

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ALGILANAN REKABETÇİ İŞ ORTAMI VE NİCEL İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞE BAĞLI GERGİNLİĞE ETKİSİ

Şeyda Nur SEÇKİN¹

Öz

Bireyler arası rekabet ve iş güvencesizliği, günümüz çalışma hayatının temel dinamikleri olup çalışanların tutum ile davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu çalışmada, algılanan rekabetçi iş ortamı ve nicel iş güvencesizliğinin çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyip tetiklemediği incelenmiş; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ve algılanan nicel iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açıp açmadığı test edilmiştir. Saha araştırması, Adana ilinde görev yapmakta olan tıbbi satış mümessilleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yürütülen anket çalışması sonucunda 226 katılımcıdan sağlanan veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışanların algıladıkları rekabet arttıkça yaşadıkları işe bağlı gerginliğin arttığını; başarı amaç yönelimlerinin ise düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir. Bununla birlikte; algılanan nicel iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediği; katılımcıların sahip olduğu ustalaşma ve ispatlama yönelimi düzeylerine bağlı olarak da işe bağlı gerginlik düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekabetçi İş Ortamı, Nicel İş Güvencesizliği, Başarı Amaç Yönelimler, İşe Bağlı Gerginlik.

Jel Kodları:M12, M19.

Başvuru: 26.06.2019 **Kabul:** 31.05.2020

1 Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Malatya, Türkiye, seydaseckin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2313-1340>

THE EFFECT OF PERCEIVED COMPETITIVE WORK ENVIRONMENT AND QUANTITATIVE JOB INSECURITY ON JOB STRAIN²

Abstract

Interpersonal competition and job insecurity are the main characteristics of today's working life and affect employees' work-related attitudes and behaviors to a considerable extent. In this study, the effect of perceived competitive work environment and job insecurity on job strain was examined; and the moderating role of achievement goal orientations on perceived competitive work environment-job strain and perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was tested. Field study was conducted on medical sales representatives working in Adana. Research data was obtained from 226 participants via survey method and analyzed by reliability, confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis. Study findings demonstrated that perceived work environment is related to job strain positively and the moderating role of achievement goal orientations is not significant. Besides, the relationship of perceived quantitative job insecurity with job strain was found to be positive and moderated by mastery and proving achievement goal orientations.

Keywords: *Competitive Work Environment, Quantitative Job Insecurity, Achievement Goal Orientations, Job Strain.*

Jel Codes: *M12, M19.*

'Bu çalışma, Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1.GİRİŞ

Rekabet, günümüz iş dünyası ve çalışma hayatı dinamiklerini önemli ölçüde biçimlendirmekte; birey, grup ve örgütler arası olmak üzere farklı düzlemlerde ortaya çıkabilmektedir. İlgili yazın incelendiğinde (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989; Kohn, 1992; 1993; Swab ve Johnson, 2019); rekabetin, performans üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olmadığı (Murayama ve Elliot, 2012; Elliot vd., 2018); çalışanların işe ve örgüte yönelik bazı tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebildiği görülmektedir (Ng, 2017; Keller vd., 2016; Fletcher vd., 2008). Örgüt üyeleri arasındaki rekabet arttıkça, çalışanların iş birliğinden ve yardım etme davranışı sergilemekten kaçındığı; etik dışı iş davranışlarının tetiklendiği (Kohn, 1992); iş çevresine ilişkin belirsizliğin arttığı (Fletcher vd., 2008) ve çalışanların iş-yaşam dengelerinin olumsuz yönde etkilendiği (Sahadev vd., 2014) ifade edilmektedir. Bu çalışmada, örgüt içindeki rekabetin çalışanları daha fazla performans baskısı ve yüksek iş hedefleri ile karşı karşıya bırakabileceği ve bu durumun bir stres faktörü olarak çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği öngörülmüştür. Bu varsayımdan hareketle, algılanan rekabetçi iş ortamı ve işe bağlı

2 The Extended English Summary is located below the Turkish article.

gerginlik arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

Algılanan rekabetçi iş ortamının yanı sıra, işe bağlı gerginliği tetiklemesi muhtemel bir diğer stres faktörü olarak nicel iş güvencesizliği de ele alınmış ve işe bağlı gerginlik ile ilişkisi incelenmiştir. Algılanan nicel iş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığının tehdit altında olduğuna ilişkin öznel değerlendirmeleri olarak tanımlanmakta (Hellgren vd., 1999) ve işe ilişkin önemli bir stres faktörü olarak nitelendirilmektedir (Shoss, 2017). İş güvencesizliğinin, çalışanları fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan olumsuz yönde etkilediği (De Witte vd., 2016; De Witte, 2005; Cheng ve Chan, 2008) ve işe bağlı gerginliği tetiklediği (Näswall vd., 2005; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000) görülmektedir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmaları halinde sergiledikleri tutum ve davranışlarının kişisel özelliklerine bağlı olarak farklılaşabileceğine de dikkat çekilmektedir (Mak ve Mueller, 2000; Näswall vd., 2005; Cheng ve Chan, 2008; Shoss vd., 2018; Lee vd., 2018). Bu çalışmada, hem algılanan rekabetçi iş ortamı hem de nicel iş güvencesizliğinin her çalışmanı aynı düzeyde etkilemeyeceği; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik düzeylerini farklılaştıracağı öngörülmüştür. Başarı amaç yönelimlerinin, çalışanların işe yönelik motivasyonlarını, iş davranışlarını, zorluklar karşısında verdikleri tepkileri önemli ölçüde biçimlendiren bir kişisel özellik olması (VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen ve Janssen, 2002; Payne vd., 2007) nedeniyle, işe bağlı gerginlik üzerinde düzenleyici bir rol oynayabileceği düşünülmüştür.

Örgüt içindeki rekabetin, çalışanları nasıl etkilediğini, işe yönelik tutum ve davranışlarını ne yönde şekillendirdiğini belirlemeye yönelik yürütülen araştırmaların göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bireyler arası rekabetin, çalışma hayatının bir gerçeği olduğu ve kimi zaman da yöneticiler tarafından örgüt performansını artırmak üzere bir araç olarak kullanıldığı (Swab ve Johnson, 2019) dikkate alındığında, rekabetçi iş ortamı algısının çalışanlarda işe bağlı gerginliği tetikleyip tetiklemediğinin incelenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Yapılan literatür taramasında, algılanan rekabetçi iş ortamı- işe bağlı gerginlik ilişkisini ele alan ve başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik üzerinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını inceleyen herhangi bir araştırmayla (çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla) karşılaşmamıştır. Bu noktadan hareketle, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin ilgili alana katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Çalışmanın ilk bölümünde, konuya ilişkin kuramsal çerçeve ele alınmış; ikinci bölümde analiz sonuçlarına yer verilmiş, son bölümde ise araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Algılanan Rekabetçi İş Ortamı

Algılanan rekabetçi iş ortamı; tanınma, maddi veya manevi ödüllerin kazanımına ilişkin çalışanların kurum içinde algıladığı bireyler arası rekabet olarak

tanımlanabilir. Rekabetin, çalışanları daha fazla performans sergilemeye teşvik ettiği dolayısıyla da örgütsel çıktıları artırdığı dile getirilmektedir (Fletcher, vd., 2008:899). Öte yandan, bazı araştırmacılar da rekabetin performans artışını sağlamadığını (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989) hatta bazı olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğini öne sürmektedir (Kohn, 1992,1993). Kohn (1992, 1993)'e göre, rekabet arttıkça, örgüt üyeleri arasındaki işbirliği zedelenmekte; çalışanların sınırlı sayıdaki ödüllere ulaşmada diğerlerini kendilerine birer engel olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durum, çalışanları diğerlerinin başarısına engel olmaya, başkalarına yardım etmekten kaçınmaya sevk etmekte; kaygı, gerginlik ve etik dışı davranışlar da tetiklenmektedir.

Fletcher vd. (2008), rekabetin iyi veya kötü şeklinde kabaca nitelendirilmesinin doğru olmadığını; rekabetin beraberinde getireceği sonuçların hem kişinin hem de içinde bulunulan durumun karakteristik özelliklerine bağlı olarak değişeceğini belirtmektedir. Nitekim, araştırmacıların bilgi iletişim teknolojileri sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada (Fletcher vd., 2008), iş çevresinin rekabetçi olarak algılanması halinde, rekabetçi kişilik özelliğine sahip bireylerin daha fazla işe adandıkları ve daha yüksek iş performansı sergiledikleri; rekabetçi olmayan bireylerin ise iş tatminlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Brown vd. (1998) satış elemanları üzerine yaptığı araştırma bulguları da algılanan rekabet arttıkça, rekabetçi kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerine daha yüksek hedefler koyduklarını ve iş performanslarının da daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Rekabetin, günümüz çalışma hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olduğu ve kimi zaman da örgüt yönetimi tarafından çalışanları işe sevk etmek ve örgütsel çıktıları artırmak üzere bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Swab ve Johnson, 2019). Ancak ilgili yazın incelendiğinde, rekabetin, çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları ile örgütsel performansı nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Söz konusu çalışmaların bir kısmı rekabetin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu gösterirken; bir kısmı da olumlu sonuçlar doğurduğuna işaret etmektedir. Örneğin, Li vd. (2016)'nın otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; örgütsel çevrenin rekabetçi olarak algılanması halinde duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Arnold vd. (2009)'un perakende sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada da iş tatmini ve iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin algılanan rekabetin yüksek olması durumunda daha güçlü olduğu görülmüştür.

Rekabetin birey ve grup performansı üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar incelendiğinde; rekabetten ziyade iş birliğinin birey ve grup başarısını artırdığı görülmektedir (Stanne vd., 1999; Johnson ve Johnson, 1989). Diğer taraftan, rekabet ile performans arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki olmadığına işaret

eden araştırma bulguları da mevcuttur. Örneğin, Murayama ve Elliot (2012) ve Elliot vd. (2018)'nin meta-analiz sonuçlarına göre, algılanan rekabet; bireylerin performans-yaklaşma hedef yönelimlerini harekete geçirip tetikliyorsa sergilenen performans artmakta; performans-kaçınma hedef yönelimlerini tetiklemesi halinde ise bireyler düşük performans sergilemektedirler. Bu çalışmalarda, algılanan rekabet ve bireysel performans arasında başarı hedef yönelimi aracılığıyla anlamlı ilişkiler olduğu görülse de rekabet-performans arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yapılan bazı araştırma sonuçları ise, rekabetin çalışanların tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediğine işaret etmektedir. Örneğin, Fletcher vd. (2008) araştırma sonuçlarına göre, algılanan rekabet arttıkça yaşanan stres artmaktadır. Çağrı merkezi çalışanları üzerine yapılan bir başka çalışmada ise (Sahadev vd., 2014), rekabetin rol çatışmasını tetiklediği; iş-yaşam dengesi üzerinde de negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Jonason vd. (2015)'nin farklı sektörlerde çoğunluğu tam zamanlı olarak çalışan 361 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, Makyavelist kişilik özelliğine sahip bireylerin mevcut iş çevrelerini daha fazla rekabetçi olarak algıladıkları; algılanan rekabet arttıkça iş tatminlerinin azaldığı sonucu elde edilmiştir. Bunun yanı sıra, algılanan rekabetin örgütsel sessizlik ve işkolikliği (Keller vd., 2016) tetiklediği; çalışanların daha fazla dışlanmayla karşı karşıya kaldıklarını beyan ettikleri ve işten ayrılma niyetlerinin de arttığı (Ng, 2017) belirlenmiştir.

Algılanan rekabetin, çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki olası sonuçlarından birisinin de işe bağlı gerginlik olacağı düşünülmektedir. İşe bağlı gerginlik, işyerindeki stres faktörlerine bağlı olarak ortaya çıkmakta; iş taleplerinin kişinin işi üzerinde sahip olduğu kontrolü aşması halinde kişi işe bağlı gerginlik yaşamaktadır (Karasek, 1979). Araştırmalar, yoğun iş baskısı (Carayon ve Zijlstra, 1998); algılanan iş güvencesizliği (De Cuyper vd., 2010); nitel iş yükü (Diestel ve Schmidt, 2009), sıkı bireysel performans takibi (Sprigg ve Jackson, 2006) ve çalışanların proaktif iş davranışları sergilemeleri yönünde hissettikleri baskıların (Strauss vd., 2017) işe bağlı gerginliği tetiklediğini göstermektedir.

İşe bağlı gerginliği tetikleyen faktörlerin, talepkâr iş ve iş çevrelerinden kaynaklandığı dikkate alındığında; algılanan rekabet arttıkça çalışanların yüksek iş hedefleri veya performans baskısı ile daha fazla karşıya kalabileceği; bir başka deyişle, rekabetin iş çevresini çalışanlar açısından daha talepkâr hale getirebileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra, Fletcher vd. (2008)'e göre rekabet, iş çevresindeki belirsizliği artırmakta; kişi yüksek düzeyde bir iş performansı sergilese dahi örgütsel ödüllere ulaşması her zaman için kesin olmamaktadır. Bu nedenle de rekabet çalışanlar üzerinde bir tür stres unsuru haline gelebilmektedir. Ayrıca; rekabetin iş birliği ve yardımlaşmayı engellediği, kendini ispat edememe veya diğerleriyle kıyaslandığında yönetim nezdinde yetersiz değerlendirilme korkusu gibi nedenlerle çalışanlarda endişe ve kaygıların da tetiklendiği dile getirilmektedir

(Kohn, 1992). Bu noktadan hareketle, rekabetin beraberinde getirebileceği belirsizlik, stres, yetersiz olarak değerlendirilme endişesi ve verilen hedefleri tutturmaya yönelik kişinin üzerinde hissedebileceği dışsal veya içsel baskıların işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği söylenebilir:

H₁: Algılanan rekabetçi iş ortamı, işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkiler.

1.1.2. Algılanan Nicel İş Güvencesizliği

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, şirket birleşmeleri, satın almalar ve yeniden yapılanmalarla birlikte; ömür boyu istihdam güvencesi ortadan kalkmış, iş güvencesizliği çalışanlar üzerinde önemli bir stres faktörü olarak haline gelmiştir (Shoss, 2017). İlgili yazın incelendiğinde (Greenhalgh ve Rosenbalatt, 1984; Hellgren vd., 1999; De Witte vd., 2010; Shoss, 2017), iş güvencesizliğinin nicel ve nitel iş güvencesizliği olmak üzere iki boyutlu bir kavram olarak incelendiği görülmektedir. Nicel iş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığının belirsiz olması durumunu ifade ederken; nitel iş güvencesizliği çalışanlar nezdinde değerli olan iş özelliklerinin (örneğin, kariyer fırsatları, ücret artışı vb. gibi) sürekliliğinin tehlike altında olması olarak tanımlanmaktadır (Hellgren vd., 1999). Yapılan araştırmalarda, iş güvencesizliği daha çok çalışanların öznel değerlendirmeleri üzerinden ele alınmakta; nesnel iş koşullarının yanı sıra çalışanların yaşadıklarını düşündükleri (bir diğer ifadeyle, algıladıkları) iş güvencesizliğinin işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını önemli ölçüde şekillendirdiği ifade edilmektedir (Probst vd., 2018; Lee vd., 2018).

Çalışanlarda nicel iş güvencesizliğini tetikleyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların, göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Ancak, örgüt performansındaki düşüşler, yönetim değişiklikleri, örgütsel değişime ilişkin yapılan resmi veya gayri resmi duyuruların, çalışanlar nezdinde buldukları pozisyonun sürekliliğinin tehlike altında olduğu şeklinde değerlendirildiği; böylelikle algıladıkları nicel iş güvencesizliğinin de arttığı ifade edilmektedir (Shoss, 2017). Bununla birlikte; düşük vasıflı, geçici iş sözleşmesiyle çalışan, mavi yakalı çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin daha fazla olduğu (Naswall ve De Witte, 2003); rol belirsizliği (Ashford vd., 1989); dış denetim odağı ve olumsuz duygulanımın da (Debus vd., 2014) algılanan nicel iş güvencesizliğini tetiklediği belirtilmektedir.

Algılanan nicel iş güvencesizliğinin hem birey hem de örgüt açısından bazı arzu edilmeyen sonuçları beraberinde getirdiği ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, çalışanların algıladığı iş güvencesizliği arttıkça; örgüte duyulan güven ve duygusal bağlılığın azaldığını (Ashford vd., 1989; McFarlane vd., 1991); iş tatmini ve iş performansının olumsuz yönde etkilendiğini (Hellgren vd., 1999; Cheng ve Chan, 2008); devamsızlık (Heponiemi vd., 2010); işten ayrılma niyeti (Sverke vd., 2002); duygusal tükenmişlik (Yürür ve Keser, 2010); sinizm, psikolojik sözleşme ihlali algısı ve bireylerarası üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da (Shoss vd., 2018) tetiklendiğini göstermektedir.

Algılanan iş güvencesizliği, işe ilişkin bir tür stres faktörü olarak nitelendirilmekte (Shoss, 2017; Probst vd., 2018; Naswall ve De Witte, 2003) çalışanların fiziksel, ruhsal ve zihinsel yönden olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Algılanan iş güvencesizliği arttıkça; çalışanların mevcut işlerinin gelecekteki devamlılığına ilişkin yaşadıkları kaygı artmakta ve daha fazla belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, sadece çalışanların işe ve örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine yol açmamakta; fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan sağlık problemleri yaşamalarına da neden olabilmektedir (Strazdins vd., 2004; Ferrie vd., 2001; Kinnunen ve Natti, 1994; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000; Naswall vd., 2005).

Algılanan iş güvencesizliğinin beraberinde getireceği olumsuz sonuçlardan birisinin de işe bağlı gerginlik olacağı söylenebilir. Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989)'a göre, bireyler kazanımlardan ziyade kaynak kayıplarına karşı daha fazla duyarlılık göstermekte; kişi fiili bir kayıp yaşamasa bile algılanan potansiyel tehditler, bireyde önemli ölçüde stres ve gerginliğe yol açabilmektedir. Çoğu çalışanın mevcut işlerinden elde ettikleri gelir vasıtasıyla geçimini temin ettiği dikkate alındığında; olası bir iş kaybının sonuçlarının sadece iş yaşamıyla sınırlı kalmayacağı; kişinin genel yaşam standardı ve düzeninin de bu durumdan etkileneceği ifade edilebilir. Bu nedenle, algılanan iş güvencesizliği arttıkça, bireyin hem iş hem de iş dışı yaşamına etki edebilecek düzeyde olası kaynak kayıplarıyla karşı karşıya kalabileceği; yaşanan stres, endişe ve kaygının da artabileceği öngörülebilir.

Bununla birlikte; iş güvencesizliği bir tür iş talebi olarak değerlendirilmekte (Mauno vd., 2007; Jiang ve Lavaysse, 2018); işe bağlı gerginliğin de iş taleplerinin, kişinin işi üzerinde sahip olduğu kontrolü aşması durumunda ortaya çıktığı dile getirilmektedir (Karasek, 1979). Pek çok çalışanın işlerinin gelecekteki devamlılığını güvence altına alacak herhangi bir yetki veya bir kontrol gücüne sahip olmadığı düşünüldüğünde, çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin bir tür iş talebi olarak işe bağlı gerginliği tetikleyebileceği ifade edilebilir. Nitekim araştırma sonuçları da, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda örgütsel çevreye ilişkin algılanan kontrol duygusunu zayıflattığını (Vander Elst vd., 2011; Bordia vd., 2004); duygusal tükenmişlik ve depresyonu tetiklediğini; psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini (De Witte vd., 2016); işe bağlı gerginlik ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu (Naswall vd., 2005; Ashford vd., 1989; Kinnunen vd., 2000) göstermektedir. Bu noktadan hareketle geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₂: Algılanan iş güvencesizliği, işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkiler.

1.1.3. Başarı Amaç Yönelimleri

Başarı amaç yönelimleri, durumsal faktörlere göre şekillenebilen ancak göreceli olarak değişmeyen kişisel bir özellik olarak tanımlanabilir (Button vd., 1996; VandeWalle ve Cummings, 1997; VanYperen ve Janssen, 2002; Dweck, 1986).

Ancak bazı araştırmacılar tarafından, belirli bir bağlama veya göreve özgü olarak ortaya çıkan; çevresel şartlar tarafından şekillenebilen durumsal bir hedef/amaç yönelimi olarak ele alınıp incelendiği; örgüt araştırmacıları tarafından ise daha çok süreklilik arz eden bireysel bir farklılık olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Payne vd., 2007). Payne ve arkadaşlarının yapmış olduğu (2007) meta-analiz sonuçları, başarı amaç yönelimlerinin kısa vadede süreklilik arz ettiğine; ancak uzun vadede değişip değişmediğinin bilinmediğine işaret etmektedir. Araştırmacılar, başarı amaç yönelimlerinin hem durumsal hem de süreklilik arz eden bir yapıya sahip olduğuna; bireylerin kişisel bir özellik olarak benimsemiş oldukları amaç yönelimlerinin durumsal tercihlerine de doğrudan etki ettiğine dikkat çekmektedir.

Başarı amaç yönelimlerine ilişkin farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlar öne sürülse de VandeWalle (1997)'nin ölçek geliştirme çalışmasında belirlenen üç temel boyutun (kaçınma, ispatlama ve ustalaşma/öğrenme yönelimi) ilgili yazında (örneğin, Payne vd., 2007; Porath ve Bateman, 2006; Wang ve Takeuchi, 2007; Morris vd., 2013; Sims ve Boytell, 2015; Jones vd., 2017; Matsuo, 2019) genel kabul gördüğü söylenebilir. Ustalaşma/öğrenme hedef yönelimine sahip bireyler, zorlu görevleri üstlenmede daha gönüllü olmakta; olası başarısızlıkları ise tecrübe edinme, bireysel gelişimlerine olanak sağlayan bir geri bildirim olarak değerlendirmektedirler (VandeWalle vd., 1999) Başarma ihtiyaçları ve özsaygı düzeylerinin yüksek olduğu (Payne vd., 2007); beceri ve yeteneklerin ancak emek harcıyarak geliştirilebileceğine inandıkları görülmektedir (VandeWalle ve Cummings, 1997). Bunun yanı sıra, zorluklar veya engeller karşısında daha fazla çaba sarf ettikleri fakat işe yönelik motivasyon ve tatmin düzeylerinin azalmadığı gözlemlenmektedir (Van Yperen ve Janssen, 2002). İspatlama yönelimi yüksek bireylerin ise beceri ve yeteneklerin geliştirilebilir olduğuna inanmadıkları; yüksek düzeyde çaba sarf etmeyi düşük kabiliyetli olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirdikleri ifade edilmektedir. Ayrıca, başkalarından daha iyi performans sergileme ve yeteneklerini gösterme güdüsüyle harekete geçtikleri, eleştiriden ziyade takdir görmeyi bekledikleri ve daha az geri besleme arayışında oldukları gözlemlenmektedir (VandeWalle ve Cummings, 1997). Kaçınma yönelimi yüksek bireylerin ise ispatlama yönelimli bireyler gibi beceri ve yeteneklerin geliştirilebilir olduğuna inanmadıkları; temel hedeflerinin başkalarına kıyasla yetersiz veya başarısız görünmekten kaçınma olduğu belirtilebilir (Payne vd., 2007). Zorlu ve meydan okuyucu görevleri bir tehdit unsuru olarak algıladıkları (Elliot ve Harackiewicz, 1996); özsaygı ve duygusal dengelilik düzeylerinin daha düşük olduğu (Payne vd., 2007) ve daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları (Naidoo vd., 2012) ifade edilmektedir.

Başarı amaç yönelimleri, çalışanların başarıya ulaşmada izledikleri yolu, işe yönelik motivasyon ve performanslarını, başarısızlık ya da zorluklar karşısında verdikleri tepkileri önemli ölçüde etkilemektedir (Dweck, 1986; VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen ve Janssen, 2002). Dolayısıyla, algılanan rekabet ve

nicel iş güvencesizliğinin her çalışanı aynı düzeyde etkilemeyeceği; çalışanların benimsemiş olduğu başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik düzeylerini farklılaştırabileceği ifade edilebilir. Yapılan araştırmalar, kaçınma yönelimi yüksek bireylerin, daha fazla başarısız olma endişesi taşıdıklarına (VandeWalle, 1997), özsaygı, duygusal dengeliklik (Payne vd., 2007) ile içsel motivasyonlarının (Elliot ve Harackiewicz, 1996; Elliot ve Church, 1997) daha düşük olduğuna; işyerinde daha fazla geri çekilme davranışı sergilediklerine (Sims ve Boytell, 2015) ve daha fazla duygusal tükenmişlik (Naidoo vd., 2012) ile iş stresi (Morris vd., 2013) yaşadıklarına işaret etmektedir. Algılanan rekabetçi iş ortamı ve nicel iş güvencesizliğinin geleceğe yönelik belirsizliği artırdığı, çalışanlarda endişe ve kaygıları tetiklediği dikkate alındığında; kaçınma yönelimi yüksek bireylerin daha fazla işe bağlı gerginlik yaşayabilecekleri; kaçınma yönelimi düşük bireylerin ise yaşadıkları işe bağlı gerginliğin daha az olacağı söylenebilir.

Diğer taraftan, ustalaşma ve ispatlama yönelimine sahip kişilerin, her ne kadar başarı amaç yönelimleri farklı olsa da hedeflerine ulaşma yönünde daha fazla motive olup çaba sarf ettikleri; daha fazla proaktif iş davranışları sergiledikleri (Porath ve Bateman, 2006); talepkâr bir iş çevresi ya da yüksek iş talepleriyle karşılaştıklarında da hızlıca harekete geçtikleri ifade edilmektedir (Van Yperen ve Janssen, 2002). Bununla birlikte araştırma sonuçları, ustalaşma/öğrenme yönelimi yüksek bireylerin iş becerikliliği (Matsuo, 2019), işe tutkunluk (Turgut, 2013; Matsuo, 2019, Jones vd., 2017), görev performansı ve iş tatmini (Janssen ve Van Yperen, 2004) düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. İspatlama yönelimi yüksek bireylerin ise kariyerlerinden daha fazla tatmin oldukları (Joo ve Park, 2010); biçimselleşmenin düşük olduğu durumlarda da yaratıcılıklarının arttığı (Hirst vd., 2011) belirtilmektedir. Buradan hareketle, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerde; algılanan rekabet ve nicel iş güvencesizliği arttıkça yaşanan işe bağlı gerginliğin daha düşük olacağı; ustalaşma ve ispatlama yönelimi düşük bireylerde ise söz konusu etkinin daha yüksek olabileceği söylenebilir. Geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₃:Ustalaşma amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₄: İspatlama amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₅: Kaçınma amaç yönelimi, algılanan rekabetçi iş ortamı-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₆: Ustalaşma amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₇: İspatlama amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

H₃: Kaçınma amaç yönelimi, algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici rol oynar.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Araştırma evreni, Adana ilinde çalışmakta olan tıbbi satış mümessilleri olarak belirlenmiş ve veri toplama aracı olarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Adana merkezli olarak kurulan Mümessil Dayanışma Derneği'nden (MÜMSAD), Adana'da çalışmakta olan toplam tıbbi satış mümessili sayısının yaklaşık 550-600 arası olduğu öğrenilmiştir. MÜMSAD aracılığıyla, bölge müdürlükleri Adana'da bulunan ilaç firmalarıyla iletişime geçilmiş ve Kasım 2018-Nisan 2019 tarihleri arasında kolayda örneklem yöntemiyle 265 kişiye ulaşılmıştır. Anket formlarının bir kısmı, araştırmaya katılmayı kabul eden üç firmadaki yetkililere daha sonra toplanmak üzere elden bırakılmıştır. Söz konusu üç firma dışındaki diğer firmalarda çalışmakta olan ve MÜMSAD'a üye tıbbi satış mümessillerine de (MÜMSAD'dan iletişim bilgileri temin edilerek) elektronik posta yoluyla anket formları ulaştırılmıştır. Sık sık yapılan firma ziyaretleri ve hatırlatma mailleri sonucunda 231 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Toplanan 231 anketin 5 tanesi eksik ve gelişi güzel doldurulmuş olması sebebiyle elenmiş; 226 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir.

Katılımcıların 157'si (%69,5) erkek; 69'u (%30,5) kadın olup örneklemin %65'i (147 kişi) evlidir. %62,8'i (142 kişi) lisans mezunu; %10,3'ü (23 kişi) lise; %16,7'si (38 kişi) ön lisans ve %10,2'si (23 kişi) de lisansüstü mezundur. Örneklemin %30,1'i (68 kişi) 30 yaşın altında yer almaktadır. 30-34 yaş aralığında olanların oranı %27,4 (62 kişi); 35-39 yaş aralığında olanların oranı %22,6 (51 kişi); 40-44 yaş aralığında olanların oranı %5,3 (12 kişi); 45 yaş ve üzeri olanların oranı ise %14,6'dır (33 kişi). Katılımcıların %17,7'si (40 kişi) 3 yıldan az; %24,8'i (56 kişi) 3-5 yıl; %27,4'ü (62 kişi) 6-9 yıl; %15,4'ü (35 kişi) 10-14 yıl; %14,6'sı de (33 kişi) 15 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.2. Kullanılan Ölçekler

Algılanan rekabetçi iş ortamını ölçmek üzere Cooke ve Rousseau (1988) tarafından geliştirilen, 10 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu için Üçok (2016)'nın çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 5 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin uyum indeks değerleri $\chi^2/df=1,602$; RMSEA=0,051; GFI=0,981; NFI=0,992; CFI=0,997 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir [İyi uyum indeks değerleri, sırasıyla: $\chi^2/df= \leq 3$; RMSEA= $\leq 0,05$; GFI $\geq 0,90$; NFI $\geq 0,95$; CFI $\geq 0,97$]; Meydan

ve Şeşen (2015:37)]. Ölçeğe ilişkin cronbach alpha değeri ise 0,922'dir.

Algılanan nicel iş güvencesizliğinin ölçümü için Probst (1998) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 6 maddeden oluşan iş güvencesi endeksi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Önder ve Wasti (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür [$\chi^2/df=1,490$; RMSEA=0,038; GFI=0,992; NFI=0,995; CFI=0,998]. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı ise 0,960 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işe bağlı gerginlik düzeylerini ölçmek üzere Revicki vd. (1991) tarafından geliştirilen tek boyut ve 17 maddeden oluşan işe bağlı gerginlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Aslan ve arkadaşları (1998) tarafından yapılmıştır. Ölçek Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu; elde edilen RMSEA değerinin ise kabul edilebilir sınırlar dahilinde yer aldığı belirlenmiştir [Kabul edilebilir sınır; RMSEA:0,06-0,08 (Meydan ve Şeşen, 2015:37)] [Elde edilen sonuçlar: $\chi^2/df=1,876$; RMSEA=0,068; GFI=0,975; NFI=0,990; CFI=0,995]. [İyi uyum indeks değerleri: $\chi^2/df= \leq 3$; RMSEA= $\leq 0,05$; GFI $\geq 0,90$; NFI $\geq 0,95$; CFI $\geq 0,97$]; Meydan ve Şeşen (2015:37)] Ölçeğin cronbach alpha değeri ise 0,812'dir.

Başarı amaç yönelimlerini ölçmek üzere, Turgut (2013)'ün VandeWalle (1991), Elliot (1999) ve Eyi (2010) çalışmalarından yararlanarak iş ortamına yönelik düzenledikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçek, ustalaşma (6 madde), ispatlama (5 madde) ve kaçınma (5 madde) olmak üzere 3 boyut ve toplam 16 ifadeden oluşmaktadır. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ustalaşma amaç yönelimine ilişkin uyum indeks değerleri; $\chi^2/df=2,596$; RMSEA=0,078; NFI=0,945; GFI=0,990; CFI=0,970 olarak bulunmuştur. İspatlama amaç yönelime ilişkin elde edilen uyum indeks değerleri; $\chi^2/df=2,252$; RMSEA=0,074; NFI=0,997; GFI=0,995 ve CFI=0,999; kaçınma yönelimine ilişkin uyum indeks değerleri ise $\chi^2/df=2,837$; RMSEA=0,080; NFI=0,946; GFI=0,894 ve CFI=0,997 şeklindedir. Böylelikle, ölçeğin alt boyutlarının kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir [Kabul edilebilir uyum indeks değerleri, sırasıyla: $\chi^2/df= \leq 4-5$; RMSEA=0,06-0,08; GFI=0,89-0,85; NFI=0,94-0,90; CFI $\geq 0,95$]; Meydan ve Şeşen (2015:37)]. Ustalaşma amaç yönelimine ilişkin elde edilen cronbach alpha değeri 0,874; ispatlama amaç yönelimi için 0,908; kaçınma amaç yönelimi için ise 0,871'tür.

Son olarak, araştırmada kontrol değişkeni olarak belirlenen sosyal beğenilirliğin ölçümü için Crowne ve Marlowe (1960) tarafından geliştirilen sosyal beğenilirlik ölçeğinin kısa formu (Strahan ve Gerbasi, 2002) kullanılmıştır. Ölçek tek

boyutlu olup 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için Iğın (2010) çalışmasından yararlanılmış; yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin elde edilen cronbach alpha değeri 0,884'tür.

3. BULGULAR

Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Yaş	-											
2. Cinsiyet ^a	-,21**	-										
3. Eğitim ^b	,06	-,06	-									
4. Medeni Durum ^c	-,52**	,23**	-,18**	-								
5. Çalışma Süresi	,85**	-,12	,09	-,53**	-							
6. Sosyal Beğenilirlik	-,13*	,01	,05	,18**	-,14*	-						
7. Rekabetçi İş Ortamı	,06	-,05	,02	-,06	,03	-,06	-					
8. İş Güvencesizliği	,11	-,06	-,11	-,15*	,14*	-,58**	,16*	-				
9. İşe Bağlı Gerginlik	,04	-,04	-,01	-,20**	,08	-,54**	,18**	,66**	-			
10. Ustalaşma Yönelimi	-,03	,08	,09	,10	-,05	,26**	,09	-,43**	-,42**	-		
11. İspatlama Yönelimi	-,08	,07	,09	,04	-,06	,37**	,04	-,46	-,45**	,44**	-	
12. Kaçınma Yönelimi	,01	,05	-,15*	-,12	,03	-,29*	,06	,24**	,21**	,03	,10	-
Ortalama						3,6	4,3	3,6	3,2	3,4	3,2	2,6
Standart Sapma						1,25	,79	1,37	1,12	,97	,84	,98

^a (Erkek=1 Kadın=0); ^b (Lisans ve Lisansüstü=1, Lise ve Önlisans=0); ^c (Evli=1, Bekar=0); ***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Tablo 1'de yer alan sonuçlar, işe bağlı gerginliğin algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir [(r=,18; p<0,01); (r=,66; p<0,01) sırasıyla]. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin, işe bağlı gerginlik ile negatif [(r=-,42; p<0,01); (r=-,45; p<0,01) sırasıyla]; kaçınma yöneliminin ise pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (r=,21; p<0,01). Demografik değişkenlerden sadece medeni durum ile işe bağlı gerginlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (r=-,20; p<0,05); eğitim düzeyinin ise kaçınma yönelimi ile negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (r=-,15; p<0,05). Diğer demografik değişkenler ile işe bağlı gerginlik ve başarı amaç yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sosyal beğenilirlik ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, sosyal beğenilirliğin hem ustalaşma hem de ispatlama yönelimi ile pozitif [(r=,26; p<0,01); (r=,37; p<0,01) sırasıyla]; kaçınma yönelimi ile de negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (r=-,29; p<0,05). Sosyal beğenilirlik ile işe bağlı gerginlik ve algılanan iş güvencesizliği arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit

edilmiştir [($r=-,54$; $p<0,01$); ($r=-,58$; $p<0,01$) sırasıyla].

Algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda işe bağlı gerginlik ile ilişkili olduğu görülen medeni durum ile sosyal beğenilirlik kontrol grubu değişkenler olarak belirlenmiş ve analize ilk aşamada dahil edilmiştir [Medeni Durum: (Evlı=1; Bekar=0)]. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır:

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon Analizi

	İşe Bağlı Gerginlik	
	B	S.H
Sabit	4,909***	,258
Medeni Durum ^a	-,104*	,134
Sosyal Beğenilirlik	-,519***	,051
R ² /Düzeltilmiş R ²	,299/,293	
Algılanan Rekabetçi İş Ortamı	,141*	,078
R ² /Düzeltilmiş R ² /Δ Düzeltilmiş R ²	,319/,310/,017	
Algılanan İş Güvencesizliği	,508***	,049
R ² /Düzeltilmiş R ² /Δ Düzeltilmiş R ²	,486/,477/,167	

^a (Evlı=1, Bekar=0); * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$; S.H: standart hata; β : standardize edilmiş beta katsayısı

Tablo 2’de yer alan sonuçlar, algılanan rekabetçi iş ortamı ve iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediğini göstermektedir [($\beta=,141$; $p<0,05$); ($\beta=,508$; $p<0,001$) sırasıyla]. Dolayısıyla, H_1 ve H_2 hipotezleri desteklenmiştir.

Başarı amaç yönelimlerinin (ustalaşma, ispatlama ve kaçınma yönelimi), algılanan rekabetçi iş ortamı-ışe bağlı gerginlik ve algılanan iş güvencesizliği-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını belirlemek üzere PROCESS v3.3 Macro Model 1 (Hayes, 2018) kullanılmış; %95 güven aralığında bootstrap regresyon analizi ($n=5000$) gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, algılanan rekabetçi iş ortamı-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir [(Etkileşim terimi ustalaşma yönelimi: $\text{Beta}=-,027$; $p=,72$); (Etkileşim terimi ispatlama yönelimi: $\text{Beta}=-,014$; $p=,86$); (Etkileşim terimi kaçınma yönelimi: $\text{Beta}=,085$; $p=,29$)]. Böylelikle, H_3 , H_4 ve H_5 hipotezleri reddedilmiştir.

Algılanan iş güvencesizliği-ışe bağlı gerginlik ilişkisinde ise sadece kaçınma yöneliminin düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Etkileşim terimi kaçınma yönelimi: $\text{Beta}=,023$; $p=,57$). Böylelikle, H_8 hipotezi reddedilmiştir. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin düzenleyici etkisinin ise anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar, Tablo 3’teki gibidir:

Tablo 3. Ustalaşma ve İspatlama Yöneliminin Düzenleyici Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Ustalaşma Yöneliminin Düzenleyici Etkisi	İşe Bağlı Gerginlik			
	Beta	S.H	LLCI	ULCI
Sabit	3,623***	,254	3,122	4,124
Medeni Durum ^a	-,150	,113	-,373	,072
Sosyal Beğenilirlik	-,197***	,052	-,299	-,094
Algılanan İş Güvencesizliği (X)	,378***	,050	,278	,477
Ustalaşma Yönelimi (W)	-,117**	,066	-,247	-,113
Etkileşim terimi <small>ustalaşma yönelimi</small> (X.W)	-,097*	,039	-,174	-,020
R/R ²	,717/,514			
ΔR^2 Etkileşim terimi <small>ustalaşma yönelimi</small>	,013			
Basit Eğitim Test Sonuçları	Beta	S.H	LLCI	ULCI
(M-1SS) Düşük Ustalaşma Yönelimi	,471***	,064	,346	,597
(M+1SS) Yüksek Ustalaşma Yönelimi	,284***	,062	,161	,407
İspatlama Yöneliminin Düzenleyici Etkisi	İşe Bağlı Gerginlik			
	Beta	S.H	LLCI	ULCI
Sabit	3,543***	,256	3,039	4,049
Medeni Durum ^a	-,164	,113	,388	,059
Sosyal Beğenilirlik	-,175***	,052	-,279	-,072
Algılanan İş Güvencesizliği (X)	,395***	,050	,296	,493
İspatlama Yönelimi (W)	-,063*	,089	-,239	-,210
Etkileşim terimi <small>ispatlama yönelimi</small> (X.W)	-,127**	,047	-,220	-,034
R/R ²	,718/,516			
ΔR^2 Etkileşim terimi <small>ispatlama yönelimi</small> (X.W)	,016			
Basit Eğitim Test Sonuçları	Beta	S.H	LLCI	ULCI
(M-1SS) Düşük İspatlama Yönelimi	,503***	,067	,370	,635
(M+1SS) Yüksek İspatlama Yönelimi	,297***	,058	,182	,413

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H: standart hata; LLCI: Güven Aralığı Alt Limit; ULCI: Güven Aralığı Üst Limit

Tablo 3'te yer alan sonuçlar, ustalaşma ve ispatlama yöneliminin algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir [(Etkileşim terimi ustalaşma yönelimi; Beta=-,027; $p < 0,05$; %95 CI (-,174; -,020)); (Etkileşim terimi ispatlama yönelimi; Beta=-,127; $p < 0,01$; %95 CI (-,220; -,034))].

Yapılan basit eğitim testi sonucunda; katılımcıların ustalaşma yönelim düzeylerinin yüksek olması halinde algılanan iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerindeki pozitif yönlü etkisinin daha düşük (Beta=,284; $p < 0,001$; %95 CI (,161; ,407)); ustalaşma yönelim düzeylerinin düşük olması halinde de söz konusu etkinin daha güçlü olduğu belirlenmiştir (Beta=,471; $p < 0,001$; %95 CI (,346; ,597)). Benzer şekilde, katılımcıların ispatlama yönelimi düzeylerinin yüksek olması durumunda algılanan iş güvencesizliğinin işe bağlı gerginlik üzerindeki pozitif etkisinin daha

düşük (Beta=,297; $p < 0,001$; %95 CI (,182; ,413)); ispatlama yönelimi düzeylerinin düşük olması durumunda da bu etkinin daha güçlü olduğu görülmüştür (Beta=,503; $p < 0,001$; %95 CI (,370; ,635)). Böylelikle, H_6 ve H_7 hipotezi desteklenmiştir. Ustalaşma ve ispatlama yöneliminin algılanan iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisindeki düzenleyici etkisini gösteren grafik Şekil 1 ve Şekil 2'deki gibidir

Şekil 1: Ustalaşma Yöneliminin



Şekil 2: İspatlama Yöneliminin



4. TARTIŞMA

Araştırma sonuçları, algılanan rekabetçi iş ortamının işe bağlı gerginliği pozitif yönde etkilediğini; başarı amaç yönelimlerinin ise düzenleyici bir rol oynamadığını göstermiştir. Elde edilen bu sonuç; algılanan rekabetçi iş ortamının iş stresi ile pozitif yönde ilişkili olduğuna işaret eden Fletcher vd. (2008) araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Algılanan rekabet arttıkça, çalışanların verilen iş hedeflerini gerçekleştirme yönünde kendilerini daha fazla içsel veya dışsal bir baskı altında hissettikleri; dolayısıyla da benimsemiş oldukları başarı amaç yönelimlerinin yaşadıkları işe bağlı gerginlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmadığı düşünülebilir. Elde edilen bir diğer bulgu ise, nicel iş güvencesizliği algısının işe bağlı gerginliği tetiklediği yönündedir. Bu sonuç, (Naswall vd., 2005; Kinnunen vd., 2000; Ashford vd., 1989) araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Pek çok çalışanın mevcut işlerinden elde ettikleri gelir vasıtasıyla geçimini temin ettiği; olası bir iş kaybının kişiyi hem iş hem de iş dışı yaşamında belirsizlik ve olası kaynak kayıpları ile karşı karşıya bırakabileceği düşünüldüğünde, elde edilen bu bulgunun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Algılanan nicel iş güvencesizliği-işe bağlı gerginlik ilişkisinde başarı amaç yönelimlerinin düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelendiğinde; ustalaşma ve ispatlama yöneliminin düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan basit eğim testi sonucunda, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerin algıladıkları nicel iş güvencesizliği arttıkça daha az işe bağlı gerginlik yaşadıkları; söz konusu yönelimi düşük bireylerde ise işe bağlı gerginliğin daha

fazla olduğu belirlenmiştir. Beklenmeyen bir sonuç ise, kaçınma yöneliminin düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı yönündedir. Elde edilen bu sonuç, kaçınma amaç yönelimine sahip bireylerin, iş güvencesizliği yaşamaları halinde, işlerinin gelecekteki devamlılığına ilişkin belirsizliği azaltmada herhangi bir bireysel etkilerinin olmayacağını düşündükleri; mevcut durumu kabullendikleri; dolayısıyla algıladıkları nicel iş güvencesizliği arttıkça işe bağlı gerginlik düzeylerinin arttığı ancak benimsemiş oldukları kaçınma amaç yönelim derecelerine bağlı olarak farklılaşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kurum içindeki rekabet ortamı ile çalışanlarda oluşabilecek iş güvencesizliği algılamalarının örgüt yönetimi tarafından dikkate alınıp yönetilmesi gerektiği söylenebilir. Her ne kadar, çalışanları doğrudan etkileyen personel seçimi, işe yerleştirme, ücretlendirme ve kariyer yönetimi gibi pek çok örgütsel süreç ve uygulamalar hali hazırda rekabet temeline dayansa da; rekabetin çalışanlar üzerinde bir tür baskı unsuru haline gelmemesi gerektiği ifade edilebilir. Rekabetin çalışanlar üzerinde yaratabileceği işe bağlı gerginliği azaltmak amacıyla; iş hedefleri ve performans standartlarının açık ve net bir şekilde tanımlanması, çalışanlara ihtiyaç duydukları bilgi, destek ve kaynağın temin edilmesi, örgüt içinde iş birliği ve yardımlaşmayı teşvik eden destekleyici bir kurum kültürü ile adil bir ödül sisteminin oluşturulmasının etkili sonuçlar verebileceği ifade edilebilir.

Bununla birlikte, çalışanlar nezdinde oluşabilecek iş güvencesizliği algılamalarının da örgüt yönetimi tarafından gözardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Bireyin algıladığı iş güvencesizliği, her ne kadar öznel bir değerlendirme olsa da, işe yönelik tutum ve davranışlar ile bireysel iş çıktılarını önemli ölçüde etkilemekte; belirsizlik, yönetim değişiklikleri ve örgütsel değişimlerin çalışanlarda iş güvencesizliği algısını tetikleyen başlıca faktörler olduğu belirtilmektedir (Shoss, 2017). Bu nedenle, örgüt içinde açık, şeffaf ve çok yönlü bir iletişim ortamının tesis edilerek çalışanların zamanında ve doğru bir şekilde bilgilendirilmesi, çalışanların yaptıkları işle veya örgüt içindeki gelecekleri ile ilgili olarak kaygı veya çekincelerini şeffaflıkla paylaşmaları yönünde desteklenmesi; katılımcı ve destekleyici bir yönetim anlayışının benimsenmesi, çalışanlarda oluşabilecek iş güvencesizliği algısını azaltabilecektir. Böylelikle, çalışanların daha az örgütsel belirsizlik ile karşı karşıya kalacağı; örgüte duyulan güven ve bağlılığın artabileceği; dolayısıyla da mevcut işlerinin geleceğine ilişkin daha az kaygı yaşayacakları düşünülebilir.

Araştırma sonuçları, ustalaşma ve ispatlama yönelimi yüksek bireylerin, algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça daha az işe bağlı gerginlik yaşadıklarını göstermiştir. Her ne kadar söz konusu yönelimler süreklilik arz eden birer kişisel özellik olsa da; bireylerin içinde bulunduğu ortama bağlı olarak farklı amaç yönelimleri benimseyebildikleri; çevresel faktörlerin amaç yönelimleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, çalışanların daha olumlu başarı amaç yönelimleri benimsemesine sevk edecek bir iş ortamı oluşturulmasının önemli

olduğu söylenebilir. Örgütsel ve bireysel öğrenmenin teşvik edildiği, çalışanların psikolojik ve yapısal anlamda güçlendirildiği; bireysel gelişimleri ve kariyerde ilerlemeleri için çalışanlara fırsat tanıdığı örgütsel çevrelerde, çalışanların kaçınmadan ziyade daha olumlu ve işlevsel sonuçlara sahip olan ustalaşma veya ispatlama hedeflerini benimseyebilecekleri söylenebilir. Böylelikle, algılanan nicel iş güvencesizliği gibi işe veya örgütsel çevreye ilişkin stres faktörleriyle daha kolay baş edebilecekleri düşünülebilir.

SONUÇ

İlgili yazın incelendiğinde, algılanan rekabetin çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanlarda stres ve gerginliğe yol açtığı bilinse de; benimsemiş oldukları başarı amaç yönelimlerinin işe bağlı gerginlik üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açıp açmadığına yönelik herhangi bir araştırma sonucu ile karşılaşılmamıştır. Bu noktadan hareketle, elde edilen bulguların, ilgili yazına katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Ancak, araştırmanın bir takım kısıtları mevcuttur. Çalışma, kesitsel bir araştırma olduğundan ilgili değişkenler arasında herhangi bir neden-sonuç ilişkisi kurulamamaktadır. Ayrıca, yapılan saha araştırması sadece tıbbi satış mümessilleri üzerinde yürütüldüğünden, elde edilen sonuçlar diğer meslek grubu çalışanlarına genelleştirilememektedir. Dolayısıyla, gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı meslek grubu çalışanları üzerinde saha araştırmalarının yürütülmesi; yapılacak boylamsal araştırmalarla ilgili değişkenler arasındaki olası neden-sonuç ilişkilerinin test edilmesi ve işe bağlı gerginlikle ilişkili olduğu düşünölen olumsuz duygulanım; temel benlik değerlendirmesi, yönetici desteği ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin araştırma modeline dahil edilmesi araştırmacılara önerilebilir.

THE EFFECT OF PERCEIVED COMPETITIVE WORK ENVIRONMENT AND QUANTITATIVE JOB INSECURITY ON JOB STRAIN

1. INTRODUCTION

Competition shapes today's business world and working life to a considerable extent arising at different levels such as individual, group and firm level. Previous studies indicate that competition does not have a positive and significant effect on performance and indeed, may affect employees' job attitudes and behaviors negatively. In this study, whether interpersonal competition perceived by employees has a positive effect on job strain was tested. In addition, job insecurity – which has become a major stress factor for employees as a result of rapid changes in business life such as downsizings, reorganizations, firm acquisitions and mergers etc.- was added to the research model and its effect on job strain was examined.

Achievement goal orientation is defined as a relatively stable individual difference that can also be affected by contextual factors (Burton vd., 1996). Goal orientations, shape employees' responses to difficulties they face, the way they follow to attain their goals and affect employee motivation and performance (VandeWalle ve Cummings, 1997; Van Yperen, Janssen, 2002). In this study, it was hypothesized that interpersonal competition and job insecurity perceived may not affect all of the employees equally and achievement goal orientations may differentiate employees' responses. Based on this assumption, whether achievement goal orientations moderates perceived competitive work environment-job strain and perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was tested.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

Field research was conducted on medical sales representatives working in Adana. Data obtained via survey and convenient sampling from 226 respondents was analyzed by reliability, confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis. Study findings demonstrated that perceived competitive work environment has a positive effect on job strain and the moderating role of achievement goal orientations is not significant. This result is consistent with (Fletcher vd., 2008) research findings indicating that there exists a positive relationship between perceived competitive work environment and job stress. In addition, a positive relationship between perceived quantitative job insecurity and job strain was found, supporting previous findings (Naswall vd., 2005; Kinnunen vd., 2000; Ashford vd., 1989). When the moderating role of achievement goal orientations on perceived quantitative job insecurity-job strain relationship was examined, mastery and prove goal orientations were found to be significant. Simple slope test analyses have shown that employees scoring high in mastery and prove goal orientations experience less job strain when they face with quantitative job insecurity compared to the ones who score low in these goal orientations. The moderating role of avoiding goal orientation was found to be nonsignificant.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

Based on study findings, it can be stated that it is important for organizations to take into account both interpersonal competition and job insecurity perceptions and manage them. Although many organizational practices such as recruitment, compensation, promotion and career management are based on competition, interpersonal competition should not become a stress factor on employees. Defining work goals and performance standards clearly, providing employees with the resources they need, establishing a fair reward system, building a supportive organizational culture encouraging cooperation and collaboration can be suggested in order to eliminate, or at least to mitigate job strain that may arise as a result of competitive work environment.

In addition, it is necessary for organizations to consider quantitative job insecurity perceived by employees. Although employees' perceptions of job insecurity are based on their subjective evaluations and may not reflect the reality truly; feelings of job insecurity may lead to unfavorable outcomes both for employees and the organization. Previous studies indicate that uncertainty, organizational and management changes are the main factors triggering job insecurity perceptions. Therefore, establishing open communication in the organization, informing employees properly about the important company issues or operations, encouraging employee voice, adopting a participative and supportive management style can be recommended to reduce job insecurity perceptions. Thereby, employees are less likely face with organizational uncertainty and potential threats to continuity of their job they perceive will decrease.

Study findings have demonstrated that employees whose scores are high in mastery and prove goal orientation experience less job strain when they face with job insecurity. Although goal orientation is defined as a relatively stable personal characteristic, situational factors also play an important role on individuals' achievement goal preferences. For this reason, it is important for organizations to create a positive work environment leading employees to adopt more functional achievement goals. Work environments in which organizational and individual learning are encouraged, career management practices are properly implemented, employees are empowered and provided with opportunities for personal growth, will lead them to prefer more positive and functional achievement goals such as mastery or prove goal orientations rather than avoidance. By this way, employees can more easily cope with possible stress factors related to job or work environment, such as job insecurity.

Studies examining the effects of interpersonal competition on employee attitudes and behaviors are limited. In addition, although the positive relationship of perceived job insecurity with job strain was well documented in previous studies, little is known about whether employee responses to job insecurity differ depending on their achievement goal orientations. Thus, study findings may contribute to the understanding of employee responses to both perceived interpersonal competition and quantitative job insecurity. However, there are some limitations of the study that should be considered. First of all, this is a cross-sectional study, as a result, inferences of causality can not be established. Another limitation is that since the sample of the study consists of medical sales representatives working in Adana, research findings can not be generalized to the other occupational groups. Future studies could replicate the study with other occupational groups, use longitudinal research designs to reveal causal relationships among the study variables and examine other potential moderators such as psychological and structural empowerment, negative affectivity, core self-evaluation and supervisor support.

KAYNAKÇA

- Arnold, T., Flaherty, K. E., Voss, K. E., Mowen, J. C. (2009). Role Stressors and Retail Performance: The Role of Perceived Competitive Climate. *Journal of Retailing*, 85(2), pp.194-205
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.803-829
- Aslan, S. H., Alparslan, Z. N., Aslan, R. O., Kesepera, C., Ünal, M. (1998). İşe Bağlı Gerginlik Ölçeğinin Sağlık Alanında Çalışanlarda Geçerlik ve Güvenirliği. *Düşünen Adam*, Cilt 11, Sayı 2, ss.4-8
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.13, pp.345-365
- Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, J. W. (1998). Effects of Trait Competitiveness and Perceived Intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal of Marketing*, Vol.62, No.4, pp.88-98
- Button, S. B., Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.67, pp.26-48
- Carayon, P., Zijlstra, F. (1998). Relationship between job control, work pressure and strain: studies in the USA and in The Netherlands. *Work & Stress*, Vol.13, No.1, pp.32-48
- Cheng, G. H.-L., Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, Vol.57, pp.272-303
- Crowne, D. P. ve Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, Vol. 24, pp.349-354
- De Cuyper, N., De Witte, H., Elst, T. V., Handaja, Y. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During A Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business Psychology*, Vol.25, pp.75-85
- Debus, M. E., König, C. J., Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.87, pp.329-351
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp.1-6
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. and Hellgren, J. (2010). Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), pp. 40-56
- De Witte, H., Pienaar, J., De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, Vol.51, pp.18-31
- Diestel, S., Schmidt, K. H. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. *Work & Stress*, 23(1), 60-79
- Dweck, C. S. (1986). Motivational Process Affecting Learning. *American Psychologist*, Vol.41, pp.1040-1048
- Elliot, A. J., Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Medialional Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.70, No.3, p.461-475

- Elliot, A. J., Church, M. A. (1997). A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), pp.218-232
- Elliot, A. J. (1999). Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goal. *Educational Psychologist*, Vol.34, pp.169-189
- Elliot, A. J., Jury, M., Murayama, K. (2018). Trait and perceived environmental competitiveness in achievement situations. *Journal of Personality*, Vol.86, pp.353-367
- Eyi, F. (2010). *Critical Thinking as a Mediator Between Job Resources and Goal Achievement*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Smith, G. D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.6, pp.26-42
- Fletcher, T. D., Major, D. A., Davis, D. D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress and performance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29, pp.899-922
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), pp.438-448.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. 2nd edition, Guilford Publications, New York
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, pp.179-195
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.52, pp.830-835
- Hirst, G., Kippenberg, D. V., Chen, C. H., Sacramento, C. A. (2011). How Does Bureaucracy Impact Individual Creativity? A Cross-Level Investigation of Team Contextual Influences on Goal Orientation-Creativity Relationships. *The Academy of Management Journal*, Vol.54, No.3, pp.624-641
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, Vol.44, pp.513-524
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde, Duygusal Zekâ ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- Jiang, L., Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, Vol.44, No.6, pp.2307-2342
- Johnson, D. W., Johnson, R. (1989). *Cooperation and Competition: Theory and Research*, Edina, MN: Interaction Book.
- Jones, J. L., Davis, W. D., Thomas, C. H. (2017). Is Competition Engaging? Examining the Interactive Effects of Goal Orientation and Competitive Work Environment on Engagement. *Human Resource Management*, Vol.56, No.3, pp.389-405
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, Vol.72, p.112-116
- Joo, B. K., Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization*, Vol.31, No.6, pp.482-500

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, No.2, pp.285-308
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, Vol.96, pp.122-126
- Kinnunen, U., Na`tti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *The European Work and Organizational Psychologist*, Vol.4, pp.297-321
- Kinnunen, U., Mauno, S., Na`tti, J., Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, pp.443-459
- Kohn, A. (1993). Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, Vol.71, pp.54-63
- Lee, C., Huang, G. H., 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*, Vol.5, pp.335-359.
- Li, J. J., Wong, I. A., Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.55, pp.1-10
- Mak, A. S., Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational. *Work & Stress*, 14(4), pp.312-328
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, Vol.48, No.1, pp.220-233
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70, 149-171
- McFarlane Shore, L., Tetrick, L. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, pp.637-643
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. 2.baskı, Detay Yayıncılık, Ankara
- Morris, M. L., Messal, C. B., Meriac, J. P. (2013). Core Self-Evaluation and Goal Orientation: Understanding Work Stress. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), pp.35-62
- Murayama, K., Elliot, A. J. (2012). The Competition-Performance Relation: A Meta-Analytic Review and Test of the Opposing Process Model of Competition and Performance. *Psychological Bulletin*, Vol.38, No.6, pp.1035-1070
- Naidoo, L. J., Decriscio, A., Bily, H., Manipella, A., Ryan, M., Youdim, J. (2012). The 2 x 2 Model of Goal Orientation and Burnout: The Role of Approach-Avoidance Dimensions in Predicting Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 42(10), pp.2541-2563
- Näswall, K., De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), pp.189-215
- Näswall, K., Sverke, M., Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), pp. 37-49
- Ng, T. W. H. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of Vocational Behavior*, Vol.99, pp.118-131
- Önder, Ç., Wasti, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt.2, No.1, ss.23-47
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., Beaubien, J. M. (2007). A Meta-Analytic Examination of the Goal Orientation Nomological Net. *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, No.1, pp.128-150
- Porath, C. L., Bateman, T. S. (2006). Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance.

- Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.1, pp.185-192
- Probst, T. M. (1998). *Antecedents and Consequences of Job Insecurity: An Integrated Model*. Doktora Tezi. Urbana, USA: University of Illinois Urbana-Champaign
- Probst, T. M., Jiang, L., Benson, W. (2018). Job insecurity and anticipated job loss: A primer and exploration of possible interventions. In U.-C. Klehe & E. A. J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford, UK: Oxford University Press
- Revicki, D. A., Harold J. M., Whitley, T. W. (1991). Reliability and Validity of the Work-Related Strain Inventory among Health Professionals. *Behavioral Medicine*, 17(3), pp. 111-120
- Sahadev, S., Seshanna, S., Purani, K. (2014). Effects of competitive psychological climate, work-family conflict and role conflict on customer orientation: The case of call center employees in India. *Journal of Indian Business Research*, Vol.6, No.1, pp.70-84
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), pp.1911-1939
- Shoss, M. K., Jiang, L., Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), pp.112-126
- Sims, R., L., Jess J. Boytell, (2015). The relation between goal orientation and occupational withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 36, No. 7, pp.816-832
- Sprigg, A. C., Jackson, P. R. (2006). Call Centers as Lean Service Environments: Job-Related Strain and the Mediating Role of Work Design. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No.2, pp.197-212
- Stanne, M. B., Johnson, D. W., Johnson, R. T. (1999). Does Competition Enhance or Inhibit Motor Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, Vol.125, No.1, pp.133-154
- Strahan, R., Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlow-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28(2), pp.191-193
- Strauss, K., Parker, S. K., O'Shea, D. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.100, pp.15-26
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim L. L. Y., Broom, D. H., Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.9, No.4, pp.296-305
- Sverke, M., Hellgren, J., Na'swall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, 242-264
- Swab, R. G., Johnson, P. D. (2019). Steel sharpens steel: A review of multilevel competition and competitiveness in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.40, pp.147-165
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 42, No.1, s.1-25
- Üçok, D. I. (2016). *The Relationship of Group Cohesiveness, Psychological Safety, Control Over Work, and Competitive Work Environment with Organizational Silence: The Mediating Role of Motives of Silence*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Education and Psychological Measurement*, Vol.57, pp.995-1015
- VandeWalle, D., Cummings, L. L. (1997). A Test of the Influence of Goal Orientation on the

- Feedback-Seeking Process. *Journal of Applied Process*, Vol.82, No.3, pp.390-400
- VandeWalle, D. (1991). Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.57, pp.995-1015
- VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., Slocum, J. W. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, pp.249-259
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, Vol.27, pp.215-227
- VanYperen, N. W., Janssen, O.(2002). Fatigued and Dissatisfied or Fatigued but Satisfied? Goal Orientations and Responses to High Job Demands. *Academy of Management Journal*, Vol.45, pp.1161-1171
- Wang, M., Takeuchi, R. (2007). The role of goal orientation during expatriation: A cross-sectional and longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, pp.1437-1445
- Yürür, Ş., Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), ss.165-193

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Şeyda Nur SEÇKİN
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Şeyda Nur SEÇKİN
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Şeyda Nur SEÇKİN
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Şeyda Nur SEÇKİN
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Şeyda Nur SEÇKİN