon ve açık ödül sistemleri oluşturmak en başarılı yollardır (Jacobsen ve Anderson, 2017).

Yöneticiler için, çalışanların örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak görmeleri ve işlerine karşı istekli ve bağlı olmaları yüksek bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda yöneticiler çalışanlarına onlardan ne beklediklerini iletterek hedeflere bağlı kalmalarını sağlayabilmektedirler. Performans beklentileri, yöneticiler açısından da önem arz etmektedir. Yöneticinin, astının yüksek performans beklentisine olan inancı onun astları için daha fazla emek harcamasına, olumlu geribildirimler iletmesine ve yönetimde katılım sağlamasına neden olacaktır. İş yerinde olumlu bir örgütsel iklimin oluşmasını ve yüksek düzeyde verim elde etmek isteyen yöneticilerin, çalışanlarına karşı beklentilerini artırmaları önemlidir.

Yüksek performans beklentisi algısı, çalışanın kendini örgütün bir parçası gibi hissetmesine, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi ve tüm bunlara bağlı olarak yüksek düzeyde çıktı elde etmesine sebep olacaktır. Yöneticilerin çalışanlara olumlu geribildirim vermesi, ya da bir başarı sonucunda çalışanın terfi, prim gibi ödüllerle desteklenmesi onun örgüt hedefine olan bağlılığını artıracaktır. Bu bağlamda, kendisine olan güveni algılayan çalışan kendi yeteneklerine daha fazla güvenerek yeni hedefler için gönüllü olacaktır. Diğer yandan iş güvencesizliği çalışanın elindeki kaynakları kaybedeceği korkusu yaratarak yüksek performans beklentisinin öz yeterlilik üzerindeki bu olumlu etkisinin azalmasına sebep olacaktır. Bu bağlamda, araştırma literatürde yönetici beklentilerine yönelik yapılan çalışmalara ek olarak, beklentilerin çalışanların

performanslarını, iş motivasyonlarını ve işe bağlılıklarını artırmasının yanı sıra kişisel ya da örgütsel olumsuz koşullar karşısında çalışanın bu motivasyonunu ya da bağlılığını olumsuz yönde etkilendiğini ortaya koyarak literatüre katkı sunmaktadır.

4.3. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırmada kullanılan bağımsız değişken yüksek performans beklentisi bağımlı değişken ise işe bağlılık değişkenidir. Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişken arasında aracılık etkisini araştırmak amacıyla öz yeterlilik aracı değişken olarak kullanılmıştır. Araştırmanın düzenleyici değişkeni ise, iş güvencesizliğidir. Ayrıca araştırmada kullanılan demografik değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresidir. Araştırma modelinde, yüksek performans beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu, yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu, öz yeterliliğin yüksek performans beklentisi ile işe bağlılık arasında aracılık rolünün olduğu ve öz yeterliliğin aracılık ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün olduğu ön görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın örneklemini Holland'ın (1973) iş çevresine yönelik kuramı göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Bu teori, meslek seçimini kişi-çevre uyumu süreci olarak kavramsallaştıran öncü bir yaklaşımı temsil etmektedir ve kapsamlı ampirik araştırmalara konu olmuştur (Patton ve McMahon, 2014). Teori, insanları altı farklı

kişilik tipine göre sınıflandırır. Bunlar: gerçekçi, araştırmacı, gelenekçi, girişken, sosyal ve yaratıcı kişilik tipleridir (Holland, 1996). Girişimci eğilimler sergileyen bireyler genellikle hırslı, dışa dönük, iddialı ve kendine güvenen kişilerdir. Siyasi ve ekonomik başarılarla öncelik verme eğilimindedirler ve bilimsel disiplinlerde yeterliliğe sahip olmayabilirler. İkna edici, müdahaleci ve liderlik becerileri gerektiren iş ortamları bu bireyler için çok uygundur (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Girişimcilik bağlamında öncelikli hedefler maddi kazanç ve güç elde etmektir. Bu hedeflere ulaşmak için ikna ve toplulukları harekete geçirme gibi yöntemlere başvurulur (Sharf, 2013). Girişimci iş çevresine avukat, reklamcı, işletme, pazarlama ve satış elemanları örnek olarak verilebilir. Çalışmanın örnekleme oluşturulurken Holland'ın belirttiği bu iş çevrelerinden olan “girişimci iş çevresi” bağlamında iki farklı örneklem seçilmiştir. Örneklem seçilirken,verinin toplanacağı örneklemin özel sektör çalışanlarından olmasına dikkat edilmiştir. Bunun sebebi, özel sektörlerde, performans değerlendirme sistemlerinin uygulanıyor olması buna bağlı olarak da, çalışanların performans göstermede daha dikkatli olması dolayısıyla ve örgütlerinde bu doğrultuda geliştirdiği mekanizmaların olduğu bilinmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışma iki farklı örneklem grubundan veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan “satış elemanları” ve “özel sektör öğretmenleri” her iki meslek grubunda kendini ifade etme, güler yüz gösterme konusunda daha etkileyici gruplar olması sebebiyle araştırmanın veri setini oluştururken, örnekleme dahil edilmiştir.

Çalışma 1: Trabzon'da özel sektörde çalışan öğretmenler. Araştırmanın yapıldığı dönemde Trabzon ilinde çalışmakta olan 5.000 özel sektör öğretmeni (MEB, 2024) araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle anakütleden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde, nicel araştırma yöntemi olan çevrim içi anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Çalışma kapsamında 400 veri toplanmış olup yapılan analizler sonucunda dikkatsiz yanıtlar çıkarılarak 395 veri örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın anket verileri 05.08.2023-15.12.2023 tarihleri arasında çevrim içi uygulanmıştır

Çalışma 2: Satış elemanları. Araştırmanın yapıldığı dönemde Trabzon'da çalışmakta olan 26.000 satış elemanı (İŞ-KUR, 2023) araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle anakütleden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde, nicel araştırma yöntemi olan çevrim içi anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırma kapsamında 280 veri toplanmış olup yapılan analizler sonucunda dikkatsiz

yanıtlar çıkarılarak 275 veri örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın anketleri 01.01.2024-31.03.2024 tarihleri arasında çevrim içi olarak uygulanmıştır.

Örnekleme hacminin büyüklüğünün belirlenmesinde genel olarak kabul edilen görüşlerden biri ölçekte yer alan soru sayısının en az 1:10 kadar veriye sahip olmasıdır (Kline vd., 2007;12). Bu bağlamda, çalışmada kullandığımız ve toplamda 24 sorudan oluşan ölçek sayımız doğrultusunda Çalışma 1'e ait 395 ve Çalışma 2'ye 275 veri sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada veri toplamak amacıyla, daha önce literatürde farklı araştırmacılar tarafından kullanılmış olan ölçekler kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanmasında geri-çeviri yöntemi kullanılmıştır (Brislin, 1970). Bu bağlamda anket soruları İngilizce bilgisi iyi düzeyde olan 3 öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı Türkçe'ye çeviri yapılmış, daha sonra çevirisi yapılan anket maddeleri ilgili öğretim üyelerince incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak oluşturulan anketlerin Türkçe versiyonları, her iki dilede hakim olan başka bir öğretim üyesi tarafından İngilizce'ye geri çevirisi yapılmıştır. Geri çevirilen bu anket formları ile orijinal dillerindeki anket formları anlam ve biçim yönünden karşılaştırılmıştır. Yapılan çevirilerin uygun olduğuna karar verilmesinin ardından anketlerin son halleri uygulamaya dahil edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Trabzon ilinde çalışmakta olan özel sektör öğretmenleri ve satış elemanları oluşturmaktadır. Özel sektörde çalışan öğretmenlerden 395 ve satış elemanlarından 275 veri toplanmıştır. Toplamda 670 adet katılımcının anket formunu doldurması sağlanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi adına etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 26/10/2022 tarih ve 2022/6 sayılı kararı ile alınmıştır.

4.5.1. Yüksek Performans Beklentisi Ölçeği

Çalışmada yüksek performans beklentilerini ölçmek amacıyla Wang ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında “yöneticim benden yüksek performans beklediğini bana gösterir.” “yöneticim benden en iyi performans göstermemi bekler.”

gibi ifadeler yer almaktadır. Yüksek performans beklentisi ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) (Bkz. Ek-1). Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılarak ölçeğin Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Yüksek performans beklentisi ölçeği için Cronbach Alpha değeri $\alpha=.710$ olarak bulunmuştur.

4.5.2. Öz Yeterlilik Ölçeği

Çalışmada çalışanların öz yeterliliklerini ölçmek amacıyla Chen ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen 8 maddeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında “ işle ilgili belirlediğim hedeflerin çoğuna ulaşabilirim.”, “ işimle ilgili birçok zorluğun üstesinden başarıyla gelebileceğimi düşünüyorum.”, “çalışma arkadaşlarımla karşılaştırıldığımda birçok görevi çok daha iyi yapabilirim.” gibi ifadeler yer almaktadır. Öz yeterlilik ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) (Bkz. Ek-1). Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılarak ölçeğin Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Öz yeterlilik ölçeği için Cronbach Alpha değeri $\alpha=.840$ olarak bulunmuştur.

4.5.3. İş Güvencesizliği Ölçeği

Çalışmada katılımcıların iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla Witte ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen 4 madde tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında “muhtemelen yakın zamanda işimi kaybedeceğim.”, “ işimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum.” gibi ifadeler yer almıştır. İş güvencesizliği ölçeğinde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) (Bkz. Ek-1). Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğin Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. İş güvencesizliği ölçeği için Cronbach Alpha değeri $\alpha=.774$ olarak bulunmuştur.

4.5.4. İşe Bağlılık Ölçeği

Çalışmada katılımcıların işe bağlılıklarını ölçmek amacıyla Balducci ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen 3 boyuttan oluşan 9 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Dinçlik boyutu 1,2,5 numaralı ifadelerden, adanmışlık boyutu 3,4,7 numaralı ifadelerden ve işe yoğunlaşma boyutu 6,8,9 numaralı ifadelerden oluşmaktadır. Kullanılan ölçek, dinçlik boyutu “iş yerimde kendimi enerji dolu hissederim.”, adanmışlık boyutu “ işime karşı istekli ve hevesliyim.” ve işe yoğunlaşma boyutu “ çalışırken tamamen işime konsantre olurum.” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) (Bkz. Ek-1). Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla ölçeğin Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. İşe bağlılık ölçeği için Cronbach Alpha değeri $\alpha=.740$ olarak bulunmuştur. Alt boyutlar ise; dinçlik alt boyutunun Cronbach Alpha değeri $\alpha=.810$, işe adanmışlık alt boyutunun Cronbach Alpha değeri $\alpha=.770$ ve işe yoğunlaşma alt boyutunun Cronbach Alpha değeri $\alpha=.700$ olarak bulunmuştur.

4.6. Demografik Değişkenler

Araştırmanın demografik değişkenleri cinsiyet, yaş aralığı, eğitim düzeyi ve kurumda çalışma süresidir. Cinsiyet kontrol değişkeni, 1=Kadın, 2=Erkek şeklinde, Yaş kontrol değişkeni, 1=18-24 yaş aralığında, 2=25-31 yaş aralığında, 3=32-38 yaş aralığında, 4=39-45 yaş aralığında ve 5=46 yaş ve üzeri olarak kodlanmıştır. Eğitim düzeyi kontrol değişkeni, 1=Lisans ve 2=Yüksek Lisans ve 3= Doktora ve üzeri olarak kodlanmıştır. Son olarak kurumda çalışma süresi kontrol değişkeni ise 1=0-3 yıl arası, 2=4-6 yıl arası, 3=7-10 yıl arası, 4=11-15 yıl arası ve 5=16 yıl ve üzeri şeklinde kodlanmıştır (Bkz. Ek-1).

4.7. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri göstermek amacıyla oluşturduğumuz hipotezler şöyledir:

Hipotez 1: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Öz yeterlilik ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü vardır.

Hipotez 5: Yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik yoluyla işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü vardır.



5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde daha önce literatürde kullanılan ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçekler kullanılarak yapılan analizlerin sonuçlarına dair bilgiler verilmiş ve analiz sonuçları sunulmuştur. Bulgular Çalışma 1 ve Çalışma 2 şeklinde iki farklı çalışma olarak verilmiştir. Analiz sonuçlarında ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin betimsel analizler yapılmış ve bu analiz sonuçları tablolar halinde verilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 25 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Araştırma modelindeki değişkenlerin birbiriyle ilişkilerini inceleyebilmek amacıyla SPSS 25 paket programı ile korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın hipotez testleri Hayes Process Macro versiyon 4.1 paket programı (Hayes, 2018) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullandığımız hipotezleri test etmek amacıyla destekleyici analiz olarak AMOS 25 paket programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

5.1. Çalışma 1'in Analiz Sonuçları

5.1.1. Betimsel İstatistikler

Araştırmada katılımcılar tarafından çevrimiçi olarak doldurulan anket formlarından elde edilen verileri test etmek amacıyla SPSS 25 ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak ankette yer alan demografik soruların frekans ve yüzdelik dağılımları incelenmiştir. Bu bölümde anket çalışmasına katılanların demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin dağılımından yola çıkarak, araştırmaya katılanların % 53.5'i (n=214) kadın, % 46.5'i (n=186) erkektir. Katılımcıların % 7.2'si (n=29) 18-24 yaş aralığında, % 26'sı (n=104) 25-31 yaş aralığında, %32'si (n=128) 32-38 yaş aralığında, %24'ü (n=99) 39-45 yaş aralığında ve %10'u (n=40) 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %83.5'i (n=334) lisans mezunu, %10.3'ü (n=41) yüksek lisans mezunu ve % 5.8'i (n=23) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılanların çalışma süreleri ise, %19'u (n=76) 0-3 yıl arası, %26.5'i (n=106) 4-6 yıl arası, %23.3'ü (n=93) 7-10 yıl arası, 13.8 (n=55) 11-15 yıl arası ve %0.8'i (n=3) 16 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Betimsel istatistikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	214	53.5
	Erkek	186	46.5
Yaş	18-24 yaş aralığında	29	7.2
	25-31 yaş aralığında	104	26
	32-38 yaş aralığında	128	32
	39-45 yaş aralığında	99	24
	46 yaş ve üzeri	40	10
Eğitim Düzeyi	Lisans	334	83.5
	Yüksek Lisans	41	10.3
	Doktora	23	5.8
Kurumda Çalışma Süresi	0-3 yıl arası	76	19
	4-6 yıl arası	106	26.5
	7-10 yıl arası	93	23.3
	11-15 yıl arası	55	13.8
	16 yıl ve üzerinde	3	0.8

5.1.2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla SPSS 25 paket programında korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni yüksek performans beklentileri, aracı değişkeni öz yeterlilik, sonuç değişkeni işe bağlılık, işe bağlılığın alt boyutları olan dinçlik, işe yoğunlaşma, işe odaklanma ve düzenleyici değişken olan iş güvencesizliği arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo.2' de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1- Yüksek Performans Beklentisi	1						
2- Öz Yeterlilik	.282**	1					
3- İş Güvencesizliği	-.008	-.193**	1				
4- Dinçlik	.216**	.221**	.107*	1			
5- İşe Adanmışlık	.173**	.305**	-.051	.617**	1		
6-İşe Yoğunlaşma	.127*	.246**	-.001	.426**	.529**	1	
7- İşe Bağlılık	.211**	.308**	.029	.848**	.772**		1

Standardize edilmiş değerler kullanılmıştır. N= 395, * = p < .05, ** = p < .01

Tablo 2’de verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmanın bağımsız değişkeni yüksek performans beklentilerinin aracı değişken öz yeterlilik ($r=.282^{**}$) ile arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yüksek performans beklentileri ile bağımlı değişken olan işe bağlılık ($r=.211^{**}$) arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan yüksek performans beklentileri ile işe bağlılığın alt boyutları; dinçlik boyutu ($r=.216^{**}$), işe adanmışlık boyutu ($r=.173^{**}$) ve işe yoğunlaşma boyutu ($r=.127^{*}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Aracı değişken öz yeterlilik ile bağımlı değişken işe bağlılık ($r=.308^{**}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öz yeterliliğin işe bağlılığın alt boyutları; dinçlik boyutu ($r=.221^{**}$), işe adanmışlık boyutu ($r=.305^{**}$) ve işe yoğunlaşma boyutu ($r=.246^{**}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın düzenleyici değişkeni, iş güvencesizliğinin aracı değişken öz yeterlilik ($r=-.193^{**}$) ile arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İş güvencesizliğinin, bağımlı değişkenin dinçlik boyutu ($r=.107^{*}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tabloda en yüksek ikili korelasyonlara bakıldığında, ilk sırada işe bağlılık ve öz yeterlilik değişkenleri olduğu ($r=.308^{**}$) görülmekte; bunu takiben işe bağlılığın alt boyutu olan işe adanmışlık ile $.305^{**}$ düzeyinde pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Aracı değişken öz yeterlilik ile bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ($r=.282^{**}$) ve bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile bağımsız değişken işe bağlılık ($r=.211^{**}$) arasındaki pozitif yönlü ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durum yüksek performans beklentilerindeki artışın çalışanların öz yeterliliklerini ve işe bağlılıklarını artırdığı söylenebilir. Diğer yandan en düşük korelasyon ilişkisinin ise, düzenleyici değişken iş güvencesizliği ile aracı değişkenimiz öz yeterlilik ($r=-.193^{**}$) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile düzenleyici değişken iş güvencesizliği ($r=-.008$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

5.1.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırmada değişkenlerin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin ölçülebilmesi için Cronbach’s Alpha yöntemi kullanılmıştır. Korelasyon analizi yapılarak Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve değişkenler arasındaki ikili ilişkiler ve bu ilişkilerin yönleri belirlenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0 ile 1 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır (Vaske vd., 2017:164). İfadeler arasındaki korelasyonlar arttığında alfa katsayısı da artacaktır. İç tutarlılık, ifadelerden oluşan bir örneklemin birbiriyle olan ilişkisiyle ilgiliyken, homojenlik tek boyutluluğu ifade etmektedir (Green vd., 1977: 831). Cronbach Alpha katsayısı literatürde farklı sınıflandırmalarla yer almaktadır. En yaygın kabul edilen yaklaşıma dair sınıflandırma şu şekildedir, $0.9 \leq \alpha$ mükemmel, $0.7 \leq \alpha < 0.9$ İyi, $0.6 \leq \alpha < 0.7$ kabul edilebilir, $0.5 \leq \alpha < 0.6$ zayıf ve $\alpha < 0.5$ kabul edilemez (Kılıç, 2016: 48).

Doğrulayıcı faktör analizi, alt ölçekler kullanılarak bir analizin nasıl puanlanabileceğini belirler; yani, faktör sayısı alt ölçek sayısının göstergesidir. Hangi maddenin hangi faktöre yüklendiği, madde-faktör ilişkisi alt ölçeklerin nasıl puanlanması gerektiğini gösterir (Brown ve Moore, 2012: 363). Yapılan faktör analizi sonucunda her bir ölçek ifadesinin faktör yükleri değerinin 0.40 ve üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Şencan, 2005: 387).

Bir dizi değişken arasındaki ilişkilere dair hipotezleri test etmek amacıyla kullanılan CFA, ölçüm modeli ile yapısal model arasında faydalı bir ayrım yapması sebebiyle istatistiksel olarak genel yapısal eşitlik modelinin en iyi örneğidir (Hoyle, 200: 465). Literatürde kabul edilen uyum iyiliği indeksleri, ki-kare serbestlik dercesinin $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ iyi uyum, $2 \leq \chi^2/sd \leq 3$ yeterli uyum, karşılaştırmalı uyum indeksi, $0.95 \leq CFI \leq 1.00$ iyi uyum, $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ yeterli uyum, uyum iyiliği indeksi (GFI) $0.95 \leq GFI \leq 1.00$ iyi uyum ve $0.90 \leq GFI \leq 0.95$ yeterli uyum, artmalı uyum endeksi (IFI) $0.95 \leq IFI \leq 1.00$ iyi uyum, $0.90 \leq IFI \leq 0.95$ yeterli uyum, yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA) $0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$ iyi uyum (Byrne, 2013; Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007). Standart kök ortalama kare artık (SRMR) $SRMR \leq 0.5$ iyi uyum (Hu ve Bentler, 1999).

Tablo 3'te araştırmanın bağımsız değişkeni olan “yüksek performans beklentisi”nin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha katsayıları özetlenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilen modelin faktör yüklerinin arzu edilen düzeyde olmaları nedeniyle ölçek maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Elde edilen Cronbach's Alpha analizi bulguları değerlendirildiğinde ise iyi düzeyde olduğu görülmektedir. (Kılıç, 2016).

Tablo 3. Yüksek performans beklentisi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonuçları

Ölçek Maddeleri	CFA
YPB 1	.588
YPB 2	.921
YPB 3	.537
Cronbach's Alpha	.710

YPB= Yüksek Performans Beklentisi

Araştırmanın aracı değişkeni “öz yeterlilik” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin ortaya konulabilmesi için elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 4'te özetlenmiştir. Analiz bulgularına baktığımızda Cronbach's Alpha katsayısının $\alpha=.710$ olduğu yani güvenilirlik katsayısının iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer yandan, yüksek performans ölçeğinin ölçek maddelerinin faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sebeple ölçek maddelerinde değişiklik yapılmamıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken veri uyum iyiliğini artırabilmek adına önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak ilgili değişkenin ölçek maddelerinden (ÖZY1 ve ÖZY5) faktör yüklerinin istenilen düzeyin altında olduğu görüldüğünden maddeler analiz kapsamından çıkarılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçeğin güvenilirliğinin iyi düzeyde ($\alpha=.840$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Öz yeterlilik değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	CFA
ÖZY 1	.385
ÖZY 2	.784
ÖZY 3	.660
ÖZY 4	.778
ÖZY 5	.473
ÖZY 6	.627
ÖZY 7	.513
ÖZY 8	.626
Cronbach's Alpha	.840

ÖZY= Öz Yeterlilik

Tablo 5'de araştırmanın bağımlı değişkeni olan “işe bağlılık” ve alt boyutları “dinçlik”, “işe adanmışlık” ve “işe yoğunlaşma” değişkenlerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha

katsayıları özetlenmektedir. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda işe yoğunlaşma ölçeğinin maddelerinden biri olan (İYGİNLŞM 6) faktör yükünün istenilen düzeyde olmaması dolayısıyla analiz kapsamından çıkarılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçek güvenilirlikleri; dinçlik ölçeğinin $\alpha = .810$ ile iyi düzeyde, işe adanmışlık ölçeğinin $\alpha = .770$ iyi düzeyde, işe yoğunlaşma ölçeğinin $\alpha = .700$ iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İşe bağlılık değişkenleri için doğrulamalı faktör (CFA) ve güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçek Maddeleri	Dinçlik CFA	İşe Adanmışlık CFA	İşe Yoğunlaşma CFA
DNÇLK 1	.761		
DNÇLK 2	.777		
DNÇLK 3	.752		
ADNMŞLK 1		.718	
ADNMŞLK 2		.799	
ADNMŞLK 3		.658	
YGİNLŞM 1			.776
YGİNLŞM 2			.683
YGİNLŞM 3			.350
Cronbach's Alpha	.810	.770	.700

DNÇLK=dinçlik, ADNMŞLK= işe adanmışlık, YGİNLŞM= işe yoğunlaşma

Araştırmanın düzenleyici değişkeni olan “iş güvencesizliği” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeğin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla doğrulamalı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliğini test etmek için ise, Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları tablo 6'da özetlenmiştir.

Doğrulamalı faktör analizi gerçekleştirilirken modifikasyon indeksleri alınmıştır. İlgili değişkenin ölçek maddelerinden (İŞGV 1) faktör yükünün istenilen düzeyin altında olduğu görüldüğünden madde analiz kapsamından çıkarılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçeğin güvenilirliğinin ($\alpha = .774$) iyi düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 6. İş güvencesizliği ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	CFA
İŞGV 1	.471
İŞGV 2	.727
İŞGV 3	.772
İŞGV 4	.405
Cronbach's Alpha	.774

İŞGV= İş Güvencesizliği

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri modelin bütüncül olarak uyumlu olduğunu gösterdiği için model uyum indeksleri her bir değişken için ayrı ayrı analiz edilmemiştir. Modelin bütüncül olarak uyum düzeyini gösteren uyum indeksleri ($\chi^2/df=3.19$; GFI= 0.85; CFI=0.85; IFI=0.85; SRMR=0.67; RMSEA=0.07) iyi düzeyde uyumun var olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Model uyum indeksleri

	İndeks	Değer
CFA: Model Uyum İndeksleri	χ^2/df	3.19
	GFI	.85
	CFI	.85
	IFI	.85
	SRMR	.67
	RMSEA	.07

5.1.4. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları

Ortak metod varyansı, çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve algılarını inceleyen ampirik araştırmalarda, tüm verilerin aynı kişilerden, aynı zamanda ya da aynı yöntemle toplanması durumunda ortaya çıkan önemli bir sorundur (Podsakoff vd., 2003).

Ortak metod varyans sorunu olup olmadığının anlaşılması için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Harman testinin bulguları, tüm ifadeler tek faktöre atandığında, açıklanan varyansın 0.50'den az olduğu, altı faktöre toplandığında ise 0.50'den fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan değişkenler altı faktör altında toplanarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tek faktörün açıkladığı varyans faktörün % 24.951 olduğu görülmüştür. Değişkenler altı faktör altında toplandığında %59.868'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara bakarak araştırmada ortak metod varyans problemi olmadığı görülmüştür.

İkinci adımda, yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği, işe bağlılık ve işe bağlılığın alt boyutları olan; dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe adanmışlığı içeren altı faktörlü bir modelin iyi uyum indekslerini sağladığı ($\chi^2/df=2.026$, GFI=.930, CFI=.940, IFI=.940, SRMR=0.053, RMSEA=0.051) görülmektedir

Yapılan analizde tüm değişkenler tek faktöre toplandığında Model 1'de modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=9.343$ GFI=.571, CFI=.431, IFI=.434, SRMR=.136, RMSEA=.146) yeterli olmadığı görülmektedir.

Model 3’de yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik ve iş güvencesizliği olmak üzere üç faktör oluşturulmuştur ve modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=5.451$, GFI=.758, CFI=.700, IFI=.702, SRMR=.106, RMSEA=.106) üçüncü model için yeterli olmadığı görülmüştür.

Model 4’te yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik iş güvencesizliği ve dinçlik olmak üzere dört faktör oluşturulmuştur ve modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=3.195$, GFI=.854, CFI=.856, IFI=.857, SRMR=.067, RMSEA=.075) dördüncü model için yeterli olmadığı görülmüştür.

Son olarak araştırmada kullanılan yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılık değişkeninin dinçlik boyutu, işe adanmışlık boyutu, işe yoğunlaşma boyutu olmak üzere altı faktör kullanılarak yapılan analiz sonuçları Model 6’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre, Model 6’nın veri ile uyumunun kabul edilebilir olduğu görülmektedir ($\chi^2/df=2.026$, GFI=.930, CFI=.940, IFI=.940, SRMR=0.053, RMSEA=0.051) sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları

	X²df	GFI	CFI	IFI	SRMR	RMSEA
Model 1 (Tek Faktör)	9.343	.571	.431	.434	.136	.146
Model 3 (Üç Faktör)	5.451	.758	.700	.702	.106	.106
Model 4 (Dört Faktör)	3.195	.854	.856	.857	.067	.075
Model 6 (Altı Faktör)	2.026	.930	.940	.940	.053	.051
İyi Uyum	$\chi^2/sd \leq 3$	$0.90 \leq GFI$	$0.95 \leq CFI$	$0.95 \leq IFI$	$SRMR \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$

Model 4 ‘de uyum iyiliği değerlerine yakın değerlerin olduğu görülmekte fakat altı faktöründe analize dahil edildiği model 6’nın analiz sonuçlarının model uyum iyiliklerinin daha iyi bir uyum gösterdiği görülmüştür.

5.1.5. Geçerlilik Analizi Sonuçları

Araştırmanın hipotez testleri yapılmadan önce, her ölçeğin ve alt boyutlarının yapısal geçerliliği test edilmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, ölçeklerin birleşik güvenirlik (CR) katsayılar ve yakınsak geçerliliğin sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek amacıyla ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlanabilmeleri için birleşik güvenirlik katsayısının (CR) 0.70 değerinin üzerinde, ortalama açıklanan varyansın (AVE) ise, 0.50'den büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, birleşik güvenirlik katsayılarının (CR) 0.70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer yandan analiz sonuçlarına göre, yüksek performans beklentisi (AVE=.490) ve öz yeterlilik (AVE=.450) ölçeklerinin ortalama açıklanan varyans değerlerinin 0.50'nin altında olduğu görülmektedir. Fornell ve Larcker' e (1981) göre AVE değeri 0.50'den küçük olmasına rağmen CR değeri 0.70'den büyük ise 0.490 ve 0.450 AVE değeri kabul edilebilirdir. Tablo 9'a bakıldığında, görüleceği üzere yüksek performans beklentisinin CR değeri .730 ve öz yeterlilik ölçeğinin CR değeri .830'dur. Kline (2015), alfa ve CR değerlerinin 0.70' den büyük olması ölçüm neticesinin güvenilir olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca tüm ölçeklerin Cronbach's Alpha sonuçlarının 0.70'in üzerinde olduğu ve yeterli güvenirliği sağladığı görülmektedir.

Tablo 9. Geçerlilik analizi sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alpha	CR	AVE
1- Yüksek Performans Beklentisi	.700	.730	.490
2- Öz Yeterlilik	.840	.830	.450
3- İş Güvencesizliği	.790	.810	.600
4- Dinçlik	.810	.810	.580
5- İşe Adanmışlık	.770	.770	.530
6-İşe Yoğunlaşma	.700	.700	.530
7- İşe Bağlılık	.760	.760	.546

5.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmada kullanılan yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılık değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik tanımlayıcı istatistikler

	Ort.	Std. Sapma	Min.	Max.
Yüksek Performans Beklentisi	4.26	0.71	1.33	5.00
Öz Yeterlilik	4.50	0.46	2.17	5.00
İş Güvencesizliği	2.46	1.17	1.00	5.00
Dinçlik	4.13	0.68	1.67	5.00
İşe Adanmışlık	4.39	0.56	2.00	5.00
İşe Yoğunlaşma	4.38	0.57	2.50	5.00
İşe Bağlılık	4.30	0.60	2.05	5.00
N=395				

Tablo 10’da yer alan verilere göre; yüksek performans beklentisinin ortalaması, 4.26; standart sapması ise 0.71’dir. Aracı değişken öz yeterliliğin ise, ortalaması 4.50; standart sapması 0.46’dır. Düzenleyici değişken iş güvencesizliğine ait tanımlayıcı istatistik analizine göre ölçeğin ortalaması 2.46; standart sapması ise 1.17’dir. Sonuç değişkeni işe bağlılığın alt boyutlarından dinçlik boyutunun ortalaması 4.13; standart sapması 0.68, işe bağlılığın diğer boyutu işe adanmışlığın ortalaması 4.39; standart sapması 0.56 ve son olarak işe yoğunlaşma boyutunun ortalaması 4.38; standart sapması ise 0.57 olduğu ve işe bağlılık ölçeğinin ortalaması 4.30; standart sapması 0.60’dır.

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) normallik testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiğinin göstergesi olarak Skewness değerinin 3’ten ve Kurtosis değerinin 10’dan daha küçük bir değer alması yeterlidir (Kline, 1998). Çalışmadaki verilerin çarpıklık (Skewness=-2.26) ve basıklık (Kurtosis= 5.57) belirtilen bu aralıkları içerdiği görülmektedir. Çarpıklık katsayısının negatif olması verilerin çoğunun ortalamadan sağ tarafında yer aldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013).

5.1.7. Hipotez testleri

5.1.7.1. Yüksek Performans Beklentileri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık İlişkisine Ait Analiz Sonuçları

Genel anlamda aracı değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen niteliksel (örneğin, cinsiyet, ırk,sınıf) veya niceliksel (örneğin, ödül düzeyi) bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). İş araştırması

tasarımlarını geliştirmenin ve dolayısıyla daha gerçekçi ve doğru bulgular sağlamanın güçlü bir yolu, çalışmalara ilişkin aracı değişkeni eklemektir (Namazi ve Namazi, 2016). Doğal olarak oluşan, ölçülebilen ya da belirlenebilen yaş, cinsiyet, endüstri türü gibi değişkenler aracı değişken olarak kullanılabilir ya da koşulların manipülasyonu yoluyla aracı değişkenler yapay olarak da yaratılabilir (Ro, 2012).

Veriler SPSS PROCESS eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. Bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki indirekt etkileri araştırmak için Model 4 (Hayes, 2017; Hayes, 2022) kullanılarak aracılık analizi yapılmış ve %95 güven aralığında 5000 ön yükleme örneği ile bootstrap yöntemi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü

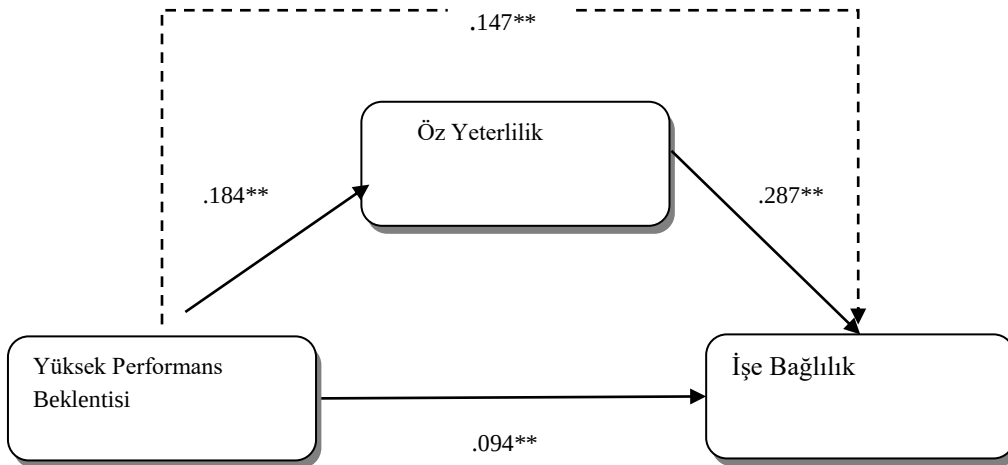
Aracı Değişken: Öz Yeterlilik						
	Effect	Se	t değeri	P	LLCI	ULCI
Constant	3.7159	.1368	27,1687	.000	3.447	3.984
Yüksek Performans Beklentisi	.184	.031	5.819	.000	.129	.246
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık						
Constant	3.677	.148	24.800	.000	3.385	3.968
Yüksek Performans Beklentisi	.147	.034	4.288	.000	.079	.214
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık						
Constant	2.608	.242	10.743	.000	2.131	3.086
Yüksek Performans Beklentisi	.094	.034	2.728	.000	.026	.162
Öz Yeterlilik	.287	.052	5.445	.000	.183	.391
R	R-sq		F		P	
.334	.111		24.689		0.000	
Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi						
Effect	SE		BootLLCI		BootULCI	
.052	.020		.021		.101	
Toplam Etki						
Effect	Se		t değeri		p	
.147	.034		4.288		.000	

Standardize edilmiş değerler kullanılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin aracı değişken öz yeterlilik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.184; p=0.000). Yüksek performans beklentisinin öz yeterlilik üzerindeki etkisinin pozitif olduğu görülmektedir. Anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI: .121, ULCI: .246) değeri sıfır değerinin içermediğinden “yüksek performans beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” varsayımı yani Çalışma 1’in 2.Hipotezi desteklenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin bağımsız değişken işe bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.147; p=0.000). Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI:.079, ULCI:.214) değerinin sıfırı içermediği görülmüştür ve “yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” varsayımı olan Çalışma 1’in 1. Hipotezi desteklenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, aracı değişken öz yeterliliğin bağımlı değişken işe bağlılık üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.287, p=0.000). Değişkenler arasındaki etki pozitif yönlüdür ve anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI: 183, ULCI: 391) değerinin sıfırı içermediği için “öz yeterlilik ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır” varsayımı kabul edilmiştir. Çalışma 1’e ait 3. Hipotez desteklenmiştir.



Şekil 2. Yüksek performans beklentilerinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolüne ait model

Analiz sonuçlarına göre değişkenler arasındaki gereken anlamlı etkinin sağlandığı görülmüştür. Bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin bağımlı değişken işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinin % 14.7'lik kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır.

Bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile aracı değişken öz yeterliliğin birlikte bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, yüksek performans beklentisinin işe bağlılık üzerindeki direkt etkisinin azaldığı fakat anlamlı etkinin devam ettiği ($\beta = 0.094$, $p = 0.00$) görülmektedir. Öz yeterliliğin ($\beta = 0.052$ SE = .020, BootLLCI = .021, BootULCI = .101) aracılık etkisinin anlamlı olduğu güven aralığı değerinin sıfırı içermemesi analiz sonuçlarında ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda; "Öz yeterlilik, yüksek performans beklentileri ve işe bağlılık arasındaki olumlu ilişkide aracı bir etkiye sahiptir" varsayımı doğrulanmıştır ve Çalışma 1'e ait Hipotez 4 desteklenmiştir.

5.1.7.2. Yüksek Performans Beklentileri ile Öz Yeterlilik İlişkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

İki değişken arasındaki ilişkinin gücü üçüncü bir değişkene bağlı olduğunda, moderatör etki görünür. Biçimsel olarak, dolaylı bir etkinin gücü bazı değişkenlerin seviyesine bağlı olduğunda veya başka bir deyişle aracılık ilişkileri bir moderatörün seviyesine bağlı olduğunda koşullu aracılık (Moderated Mediation) ortaya çıkar (Preacher vd., 2010 :197). Araştırmada yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisini test edebilmek amacıyla bootstrap tekniği kullanılmıştır. SPSS PROCESS (Hayes, 2017) uygulaması ile 5000 yeniden örnekleme metoduyla model 7 kullanılarak yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ilişkin hipotezin desteklenebilmesi için %95 güven aralığındaki (confidence interval) değerlerinin sıfırı içermemesi gerekmektedir. Ayrıca p değerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer yandan yüksek performans beklentileri ile moderatör değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri üzerinde .307'lik bir etki olduğu; iş güvencesizliği ile aracı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve .070'lik bir etkisinin olduğu analiz sonuçlarına görülmektedir. Son olarak iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi ile bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin öz yeterliliğin üzerindeki etkisinin azaldığı görülmektedir. İş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ait analiz sonuçları

Mediatör Değişken: Öz Yeterlilik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	3.187	.307	10.362	.000
YPB	.350	.070	4.978	.000
İŞGV	.258	.128	2.017	.044
YPB*İŞGV	-.077	.029	-2.643	.000

İş Güvencesizliği	Moderated Mediation Sonuçları (Bağımlı Değişken: Öz Yeterlilik)			
	Effect	(SE)	BootLLCI	BootULCI
Düşük İş Güvencesizliği	.272	.045	.182	.362
Orta Düzey İş Güvencesizliği	.168	.031	.107	.230
Yüksek İş Güvencesizliği	.065	.054	-.041	.171
R	R-sq		F	P
.334	.111		24.689	.0000
	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Koşullu Aracılık	-.022	.013	-.048	.002

İş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisine yönelik analiz sonuçlarına bakıldığında, yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır ($b=3.187$; $SE=.307$; $t=4.978$; $p=.000$), $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. İş güvencesizliği ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($b=.258$; $SE=.128$; $t=2.017$; $p=.044$), $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

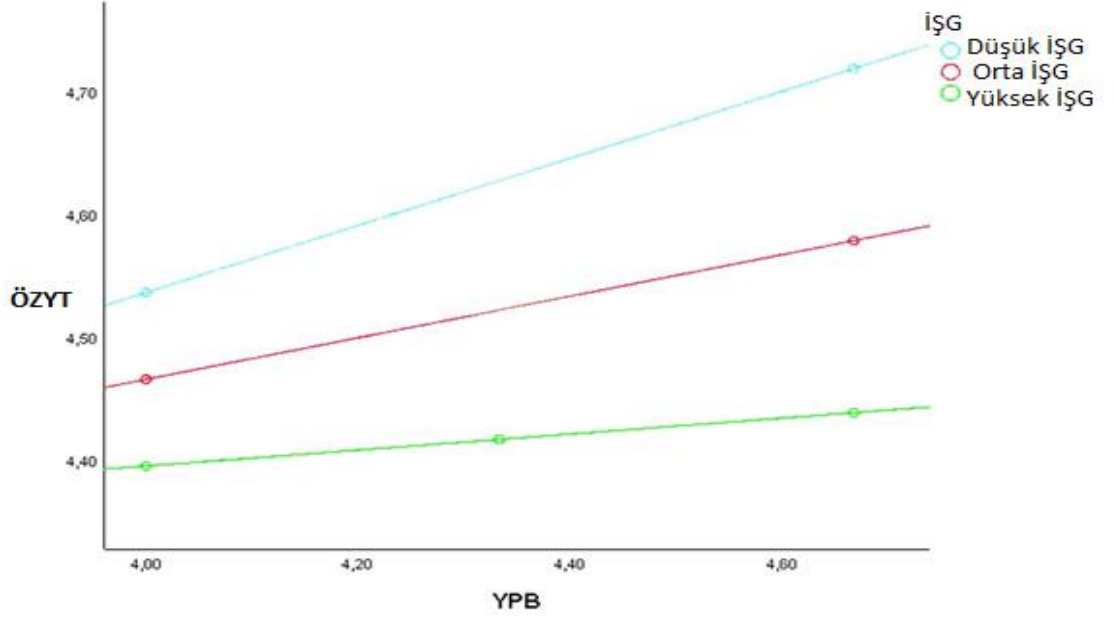
İş güvencesizliğinin, yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide negatif yönlü koşulsal etkisi vardır ($b=-.077$; $SE=.029$; $t=-2.643$; $p=.000$) $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. Analiz sonuçları doğrultusunda, iş güvencesizliğini yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 12’de verilen analiz sonuçlarına göre, düşük ve orta düzeyde iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentisi öz yeterlilik ilişkisinde düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Ancak çalışanların iş güvencesizliği yüksek olduğu durumda yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişki anlamsızlaşmaktadır ($E=.065$; $SE=.054$; $ILLCI=-.048$; $ULCI=.171$).

Düşük düzeyde iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisi anlamlıdır ($E=.272$; $SE=.045$; $LLCI=.182$; $ULCI=.362$). Düşük düzeyde iş güvencesizliğinin koşulsal etkisi sıfır değerini içermediğinden, koşullu dolaylı etki endeks değeri (Index of moderated mediation) istatistiki olarak anlamlıdır.

Orta düzeyde iş güvencesizliğini yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisi anlamlıdır ($E=.168$; $SE=.031$; $LLCI=.182$; $ULCI=.230$). Orta düzey iş güvencesizliğinin koşulsal etkisi sıfır değerini içermediğinden, koşullu dolaylı etki endeks değeri (Index of moderated mediation) istatistiki olarak anlamlıdır.

Analiz sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin düşük ve orta olduğu durumlarda iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide düzenleyici etkisin olduğu; iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda ise bu koşulsal etkinin anlamsıza dönüştüğü görülmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesizliği yaşayan çalışanların yüksek beklentiler karşısında işini kaybetme korkusu yaşadığı ve bununla öz yeterliliklerini azalttığı görülmektedir. son durumda söylenebilir ki, iş güvencesizliği arttıkça yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilikle pozitif yönlü ilişkisi azalmakta ve iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda değişkenler arasındaki ilişki anlamsızlaşmaktadır.



Şekil 3. Yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi

Yapılan analizler sonucu iş güvencesizliğinin öz yeterliliğin aracılık ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisinin olduğunu göstermektedir. İş güvencesizliğinin düşük olduğu durumda öz yeterliliğin aracılık etkisinin daha yüksek olduğu, iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda öz yeterliliğin aracılık etkisinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma 1 kapsamında yapılan analizler sonucunda araştırma modeline göre oluşturulan araştırma hipotezler ile bu hipotezlerin desteklenip desteklenmediği durumları aşağıdaki tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Çalışma 1’in hipotez testleri

Hipotezler	
Hipotez 1: Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır	Desteklenmiştir
Hipotez 2: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 3: Öz yeterlilik ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 5: Yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik yoluyla işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmiştir

Yapılan analizler sonucu, yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasında, yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasında, çalışanların öz yeterlilikleri ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edildi.

Öz yeterliliğin aracılık ilişkisine yönelik yapılan, analiz sonucunda öz yeterliliğin yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu görülmüştür. H4 hipotezi kabul edildi.

İş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine yönelik yapılan analiz sonucunda, yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik yoluyla işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

5.2. Çalışma 2'nin Analiz Sonuçları

5.2.1. Betimsel İstatistikler (Çalışma 2)

Araştırmanın bu bölümünde Çalışma 2' de yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin veriler Tablo 14'te verilmiştir. Çalışma 2'nin örneklemini Trabzon'da çalışan 275 satış elemanı oluşturmaktadır.

İkinci çalışmanın katılımcılarının ankette yer alan demografik değişkenlere dair sorulara verdikleri yanıtların yüzde ve frekans değerleri şöyledir. Ankete katılanların % 56.4'ü (n=155) kadın, %43.6'sı (n=120) erkektir.

Katılımcıların %13.5'i (n=37) 18-24 yaş aralığında, %28'i (n=77) 25 ile 31 yaş aralığında, %22.5'i (n=62) 32 ile 38 yaş aralığında, %23.3'ü (n=64) 39 ile 45 yaş aralığında ve %12.7'si (n=35) ise 46 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

Ankete katılanların %33.8'i (n=93) lise mezunu, %30.5'i (n=84) önlisans mezunu, %29.8'i (n=82) lisans mezunu, %5.1'i (n=14) yüksek lisans mezunu ve %7'si (n=2) de doktora mezunudur.

Ankete katılanların kurumlarında çalışma süreleri bakımından dağılımı ise %32'si (n=88) 2 ile 4 yıl arasında, %17.1'i (n=47) 5 ile 7 yıl arasında, %20.7'si (n=57) 8 ile 10 yıl arasında, %30.2'si (n=83) 14 yıl ve üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak katılımcıların çalıştığı sektörler açısından dağılımı; %23.3'ü (n=64) tekstil, %29.8'i (n=82) telekomünikasyon, %5.5'i (n=15) hazır giyim, %5.1'i (n=14) beyaz eşya, %12'si (n=33) mobilya, %12.7'si (n=35) gıda ürünleri, ve %11.6'sı finans ve sigorta sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 14. Betimsel istatistikleri (Çalışma 2)

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	155	56.4
	Erkek	120	43.6
Yaş	18-24 yaş aralığında	37	13.5
	25-31 yaş aralığında	77	28
	32-38 yaş aralığında	62	22.5
	39-45 yaş aralığında	64	23.3
	46 yaş ve üzeri	35	12.7
Eğitim Düzeyi	Lise	93	33.8
	Önlisans	84	30.5
	Lisans	82	29.8
	Yüksek Lisans	14	5.1
	Doktora	2	0.7
Kurumda Çalışma Süresi	2-4 yıl arası	88	32
	5-7 yıl arası	47	17.1
	8-10 yıl arası	57	20.7
	14 yıl ve üzerinde	83	30.2
Çalıştığı Sektör	Tekstil	64	23.3
	Telekomünikasyon	82	29.8
	Hazır Giyim	15	5.5
	Beyaz Eşya	14	5.1
	Mobilya	33	12
	Gıda Ürünleri	35	12.7
	Finans ve Sigorta	32	11.6

5.2.2. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları (Çalışma 2)

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla SPSS 25 paket programında korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni yüksek performans beklentileri, aracı değişkeni öz yeterlilik, sonuç değişkeni işe bağlılık, işe bağlılığın alt boyutları olan dinçlik, işe yoğunlaşma, işe odaklanma ve düzenleyici değişken olan iş güvencesizliği arasındaki korelasyon analizi sonuçları tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayıları (Çalışma 2)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1- Yüksek Performans Beklentisi	1						
2- Öz Yeterlilik	.822**	1					
3- İş Güvencesizliği	.106	.079	1				

Tablo 15. (Devamı)

4- Dinçlik	.378**	.416**	.163**	1		
5- İşe Adanmışlık	.484**	.505**	.064	.703**	1	
6-İşe Yoğunlaşma	.534*	.541**	.133*	.673**	.720**	1
7- İşe Bağlılık	.518**	.541**	.136*	.892**	.900**	1

Standardize edilmiş değerler kullanılmıştır. N= 395, * = p < .05, ** = p < .01

Tablo 15’de verilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, araştırmanın bağımsız değişkeni yüksek performans beklentisinin aracı değişken öz yeterlilik ($r=.822^{**}$) ile arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yüksek performans beklentileri ile bağımlı değişken işe bağlılık ($r=.518^{**}$) arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan yüksek performans beklentileri ile bağımsız değişken işe bağlılığın alt boyutları; dinçlik boyutu ($r=.378^{**}$), işe adanmışlık boyutu ($r=.484^{**}$) ve işe yoğunlaşma boyutu ($r=.534^{*}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Aracı değişken öz yeterlilik ile bağımlı değişken işe bağlılık ($r=.541^{**}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öz yeterliliğin işe bağlılığın alt boyutları; dinçlik boyutu ($r=.416^{**}$), işe adanmışlık boyutu ($r=.500^{**}$) ve işe yoğunlaşma boyutu ($r=.541^{**}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Araştırmanın düzenleyici değişkeni, iş güvencesizliğinin aracı değişken öz yeterlilik ($r=0.079$) ile arasında $p<0.05$ olduğundan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş güvencesizliğinin, bağımlı değişkenin dinçlik boyutu ($r=.163^{*}$) ve işe yoğunlaşma alt boyutu ($r=.133^{*}$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülürken; işe bağlılığın diğer alt boyutu olan işe adanmışlık boyutu ($r=0.064$) $p<0.05$ olduğundan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tabloda en yüksek korelasyon ilişkilerine bakıldığında, ilk sırada bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile aracı değişken öz yeterlilik ($r=.822^{**}$) arasında olduğu görülmektedir. En düşük korelasyon ilişkisi ise, yüksek performans beklentileri ile işe bağlılığın alt boyutu olan dinçlik boyutu ($r=.378^{**}$) arasındadır.

5.2.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri (Çalışma 2)

Çalışma 2’de değişkenlerin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizini (CFA) ve güvenilirliklerini ölçmek amacıyla da Cronbach’s Alpha yöntemi kullanılmıştır. Korelasyon analizi yapılarak Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve değişkenler arasındaki ikili ilişkiler ve bu ilişkilerin yönleri belirlenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha analizleri yapılmış ve analiz sonuçları tabloda verilmiştir. Güvenilirlik katsayısı normalde 0 ile 1 arasında değişir. Ancak aslında katsayının bir alt sınırı yoktur. Cronbach's Alpha katsayısı 1.0'a ne kadar yakınsa ölçekteki maddelerin iç tutarlılığı o kadar yüksektir (Gliem ve Gliem, 2003). Kılıç, (2016) Cronbach Alpha katsayısına ait kabul görmüş yaygın sınıflandırmayı, $0.9 \leq$ Mükemmel, $0.7 \leq \alpha < 0.9$ İyi, $0.6 \leq \alpha < 0.7$ kabul edilebilir, $0.5 \leq \alpha < 0.6$ zayıf ve $\alpha < 0.5$ kabul edilemez, olarak belirtmiştir.

Analizler SPSS 25 ve AMOS 25 paket programları ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, alt ölçekler kullanılarak bir analizin nasıl puanlanabileceğini belirler; yani, faktör sayısı alt ölçek sayısının göstergesidir. Faktör yükleri maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan değerlerdir ve işaretine bakılmaksızın, 0.3-0.59 arasında faktör yükü değeri orta düzeyde, 0.6 ve üzeri faktör yükü değeri ise yüksek düzeyde büyüklükler olarak değerlendirilir. Faktör yükü 0.3 olan madde ise düşük faktör yükü olarak görülür ve maddenin analizden çıkartılmasında dikkate alınır (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 16'da ikinci araştırmanın bağımsız değişkeni olan “yüksek performans beklentilerinin” elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin test etmek ve güvenilirliklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha katsayıları özetlenmektedir.

Tablo 16.Yüksek performans beklentisi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) sonuçları (Çalışma 2)

Ölçek Maddeleri	CFA
YPB 1	.831
YPB 2	.758
YPB 3	.559
Cronbach's Alpha	.730
YPB=Yüksek Performans Beklentisi	

Araştırmada kullanılan “yüksek performans beklentisi” ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Wang vd., (2020) tarafından geliştirilen ve 3 soru tek boyuttan oluşan yüksek performans beklentileri ölçeği kullanılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunun güvenilir düzeyde ($\alpha=.730$) olduğu tespit edilmiştir. Wang vd. (2020) yaptıkları çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değerini ($\alpha=.810$) olarak bulmuşlardır. Bu sonuç her iki çalışmada da yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu kanıt sağlamaktadır.

Araştırmanın aracı değişkeni “öz yeterlilik” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı

faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin ortaya konulabilmesi için elde edilen Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 17'de özetlenmiştir.

Doğrulamalı faktör analizi gerçekleştirilirken veri uyum iyiliğini artırabilmek adına önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak ilgili değişkenin ölçek maddelerinden (ÖZY5) faktör yüklerinin istenilen düzeyin altında olduğu görüldüğünden maddeler analiz kapsamından çıkarılmıştır..

Tablo 17. Öz yeterlilik değişkeni için doğrulamalı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi sonuçları (Çalışma 2)

Ölçek Maddeleri	CFA
ÖZY 1	.705
ÖZY 2	.864
ÖZY 3	.845
ÖZY 4	.869
ÖZY 5	.360
ÖZY 6	.765
ÖZY 7	.665
ÖZY 8	.684
Cronbach's Alpha	.910
ÖZY= Öz Yeterlilik	

Araştırmada kullanılan öz yeterlilik ölçeğinin doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Chen vd., (2020) tarafından geliştirilen ve 8 soru tek boyuttan oluşan öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçeğin güvenilirliğinin mükemmel düzeyde ($\alpha=.910$) olduğu tespit edilmiştir. Chen vd. (2020) yaptıkları çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değerini ($\alpha=.870$) olarak bulmuşlardır. Bu sonuç her iki çalışmada da yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunu kanıt sağlamaktadır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan işe bağlılığın alt boyutları “dinçlik”, “işe adanmışlık” ve “işe yoğunlaşma” değişkenlerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde yapılan doğrulamalı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha katsayılarına yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tablo 18' de doğrulamalı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri ve güvenilirlik katsayısı gösterilmektedir.

Tablo 18. İşe bağlılık değişkenleri için doğrulamalı faktör (CFA) ve güvenilirlik analizi sonuçları (Çalışma 2)

Ölçek Maddeleri	Dinçlik CFA	İşe Adanmışlık CFA	İşe Yoğunlaşma CFA
DNÇLK 1	.748		
DNÇLK 2	.837		
DNÇLK 3	.768		

Tablo 18. (Devamı)

ADNMŞLK 1	.820		
ADNMŞLK 2	.833		
ADNMŞLK 3	.753		
YĞNLŞM 1		.625	
YĞNLŞM 2		.841	
YĞNLŞM 3		.800	
Cronbach's Alpha	.830	.840	.770

DNÇLK=dinçlik, ADNŞLK= işe adanmışlık, YĞNLŞM= işe yoğunlaşma

Araştırmada Balducci vd., (2010) tarafından geliştirilen işe bağlılık ölçeği, dinçlik (1,2,5), işe adanmışlık (3,4,7) ve işe yoğunlaşma (6,8,9) boyutlarından oluşan 9 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ölçeklerin güvenilirlikleri; dinçlik ölçeğinin ($\alpha=.830$) ile iyi düzeyde, işe adanmışlık ölçeğinin ($\alpha=.840$) iyi düzeyde, işe yoğunlaşma ölçeğinin ($\alpha=.700$) iyi düzeyde olduğu görülmektedir. İşe bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ise ($\alpha=.790$) olduğu yapılan analizler sonucunda bulunmuştur. Balducci vd. (2010) yaptıkları çalışmada işe bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değerini ($\alpha=.840$) olarak bulmuşlar. Bu sonuçlar bize ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Son olarak araştırmanın düzenleyici değişkeni olan “iş güvencesizliği” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin ölçek maddelerinin faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu görülmüştür. Cronbach' Alpha analizi bulgularına göre ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı ($\alpha=.830$) iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş güvencesizliği değişkeninin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. İş güvencesizliği ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi (Çalışma 2)

Ölçek Maddeleri	CFA
İŞGV 1	.550
İŞGV 2	.601
İŞGV 3	.868
İŞGV 4	.857
Cronbach's Alpha	.830

Araştırmada iş güvencesizliğini ölçmek amacıyla De Witte vd., (2010) tarafından geliştirilen ve 4 madde tek boyuttan oluşan iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm maddelerin faktör yüklerinin istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre faktör güvenilirliği ($\alpha = .830$) iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Witte vd. (2010) yaptıkları çalışmada ölçeğe yönelik Cronbach's Alpha değerinin ($\alpha = .860$) olduğunu bulmuşlardır.

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri modelin bütüncül olarak uyumlu olduğunu gösterdiği için model uyum indeksleri her bir değişken için ayrı ayrı analiz edilmemiştir. Modelin bütüncül olarak uyum düzeyini gösteren uyum indeksleri ($\chi^2/df=2.08$; GFI= 0.88; CFI=0.93; IFI=0.94; SRMR=0.05; RMSEA=0.06) iyi düzeyde uyumun var olduğunu göstermektedir.

Tablo 20. Model uyum indeksleri

	İndeks	Değer
CFA: Model Uyum İndeksleri	χ^2/df	2.08
	GFI	.88
	CFI	.93
	IFI	.94
	SRMR	.05
	RMSEA	.06

Analiz sonucunda modelin uyum iyiliği ölçülerine göre ki-kare serbetlik derecesinin ($\chi^2/df=2.08$) iyi uyumu gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliği test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinin veri ile uyumunda kullanılan uyum iyiliği değerlerinden, ki-kare istatistiğinin (χ^2/df) $\chi^2/df \leq 3$ olması durumunda iyi uyumu (Schreiber vd., 2006; Meydan ve Şeşen, 2011); uyum iyiliği değerlerinden karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=.93); uyum iyiliği indeksi (GFI=.88), artırmalı uyum indeksi (IFI=.94) yeterli uyum gösterdiği görülmektedir uyum (Byrne, 2001; Meydan ve Şeşen, 2011; Şimşek, 2007); standart kök ortalama kare artık değeri (SRMR=.05) iyi uyumu (Hu ve Bentler, 1999) göstermektedir. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA=.06) kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilebilir ((Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003; Schreiber, vd., 2006; Shi vd., 2020).

5.2.4. Ortak Metod Varyans Analizi Sonuçları (Çalışma 2)

Araştırma 2’de de Harman’ın tek faktör varyans testi doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde tüm değişkenler tek faktöre toplandığında M 1’de modelin uyum iyiliği değerlerinin yeterli olmadığı görülmektedir.

Ortak metod varyans sorunu olup olmadığının anlaşılması için Harman’ın tek faktör testi kullanılmıştır. Harma testinin bulguları, tüm ifadeler tek faktöre atandığında, açıklanan varyansın 0.50’den az olduğu, altı faktöre toplandığında ise 0.50’den fazla olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan değişkenler altı faktör altında toplanarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda tek faktörün açıkladığı varyans faktörün % 37.942 olduğu görülmüştür. Değişkenler altı faktör altında toplandığında %64.204’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara bakarak araştırmada ortak metod varyans problemi olmadığı görülmüştür.

İkinci adımda, yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği, işe bağlılık ve işe bağlılığın alt boyutları olan; dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe adanmışlığı içeren altı faktörlü bir modelin iyi uyum indekslerini sağladığı ($\chi^2/df=2.494$, GFI= 843, CFI=.906, IFI=.907, SRMR=0.057, RMSEA=0.074) görülmektedir

Yapılan analizde tüm değişkenler tek faktöre toplandığında Model 1’de modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df= 6.830$ GFI=.547, CFI=.621, IFI=.623, SRMR=.124, RMSEA=.146) yeterli olmadığı görülmektedir.

Model 4’te yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik iş güvencesizliği ve dinçlik olmak üzere dört faktör oluşturulmuştur ve modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=2.550$, GFI=.835, CFI=.901, IFI=.901, SRMR=.588, RMSEA=.075) dördüncü model için yeterli olmadığı görülmüştür. Model 4’ün analiz sonuçlarına göre, uyum indekslerinin ($\chi^2/df=2.550$), (RMSEA=.075) bazılarının uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülse de, modelin bir bütün olarak uyumlu olabilmesi için yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılığın alt boyutları olan; dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe adanmışlıkta modele dahil edilerek oluşturulacak altı faktörlü bir modelin daha iyi uyum sağlayacağı düşünüldüğünden altı faktörlü yapı test edilmiştir.

Son olarak araştırmada kullanılan yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılık değişkeninin dinçlik boyutu, işe adanmışlık boyutu, işe yoğunlaşma boyutu olmak üzere altı faktör kullanılarak yapılan analiz sonuçları Model 6’da verilmiştir. Bu sonuçlara göre, Model 6’nın veri ile uyumunun kabul edilebilir olduğu görülmektedir ($\chi^2/df=2.026$, GFI=.930, CFI=.940, IFI=.940, SRMR=0.053, RMSEA=0.051). sonuçlar Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum endeksleri sonuçları (Çalışma 2)

	X ² /df	GFI	CFI	IFI	SRMR	RMSEA
Model 1 (Tek Faktör)	6.830	.547	.621	.623	.124	.146
Model 3 (Üç Faktör)	6.680	.674	.592	.630	.210	.144
Model 4 (Dört Faktör)	2.550	.835	.901	.901	.588	.075
Model 6 (Altı Faktör)	2.494	.843	.906	.907	.057	.074
İyi Uyum	$\chi^2/sd \leq 3$	$0.90 \leq GFI$	$0.95 \leq CFI$	$0.95 \leq IFI$	$SRMR \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$

5.2.5. Geçerlilik Analizi Sonuçları (Çalışma 2)

Çalışma 2’de de çalışmanın hipotez testleri yapılmadan önce, her ölçeğin ve alt boyutlarının yapısal geçerliliği test edilmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, ölçeklerin birleşik güvenilirlik (CR) katsayılar ve yakınsak geçerliliğin sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek amacıyla ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla birleşik güvenilirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri kullanılmaktadır (Yavuz ve Sağlam, 2018). Ölçeklerin yapı geçerliliğini sağlanabilmeleri için birleşik güvenilirlik katsayısının (CR) 0.70 değerinin üzerinde, ortalama açıklanan varyansın (AVE) ise, 0.50’den büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, birleşik güvenilirlik katsayılarının (CR) 0.70’in üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer yandan, açıklanan varyans değerlerinin (AVE) 0.50’den büyük olduğu ve Cronbach’s Alpha değerlerinin tüm ölçeklerde 0.70’in üzerinde olması ölçeklerin yapı geçerliliklerini sağladığını göstermektedir. Çalışmanın yapı geçerliliklerine ilişkin analiz bulguları tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22. Geçerlilik analizi sonuçları (Çalışma 2)

Ölçekler	Cronbach Alpha	CR	AVE
1- Yüksek Performans Beklentisi	.730	.760	.520
2- Öz Yeterlilik	.910	.910	.600
3- İş Güvencesizliği	.830	.820	.540
4- Dinçlik	.830	.830	.620
5- İşe Adanmışlık	.840	.840	.640
6-İşe Yoğunlaşma	.770	.800	.580
7- İşe Bağlılık	.814	.823	.613

5.2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikler (Çalışma 2)

Araştırmada kullanılan yüksek performans beklentisi, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılık değişkeninin boyutları olan dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe adanmışlık değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin analiz sonuçları tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler (Çalışma 2)

	Ort.	Std. Sapma	Min.	Max.
Yüksek Performans Beklentisi	4.24	0.70	1.33	5.00
Öz Yeterlilik	4.30	0.68	1.86	5.00
İş Güvencesizliği	2.79	1.14	1.00	5.00
Dinçlik	4.09	0.76	1.67	5.00
İşe Adanmışlık	4.30	0.70	1.33	5.00
İşe Yoğunlaşma	4.24	0.70	1.33	5.00
İşe Bağlılık	4.21	0.72	1.44	5.00
N=275				

Tablo 23’de yer alan verilere göre; yüksek performans beklentisinin ortalaması, 4.24; standart sapması ise 0.70’dir. Aracı değişken öz yeterliliğin ise, ortalaması 4.30; standart sapması 0.68’dir. Düzenleyici değişken iş güvencesizliğine ait tanımlayıcı istatistik analizine göre ölçeğin ortalaması 2.79; standart sapması ise 1.14’dür. sonuç değişkeni işe bağlılığın alt boyutlarından dinçlik boyutunun ortalaması 4.09; standart sapması 0.76, işe bağlılığın diğer boyutu işe adanmışlığın ortalaması 4.30; standart sapması 0.70; işe yoğunlaşma boyutunun ortalaması 4.24; standart sapması ise 0.70 ve son olarak işe bağlılık ölçeğinin ortalaması 4.21; standart sapması ise 0.72 olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) normallik testleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiğinin göstergesi olarak Skewness değerinin 3’ten ve Kurtosis değerinin 10’dan daha küçük bir değer alması yeterlidir (Kline, 1998). Çalışmadaki verilerin çarpıklık (Skewness=-2.11) ve basıklık (Kurtosis= 4.82) belirtilen bu aralıkları içerdiği görülmektedir. Çarpıklık katsayısının negatif olması verilerin çoğunun ortalamanın sağ tarafında yer aldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013).

5.2.7. Hipotez Testleri (Çalışma 2)

5.2.7.1. Yüksek Performans Beklentileri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Aracılık İlişkisine Ait Analiz Sonuçları (Çalışma 2)

Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilmiş olan ve yoğun olarak kullanılan nedensel adımlar yaklaşımı ile iki değişken arasındaki muhtemel bir aracı etkinin istatistiksel olarak var olup olmadığı test edilebilmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2021). Aracılık etkisinin değerlendirmek için bootstrap tekniğinin kullanımı ise literatürde giderek yaygınlaşmaktadır. Bootstrap, tahmin ve hipotez testi için çeşitli yeniden örnekleme stratejilerinden biridir (Preacher vd., 2010).

Veriler SPSS PROCESS eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. Bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki endirekt etkileri araştırmak için Model 4 (Hayes,2017; Hayes,2022) kullanılarak aracılık analizi yapılmış ve %95 güven aralığında 5000 önyükleme örneği ile bootstrap yöntemi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü (Çalışma 2)

Aracı Değişken: Öz Yeterlilik						
	Effect	Se	t değeri	P	LLCI	ULCI
Constant	.9129	.144	6.326	.000	.628	1.197
Yüksek Performans Beklentisi	.798	.033	23.814	.000	.732	.864
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık						
Constant	2.196	.204	10.728	.000	1.793	2.599
Yüksek Performans Beklentisi	.476	.047	10.015	.000	.382	.570
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık						
Constant	1.889	.213	8.856	.000	1.469	2.309
Yüksek Performans Beklentisi	.208	.081	2.563	.010	.048	.368
Öz Yeterlilik	.335	.083	4.019	.000	.171	.500

Tablo 24. (Devamı)

R	R-sq	F	P
.518	.268	.307	.000
Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi			
Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
.268	.084	.109	.442
Toplam Etki			
Effect	Se	t değeri	P
.476	.047	10.015	.000

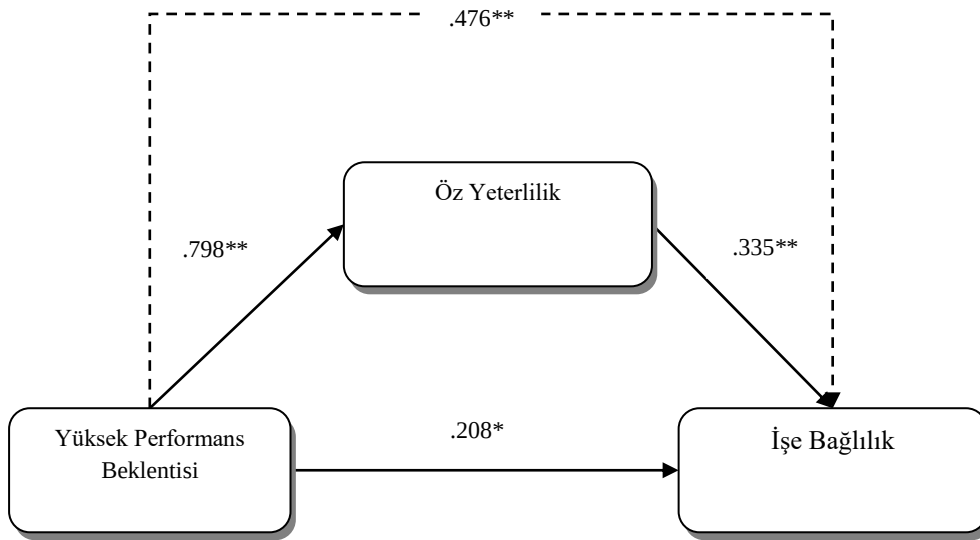
Standardize edilmiş değerler kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin bağımlı değişken işe bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.476; p=0.000). Çalışma 2'nin aracılık analizleri sonucuna göre, araştırma modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki toplam etkisinin %47.6'lık kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI:.382, ULCI:.570) değerinin sıfırı içermediği görülmüştür ve “yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” varsayımı olan Çalışma 2'nin 1. Hipotezi desteklenmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken yüksek performans beklentisinin aracı değişken öz yeterlilik üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.798; p=0.000). Yüksek performans beklentisinin öz yeterlilik üzerindeki etkisinin pozitif olduğu görülmektedir. Anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI: .732, ULCI: .864) değeri sıfır değerini içermediğinden yüksek performans beklentilerini çalışanların öz yeterlilikleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır” varsayımı Çalışma 2'nin 2.Hipotezi desteklenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, aracı değişken öz yeterliliğin bağımlı değişken işe bağlılık üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (Effect=.335, p=0.000). Değişkenler arasındaki etki pozitif yönlüdür ve anlamlı etkinin güven aralığı (LLCI:.171, ULCI:.500) değerinin sıfırı içermediği için “öz yeterlilik ve işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır” varsayımı kabul edilmiştir. Çalışma 2'ye ait 3. Hipotez desteklenmiştir.



Şekil 4. Yüksek performans beklentilerinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolüne ait model (Çalışma 2)

Analiz sonuçlarına göre a ve b yolları için gerekli anlamlı etkinin gerçekleştiği görülmektedir. Bağımsız değişken yüksek performans beklentileri ile aracı değişken öz yeterliliğin birlikte bağımsız değişken üzerindeki etkisi incelendiğinde yüksek performans beklentisinin işe bağlılık üzerindeki direkt etkisinin azaldığı fakat anlamlı etkinin devam ettiği ($\beta = 0.208$, $p = 0.00$) görülmektedir. Öz yeterliliğin (Effect = 0.338 SE = .083, LLCI = .171, ULCI = .500) aracılık etkisinin anlamlı olduğu ve güven aralığı değerleri sıfır değerini içermediği analiz sonuçlarında görülmektedir. Bu sonuçlara göre öz yeterliliğin yüksek performans beklentisi ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık ekisi olduğu görülmektedir. Analiz sonucu doğrultusunda Çalışma 2'nin "yüksek performans beklentisi ile işe bağlılık arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık etkisi vardır" varsayımı doğrulanmıştır ve Hipotez 4 desteklenmiştir.

5.2.7.2. Yüksek Performans Beklentileri ile Öz Yeterlilik İlişkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları (Çalışma 2)

Araştırmada yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi SPSS PROCESS uygulaması model 7 kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 25'de verilmiştir.

Araştırmada yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine yönelik analizleri yapmak için bootstrap tekniği kullanılmıştır. SPSS PROCESS (Hayes, 2018) uygulaması ile 5000 yeniden örneklem seçeneği ile Model 7 kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarında yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine

ilişkin hipotezin desteklenebilmesi için %95 güven aralığındaki (Confidence interval) değerlerinin sıfırı içermemesi gerekmektedir.

Tablo 25. Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisine ait analiz sonuçları (Çalışma 2)

Mediatör Değişken: Öz Yeterlilik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	.096	.377	0.256	.797
YPB	.989	.086	11.445	.000
İŞGV	.376	.161	2.336	.020
YPB*İŞGV	-.087	.036	-2.384	.017

İş Güvencesizliği	Moderated Mediation Sonuçları (Bağımlı Değişken: Öz Yeterlilik)			
	Effect	(SE)	BootLLCI	BootULCI
Düşük İş Güvencesizliği	.844	.038	.768	.920
Orta Düzey İş Güvencesizliği	.744	.040	.664	.824
Yüksek İş Güvencesizliği	.643	.073	.499	.788
R	R-sq		F	P
.556	.309		61.015	.0000
	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Koşullu Aracılık	-.029	.021	-.083	.003

İş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisine yönelik analiz sonuçlarına bakıldığında, yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır ($b=.096$; $SE=.377$; $t=0.256$; $p=.000$), $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

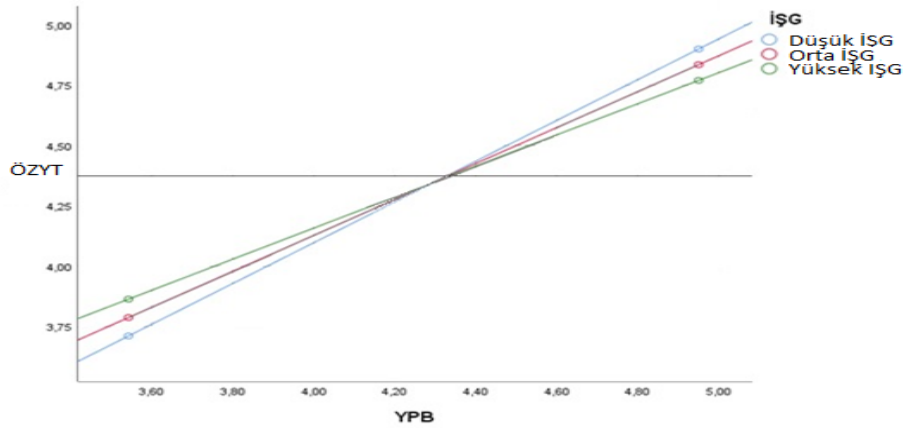
Yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. İş güvencesizliği ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($b=.376$; $SE=.161$; $t=2.336$; $p=.020$), $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

İş güvencesizliğinin, yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide negatif yönlü koşulsal etkisi vardır ($b=-.087$; $SE=.036$; $t=-2.384$; $p=.017$) $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. Analiz sonuçları doğrultusunda, iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediği görülmektedir.

Tablo 25’de verilen analiz sonuçlarına göre, düşük ve orta düzeyde iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentisi öz yeterlilik ilişkisinde düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Ancak çalışanların iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda ($E=.643$; $SE=.073$; $ILLCI=.499$; $ULCI=.788$), düşük olduğu duruma ($E=.844$; $SE=.038$; $ILLCI=.768$; $ULCI=.920$) göre etki azalmaktadır. Sonuçlar doğrultusunda söylenebilir ki, iş güvencesizliği yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik üzerindeki etkisini azaltmaktadır.

Düşük düzeyde iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisi anlamlıdır ($E=.844$; $SE=.038$; $LLCI=.768$; $ULCI=.920$). Düşük düzeyde iş güvencesizliğinin koşulsal etkisi sıfır değerini içermediğinden, koşullu dolaylı etki endeks değeri (Index of moderated mediation) istatistiki olarak anlamlıdır.

Orta düzeyde iş güvencesizliğini yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide koşulsal etkisi anlamlıdır ($E=.744$; $SE=.040$; $LLCI=.664$; $ULCI=.824$). Orta düzey iş güvencesizliğinin koşulsal etkisi sıfır değerini içermediğinden, koşullu dolaylı etki endeks değeri (Index of moderated mediation) istatistiki olarak anlamlıdır.



Şekil 5. Yüksek performans beklentisi ile öz yeterlilik ilişkisinde iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi (Çalışma 2)

Analiz sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin düşük ve orta olduğu durumlarda iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu; iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumda ise bu koşulsal etkinin anlamsızla dönüştüğü görülmektedir. Bu bağlamda, iş güvencesizliği yaşayan çalışanların yüksek beklentiler karşısında işini kaybetme korkusu yaşadığı ve bunda öz yeterliliklerini azalttığı görülmektedir. son durumda söylenebilir ki, iş güvencesizliği

arttıkça yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilikle pozitif yönlü ilişkisi azalmaktadır. Yapılan analiz sonucunda; “yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü vardır.” varsayımı doğrulanmıştır ve Çalışma 2’ye ait Hipotez 5 desteklenmiştir. Çalışma 2 kapsamında yapılan analizler sonucunda araştırma modeline göre oluşturulan araştırma hipotezler ile bu hipotezlerin desteklenip desteklenmediği durumları aşağıdaki tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 26. Çalışma 2’nin Hipotez Testleri

Hipotezler	
Hipotez 1: Yüksek performans beklentileri ile işe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır	Desteklenmiştir
Hipotez 2: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların öz yeterlilikleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 3: Öz yeterlilik ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 4: Yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü vardır.	Desteklenmiştir
Hipotez 5: Yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmiştir

6. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, teorik ve uygulamaya yönelik katkılar ile araştırmanın kısıtları ve gelecek araştırmalar için öneriler yer almaktadır.

6.1. Araştırmanın Teorik Katkıları

Bireylerin bir beklentiden doğan çekicilikten kaynaklı motivasyona sahip oldukları ve bu durumun bireylerin seçimleri, davranışları, kararları gibi faaliyetlerini belirlediği görülmektedir (Şeker, 2014). Araştırmada, yöneticilerin olumlu beklentiler iletilmesinin; çalışanların örgütün hedeflerini içselleştirerek işe olan bağlılıklarını ve iş motivasyonlarını hangi yönde etkilediğine yönelik faktörler ortaya konulmuştur.

Araştırmada yüksek performans beklentisi ile çalışanların işe bağlılıkları ilişkisi ve bu ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü incelenmiştir. Ayrıca, yüksek performans beklentisi ile işe bağlılık arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü üzerinde iş güvencesizliğinin düzenleyici rolü ortaya konulmuştur.

Araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler, hedef belirleme teorisi ve kaynakların korunması teorisi temelinde açıklanmıştır. Yapılan literatür incelemeleri sonucunda, araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin bir arada kullanıldığı bütüncül bir modele rastlanmamıştır. Diğer yandan önceki çalışmalar performans beklentilerinin çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerine odaklanırken; çalışmamız beklentilerin olumlu yönlerini vurgularken, iş güvencesizliği gibi çalışanın özel kaynaklarını tehdit eden, çalışan açısından olumsuz olan durumlarda, yönetici beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri üzerindeki etkisini azalttığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışma yönetici beklentilerinin çalışan motivasyonu sağlayarak bağlılığının artırmasını ortaya koymasının yanı sıra çalışan için tehdit unsuru oluşturacak durumların varlığında, bu motivasyonun sağlanmayacağını ortaya koyması dolayısıyla, yönetici beklentilerinin negatif yanlarına da vurgu yapmıştır. Bu sebeple çalışma beklentilerin çalışanlar açısından hem olumlu hem de olumsuz durumları ele alan ilk çalışma olması sebebiyle literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırma, özel sektörde çalışan öğretmenlerden ve satış elemanlarından oluşan iki farklı örneklemden veri toplanarak iki çalışma şeklinde gerçekleştirilmiştir. Buna bağlı olarak araştırma hipotezleri iki ayrı çalışma alanında da test edilmiştir. Çalışma örneklemini seçilirken, yönetici beklentilerinden etkilenebilecek gruplar olması göz önüne alınmıştır. Bu sebeple, performans değerlendirme sistemlerinin uygulandığı, çalışanların

işlerindeki istihdamının kendi performansına bağlı olduğu gruplar örneklem olarak seçilmiştir. Bu doğrultuda satış elemanları ve özel sektörde çalışan öğretmenler performans değerlendirme sistemlerinden etkilenen gruplar olduğundan araştırmanın örneklemini olarak seçilerek iki farklı örneklem üzerinden yönetici beklentilerinin çalışanlar üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur.

Araştırmada öncelikle yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan literatür araştırmasında bu ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar (Karatepe ve Olugbade, 2016; Mostafa ve Gould-Williams, 2014; Welligton ve Faria, 1992; Syrek ve Antoni, 2014) olduğu görülmüştür.

Diğer yandan literatürde öz yeterliliğin yüksek performans beklentisi ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğine dair çalışmaların bulunduğu görülmüştür (Appelbaum ve Hare, 1996; Sides ve Cuevas, 2020; Lisbona vd., 2018; Locke ve Latham, 2002). Yapılan araştırmalar, beklentilerin çalışanların öz yeterliliklerini ve işe bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. Bu bağlamda araştırmanın bulguları mevcut literatürle uyum içerisinde olduğu görülmektedir.

Araştırmada yüksek performans beklentisi ile çalışanların öz yeterlilikleri ilişkisi incelenmiştir. Bir çok çalışmada yöneticilerin yüksek performans beklentisi iletmelerinin çalışanların öz yeterliliklerini artırdığı görülmüştür (Philips ve Gully, 1997; Jahan ve Mehrafzoon, 2019; Eden, 1992; Saxena, 2016). Bireysel hedef belirlemeye etki etmek, kişinin belirlenen görevleri yerine getirmesine dair bir sosyal öğrenme yapısı olan hem öz yeterliliğinin hem de motivasyon ve görev performansının güvenilir bir belirleyicisidir (Appelbaum ve Hare, 1996). West ve Thorn (2001) saha ve laboratuvar ortamlarında yaptıkları çalışmalarda, hedef belirlemenin çalışanlar üzerinde ki etkisini araştırmışlardır. Çalışma bulgularına göre, özellikle bireyler olumlu geri bildirim aldıklarında, belirlenen hedefler öz yeterliliklerinin ve performanslarının artmasına yol açtığını görmüşlerdir. Bir diğer çalışmada Fu vd., (2009) hedef belirlemenin satış elemanlarının çabası ve yeni ürün satışı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada belirlenen hedefler, öz yeterlilik ve satış çabasının öncülü olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; özellikle hedef seviyeleri belirli bir noktaya kadar arttıkça satış elemanlarının daha fazla çaba harcadıkları gözlenmiştir. Ayrıca örgütün belirlediği hedeflerin, çalışanların satış performansını ve yeni ürün satışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç çalışmamızın bulguları ile paralellik göstermektedir. Araştırmada yüksek performans beklentileri ve öz yeterlilik arasındaki ilişki hedef belirleme teorisine dayanarak açıklanmıştır.

Araştırmada öz yeterliliğin yüksek beklentiler ve işe bağlılık arasında aracılık ilişkisi incelenmiştir. Öz yeterliliğin yüksek performans beklentileri ve işe bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisine dair literatür araştırmasında (Simbula vd., 2011; Locke ve Latham, 2002; Lisbona vd., 2018; Sides ve Cuevas, 2020) daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarına göre; yüksek performans beklentilerinin iletilmesi çalışanların öz yeterliliklerinin artmasına ve bu yolla da işe bağlılıklarının artmasına neden olduğu görülmektedir. Kendi kendini gerçekleştiren kehanet ya da yönetici beklentilerinin etkisi, bir kişinin diğerinden beklediği ve kendini gerçekleştiren kehanet olarak ortaya çıkar (Rosenthal ve Jacobson, 1968). Eğitim psikolojisi alanında kendini gerçekleştiren kehanet ya da pygmalion etkisi olarak adlandırılan yönetici beklentileri, öğretmen davranışlarının öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkilerini belirlemek için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Gayathri ve Saranya (2020), yaptıkları çalışmada, bir iç faktör olan psikolojik sermayenin ve bir dış faktör olan öğretmen beklentilerinin öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; öğretmenin destekleyici davranışları öğrencilerin kişiliği ve davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Başka bir çalışmada Park vd., (2016), satış elemanlarının beklenti ile iş performansları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, beklentilerin çalışanların örgütsel vatandaşlıkları üzerinde orta derecede ilişkili olduğu ancak; çalışanların mesleki öz yeterliliklerinin beklentiler ile çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide tam aracı etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda literatür incelendiğinde çalışmamızı destekleyen bir çok araştırma bulunmaktadır.

Önceki çalışmalarda kişiler için hedef belirleme başarıyı teşvik etme amacıyla kullanıldığı görülmüştür. Sides ve Cuevas (2020), yaptıkları çalışmada hedef belirlemenin akademik başarı üzerinde de etkili olduğunu görmüştür. 8 haftalık bir çalışma ile ilkökul öğrencilerinde hedef belirlemenin onların motivasyon, öz yeterlilik ve matematik başarıları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, hedef belirleme ilkökul öğrencilerinin matematik işlemlerine ilişkin performanslarında artış olduğunu göstermiştir. Ancak öz yeterlilikle ilişki bulunamamıştır.

Araştırmada iş güvencesizliğinin performans beklentileri ve çalışanların öz yeterlilikleri üzerindeki düzenleyici etkileri incelenmiştir. Literatür incelendiğinde, iş güvencesizliğinin performans beklentileri ve öz yeterlilik üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu bir çalışma bulunmamakla beraber; iş güvencesizliğinin çalışanların öz yeterliliklerini azalttığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Guarnaccia vd., 2016;

Karatepe vd., 2020; De Witte ve Naswall, 2003), diğer yandan iş güvencesizliği yöneticilerin açık hedefler belirlemesi durumunda negatif yönde bir ilişki göstermektedir (Richte vd., 2018). İş güvencesizliği, çalışanların işe bağlılığını ve iş tatminini (Shao vd., 2022; De Spiegelaere vd., 2014), iş performanslarını (Wang vd., 2015) azalttığı görülmüştür. Bu bağlamda; iş güvencesizliği yaşayan çalışanlar yöneticilerin yüksek performans beklentileri karşısında öz yeterliliklerinin azalmasına neden olacaktır. Bunun sonucu olarak da, işlerine olan bağlılıkları ve motivasyonları düşecektir. Çalışmada, bu ilişki kaynakların korunması teorisi ile açıklanmıştır. Yüksek beklentiler karşısında çalışan daha fazla kaynak kullanacaktır, fakat işten çıkarılma tehdidi çalışanın bu kaynak tüketimine engel olacaktır. Diğer yandan; işten kendi isteği dışında çıkarılan çalışan işini kaybetme korkusunun yanı sıra kariyer, terfi gibi kaynaklarını da kaybetme tehlikesiyle karşı karşı kalacaktır. Bu da örgüt tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için daha az kaynak kullanmasına sebep olacaktır.

İş güvencesizliği aynı zamanda çalışanlar için geleceğe dair belirsizlikler içermektedir. İlgili çalışan için çalışmaya devam edip etmeyeceği veya işten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsizdir. İşin varlığının devam edip etmeyeceği konusunda çalışan hep bir belirsizlik içerisinde ve bu durum onun iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Guarnaccia vd., (2016) yaptıkları çalışmada, çalışanların mesleki öz yeterliliğinin iş güvencesizliği, iş tatmini ve işe bağlılık arasındaki aracı etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucuna göre, iş güvencesizliği işe bağlılık, iş tatmini ile olumsuz yönde ilişkiliydi. Çalışanların mesleki öz yeterlilikleri, iş güvencesizliği ve işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Hedef belirleme teorisi ve Kaynakların korunması teorisi kapsamında yürütülen çalışmamız yöneticilerin performans beklentileri iletilmesinin çalışanlar üzerindeki etkisini her iki teoriye de dayandırarak açıklayan ilk çalışmadır. Diğer yandan, çalışma yönetici beklentilerinin bağımsız değişken, işe bağlılığın bağımlı değişken, öz yeterliliği aracı değişken olarak ele alan, iş güvencesizliğinin bu aracı model üzerindeki etkilerini inceleyen özgün bir çalışma olması dolayısıyla da literatür açısından önemli katkı sağlamaktadır.

Literatür incelendiğinde, yüksek performans beklentilerinin bilinçaltı davranışları, performans çıktıları ve motivasyon üzerindeki etkilerinin araştırıldığı birçok çalışmaya ulaşmak mümkündür. Yine bu bağlamda literatürde performans beklentilerinin motivasyonu ve performansı artırması gibi çalışanlar ve öğrenciler üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu görülmektedir. Beklentilerin bu olumlu etkilerinin yanı sıra özellikle bir sözleşmeyle örgüte bağlı olan ya da iş güvencesizliği

yaşayan çalışanların hean istihdam kaybı tehdidi yöneticilerin bu beklentilerinin çalışanlar üzerinde negatif etkilere sebep olduğu görülmektedir. Çalışanlar işlerinin kaybetme, ellerindeki kaynaklarını kaybetmek gibi tehditleri algıladıklarından örgüte ve hedeflere olan bağlılıkları azalacaktır. Bu yönüyle çalışma, yönetici beklentilerinin çalışanların olumlu davranışlarını artırmanın yanında ellerindeki kaynakların azalacağı korkusuyla öz yeterliliklerinin ve bununla doğru orantılı olarak da işe bağlılıklarının azaldığını yapılan analizlerle ortaya koymuştur.

6.2. Araştırmanın Kısıtları

Çalışma iki farklı örneklemden veri toplanarak yapılan analizler doğrultusunda oluşturulmuştur. Birinci çalışma Trabzon'da görev yapmakta olan 395 öğretmenden veri toplanarak yapılmıştır. İkinci çalışma ise, yine Trabzon'da çalışan 275 satış elemanından veri toplanarak yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının toplam popülasyonu temsil etmesi, diğer meslek grupları açısından genellemesi ya da tüm çalışanları temsil etmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma örnekleminin tek şehirden seçilmiş olması da araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

Özellikle yerli literatürde performans beklentilerine yönelik sınırlı sayıda araştırmalar bulunmaktadır. Bu da elde edilen verilerin daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırılarak sonuçların değerlendirilmesi fırsatını ortadan kaldırmaktadır.

Yüksek performans beklentilerinin iletilmesi karşısında çalışanlarda oluşan davranış değişiklikleri ve motivasyonlarına ilişkin değişikliklerin gözlenememiş olması yine çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Çalışma sadece çalışanlardan anket yoluyla toplanan veriler kullanarak yapılmıştır. Herhangi bir gözlem yapılmamıştır.

Son olarak, beklentilerin iletilmesi, çalışanın algılaması, geri bildirimlerin sunulması gibi uzun bir süreci kapsamaktadır. Çalışma ise, zaman kısıtı dolayısıyla sadece belirli bir dönemi kapsamaktadır.

6.3. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Literatür incelendiğinde, mevcut çalışmaların çoğu yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların motivasyon yoluyla iş performanslarını artıracak yönündedir. Ancak; özellikle özel sektörde çalışan kişiler her yıl iş sözleşmelerinin yenilenmesi dolayısıyla her dönem sonunda stres yaşayacaklardır. Performans beklentilerinin özel sektördeki çalışanlar açısından olumsuz etkilerinin olduğu araştırılarak bu konuda stres faktörleri de göz önünde bulundurularak ele alınması yararlı olacaktır.

Performans beklentilerinin iletilmesi açısından çalışanların davranışlarının gözlem yoluyla yapılacak çalışmaların daha yararlı ve kesin sonuçlar elde edilecektir. Performans beklentileri, çalışanların çalışma ortamındaki örgütsel iklime olan etkileri, çalışanların bu beklentiler karşısında gösterebileceği politik yeti davranışları araştırılarak kurumsal açıdan beklentilerin etkilerinin araştırılması literatürdeki eksikliklerin giderilmesi açısından yararlı olacaktır.

Yönetici beklentileri, çalışanların örgüt içi davranışlarını da etkilemektedir. Beklentiler karşısında kendi performansını öne çıkarmak amacıyla çalışanlar politik davranışlar sergileyebilirler. Ya da yönetici beklentileri örgüt kültürünü, örgüt iklimi de etkileyebilmektedir. Gelecek araştırmacılar politik yeti, örgüt iklimi veya örgüt kültürü gibi değişkenleride kullanarak özgün bir model oluşturabilirler.

Yüksek beklentiler örgütler açısından oldukça önemlidir. Kendisi için belirlenen hedeflere ulaşmak için elindeki tüm kaynakları kullanan çalışanlar performanslarını ve işlerine bağlılıklarını artıracaktır. Gelecek araştırmalar, olumlu geri bildirim, ödül gibi aracı değişkenleri kullanarak beklentilerin örgütün yararına olan etkilerini genişletmesi önemlidir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmaların, çalışanların kültürel farklılıklarını, iş güvencesizliği gibi olumsuz değişkenler açısından, farklı sorumluluklarının olduğunu göz önünde bulundurarak yapacakları çalışmalarla literatüre katkıda bulunacaklardır.

6.4. Sonuç ve Değerlendirme

Yöneticiler, örgütlerde çalışanların verimli ve etkin olmalarını sağlayabilirler. Önceden belirlenmiş hedefler çalışanların iş süreçlerine odaklanmalarını ve daha disiplinli ve verimli çalışmalarını sağlar. Bu bağlamda elde edilen çıktıları artırmak örgütte istihdamın devamlılığını sağlamak isteyen yöneticiler çalışanlara onlardan yüksek düzeyde çıktı beklentilerini sunarak, olumlu geri bildirim gibi ödüllendirici çalışmalarla çalışanların motivasyonlarını artırabilmektedirler. Çalışanlar için ortak hedef belirlemek ve onlara bunu başarabileceklerine olan inancı iletmek, çalışanların ortak hedeflere odaklanmasına ve birlikte çalışma becerileri geliştirmelerine neden olacaktır. Bu da örgüt içindeki verimliliği daha da artıracaktır. Bu çalışmada hedef belirleme teorisi çerçevesinde, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların işlerine olan bağlılıklarına ve öz yeterliliklerine olan etkisi ortaya konulmuştur.

Hedef belirleme teorisi ve kaynakların korunması teorisi perpektifinde ele alına bu çalışmada yönetici beklentilerinin çalışanların işe bağlılıklarını, öz yeterliliklerini artırdığını, çeşitli ödüller ya da feedbacklerle çalışanların verimliliğinin artırılabilceği

görüşü benimsenmiştir. Diğer yandan yöneticiler çalışanlar için istihdam edilebilirlik garantisi sağlayamadığı durumlarda yönetici beklentilerinin çalışanlar üzerindeki bahsedilen olumlu etkilerinin azalacağı yapılan çalışmada ortaya konmuştur.

Özellikle psikoloji alanında en önde gelen teorilerden olan hedef belirleme teorisi, bireyler için zorlayıcı hedefler belirlemenin onların motivasyonlarını, işe bağlılıklarını, özgüvenlerini ve tüm bunlara bağlı olarak da performans çıktılarını artırdığını vurgulamaktadır. Öğrenci performansının artırılmasına yönelik yapılan bir çok ampirik çalışmada öğretmenlerin öğrencilere yönelik yüksek beklentilerinin onların dönem sonu performanslarını artırdığını ortaya koymuştur. Hedefe bağlılık performans artışı için oldukça önemlidir. Bu bağlamda hedef belirleme teorisi çalışanlar için belirlenen zorlayıcı hedefler onların karşılaştıkları ilk başarısızlık durumunda motivasyon düşüklüğü yaşamadan hedefe olan bağlılığını devam ettireceğini, kendini bu belirlenen hedefe adanma eğilimi göstereceğini vurgulamaktadır. Diğer yandan kaynakların korunması teorisi, kişilerin hayatta kalmak için gerekli kaynakları elde etme ve koruması konusunda motive olduklarını iddia etmektedir. Kaynak kaybı, çalışanın stres ve gerilim yaşamasına neden olmakta ve bu da sonuç olarak, onun işine bağlılığını azaltmaktadır. Çalışanlar kendileri için belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla daha fazla zaman, emek gibi kişisel kaynaklarını harcayacaklardır ve bu da onların kendilerine olan güvenlerini azaltacaktır. Diğer yandan istihdam edilme ya da işini kaybetme korkusu daha az olan çalışanların işlerine bağlılıkları daha yüksek olacaktır.

Araştırmada, öz yeterliliğin yönetici beklentileri ve çalışan bağlılığı arasında aracılık rolü incelenmiştir. Örgüt içerisinde kendine güven duyulduğu algısı çalışanın öz yeterliliğini artıracaktır. Kendine güveni artan çalışan, belirlenen bu hedefler doğrultusunda daha fazla emek harcayacak, başarısızlık gibi, olumsuz durumlarda karşılaştığında işine olan bağlılığını devam ettirecek ve yeni yollar arayarak kendisi için belirlenen hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışacaktır. Tüm bunların yanında araştırmanın ortaya koyduğu bir başka bulgu ise, özellikle özel sektör çalışanlarının iş güvencesizliği algıları yüksek olduğu durumda yüksek performans beklentilerinin öz yeterlilik üzerindeki bu olumlu etkisi negatif yönde etkilenecektir. İş güvencesizliği yüksek olan çalışan işten çıkarılma tehlikesi karşısında daha az kaynak kullanarak daha az katılım sağlayacaktır. Kaynakların korunması teorisi çerçevesinde açıklanan bu mekanizma; çalışanların öz yeterlilikleri üzerindeki yüksek performans beklentisi etkisini azaltacaktır.

Araştıma kapsamında, araştırmanın örneklemini Holland'ın iş çevresine yönelik tipolojisi göz önüne alınarak seçilmiştir. Bu bağlamda örneklemin elde edileceği

meslekler performans değerlendirme sistemlerinin kullanıldığı, gösterdiği performansın istihdamın devamlılığı açısından önemli olan, yöneticilerin yüksek performans beklentisinden etkilenebilecek meslek grupları olan “satış elemanları” ve “özel sektörde çalışan öğretmenler” olarak belirlenmiştir. Trabzon’da özel okulda çalışan 395 öğretmen ve yine özel sektörde çalışan 275 satış elemanından elde edilen veriler kullanılarak analizler yapılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla dorulayıcı faktör analizleri AMOS paket programları kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach’ Alpha yöntemi kullanıldı ve değişkenlerin birbiriyle ilişkileri SPSS 25 programı kullanılarak korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; çalışma 1’de doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilirken modelin daha iyi bir veri uyumu gösterebilmesi için önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak ölçeklerde soruların hata terimleri ilişkilendirilmiştir. Çalışma 1’ öz yeterlilik ölçeğinin (ÖZYT1 ve ÖZYT5); işe bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan işe yoğunlaşma ölçeğinin (İYGİNLŞM 6) ve iş güvencesizliği ölçeğinin (İŞGV 1) maddeleri faktör yüklerinin istenilen düzeyin altında olduğu için analiz kapsamından çıkarılmıştır. Gerekli modifikasyon işlemleri yapıldıktan sonra, yapılan analizlerde tüm değişkenler tek faktöre toplandığında Model 1’de modelin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df=2.026$, GFI=.930, CFI=.940, IFI=.940, SRMR=0.053, RMSEA=0.051) yeterli olmadığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan değişkenler yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği ve işe bağlılığın alt boyutu olan dinçlik boyutu olmak üzere dört faktörlü bir modelin uyum iyiliği değerlerine ($\chi^2/df=3.195$, GFI=.854, CFI=.856, IFI=.857, SRMR=.067, RMSEA=.075) yakın olduğu fakat yeterli uyumu sağlamadığı görülmüştür. Son olarak, yüksek performans beklentileri, öz yeterlilik, iş güvencesizliği, işe bağlılığın alt boyutları olan; dinçlik, işe yoğunlaşma ve işe adanmışlık boyutu olmak üzere altı faktörlü bir modelin en uygun uyum iyiliği ($\chi^2/df=2.026$, GFI=.930, CFI=.940, IFI=.940, SRMR=0.053, RMSEA=0.051) değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Altı faktörlü model (molde 6) çalışmanın analizleri sonucunda en uyumlu model olduğu görülmüştür.

Bir sonraki adımda, araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçeklerin birleşik güvenilirlik (CR) ve yakınsak geçerliğini ölçmek amacıyla ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Çalışma 1’in analiz sonuçlarına göre ölçeklerin birleşik güvenilirlik katsayılarının 0.70’in üzerinde olduğu görülmüştür (Fornell ve Larcker, 1981), ölçeklerin ortalama açıklanan varyans değerlerinin; yüksek performans beklentisi ölçeği (AVE=.490) ve öz yeterlilik ölçeği (AVE=.450) ortalama açıklanan

varyanslarının 0.50'nin altında olduğu görülmüştür. Hair vd. (2010) yakınsak geçerliliğin başka bir göstergesinin güvenilirlik seviyesi olduğunu belirtmiştir ve bu seviyenin .70 değerinden yüksek olması gerektiğini ifade etmiştir. Analiz bulgularına göre; modeldeki tüm değişkenlerin güvenilirliklerinin 0.70'in üzerinde olması ölçeğin yakınsak geçerliliğini sağladığını göstermektedir.

Çalışmada geliştirilen araştırma modeli doğrultusunda, öz yeterliliğin yüksek performans beklentileri ve işe bağlılık arasındaki aracılık rollerinin incelenmesi için SPSS PROCESS Model-4 (Hayes, 2022) kullanılarak çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu aracılık ilişkisinde, yüksek performans beklentileri algısının artması durumunda çalışanların öz yeterliliklerinin artışı yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. Ayrıca, iş güvencesizliğinin, yönetici beklentilerinin çalışanların öz yeterlilikleri üzerinde sebep olduğu bu artışı azaltacağı yönündeki ön görülen düzenleyici etkisini incelemek amacıyla SPSS PROCESS Model-7 kullanılarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışma 1'in aracılık analizi bulgularına göre, yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (Effect=.147; $p=.000$) bir ilişki olduğu; yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı (Effect=.184; $p=.000$) bir ilişki olduğu ve aracı değişken öz yeterlilik ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (Effect=.287; $p=.000$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tüm bu sonuçlara göre, çalışma 1'in H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bağlamda, yöneticilerin yüksek performans beklentileri çalışanların işe bağlılıklarını ve öz yeterliliklerini artırdığını ve öz yeterliliği artan çalışanın işine devam etme konusunda daha fazla istikrar göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki toplam etkisinin %14.7'lik kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla öz yeterliliğin yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır. Bu sonuçla araştırmanın H4 hipotezi kabul edilmiştir. Düzenleyici değişkene yönelik yapılan analiz bulguları iş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü üzerinde negatif yönlü ($b=-.077$; $SE=.029$; $t=-2.643$; $p=.000$) düzenleyici etkisi vardır ve $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre araştırmanın H5 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın analiz bulgularına göre, iş güvencesizliğinin düşük olduğu durumlarda öz yeterliliğin aracılık etkisinin daha yüksek olduğu, iş

güvencesizliğinin yüksek olduğu durumlarda öz yeterliliğin aracılık etkisinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma 2'nin aracılık analizi bulgularına göre ise, yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerinde pozitif yönlü anlamlı (Effect=.476; $p=0.000$) bir etkisi vardır, yüksek performans beklentileri ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı (Effect=.798; $p=0.000$) bir ilişki vardır, öz yeterlilik ile çalışanların işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı (Effect=.335, $p=0.000$) bir ilişki vardır. Bu sonuçlara göre çalışma 2'nin H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Satış elemanlarının işe bağlılıkları ve öz yeterlilikleri üzerinde yönetici beklentilerinin pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Araştırma modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde çalışma 2'nin analzi bulgularına göre yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki toplam etkisinin %47.6'lık kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla çalışma 2'nin analiz bulgularıda öz yeterliliğin yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır. Çalışmanın H4 hipotezi kabul edilmiştir. İş güvencesizliğinin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü üzerinde negatif yönlü ($b=-.087$; $SE=.036$; $t=-2.384$; $p=.017$) düzenleyici etkisi vardır ve $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre çalışma 2'de araştırmanın H5 hipotezi kabul edilmiştir

Çalışma 1 ve Çalışma 2'nin analiz bulguları sonucuna bakıldığında öz yeterliliğin her iki çalışmada da yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile çalışanların işe bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu görülmektedir. Çalışma 1'in analiz sonuçlarına göre, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılık üzerindeki etki toplam etkisinin %14.7'lik bir kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanırken; Çalışma 2'nin analiz bulgularına göre yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların işe bağlılıkları üzerindeki toplam etkisinin %47.6'lık bir kısmı öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Bu bağlamda söylenebilir ki, satış elemanları yöneticilerinin yüksek performans beklentileri karşısında özel sektörde çalışan öğretmenlere oranla öz yeterliliklerinde daha fazla artış olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarakda çalışanların işe bağlılıkları daha fazla olacaktır. Bunun sebebi olarak özel sektörde çalışan öğretmenlerin eğitim seviyelerinin daha yüksek olması öz yeterlilik açısından kendilerini daha fazla yeterli hissettikleri ve yönetici beklentilerinin zaten var olan öz yeterlilikleri üzerinde daha az etkili olduğu görülmüştür.

Araştırma bulguları çalışanların işe bağlılıklarının yüksek performans beklentileri tarafından olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yüksek performans beklentileri çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunabilmektedir. Çalışanlar, başarılı bir performans sergilemek, terfi ve ilerleme fırsatlarını yakalamak ve yöneticiler tarafından fark edilmek amacıyla işlerine daha fazla bağlılık gösterecek, bunun sonucu olarak da çalışanın işe devamlılığı ve verimliliği artacaktır.



KAYNAKÇA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Al Janini, M. N. E. K. ve Dahiyat, S. E. (2016). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*, 9(1), 28-53.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- Ahn, H. S., Usher, E. L., Butz, A. ve Bong, M. (2016). Cultural differences in the understanding of modelling and feedback as sources of self-efficacy information. *British Journal of Educational Psychology*, 86(1), 112-136.
- Alarcon, G. M. ve Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), 294-298. <https://doi.org/10.1002/smi.1365>
- Alarcon, G. M., Edwards, J. M. ve Menke, L. E. (2011). Student burnout and engagement: A test of the conservation of resources theory. *The Journal of Psychology*, 145(3), 211-227. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.555432>
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonte, R. ve Brown, E. R. (2010). Conservation of resources theory and research use in health systems. *Implementation Science*, 5, 1-20.
- Andersen, I. G. (2018). Pygmalion in instruction? Tracking, teacher reward structures, and educational inequality. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1021-1044. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9452-z>
- Anderson, S. L. ve Betz, N. E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98-117. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1753>
- Andrianto, A. H. ve Alsada, Y. (2019). The conceptual framework of employee engagement to vigor, dedication, and absorption. *International Journal of Social Relevance and Concern*, 7(1), 11-14.
- Anwar, K. ve Qadir, G. H. (2017). A study of the relationship between work engagement and job satisfaction in private companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(12), 239944. <https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>

- Appelbaum, S. H. ve Hare, A. (1996). Self-efficacy as a mediator of goal setting and performance:some human resource applications. *Journal of Managerial Psychology*, 11(3), 33-47. <https://doi.org/10.1108/02683949610113584>
- Arefin, M. S., Arif, I. ve Raquib, M. (2015). High-performance work systems and proactive behavior: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 132-140. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p132>
- Argyris, C. (2017). Integrating the individual and the organization. *Routledge*. <https://doi.org/10.4324/9780203788417>
- Armstrong, M. ve Murlis, H. (2004). Rewards management: A Hand book of Remuneration Strategy and Practice Clays Ltd. *St Ives plc*.
- Arslan, H. ve Göksoy, S. (2017). Hedef kuramı kapsamında beklenen ve gerçekleşen yönetici davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 32-47.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Atılğan, Ö. (2019). İş yaşamında farklı kuşaklardaki iş güvencesizliği ve iş-aile çatışması algısı. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 1-12.
- Atkinson, J. W. (1964). An introduction to motivation. New York, NY: D. Van Nostrand Company. <https://doi.org/1964-35038-000>
- Audenaert, M., Decramer, A., Lange, T. ve Vanderstraeten, A. (2016). Setting high expectations is not enough: linkages between expectation climate strength, trust, and employee performance. *International Journal of Manpower*, 37(6), 1024-1041.
- Babad, E. Y., Inbar, J. ve Rosenthal, R. (1982). Pygmalion, galatea, and the golem: *Investigations of biased and unbiased teachers*. *Journal of Educational Psychology*, 74(4), 459.
- Badru, A. F., Karadas, G. ve Olugbade, O. A. (2024). Employee voice: the impact of high-performance work systems and organisational engagement climate. *The Service Industries Journal*, 44(7-8), 563-591.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2).
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. Self-efficacy in changing societies, New York: Cambridge University, 15, 334.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of control over AIDS infection. *Evaluation and Program Planning*, 13(1), 9-17.
- Baron, R., ve Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715.
- Beltran-Martin, I., Guinot-Reinders, J. ve Rodríguez-Sánchez, A. M. (2023). Employee psychological conditions as mediators of the relationship between human resource management and employee work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(11), 2331-2365.
- Benito, A. (2006). Does job insecurity affect household consumption?. *Oxford Economic Papers*, 58(1), 157-181.
- Berlew, D. E. ve Hall, D. T. (1966). The socialization of managers: Effects of expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 207-223.
- 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.
- Berry, J. M. ve West, R. L. (1993). Cognitive self-efficacy in relation to personal mastery and goal setting across the life span. *International journal of behavioral development*, 16(2), 351-379.
- Betz, N. E. ve Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of career Assessment*, 4(3), 285-298.

- Bezuijen, X. M., Van den Berg, P. T., Van Dam, K. ve Thierry, H. (2009). Pygmalion and employee learning: The role of leader behaviors. *Journal of management*, 35(5), 1248-1267.
- Blackman, D. A., Buick, F., O'Flynn, J., O'Donnell, M. ve West, D. (2019). Managing expectations to create high performance government. *Review of Public Personnel Administration*, 39(2), 185-208.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Blazer, D. G. (2002). Self-efficacy and depression in late life: a primary prevention proposal. *Aging & mental health*, 6(4), 315-324.
- Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*.
- Bouffard, T., Bouchard, M., Goulet, G., Denoncourt, I. ve Couture, N. (2005). Influence of achievement goals and self-efficacy on students' self-regulation and performance. *International Journal of Psychology*, 40(6), 373-384.
- Boyce, B. A. ve Bingham, S. M. (1997). The effects of self-efficacy and goal setting on bowling performance. *Journal of teaching in physical education*, 16(3), 312-323.
- Boyd, R. ve MacNeill, N. (2020). How teachers' self-fulfilling prophecies, known as The Pygmalion Effect, influence students' success. *Education Today*, 24.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235.
- Brown, T. A. ve Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. *Handbook of Structural Equation Modeling*, 361, 379.
- Brown, T. C. ve Latham, G. P. (2000). The effects of goal setting and self-instruction training on the performance of unionized employees. *Relations Industrielles*, 55(1), 80-95.
- Bryan, J. F. ve Locke, E. A. (1967). Goal setting as a means of increasing motivation. *Journal of Applied Psychology*, 51(3), 274.
- Buitendach, J. H., Bobat, S., Muzvidziwa, R. F. ve Kanengoni, H. (2016). Work engagement and its relationship with various dimensions of work-related well-

- being in the public transport industry. *Psychology and Developing Societies*, 28(1), 50-72.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. ve House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science and Medicine*, 69(5), 777-785.
- Burke, R. J. ve Lindsay, L. (1985). Motivation and goal setting. Motivating volunteers: How the rewards of unpaid work can meet people's needs, 93-128. ellisarchive.org
- 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.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203807644>
- Caesens, G. ve Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Cai, Y., Song, Y., Xiao, X. ve Shi, W. (2020). The effect of social capital on tacit knowledge-sharing intention: the mediating role of employee vigor. *Sage Open*, 10(3), 2158244020945722.
- Callea, A., Lo Presti, A., Mauno, S. ve Urbini, F. (2019). The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 46.
- Caniels, M. C. (2023). How remote working increases the importance of positive leadership for employee vigor. *Frontiers in Psychology*, 14, 1089557.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L. ve Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834.
- Chang, J. (2011). A case study of the "pygmalion effect": Teacher expectations and student achievement. *International Education Studies*, 4(1), 198-201.

- Chen, C. C. ve Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.
- Chen, G., Gully, S. M. ve Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 375-395.
- Chen, I. S. (2017). Computer self-efficacy, learning performance, and the mediating role of learning engagement. *Computers in Human Behavior*, 72, 362-370.
- Cheng, G. H. L. ve Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H. ve Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831.
- Chirayath, S., Lalgem, E. M. ve George, S. B. (2009). Expectations come true: A study of pygmalion effect on the performance of employees. *Management and Labour Studies*, 34(1), 125-144.
- Choi, N. (2005). Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance. *Psychology in the Schools*, 42(2), 197-205.
- Chowdhury, M. S. ve Shahabuddin, A. M. (2007). Self-Efficacy, Motivation and Their Relationship to Academic Performance of Bangladesh College Students. *College Quarterly*, 10(1), 1-9.
- Ciairano, S., Callari, T. C., Rabaglietti, E. ve Roggero, A. (2012). Life satisfaction: The contribution of job precariousness, sense of coherence and self-efficacy-A study in Italian adults. In psychology of satisfaction. *Nova Science Publishers*. (pp. 87-108)
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V. ve O'Shea, D. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work and Stress*, 35(1), 74-92.
- Creed, P. A., Wamelink, T. ve Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53.
- Creer, T. L. ve Wigal, J. K. (1993). Self-efficacy. *Chest*, 103(5), 1316-1317.

- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. ve Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9.
- Cumming, J. ve Hall, C. (2004). The relationship between goal orientation and self-efficacy for exercise. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 747-763.
- Dai, H., Dietvorst, B. J., Tuckfield, B., Milkman, K. L. ve Schweitzer, M. E. (2018). Quitting when the going gets tough: A downside of high performance expectations. *Academy of Management Journal*, 61(5), 1667-1691.
- Darvishmotevali, M. ve Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- 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, 75-85.
- De Cuyper, N., Makikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. ve Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. ve Van Hootehem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- De Vries, J. D., Bakker, A. B. ve Breevaart, K. (2022). Sports lunch breaks, vigor, and creativity at work: A test of the work-home resources model. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(6), 1594-1616.
- De Witte, H. ve Naswall, K. (2003). Objective and subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H. ve Naswall, K. (2003). Objective subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational

- commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40-56.
- DeCarlo, T. E., Agarwal, S. ve Vyas, S. B. (2007). Performance expectations of salespeople: The role of past performance and causal attributions in independent and interdependent cultures. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 27(2), 133-147.
- Dekker, S. W. ve Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Di Stefano, G. ve Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329-347.
- Doane, L. S., Schumm, J. A. ve Hobfoll, S. E. (2012). The positive, sustaining, and protective power of resources: insights from conservation of resources theory. *Handbook of Social Resource Theory: Theoretical Extensions, Empirical Insights, and Social Applications*, 301-310.
- Earley, P. C., Connolly, T. ve Ekegren, G. (1989). Goals, strategy development, and task performance: Some limits on the efficacy of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 24.
- Eden, D. (1984). Self-fulfilling prophecy as a management tool: Harnessing Pygmalion. *Academy of management Review*, 9(1), 64-73.
- Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Compatible ways to boost productivity. *Academy of Management Review*, 13(4), 639-652.
- Eden, D. (1990). *Pygmalion in management: Productivity as a self-fulfilling prophecy*. Lexington Books/DC Heath and Com. <https://doi.org/record/1990-97657-000>

- Eden, D. (1992). Leadership and expectations: Pygmalion effects and other self-fulfilling prophecies in organizations. *The Leadership Quarterly*, 3(4), 271-305. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90018-B](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90018-B)
- Eden, D. ve Shani, A. B. (1982). Pygmalion goes to boot camp: Expectancy, leadership, and trainee performance. *Journal of Applied Psychology*, 67(2), 194.
- Ehrenberg, M. F. ve Cox, D. N. (1991). The relationship between self-efficacy and depression in adolescents. *Adolescence*, 26(102).
- Engelbrecht, A. S., Heine, G. ve Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-379.
- Entwistle, D. R. ve Webster Jr, M. (1972). Raising children's performance expectations. *Social Science Research*, 1(2), 147-158.
- Etehad, B. ve Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(6), 665-689.
- Federici, R. A. ve Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Social psychology of education*, 14, 575-600.
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D. ve De Witte, H. (2015). Qualitative and quantitative job insecurity: Relations with nine types of performance. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 152-164.
- Fong, C. J. ve Krause, J. M. (2014). Lost confidence and potential: A mixed methods study of underachieving college students' sources of self-efficacy. *Social Psychology of Education*, 17(2), 249-268.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fortes Tondello, G., Premasukh, H. ve Nacke, L. (2018). A theory of gamification principles through goal-setting theory. *Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Fried, Y. ve Slowik, L. H. (2004). Enriching goal-setting theory with time: An integrated approach. *Academy of Management Review*, 29(3), 404-422.
- Friedman, B. A. ve Mandel, R. G. (2009). The prediction of college student academic performance and retention: Application of expectancy and goal setting

- theories. *Journal of college student retention: Research, Theory and Practice*, 11(2), 227-246.
- Fries, S., Horz, H. ve Haimerl, C. (2006). Pygmalion in media-based learning: Effects of quality expectancies on learning outcomes. *Learning and Instruction*, 16(4), 339-349. doi:10.1016/j.learninstruc.2006.07.005
- Fu, F. Q., Richards, K. A. ve Jones, E. (2009). The motivation hub: Effects of goal setting and self-efficacy on effort and new product sales. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(3), 277-292.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ve Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36-53.
- Garland, H. (1984). Relation of effort-performance expectancy to performance in goal-setting experiments. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 79.
- Gayathri, S. ve Saranya, A. S. (2020). Does Pygmalion effect and Psycap Impact Academic Performance?. *Journal for Modern Trends in Science and Technology*, 6(10), 96-102.
- George, A. (1982). Beyond pygmalion: Developments and directions in teacher expectations research. *The South Pacific Journal of Teacher Education*, 10(2), 41-49.
- George, O. J., Okon, S. E. ve Akaighe, G. (2022). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 193-211.
- Gera, N., Sharma, R. K. ve Saini, P. (2019). Absorption, vigor and dedication: determinants of employee engagement in B-schools. *Indian Journal of Economics and Business*, 18(1), 61-70.
- Gevers, J. M. ve Demerouti, E. (2013). How supervisors' reminders relate to subordinates' absorption and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 28(6), 677-698.
- Gliem, J. A. ve Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. In *Midwest research-to-practice conference in adult, continuing, and community education* (Vol. 1, pp. 82-87).
- Godard, M. ve Caroli, E. (2013). Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe (No. 123456789/12023). Paris Dauphine University.
- Gopinath, R. ve Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 306-315.

- Green, S. B., Lissitz, R. W. ve Mulaik, S. A. (1977). Limitations of coefficient alpha as an index of test unidimensionality. *Educational and Psychological Measurement*, 37(4), 827-838.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A. ve Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37, 488-497.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi?. *Turkish Journal of Psychology/Turk Psikoloji Dergisi*, 37(88).
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Helbling, L. ve Kanji, S. (2018). Job insecurity: Differential effects of subjective and objective measures on life satisfaction trajectories of workers aged 27–30 in Germany. *Social Indicators Research*, 137, 1145-1162.
- 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.
- Herrera, F. (2003). Demystifying and managing expectations. *Employment Relations Today*, 30(2), 21. <https://doi.org/10.1002/ert.1083>
- Heslin, P. A. ve Klehe, U. C. (2006). Self-efficacy. *Encyclopedia Of Industrial/Organizational Psychology*, SG Rogelberg, ed, 2, 705-708.
- Heslin, P. A., Carson, J. B. ve VandeWalle, D. (2009). Practical applications of goal-setting theory to performance management. *Performance management: Putting research into action*, JW Smither, ed., San Francisco, CA: Jossey Bass. 704.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.

- Hobfoll, S. E. ve Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory: Application to public health promotion. In R. J.
- Hobfoll, S. E. ve Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory: Application to public health promotion. *Emerging Theories in Health Promotion Practice and Research*, 2, 131-156.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs. <https://doi.org/1997-08980-000>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American psychologist*, 51(4), 397. <https://doi.org/buy/1996-04055-027>
- Holmgren, L., Tirone, V., Gerhart, J. ve Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of resources theory: Resource caravans and passageways in health contexts. *The Handbook of Stress and health: A Guide to Research and Practice*, 443-457.
- Horn, T., Lox, C. ve Labrador, F. (1998). The self-fulfilling prophecy theory : When coaches' expectations become reality. In J. Williams (Ed.), Applied sport psychology: Personal growth to peak performance (pp. 74-91). Mountain view, CA, Mayfield
- Hornstra, L., Stroet, K., van Eijden, E., Goudsblom, J. ve Roskamp, C. (2018). Teacher expectation effects on need-supportive teaching, student motivation, and engagement: a self-determination perspective. *Educational Research and Evaluation*, 24(3-5), 324-345.
- Howe, M. J. (1975). Pygmalion and after: New research into teachers' expectations. *Education* 3-13, 3(1), 46-49. <https://doi.org/10.1080/03004277508558966>
- Hoyle, R. H. (2000). *Confirmatory factor analysis. In Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling.* Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012691360-6/50017-3>
- Hsu, C. T., Fei, W. C. ve Yan, K. J. (2009). A study of the pygmalion effect on creative performance: A case of graduate students among military colleges, *Public and Private Universiti es. Taiwan, CiteSeerX*.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C. ve Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752-769.
- Hubbard, N. ve Purcell, J. (2001). Managing employee expectations during acquisitions. *Human Resource Management Journal*, 11(2), 17-33.
- Iancu, I., Bodner, E. ve Ben-Zion, I. Z. (2015). Self esteem, dependency, self-efficacy and self-criticism in social anxiety disorder. *Comprehensive psychiatry*, 58, 165-171.
- Ibrahim, B. A. ve Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077.
- Ilgen, D. R. (1971). Satisfaction with performance as a function of the initial level of expected performance and the deviation from expectations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(3), 345-361.
- Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U. ve Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090-2106.
- Jacobsen, C. B. ve Andersen, L. B. (2019). High performance expectations: Concept and causes. *International Journal of Public Administration*, 42(2), 108-118.
- Jahan, F. ve Mehrafzoon, D. (2019). Effectiveness of pygmalion effect-based education of teachers on the students' self-efficacy and academic engagement. *Iranian Journal of Learning and Memory*, 1(4), 17-22.
- Jaya, L. H. S. ve Ariyanto, E. (2021). The effect of vigor, dedication and absorption on the employee performance of PT Garuda Indonesia Cargo. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.
- Jenner, H. (1990). The Pygmalion effect: The importance of expectancies. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 7(2), 127-133. doi.org/10.1300/J020V07N02_09
- Jerusalem, M. ve Mittag, W. (1995). Self-efficacy in stressful life transitions. Self-efficacy in changing societies, *Cambridge University Press*, 177-201.
- Jiang, L. ve Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.

- Jiang, L., ve Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity?. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 557-579.
- Joet, G., Usher, E. L. ve Bressoux, P. (2011). Sources of self-efficacy: An investigation of elementary school students in France. *Journal of Educational Psychology*, 103(3), 649.
- Joo, Y. J., Bong, M. ve Choi, H. J. (2000). Self-efficacy for self-regulated learning, academic self-efficacy and internet self-efficacy in web-based instruction. *Educational Technology Research and Development*, 48, 5-17.
- Jung, C. S. (2014). Why are goals important in the public sector? Exploring the benefits of goal clarity for reducing turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(1), 209-234.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahpi, H. S., Wandu, D., Kusuma, H. W. ve Priadi, M. D. (2024). Determinants of Work life Balance on Lecturer Performance mediated by Work Engagement. *International Journal of Current Science Research and Review*, 7(02), 921-929.
- Kanfer, R. (1987). Task-specific motivation: An integrative approach to issues of measurement, mechanisms, processes, and determinants. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 5, 237-264.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H. ve Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.
- Karatepe, O. M., ve Olugbade, O. A. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes of employees in Nigeria. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2350-2371.
- Kavanagh, D. J. (1992). Self-efficacy and depression. *Self-efficacy: Thought control of action*, 177-193.

- Kehoe, R. R. ve Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Khan, N. A., Michalk, S., Sarachuk, K. ve Javed, H. A. (2022). If you aim higher than you expect, you could reach higher than you dream: Leadership and employee performance. *Economies*, 10(6), 123.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kierein, N. M. ve Gold, M. A. (2000). Pygmalion in work organizations: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 913-928.
- Kim, W. C. ve Mauborgne, R. A. (1991). Implementing global strategies: The role of procedural justice. *Strategic Management Journal*, 12(S1), 125-143.
- Kim, W., Han, S. J. ve Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or 'nice to have'?. *Sustainability*, 11(4), 1050.
- Kirkpatrick, S. A. (2012). Lead through vision and values. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 367-387.
- Klein, H. J. (1991). Further evidence on the relationship between goal setting and expectancy theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 49(2), 230-257.
- Kline, A. D., Krantz, I. D., Sommer, A., Kliever, M., Jackson, L. G., FitzPatrick, D. R. ve Selicorni, A. (2007). Cornelia de Lange syndrome: clinical review, diagnostic and scoring systems, and anticipatory guidance. *American journal of Medical Genetics Part A*, 143(12), 1287-1296.
- Kline, R. (2015). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 16(4), 343-364.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Korman, A. K. (1971). Expectancies as determinants of performance. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 218.

- Kumar, V. D. (2019). The power of expectations: Undermining the role of pygmalion effect in mentoring. *CHRISMED Journal of Health and Research*, 6(2), 126-127.
- Kuntsi, V. (2014). Fostering work engagement through dedication: Case ramboll (Master's thesis).
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.
- Landers, R. N., Bauer, K. N. ve Callan, R. C. (2017). Gamification of task performance with leaderboards: A goal setting experiment. *Computers in Human Behavior*, 71, 508-515.
- Lane, A. (2001). Relationships between perceptions of performance expectations and mood among distance runners: the moderating effect of depressed mood. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 4(1), 116-128.
- Lane, J., Lane, A. M. ve Kyprianou, A. (2004). Self-efficacy, self-esteem and their impact on academic performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 32(3), 247-256.
- Lanivich, S. E. (2015). The RICH entrepreneur: Using conservation of resources theory in contexts of uncertainty. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(4), 863-894.
- Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S. ve Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science and Medicine*, 70(6), 867-874.
- Latham, G. P. (2012). Motivate employee performance through goal setting. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 161-178.
- Latham, G. P. ve Baldes, J. J. (1975). The "practical significance" of Locke's theory of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 122.
- Latham, G. P. ve Kinne, S.B. (1974). Improving job performance through training in goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 59, 187-191.
- Latham, G. P. ve Locke, E. A. (1979). Goal setting-A motivational technique that works. *Organizational Dynamics*, 8(2), 68-80.
- Latham, G. P., Borgogni, L. ve Petitta, L. (2008). Goal setting and performance management in the public sector. *International Public Management Journal*, 11(4), 385-403.

- Latham, G. P., Mitchell, T. R. ve Dossett, D. L. (1978). Importance of participative goal setting and anticipated rewards on goal difficulty and job performance. *Journal of applied psychology*, 63(2), 163.
- Lawler, E. E. ve Douglas, T. HALL. (1970). Relations of Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 310.
- Learman, L. A., Avorn, J., Everitt, D. E. ve Rosenthal, R. (1990). Pygmalion in the nursing home the effects of caregiver expectations on patient outcomes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 38(7), 797-803.
- Lee, C., Huang, G. H. ve Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H. ve Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115-126.
- Lee, Y. ve Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y. ve Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer service performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 116-126.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York, NY: McGraw-Hill.
- Lisbona Banuelos, A., Palací Descals, F. J., Salanova Soria, M. L. ve Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*.
- Livingston, J. S. (1969). Pygmalion in Management. *Harvard Business Review*, 47(4), pp. 81-89.
- Livingston, J. S. (2009). Pygmalion in management. *Harvard Business Review Press*.
- Locke, E. A. (1991). Goal theory vs. control theory: Contrasting approaches to understanding work motivation. *Motivation and Emotion*, 15, 9-28.
- Locke, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.

- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2015). Breaking the rules: a historical overview of goal-setting theory. In *Advances in motivation science* (Vol. 2, pp. 99-126). Elsevier.
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93..
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2020). Building a theory by induction: The example of goal setting theory. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 223-239.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C. ve Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241-251.
- Locke, E. A., Motowidlo, S. J. ve Bobko, P. (1986). Using self-efficacy theory to resolve the conflict between goal-setting theory and expectancy theory in organizational behavior and industrial/organizational psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 328-338.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M. ve Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125.
- Loftus, P. (1995). The pygmalion effect. *Industrial and Commercial Training*, 27(4), 17-20.
- London, M., Mone, E. M. ve Scott, J. C. (2004). Performance management and assessment: Methods for improved rater accuracy and employee goal setting. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 319-336.
- Loo, C. W. ve Choy, J. L. F. (2013). Sources of self-efficacy influencing academic performance of engineering students. *American Journal of Educational Research*, 1(3), 86-92.
- Lopez-Zafra, E., Pulido-Martos, M. ve Cortes-Denia, D. (2022). Vigor at work mediates the effect of transformational and authentic leadership on engagement. *Scientific Reports*, 12(1), 17127.

- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursay, D. ve Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761.
- Lumingkewas, C. S., Nimran, U., Raharjo, K. ve Utami, H. N. (2019). Effect of job insecurity to organizational commitment and intention to leave. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 22(4).
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1-6.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maddux, J. E. (1995). Self-efficacy theory. In Self-efficacy, adaptation, and adjustment (pp. 3-33). Springer, Boston, MA.
- Maddux, J. E. ve Meier, L. J. (1995). Self-efficacy and depression. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 143-169). Boston, MA: Springer US.
- Manzoni, J. F. ve Barsoux, J. L. (1998). Inside the Golem effect: How bosses can kill their subordinates' motivation . *Printed at INSEAD, Fontainebleau, France*. Vol. 9803.
- Mao, H. Y., Chien, Y. Y. ve Hsieh, A. T. (2019). Job insecurity and abusive supervision. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(4), 780-808.
- Martinez-Sanchis, P., Aragon-Amonarriz, C. ve Iturrioz-Landart, C. (2020). How the Pygmalion Effect operates in intra-family succession: Shared expectations in family SMEs. *European Management Journal*, 38(6), 914-926
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D. ve Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453-476.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. Organization theory, *The professional manager New York: McGraw-Hill*, 358(374), 5.
- McKenzie, J. K. (1999). *Correlation between self-efficacy and self-esteem in students* (Doctoral dissertation, University of Wisconsin--Stout). ABD.
- McNatt, D. B. (2000). Ancient Pygmalion joins contemporary management: A meta-analysis of the result. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 314.

- McNatt, D. B. ve Judge, T. A. (2004). Boundary conditions of the Galatea effect: A field experiment and constructive replication. *Academy of Management Journal*, 47(4), 550-565.
- Mehboob, F. ve Othman, N. (2020). Promoting behavioral support for change: A conservation of resources theory perspective. *Seisense Journal of Management*, 3(6), 1-13.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları (1.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Detay Yayıncılık.
- Mishina, Y., Dykes, B. J., Block, E. S. ve Pollock, T. G. (2010). Why “good” firms do bad things: The effects of high aspirations, high expectations, and prominence on the incidence of corporate illegality. *Academy of Management Journal*, 53(4), 701-722.
- Moazami-Goodarzi, A., Nurmi, J. E., Mauno, S. ve Rantanen, J. (2015). Cross-lagged relations between work–family enrichment, vigor at work, and core self-evaluations: A three-wave study. *Journal of Business and Psychology*, 30, 473-482.
- Moi, F. S., ve Mujanah, S. (2024). The Effect of Job Insecurity, Work Stress and Self Efficacy on the Performance of Employees of Pt. Bank Rakyat Indonesia Bajawa Branch Office, Flores Ntt. *Sharia Oikonomia Law Journal*, 2(1), 45-58.
- Momin, M. M. ve Rolla, K. P. (2024). Juggling life and work: unravelling the moderated-mediation effect of work engagement and turnover intention. *Industrial and Commercial Training*.
- Morrison, E. W. ve Cummings, L. L. (1992). The impact of feedback diagnosticity and performance expectations on feedback seeking behavior. *Human Performance*, 5(4), 251-264.
- Morton, M. H. ve Montgomery, P. (2013). Youth empowerment programs for improving adolescents’ self-efficacy and self-esteem: A systematic review. *Research on social work practice*, 23(1), 22-33.
- Morton, M. H., ve Montgomery, P. (2013). Youth empowerment programs for improving adolescents’ self-efficacy and self-esteem: A systematic review. *Research on social work practice*, 23(1), 22-33.
- Mostafa, A. M. S. ve Gould-Williams, J. S. (2014). Testing the mediation effect of person–organization fit on the relationship between high performance HR

- practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276-292.
- Murphy, D., Campbell, C. ve Garavan, T. N. (1999). The Pygmalion effect reconsidered: its implications for education, training and workplace learning. *Journal of European Industrial Training*, 23(4/5), 238-251.
- Mushtaq, Y. ve Khalidi, M. (2016). A study on pygmalion effect: a case of academic training in a military unit. *Market Forces*, 11(1).
- Namazi, M. ve Namazi, N. R. (2016). Conceptual analysis of moderator and mediator variables in business research. *Procedia Economics and Finance*, 36, 540-554.
- Natanovich, G. ve Eden, D. (2008). Pygmalion effects among outreach supervisors and tutors: Extending sex generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1382.
- Nguyen, A. T. (2017). Impacts of servant leadership style on organizational engagement of employees. implications for research on leadership and employee engagement. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 33(3).
- Oettingen, G. (1995). Cross-cultural perspectives on self-efficacy. Self-efficacy in changing societies, *Cambridge University Press*, New York-149-176.
- O'Leary, A. (1985). Self-efficacy and health. *Behaviour Research and Therapy*, 23(4), 437-451.
- Park, J., Sohn, Y. W. ve Ha, Y. J. (2016). South Korean salespersons' calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 415-428.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Paugam, S. ve Zhou, Y. (2007). Job insecurity *Oxford: Oxford University Press*. (pp. 179-204).
- Paul II, P. J. (1995). *Crossing the threshold of hope*. Knopf.
- Phillips, J. M. ve Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of applied psychology*, 82(5), 792.
- Phillips, J. M. ve Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 792.

- Phillips, J. M. ve Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of applied psychology*, 82(5), 792.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J. ve Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15(3), 209.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T. ve Goodale, J. G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive?. *Academy of Management Journal*, 20(2), 273-281.
- Raza, A. (2013). Leader-follower expectations: Pygmalion in management. *JISR Management and Social Sciences and Economics*, 11(2), 29-38.
- Reed, H. (2016). Goal setting and engagement: An exploration of vigor, dedication, and absorption in the workplace (*Doctoral dissertation, The University of the Rockies*).
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M. ve König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Renn, R. W. ve Fedor, D. B. (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance. *Journal of Management*, 27(5), 563-583.

- Resnick, B. (2008). Theory of self-efficacy. *Middle Range Theory for Nursing*, 2, 183-204.
- Reynolds, D. (2007). Restraining golem and harnessing pygmalion in the classroom: A laboratory study of managerial expectations and task design. *Academy of Management Learning and Education*, 6(4), 475-483.
- Richter, A., Tafvelin, S. ve Sverke, M. (2018). The mediated relationship of leadership on job insecurity. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1).
- Ro, H. (2012). Moderator and mediator effects in hospitality research. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 952-961.
- Robertson, M. B. (2019). Employee engagement in the goal setting process: Can employee engagement theory improve the goal setting process? *The University of Liverpool (United Kingdom). Doctoral dissertation*
- Ronan, W. W., Latham, G. P. ve Kinne, S. B. (1973). Effects of goal setting and supervision on worker behavior in an industrial situation. *Journal of Applied Psychology*, 58(3), 302.
- 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(S1), 587-605.
- Rosenthal, R. 2002. Covert communications in classrooms, clinics, courtrooms, and cubicles. *American Psychologist*, 57: 839–849.
- Rowe, W. G. ve O'Brien, J. (2002). The role of golem, pygmalion, and galatea effects on opportunistic behavior in the classroom. *Journal of Management Education*, 26(6), 612-628.
- Sağlam, M. (2021). İşletmelerde geleceğin vizyonu olarak dijital dönüşümün gerçekleştirilmesi ve dijital dönüşüm ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 395-420.
- Salas-Nicas, S., Navarro, A., Llorens, C. ve Moncada, S. (2020). A comparison between cognitive and affective job insecurities. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 75(6), 317-320.
- Saleh, S. D. ve Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Saxena, S. (2016). Pygmalion effect: An innovative tool to increase motivation. *CPJ Global Review*.

- Schaufeli, W. B. (2012). The measurement of work engagement. In *Research Methods in Occupational Health Psychology* (pp. 138-154). Routledge.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. ve De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schmidt, G. B. (2019). The need for goal-setting theory and motivation constructs in Lean management. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(3), 251-254.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. ve King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*, 99(6), 323-338.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G. ve De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Schunk, D. H. (1983). Developing children's self-efficacy and skills: The roles of social comparative information and goal setting. *Contemporary Educational Psychology*, 8(1), 76-86.
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy, motivation, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2), 112-137.
- Schunk, D. H., ve Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In *Development of Achievement Motivation* (pp. 15-31). Academic Press.
- Seker, S. E. (2014). Beklenti Teorisi (Expectancy Theory). *Ybs Ansiklopedisi*, 1(3), 15-17.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coercion, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38(2), 483-503.
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z. ve Wang, J. (2022). Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13, 847147.32(4), 803-829.

- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling*. Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. ve Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shi, D., Maydeu-Olivares, A. ve Rosseel, Y. (2020). Assessing fit in ordinal factor analysis models: SRMR vs. RMSEA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 27(1), 1-15.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Sides, J. D. ve Cuevas, J. A. (2020). Effect of goal setting for motivation, self-efficacy, and performance in Elementary mathematics. *International Journal of Instruction*, 13(4), 1-16.
- Simbula, S., Guglielmi, D. ve Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285-304.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.
- Smith, K. G., Locke, E. A. ve Barry, D. (1990). Goal setting, planning, and organizational performance: An experimental simulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46(1), 118-134.
- Sonnentag, S. ve Krueger, U. (2020). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. In *Work*.
- Stanley, K. D. ve Murphy, M. R. (1997). A comparison of general self-efficacy with self-esteem. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123(1), 79-100.
- Subashini, M. ve Madhumita, G. (2020). Delving into employee innovation: The role of personality and goal setting theory of motivation. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 8369-8380.
- Sun, F., Zheng, A. ve Lan, J. (2022). Job insecurity and employees' taking charge behaviors: testing a moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 696.

- Sutton, C. D. ve Woodman, R. W. (1989). Pygmalion goes to work: The effects of supervisor expectations in a retail setting. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 943.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review Stockholm: Arbetslivsinstitutet. (Vol. 1, pp. 1-30).
- Syrek, C. J. ve Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping—Particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 490.
- Szumski, G. ve Karwowski, M. (2019). Exploring the Pygmalion effect: The role of teacher expectations, academic self-concept, and class context in students' math achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 59, 101787.
- Şencan, H. (2005), Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Şimşek, Ö.F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2013). Using multivariate statistics (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tang, T. L. P. ve Reynolds, D. B. (1993). Effects of self-esteem and perceived goal difficulty on goal setting, certainty, task performance, and attributions. *Human Resource Development Quarterly*, 4(2), 153-170.
- Tay, A., Lin Dar, O. ve Lees, C. (2016). Job performance expectations and perceptions of retail employees: Cognitive dissonances between self-reports and supervisor-ratings. *South African Journal of Business Management*, 47(3), 13-23.
- Terborg, J. R. (1976). The motivational components of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 613.
- Teuber, Z., Tang, X., Salmela-Aro, K. ve Wild, E. (2021). Assessing engagement in Chinese upper secondary school students using the Chinese version of the schoolwork engagement inventory: energy, dedication, and absorption (CEDA). *Frontiers in Psychology*, 12, 638189.
- Thomas, K. M. ve Mathieu, J. E. (1994). Role of causal attributions in dynamic self-regulation and goal processes. *Journal of Applied Psychology*, 79, 812-818.

- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z. ve Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 47(12), 1-7.
- Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413-432.
- Tomas, J., Maslic Sersic, D. ve De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360-380.
- Tubbs, M. E. ve Ekeberg, S. E. (1991). The role of intentions in work motivation: Implications for goal-setting theory and research. *Academy of Management Review*, 16(1), 180-199.
- Turanlı, M., Cengiz, D. T. ve Bozkır, Ö. (2012). Faktör Analizi İle Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralanması. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, (17), 45-68.
- Urbanaviciute, I., Bagdziuniene, D., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T. ve De Witte, H. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 16, 23-45.
- Usher, E. L. ve Pajares, F. (2006). Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*, 31(2), 125-141.
- Usher, E. L. ve Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research*, 78(4), 751-796.
- Van Den Ouweland, L., Vanhoof, J. ve Van den Bossche, P. (2019). Principals' and teachers' views on performance expectations for teachers. An exploratory study in Flemish secondary education. *Pedagogische Studiën*, 95(4), 272-292.
- Van Vuuren, T., de Jong, J. P. ve Smulders, P. G. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229-246.
- Van Wyk, M. ve Pienaar, J. (2008). Towards a research agenda for job insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49-86.

- Vander Elst, T., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Vaske, J. J., Beaman, J. ve Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163-173.
- Veestraeten, M., Johnson, S. K., Leroy, H., Sy, T. ve Sels, L. (2021). Exploring the bounds of Pygmalion effects: Congruence of implicit followership theories drives and binds leader performance expectations and follower work engagement. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 28(2), 137-153.
- Verhees, F. J., Meulenberg, M. T. ve Pennings, J. M. (2010). Performance expectations of small firms considering radical product innovation. *Journal of Business Research*, 63(7), 772-777.
- Walumbwa, F. O. ve Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153-172.
- Wang, F. ve Ding, H. (2023). Strengths-based leadership and employee strengths use: The roles of strengths self-efficacy and job insecurity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 47-54.
- Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H. ve Yang, P. (2020). Aiming at the organizational sustainable development: Employees' pro-social rule breaking as response to high performance expectations. *Sustainability*, 13(1), 267.
- Wang, H. J., Lu, C. Q. ve Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249.
- Wang, Y. ve Lin, L. (2014). Pygmalion effect on junior english teaching. *Advances in Language and Literary Studies*, 5(6), 18-23.
- Warner, L. M., Schütz, B., Wolff, J. K., Parschau, L., Wurm, S. ve Schwarzer, R. (2014). Sources of self-efficacy for physical activity. *Health Psychology*, 33(11), 1298.
- Webster Jr, M., Whitmeyer, J. M. ve Rashotte, L. S. (2004). Status claims, performance expectations, and inequality in groups. *Social Science Research*, 33(4), 724-745.

- Wegge, J. ve Haslam, S. A. (2005). Improving work motivation and performance in brainstorming groups: The effects of three group goal-setting strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 400-430.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548.
- Wellington, W. J. ve Faria, A. J. (1992, March). An examination of the effect of team cohesion, player attitude, and performance expectations on simulation performance results. In *Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference* (Vol. 19).
- Welsh, D. T. ve Ordonez, L. D. (2014). The dark side of consecutive high performance goals: Linking goal setting, depletion, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 79-89.
- West, L. ve Roxanne M. Thorn, R. (2001). Goal-setting, self-efficacy, and memory performance in older and younger adults. *Experimental Aging Research*, 27(1), 41-65.
- White, S. S. ve Locke, E. A. (2000). Problems with the Pygmalion effect and some proposed solutions. *The Leadership Quarterly*, 11(3), 389-415.
- White, S. S. ve Locke, E. A. (2000). Problems with the Pygmalion effect and some proposed solutions. *The Leadership Quarterly*, 11(3), 389-415.
- Wiener, Y. ve Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 47-52.
- Witte, H. D. (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.
- Witte, H. D., Vander Elst, T. ve Cuyper, N. D. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable Working Lives*, 109-128.
- Wiyanto, J., Ratnaningsih, D. J. ve Suratini, S. (2024). Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organizations. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 6(1), 223-236.
- Wood, J., Oh, J., Park, J. ve Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Yakın, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Yavuz, N. ve Sağlam, M. (2018). İşkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952.
- Zamani, G. H., Gorgievski-Duijvesteijn, M. J. ve Zarafshani, K. (2006). Coping with drought: Towards a multilevel understanding based on conservation of resources theory. *Human Ecology*, 34, 677-692.
- Zheng, X., Diaz, I., Tang, N. ve Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, 19(4), 426-446.
- Zhou, X., Ma, J. ve Dong, X. (2018). Empowering supervision and service sabotage: A moderated mediation model based on conservation of resources theory. *Tourism Management*, 64, 170-187.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. Self-Efficacy in changing societies, *Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York* 1(1), 202-233
- Zimmerman, B. J., Bandura, A. ve Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American educational research journal*, 29(3), 663-676.
- Zuo, L., Lowman, G. H., Bachrach, D. G., Hou, N. ve Xiao, W. (2021). Less engaged over time? The effect of self-efficacy on work engagement trajectory. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 5(3), 249-261.

EKLER

Ek1-Tezde Kullanılan Anket Soruları

Anket Formu

PERFORMANS BEKLENTİLERİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Doktora Tezi

Değerli katılımcı, bu anket formu Gümüşhane Üniversitesi'nde yürütmekte olduğumuz “Performans Beklentilerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri” konulu doktora tez çalışması için veri sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Araştırma sonucunda bilgileriniz gizli tutulacak ve sadece akademik araştırma amacıyla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi için hazırlanmış olduğumuz ankete dürüst ve samimi cevaplar vermeniz oldukça önemlidir. Anket toplam 4 bölümden oluşmakta olup yaklaşık 5 dakikanızı alacaktır. Katılımınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Doç.Dr. Orkun DEMİRBAĞ

Selma TIRYAKI

Danışman

Doktora Öğrencisi

1.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde demografik özelliklerle ilgili ifadeleri cevaplayınız.

DEMOGRAFİK SORULAR (Özel Sektörde Çalışan Öğretmenler İçin)

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

Yaşınız : 18-24 () 25-31 () 32-28 () 39-45 () 46 ve üstü ()

Öğrenim Durumunuz : Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

İşyerinde Çalışma Süreniz : 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-10 yıl () 11-15 yıl () 16yıl ve üstü ()

DEMOGRAFİK SORULAR (Özel Sektörde Çalışan Öğretmenler İçin)

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

Yaşınız : 18-24 () 25-31 () 32-28 () 39-45 () 46 ve üstü ()

Öğrenim Durumunuz : Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans Doktora ()

İşyerinde Çalışma Süreniz : 2-4yıl () 5-7 yıl () 8-10 yıl () 14 yıl ve üstü ()

Çalıştığınız Sektör : Tekstil () Telekomünikasyon () Hazır giyim () Beyaz eşya () Mobilya ()

Gıda Ürünleri () Finans ve Sigorta ()

2.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde yöneticilerin yüksek performans beklentileri ile ilgili ifadelere katılım düzeyinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak okuyarak (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum), görüşlerinize uygun düşen kutucuğu işaretleyiniz.

Yüksek Performans Beklentileri- Lütfen aşağıdaki sorulara katılım sıklığınızı belirtiniz.	1	2	3	4	5
1-Yöneticim benden yüksek performans beklediğini bana gösterir.	☐	☐	☐	☐	☐
2- Yöneticim benden sadece en iyi performansı göstermemi bekler.	☐	☐	☐	☐	☐
3- Yöneticim ikinci en iyi çalışan olmama bile razı olmaz.	☐	☐	☐	☐	☐

3.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde öz yeterlilikle ilgili ifadelerle katılım düzeyinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak okuyarak (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum), görüşlerinize uygun düşen kutucuğu işaretleyiniz.

Öz Yeterlilik- Lütfen aşağıdaki sorulara katılım sıklığınızı belirtiniz.	1	2	3	4	5
1- İşle ilgili belirlediğim hedeflerin çoğuna ulaşabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
2- İş yerimde zor görevlerle karşılaştığımda onları başaracağımdan eminim.	☐	☐	☐	☐	☐
3- Genel olarak, işimde benim için önemli olan sonuçlara ulaşabileceğimi düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4- İşimle ilgili kafama koyduğum herşeyi başarabileceğime inanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
5- İşimle ilgili birçok zorluğun üstesinden başarıyla gelebileceğimi düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6- İşimle ilgili pek çok farklı görevde etkili bir şekilde performans gösterebileceğimden eminim.	☐	☐	☐	☐	☐
7- Çalışma arkadaşlarımla karşılaştırıldığımda birçok görevi çok daha iyi yapabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
8- İşler zor olsa bile, işimde oldukça iyi performans gösterebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

4.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde iş güvencesizliği ile ilgili ifadelerle katılım düzeyinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak okuyarak (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum), görüşlerinize uygun düşen kutucuğu işaretleyiniz.

İş Güvencesizliği- <i>Lütfen aşağıdaki sorulara katılım sıklığınızı belirtiniz.</i>	1	2	3	4	5
1- Muhtemelen yakında işimi kaybedeceğim.	☐	☐	☐	☐	☐
2- Eminim ki işimi kaybetmeyeceğim.	☐	☐	☐	☐	☐
3- İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
4- Sanırım yakın gelecekte işimi kaybedebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

5.BÖLÜM

Anketin bu bölümünde işe bağlılık ile ilgili ifadelere katılım düzeyinizi belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak okuyarak (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum), görüşlerinize uygun düşen kutucuğu işaretleyiniz.

İşe Bağlılık- <i>Lütfen aşağıdaki sorulara katılım sıklığınızı belirtiniz.</i>	1	2	3	4	5
1- İşyerimde kendimi enerji dolu hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
2- İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
3- İşime karşı istekli ve hevesliyim.	☐	☐	☐	☐	☐
4- İşim bana ilham verir.	☐	☐	☐	☐	☐
5- Sabahları uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
6- Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	☐	☐	☐	☐	☐
7- Yaptığım işle gurur duyuyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
8- Çalışırken tamamen işime konsantre olurum.	☐	☐	☐	☐	☐
9- Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	☐	☐	☐	☐	☐



ETİK KURUL KARARI

T.C.

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-137584

Konu : Etik Onay

Sayın Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK

"PERFORMANS BEKLENTİLERİNİN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ"

konulu etik kurul başvurunuz, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun **26/10/2022 tarih 2022/6 sayılı** toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR

Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Selma TİRYAKİ, 2011-2024 yılları arasında Arsin İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde öğretmen olarak görev yapmıştır.

Lise eğitimini Arsin Lisesi'nde tamamladıktan sonra, lisans eğitimini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi bölümünde (2011) ve yüksek lisans eğitimini Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, işletme bölümünde (2017) tamamlamıştır. Yabancı dili ingilizcedir.

Bilimsel Faaliyetler

Makale:

- Tiryaki, S. (2024). Yüksek Performans Beklentilerinin Çalışanların İş Stresi ve Kendini Engelleme Davranışları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Kontrolün Düzenleyici Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 169-182.
- Karakavak, Z., Tiryaki, S. ve Menteşe, F. G. (2024). Algılanan Stresin Örgütsel Dinçlik ve İşe Odaklanma Üzerindeki Etkisinde Ruminasyonun Aracı Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (42), 95-110.