Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences
Cilt/Volume: 24, Sayı/No: 60, ss./pp.: 822-842
DOI: https://doi.org/10.35408/comuybd.1779244

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

İKİ TARAFI KESKİN KILIÇ: İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRMEYE ETKİSİ

Nuri KARACA[1]

Öz

İş güvencesizliği; istihdamın devamlılığına, sürekliliğine ve istikrarına yönelik algılanan bir tehdit olarak ifade edilmektedir. İşte kendini yetiştirme ise bireylerin canlılık ve öğrenme duygusunu deneyimledikleri bir psikolojik durum olarak kabul edilmektedir. Bu durumun ilk bileşeni olan canlılık, bireyin iş yerinde enerjik ve dinamik hissetmesini ifade ederken; ikinci bileşen olan öğrenme ise bireyin yeni bilgi ve beceriler edinmesi ve bunları uygulamasıyla karakterize edilir. İş güvencesizliği gibi bazı iş stresörleri "iki tarafı keskin kılıç" olarak ifade edilmektedir ve çalışanların gelişimi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratma potansiyeline sahip olduğu ifade edilmektedir. İş güvencesizliği çalışanların istihdamını tehdit edebilir. Bu tehdidi ortadan kaldırmak isteyen çalışanlar; bilgi, beceri ve yetenek gibi kaynaklarını geliştirmeye odaklanarak örgüt açısından daha değerli hale gelmeye çalışabilirler. Bu doğrultuda ideal bir çalışan olma çabası gösterebilir veya potansiyel iş fırsatlarını artırmak amacıyla eğitim olanaklarını takip edebilirler. Dolayısıyla işte kendilerini yetiştirmek için çaba sarf edebilirler. Başka bir ifadeyle, çalışanlar işte kendini yetiştirmeyi bir iş koruma stratejisi olarak kullanabilirler. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı iş güvencesizliğinin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu kapsamda bir Kamu İktisadi Teşebbüs (KİT) bünyesinde çalışan 180 taşeron işçi araştırmanın ana kitlesi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda online anket yöntemi ile 138 taşeron işçiden veriler toplanmıştır. Toplanan veriler AMOS ve SPSS paket programlarından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş güvencesizliğinin işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutunu anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça öğrenme eğilimleri de artmaktadır. Buna karşın iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmenin canlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: *İş Güvencesizliği, İşte Kendini Yetiştirme, Öğrenme, Canlılık.*

JEL Kodları: *D23, M1.*

Başvuru: *06.09.2025* **Kabul:** *02.02.2026*

[1] Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, nuri.karaca@inonu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-6735-9574

A DOUBLE-EDGED SWORD: THE IMPACT OF JOB INSECURITY INFLUENCES THRIVING AT WORK[2]

Abstract

Job insecurity is defined as a perceived threat to the continuity, stability, and sustainability of employment. On the other hand, thriving at work is considered a psychological state in which individuals experience a sense of vitality and learning. The first component, vitality, refers to feeling energetic and dynamic in the workplace, while the second component, learning, is characterized by the acquisition and application of new knowledge and skills. Certain job stressors, such as job insecurity, are described as "double-edged swords" due to their potential to create both positive and negative effects on employee development. Job insecurity may threaten employees' employment status. In response to this threat, employees may focus on enhancing their resources—such as knowledge, skills, and abilities—to become more valuable to the organization. They may strive to become ideal employees or pursue educational opportunities to increase their potential job prospects. In this context, employees may exert effort to thrive at work. In other words, thriving at work can be used as a job preservation strategy. Based on this premise, this study aims to examine the impact of job insecurity on thriving at work. The research sample consists of 180 subcontracted workers employed within a Public Economic Enterprise (PEE). Data were collected from 138 subcontracted workers via an online survey. The collected data were analyzed using AMOS and SPSS software packages. According to the analysis results, it was observed that job insecurity had a significant and positive effect on the learning dimension of thriving at work.. These findings suggest that as employees' perceptions of job insecurity increase, their tendency to learn also increases. However, no significant relationship was found between job insecurity and the vitality dimension of thriving at work.

Keywords: *Job Insecurity, Thriving at Work, Learning, Vitality.*

JEL Codes: *D23, M1.*

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

[2] The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Küresel rekabetin örgütler üzerinde yarattığı maliyetleri düşürme ve iş uygulamalarını uyarlama baskısı (Shoss, 2017: 1914), uzun süreli ekonomik gerilemeler, büyük buhranlar, birleşme ve satın almalardaki artışlar ile hızla değişen endüstriyel yapı ve teknolojik gelişmeler, birçok çalışanın işlerinin istikrarına dair varsayımlarını değiştirmesine neden olmuştur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Bu gelişmeler, çalışanların işlerinin geleceği konusunda ciddi belirsizlikler yaşamasına yol açmış (Jiang ve Lavaysse, 2018: 2308) ve dünya genelinde iş gücünde iş güvencesizliği hissinin artmasına neden olmuştur (Cheng ve Chan, 2008: 273).

Çalışanlarda iş güvencesizliği hissinin artması birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Nitekim yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin iş tatminini (Lee vd., 2018: 342), örgütsel bağlılığı, performansı, güveni, psikolojik ve fiziksel sağlığı (Cheng ve Chan, 2008), kariyer memnuniyetini azalttığı; işten ayrılma niyetini ve bilgi saklamayı arttırdığı tespit edilmiştir (Låstad vd., 2025). Yapılan bazı çalışmalarda ise iş güvencesizliği bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmiş, iş güvencesizliğinin performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı tespit edilmiştir (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023; Jiang, 2024; Jiang vd., 2022). Bu durum Kaynakların Korunması Teorisiyle de açıklanabilir. Bu teoriye göre bireyler sahip oldukları değerli kaynakları kaybettiklerinde veya kaybetme ihtimali ile karşı karşıya kaldıklarında stres yaşarlar. Bu stresin üstesinde gelebilmek ve kaynak kaybını önleyebilmek için de yeni kaynaklara yatırım yaparlar (Hobfoll, 2001: 337-338). Bu kapsamda iş stresörleri arasında gösterilen iş güvencesizliği çalışanların sahip oldukları istihdam, para ve statü gibi değerli kaynakları tehdit edebilir. Bu durumda çalışanlar değerli kaynak kayıplarını önlemek için işte kendini yetiştirmeyi bir strateji olarak benimseyebilir. Çalışanlar yeni bilgi ve becerilere yatırım yaparak, dolayısıyla işte kendini yetiştirerek kaynak kaybını azaltmaya ve örgüt için vazgeçilmez bir çalışan olmaya çalışabilirler. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı algılanan iş güvencesizliğinin işte kendini yetiştirme üzerine etkisini tespit etmektir.

İşte kendini yetiştirme, yalnızca stres faktörlerinin azaltılmasıyla artmayabilir (Spreitzer vd., 2005: 539). İş güvencesizliği gibi bazı stres kaynakları bireylerin işte kendilerini yetiştirmesini tetikleyen kaynaklar olabilir. Bu bağlamda, iş stresörlerinin yalnızca olumsuz etkiler doğurmadığı, aynı zamanda çalışanların işte başarılı olma çabalarını da teşvik edebileceği öne sürülmektedir (Prem vd., 2017: 109). Dolayısıyla, iş güvencesizliği çalışanların gelişimi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratma potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Bu durum, iş güvencesizliğinin "iki tarafı keskin kılıç" olarak ifade edilmesine yol açabilir.

Literatür taramasının yapıldığı dönemde, iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmeyi birlikte ele alan bir çalışma görülmemiştir. Bu nedenle, bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın amacı doğrultusunda bir Kamu İktisadi Teşebbüs (KİT) bünyesinde çalışan taşeron işçiler araştırmanın ana kitlesi olarak belirlenmiştir.

1.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışanların mevcut işlerinin sürekliliğini tehdit eden; belirsizlik düşüncesine ve işini kaybetme kaygısına yol açan her türlü yasal veya yasal olmayan değişim olarak ifade edilmektedir (Çakır, 2007: 120). İş güvencesizliği, tehdit altındaki bir iş ortamında kişinin işinin devamlılığını sağlama konusunda algıladığı güçsüzlük (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438) veya işin gelecekteki kalıcılığıyla ilgili (Cheng ve Chan, 2008: 275) genel bir endişe olarak tanımlanır (Witte, 1999: 156). Başka bir ifade ile iş güvencesizliği; bir kişinin deneyimlediği güvenlik düzeyi ile tercih edebileceği düzey arasındaki tutarsızlık; istihdamın devamlılığına (Sverke vd., 2006: 5), sürekliliğine ve istikrarına yönelik algılanan bir tehdit olarak ifade edilebilir (Muñoz Medina vd., 2023: 590).

İş güvencesizliği, çalışanın mevcut işinde sürekliliğe yönelik potansiyel bir tehdit algılaması, işinin risk altında olduğunu hissetmesi ve yakın gelecekte işini kaybetme olasılığına dair duyduğu korku veya endişeyle şekillenen öznel bir deneyimdir (Shoss, 2017: 1915). Bu, öznel olarak deneyimlenen tehditlerin, bireyin algısal ve bilişsel süreçleri aracılığıyla nesnel tehditlerden türetildiği anlamına gelir (Sverke vd., 2006: 5). Aynı nesnel ortamda bile, çalışanlar farklı düzeylerde iş güvencesizliğini deneyimlemektedirler (Lee vd., 2018: 337). Bazıları nesnel bir neden olmadan güvensiz hissederken, bazıları ise işleri gerçekten tehdit altında olduğu durumlarda dahi güvende hissedebilirler (Witte, 1999: 156).

Sorumlu liderlik ve psikolojik güvenlik, iş güvencesizlik algısını azaltmaktadır (Tatlı, 2025). Buna karşılık, yapay zeka kullanımı iş güvencesizlik algısını artırmaktadır (Sharif vd., 2025). İş güvencesizliği algısı ise psikolojik dayanıklılığı (Karagöz, 2024), kariyer tatminini, kariyer fırsatlarını, istihdam edilebilirliği ve proaktif beceri geliştirmeyi azaltabilmekte; işten ayrılma niyetini, iş arama ve bilgi saklama davranışlarını artırabilmektedir (Låstad vd., 2025). Bununla birlikte, iş güvencesizliği kimi zaman çalışanlar için bir motivasyon kaynağı olabilmekte; performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırabilmektedir (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023; Jiang, 2024; Jiang vd., 2022).

1.2. İşte Kendini Yetiştirme

Psikolojik bir durum olarak gelişmek, daha kalıcı bir eğilimden ziyade, bir bireyin geçici bir içsel özelliğidir. İşte kendini yetiştirme, bireylerin canlılık ve öğrenme duygusunu deneyimledikleri bir psikolojik durum olarak kabul edilmektedir (Spreitzer vd., 2005: 538). Bu durumun ilk bileşeni olan canlılık, bireyin iş yerinde enerjik ve canlı hissetmesini ifade eder; insanlar başarılı olduklarında yaptıkları işe karşı tutku duyar ve bu heyecanla kendi enerjilerini üretirler. Başarılı bireyler, kendilerinin ve çevrelerinin enerjisini besleyen bir kıvılcıma sahiptirler. İkinci bileşen olan öğrenme ise (Spreitzer vd., 2012: 155) bireyin yeni bilgi ve beceriler edinmesi ve bunları uygulamasıyla karakterize edilir (Paterson vd., 2014: 434). Bu iki boyut birlikte, kişisel gelişim deneyiminin hem duygusal (canlılık) hem de bilişsel (öğrenme) özünü yakalar (Porath vd., 2012: 251). Duygusal bileşen, enerji ve canlılığın öznel deneyimini ifade eder. Bilişsel bileşen ise kişinin bilgi ve becerileri

edindiği ve bunları işine uygulayabildiği hissini ifade eder. Her iki bileşen de iş yerindeki duyguları ve davranışları öngörmede önemli bir rol oynar (Niessen vd., 2012: 468).

Ettner ve Grzywacz (2001), işte daha fazla öğrenme bildiren çalışanların, işin zihinsel ve fiziksel sağlıklarına olumlu katkıda bulunduğunu bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur (Spreitzer vd., 2005: 537). Ayrıca öğrenme ile birlikte canlılık da işte kendini geliştirmenin temel göstergeleridir. İnsanlar canlılıktan yoksun ancak öğreniyorsa, tükenmiş hissetmeleri ve sonunda tükenmeleri muhtemeldir. Tersine, eğer insanlar canlılığa sahipse ancak öğrenme ve gelişme fırsatları yoksa, gelişmek yerine durgunluk hissetmeleri muhtemeldir (Spreitzer vd., 2012: 155). Daha spesifik olarak, bireyler çalışma ortamında öğreniyor olsalar da tükenmiş hissediyorlarsa gelişmiyorlar demektir. Öte yandan bireyler çalışma ortamında canlılık hissetseler bile öğrendiklerinin bilgi ve becerilerine katkı sağlamadığını düşünmüyorlarsa yine gelişmiyorlar demektir (Spreitzer vd., 2005: 538).

Yapay zeka tehdidi, işte kendini yetiştirmeyi negatif etkilemektedir (Leong vd., 2025). Buna karşılık etik liderlik (Nguyen, 2025), bilgi paylaşımı (Wang, 2025), psikolojik güçlendirme, işe adanmışlık (Onan ve Dalmış, 2025), örgütsel destek ve psikolojik dayanıklılık işte kendini yetiştirmeyi pozitif etkilemektedir. İşte kendini yetiştirme ise işe adanmışlığı ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif (Ayyıldız ve Baran, 2024; Gül ve Güneş, 2024) ve işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir (Terry vd., 2025).

1.3. İş Güvencesizliği ile İşte Kendi Yetiştirme Arasındaki İlişki

Kaynakların Korunması Teorisi stresin bireysel ve çevresel boyutlarını dikkate alan bütüncül bir yaklaşımdır. Bu teoriye göre stresin temel nedeni kaynak kaybıdır; bireyler sahip oldukları değerli kaynakları kaybettiklerinde ya da kaybetme tehdidiyle karşılaştıklarında stres yaşarlar. Kaynak kazanımı ise özellikle kayıp durumlarında daha anlamlı hale gelir ve bireyler bu kaynakları yalnızca ihtiyaçlarını karşılamak için değil, aynı zamanda gelecekteki kayıpları önlemek amacıyla da kullanırlar (Hobfoll, 2001: 337-338). Bu bağlamda bireyler, kaynaklarını korumak, kayıpları telafi etmek ve yeni kaynaklar elde etmek için bilinçli yatırımlar yapabilirler (Halbesleben vd., 2014).

İş güvencesizliği bireylerin istihdamını tehdit edebilmektedir. Çalışanlar, bu tehdidi ortadan kaldırabilmek için bilgi, beceri ve yetenekler gibi kaynakları geliştirmeye odaklanarak (Låstad vd., 2025: 4) örgüt açısından daha değerli hale gelmeye çalışabilirler (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443). Bu doğrultuda, ideal bir çalışan olma çabası gösterebilir veya potansiyel iş fırsatlarını artırmak amacıyla eğitim olanaklarını takip edebilirler. Dolayısıyla, işte kendilerini yetiştirmek için çaba sarf edebilirler. Başka bir ifade ile çalışanlar işte kendini yetiştirmeyi bir iş koruma stratejisi olarak kullanabilirler. Nitekim Shoss (2017) iş güvencesizliğinin eğitim fırsatlarını takip etme üzerindeki etkisinin gelecekte incelenmesi gereken bir konu olduğunu belirtmiştir (Jiang ve Lavaysse, 2018: 2312; Shoss, 2017: 1927-1928). Bununla birlikte yapılan çalışmalarda da iş güvencesizliğinin performansı ve örgütsel

vatandaşlık davranışını arttırdığı tespit edilmiştir (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023; Jiang, 2024; Jiang vd., 2022). Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ve tek boyutlu olarak geliştirilen iş güvencesizliği ölçeği (Witte, 1999; Seçer, 2011) ile iki boyutlu olarak geliştirilen işte kendini yetiştirme ölçeği (Porath vd., 2012; Koçak, 2021) esas alınarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1a: İş güvencesizliği canlılığı pozitif etkilemektedir.
H1b: İş güvencesizliği öğrenmeyi pozitif etkilemektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı iş güvencesizliğinin işte kendini yetiştirmeye etkisini tespit etmektir. Bu kapsamda İnönü Üniversitesi Etik Kurulundan 31-07-2025 tarihli 17 oturum sayılı ve 9 karar sayılı gerekli etik kurul izni alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Deseni, Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Nicel araştırma deseni kullanılan bu çalışmanın ana kitlesini bir Kamu İktisadi Teşebbüs (KİT) bünyesinde taşeron olarak çalışan 180 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan online anket formu ile 1 Ağustos 2025-31 Ağustos 2025 tarihleri arasında büro personeli olarak çalışan taşeron işçilerden veriler toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan ve anket formunu eksiksiz dolduran 138 taşeron işçi, çalışmanın örneklemini meydana getirmiştir.

Örneklemin ana kitleyi temsil etme yeterliliği yapılan hesaplama (%95, σ=0.05, H=±0.05, p=0.5, q=0.5) sonucunda 123 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda örneklemi oluşturan 138 taşeron işçisinin evreni temsil etme açısından yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Taşeron çalışanlar, kamuda çalışan diğer işçilerden farklı olarak alt işveren tarafından süreli sözleşme ile istihdam edilmektedirler. Güvencesiz şekilde istihdam edilen taşeron çalışanlar, yöneticilerinin veya işverenlerinin talimatlarını eksiksiz yerine getirmek zorundadırlar. Aksi durumda işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle taşeron çalışanlar, sürekli olarak bilgi ve becerilerini geliştirmeye gereksinim duyabilirler. Buradan hareketle güvencesiz şekilde istihdam edilen taşeron çalışanların iş güvencesizliği algılarının yüksek olabileceği ve işsiz kalmamak için kendini yetiştirmek zorunda hissedebilecekleri varsayılmaktadır. Bu varsayım doğrultusunda, taşeron işçileri bünyesinde istihdam eden bir Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) araştırmanın evreni olarak seçilmiştir.

Evren seçiminde yalnızca tek bir KİT'in ve sadece büro çalışanı olarak çalışan taşeronların tercih edilmesi, elde edilen sonuçların tüm taşeron çalışanları için genelleştirilmesini sınırlamaktadır. Bu nedenle araştırmanın temsil gücü, örneklemi oluşturan bireylerin nitelikleri ile sınırlı kalmaktadır. Bununla birlikte örneklemden demografik bilgiler talep edilmemiştir. Nitekim kimi çalışanlar demografik bilgilerle

dolaylı olarak kimliklerinin ortaya çıkabileceğini düşünebilmekte ve araştırmaya katılmakta gönülsüz olabilmektedir. Demografik bilgilerin talep edilmemesi ve analize dahil edilmemesi araştırmanın bir başka sınırlılığını oluşturmaktadır. Demografik bilgilerin talep edilmemesi bir sınırlılık olsa da, bu durum katılımcıların öz yanlılık ya da sosyal beğenirlik etkisiyle yanıt vermelerini engelleyebilmektedir.

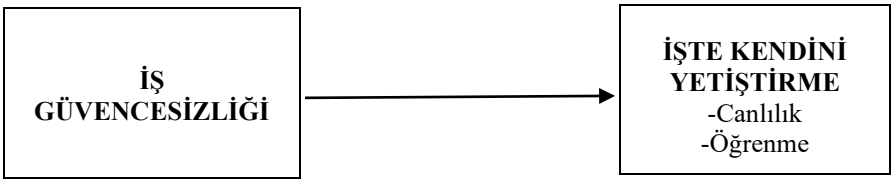
2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların iş güvencesizliği algılarını belirlemek için; De Witte Hans, (1999) tarafından tasarlanan, Türkçeye uyarlaması Seçer (2011) tarafından yapılan iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Toplam 4 maddeden oluşan ölçek, tek boyuta sahiptir. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir (1. Kesinlikle Katılmıyorum; 5. Kesinlikle Katılıyorum).

İkinci bölümde, çalışanların işte kendini yetiştirme eğilimlerini tespit etmek için Porath ve arkadaşları (2012) tarafından tasarlanan, Türkçeye uyarlaması Koçak (2021) tarafından yapılan işte kendini yetiştirme ölçeği kullanılmıştır. Toplam 8 maddeden oluşan ölçek; canlılık (4 madde) ve öğrenme (4 madde) olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Ölçek 5'li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir (1. Kesinlikle Katılmıyorum; 5. Kesinlikle Katılıyorum).

2.4. Araştırmanın Modeli

Model, doğrudan gözlemlenemeyen olguların kavrayışını kolaylaştırmak ve karmaşık yapıların anlaşılmasını kolaylaştırmak için kullanılan analitik bir araçtır (Gürbüz ve Şahin, 2018:73-76). Bu çerçevede, araştırmanın modelinde "iş güvencesizliği" bağımsız değişken, "işte kendini yetiştirmek" bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri açığa çıkarmak amacıyla, araştırma modeli şu şekilde oluşturulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. BULGULAR

Veri analizinin ilk aşamasında, parametrik ve nonparametrik analiz tekniklerinden hangisinin kullanılacağına basıklık ve çarpıklık analizi yapılarak karar verilmektedir. Normal veya normale yakın dağılımlarda, verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri sıfıra yakın olacak şekilde **+1** ile **-1** arasında dağılmaktadır. Başka bir ifade ile yapılan çarpıklık ve basıklık analizde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık)

değerlerinin **+1** ile **-1** arasında olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 214). Kline (2023)'e göre, Skewness oranının 3'ten küçük ve Kurtosis oranının 10'dan küçük olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ise, Skewness ve Kurtosis katsayılarının -1,5 ile +1,5 aralığında bulunması, verilerin normal dağıldığının göstergesidir. Bu kapsamda yapılan çarpıklık ve basıklık analiz sonuçları tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1. Çarpıklık ve Basıklık Analizi

Değişkenler	Skewness	Standart Hata	Kurtosis	Standart Hata
İş Güvencesizliği	-,290	,205	,536	,407
Canlılık	,404	,205	-,479	,407
Öğrenme	-,848	,205	-,133	,407

Tablo 1'e bakıldığında, veri setinin normal dağılım özelliklerine sahip olduğu ve bu nedenle parametrik analizlerin yapılacağı görülmektedir.

Veri analizinin ikinci aşamasında, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ile güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla, AMOS 23.0 programı aracılığıyla maksimum olabilirlik (maximum-likelihood) yöntemi temel alınarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz bulguları Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	χ2/ (df)	SRMR	TLI	GFI	CFI	RMSEA	Faktör Yükleri	α
İş Güvencesizliği	0,01	,001	,999	,999	,999	,001	,659-,947	,909
Canlılık	1,358	,012	,994	,995	,999	,051	,548-,929	,874
Öğrenme	,021	,007	,999	,999	,999	,001	,777-,965	,948

χ^2/df= ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı; SRMR= Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü; TLI= Tucker- Lewis indeks; GFI=iyilik uyum indeksi; CFI= karşılaştırmalı uyum indeksi; RMSEA=kök ortalama kare yaklaşım hatası

Tablo 2'ye bakıldığında, iş güvencesizliğinin ve işte kendini yetiştirmenin canlılık ve öğrenme alt boyutlarının iyi uyum indeks değerlerine [İyi uyum indeks değerleri, sırasıyla: N=138; χ2/df= <3; SRMR=<.05; TLI= >.95; GFI=>.95; CFI >.95; RMSEA=≤0,05 (Gürbüz, 2021:38)] sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, ölçeklerin Cronbach alfa (α) değerlerinin 0,874 ve üzeri olduğu; ölçek maddelerinin faktör yüklerinin ise ,548 ile ,965 aralığında değiştiği görülmektedir.

Veri analizinin üçüncü aşamasında değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmış ve her bir değişkene ait aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur:

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analiz Sonuçları

	1	2	3	M	SS
İş Güvencesizliği	1			3,91	1,10
Canlılık	,058	1		2,72	1,17
Öğrenme	,639**	-,092	1	3,78	1,03

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır. **p<0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'e bakıldığında, iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutu arasında **(.639)** pozitif yönlü orta düzey bir ilişki vardır. Buna karşın iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmenin canlılık boyutu arasında **(.058)** anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durumda **H1a** hipotezi reddedilmiştir.

Veri analizinin son aşamasında, iş güvencesizliğinin öğrenme üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analiz yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur:

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	B	SH	P
İş Güvencesizliği → Öğrenme	,639[a]	,409	,405	,721	,074	,000

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'e bakıldığında, iş güvencesizliğinin işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutunu yordadığı ve toplam varyansının %40'ını açıkladığı görülmektedir. Bununla birlikte iş güvencesizliği değişkeninde meydana gelebilecek 1 birimlik değişimin işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutunda .721'lik bir farklılığa yol açacağı ifade edilebilir. Bu durumda **H1b** hipotezi kabul edilmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İş güvencesizliği, çalışanların işten çıkarılma riski algılarını arttırabilmektedir. Bu durum çalışanların iş koruma stratejisini benimseyerek örgüt içerisinde daha değerli olmak ve dolayısıyla işten çıkarılmamak için işte kendilerini yetiştirmelerini arttırabilmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucuna göre iş güvencesizliği işte kendini yetiştirmenin öğrenme boyutunu yordamaktadır. Bu sonucun literatürle paralellik gösterdiği söylenebilir. Nitekim İş güvencesizliği gibi zorlayıcı stres faktörleri işte kendini yetiştirmeyi pozitif etkileyebilmektedir (Liu vd., 2021). Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışını (Jiang vd., 2022), performansı ve üretkenliği arttırdığı tespit edilmiştir (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023). Yapılan başka

bir çalışmada yapay zeka kaygısının işte kendini yetiştirmeyi negatif etkileyeceği önerilmiş ancak bu hipotez desteklenmemiştir (Onan ve Dalmış, 2025). Nitekim çalışanlar işlerinin geleceği ile ilgili kaygı duyduklarında kendilerini yetiştirmek için daha fazla motive olabilirler.

Bununla birlikte iş güvencesizliği çalışanları olumsuz da etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin performansı (Pelenk, 2020), örgütsel vatandaşlık davranışını (Karanfil ve Doğan, 2020), güveni, işe bağlılığı, psikolojik ve fiziksel sağlığı (Cheng ve Chan, 2008), psikolojik iyi oluşu (Witte, 1999), iş tatminini (Richter ve Näswall, 2019), örgütsel bağlılığı, yönetime olan güveni (Sverke vd., 2006) ve yaşam doyumu (Seçer, 2011) azalttığı görülmüştür. Ayrıca iş güvencesizliği; iş-yaşam/aile çatışmasını, stresi, öfkeyi, depresyonu (Jiang ve Lavaysse, 2018), üretkenlik karşıtı iş davranışını (Jiang vd., 2022), iş arama davranışlarını, bilgi saklamayı (Låstad vd., 2025) presenteeismi (Ardıç, 2024), işten ayrılma niyetini (Karacaoğlu, 2015; Yüce-Selvi ve Sümer, 2018), işyeri prokrastinasyonunu (Sadykova, 2016) ve kaygıyı (Dursun ve Bayram, 2013) arttırdığı görülmektedir.

İş güvencesizliği ile birlikte yönetici desteği (Paterson vd., 2014), hizmetkâr liderlik (Walumbwa vd., 2018), otantik liderlik, dönüştürücü liderlik, lider-üye etkileşimi (Liu vd., 2021), proaktif kişilik (Jiang, 2017), güven, örgütsel adalet, geri bildirim, iş becerikliliği, özerklik, kontrol (Liu vd., 2021), işkoliklik (Özsürünç ve Koçak, 2021), psikolojik güçlendirme ve işe adanmışlık (Onan ve Dalmış, 2025) işte kendini yetiştirmeyi arttıran faktörlerdir. İşte kendini yetiştirme; tükenmişlikle, işten ayrılma niyetiyle, nezaketsizlikle ve stresle negatif; psikolojik sermaye, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma arkadaşı desteği, işyeri nezaketi, görev performansı ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkilidir (Kleine vd., 2019).

Yapılan korelasyon analizinde iş güvencesizliği ile işte kendini yetiştirmenin canlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonucun literatürle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Nitekim yapılan çalışmalarda zorluk stresörlerinin öğrenme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ancak canlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Prem vd., 2017). Benzer şekilde, bazı değişkenlerin işte kendini yetiştirmenin canlılık boyutunu etkilediği, buna karşın öğrenme boyutunu etkilemediği görülmektedir. Örneğin rol çatışmasının canlılık boyutunu negatif yönde etkilediği, ancak öğrenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Bolat vd., 2018). Sonuç olarak, çalışanlar bazı faktörlerden duygusal olarak etkilenebilirken bilişsel olarak etkilenmeyebilir ya da bunun tersi durumlar da söz konusu olabilir.

Kaynakların Korunması Teorisi, genel olarak kişilerin kaynak kaybı tehdidi ile karşılaştıklarında stres yaşayacaklarını ve geri çekileceklerini varsaymaktadır. Bununla birlikte bireyler, kimi zaman kaynak kaybı tehdidini ortadan kaldırmak amacıyla geri çekilmek yerine kaynaklara yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Hobfoll (2001), bireylerin sadece mevcut kaynaklarını korumakla kalmayıp, olası kaynak kayıplarını önlemek adına yeni kaynaklara da yatırım yapabileceklerini belirtmiştir. Bu teorik yaklaşımla tutarlı olarak çalışmanın bulguları, çalışanların iş

güvencesizliğini sadece bir "tehdit" olarak değil, aynı zamanda harekete geçirici bir faktör olarak algıladıklarını göstermektedir. Çalışanlar, mevcut kaynaklarını (istihdam, statü vb.) korumak adına, işte kendilerini yetiştirmeyi (öğrenmeyi) stratejik bir kaynak kazanma aracı olarak görebilmektedirler. Bu doğrultuda; çalışanların kendilerini yetiştirebilmeleri için yetkinliklerine uygun eğitim fırsatları (Aytekin, 2022), kariyer imkânları ve sürekli öğrenme olanakları sağlanmalıdır (Yaralı ve Aracı Kazıcı, 2025). Bu olanakların sunulması, kıt kaynakların verimli kullanılmasına ve çalışan performansının artmasına katkı sağlayabilecektir.

Genel olarak araştırmanın sonucu ve literatürdeki çalışmalar temel alındığında, iş güvencesizliğinin 'iki tarafı keskin kılıç' olduğu ve çalışanları hem olumlu hem de olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Nitekim bazı araştırmaların sonuçlarına göre iş güvencesizliği çalışanları olumsuz etkileyebilmekte; iş tatminlerini (Lee vd., 2018: 342), örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını (Cheng ve Chan, 2008) azaltabilmektedir. Ancak bazı araştırmalar iş güvencesizliğinin çalışanları olumlu etkileyebildiğini; performanslarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabildiğini göstermektedir (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023; Jiang, 2024; Jiang vd., 2022). Bu çalışmanın sonucuna göre ise iş güvencesizliği bir motivasyon kaynağı olarak görülmekte ve çalışanların öğrenme eğilimlerini artırabilmektedir. Bu çerçevede, çalışanlarda iş güvencesizliği algısını azaltmak ve motivasyonlarını artırmak için şu öneriler değerlendirilebilir:

- Çalışanlar, karar alma süreçlerine dahil edilmelidirler.
- Çalışanlara geribildirim verilmelidir
- Çalışanlara iş güvencesizliğinin yarattığı stresle nasıl başa çıkacakları konusunda eğitim verilmelidir.
- Çalışanlara kariyer imkanları sağlanmalıdır.
- Çalışanların işte kendilerini yetiştirmeleri için eğitim fırsatları verilmeli ve mentorluk desteği sunulmalıdır.
- Çalışanlara sosyal destek sağlanmalıdır
- Çalışanlara görevlerinde daha fazla kontrol ve inisiyatif tanınarak iş özerkliği desteklenmelidir.
- Örgütlerde güvene dayalı iletişim ortamı oluşturulmalıdır.
- Çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı ve kolay erişim sağlayacak sistemler geliştirilmelidir.

Zaman, maliyet gibi faktörler geniş çaplı alan araştırmasını sınırlamaktadır. Bu nedenle araştırmanın evreni bir Kamu İktisadi Teşebbüs (KİT) bünyesinde çalışan taşeron işçiler ile sınırlandırılmıştır. Bu durum çalışmanın genelleştirilmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu çalışmada kesitsel yöntem tercih edilmiştir. Bu yöntem, zaman içindeki değişimleri ve değişkenler arasındaki ilişkilerin neden-sonuç bağlamında incelenmesini sınırlamaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı meslek grupları ve sektörlere odaklanılması ile birlikte boylamsal yöntemin kullanılması, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine analiz edilmesine

olanak sağlayacaktır. Bununla birlikte liderlik tarzlarının işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisi araştırılabilir.

A DOUBLE-EDGED SWORD: THE IMPACT OF JOB INSECURITY INFLUENCES THRIVING AT WORK

1. INTRODUCTION

Job insecurity can pose a threat to individuals' employment. In response to this threat, employees may strive to become more valuable to their organization by developing resources such as knowledge, skills, and abilities (Låstad vd., 2025: 4; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443). Accordingly, they may pursue the ideal of becoming a model employee or seek educational opportunities to enhance their potential job prospects. In this context, they may exert effort to engage in thriving at work. In other words, employees may use thriving at work as a job preservation strategy. Indeed, Shoss (2017) emphasized that the impact of job insecurity on the pursuit of educational opportunities is a topic that warrants future investigation (Jiang ve Lavaysse, 2018: 2312; Shoss, 2017: 1927–1928). Moreover, previous studies have found that job insecurity can increase performance and organizational citizenship behavior (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023; Jiang, 2024: 2015; Jiang vd., 2022). Based on this, the hypotheses of the study were formulated as follows:
H1a: Job insecurity positively affects vitality.
H1b: Job insecurity positively affects learning.

2. METHODS

This study employed a quantitative research method and targeted a population of 180 subcontracted workers employed within a Public Economic Enterprise (PEE). Data were collected from the population using an online survey form developed for the purpose of the study. To assess employees' perceptions of job insecurity, the Job Insecurity Scale developed by De Witte (1999) and adapted into Turkish by Seçer (2011) with validity and reliability analyses was used. To measure employees' tendencies toward thriving at work, the Thriving at Work Scale developed by Porath et al. (2012) and adapted into Turkish by Koçak (2021) was utilized. The sample consisted of 138 subcontracted workers who completed the survey in full. The representativeness of the sample was calculated to be 123 (confidence level: 95%, σ=0.05, H=±0.05, p=0.5, q=0.5). Therefore, the sample of 138 workers was deemed representative of the population. The collected data were analyzed using AMOS and SPSS software packages. Skewness and kurtosis values, confirmatory factor analysis, correlation, and regression analyses were conducted and interpreted in line with the study's hypotheses.

3. RESULTS

The results indicated that the skewness and kurtosis values of the scales were within acceptable ranges (Job Insecurity [-.290 .536]; Vitality [.404 -.479]; Learning [-.848 -.133]). Confirmatory factor analysis showed that job insecurity and the vitality and learning sub-dimensions of thriving at work had good fit indices [χ^2/df<3; SRMR=<.05; GFI=>.95; TLI=>.95; CFI=>.95; RMSEA=≤0,05 (Gürbüz, 2021:38)].

Standardized factor loadings ranged from .548 to .965, and Cronbach's alpha (α) values were above 0.844. The correlation analysis revealed a moderately positive relationship (.639) between job insecurity and the learning dimension of thriving at work. In contrast, no significant relationship (.058) was found between job insecurity and the vitality dimension. Regression analysis indicated that job insecurity predicted the learning dimension of thriving at work and explained 40% of the total variance.

4. DISCUSSION

The correlation analysis revealed a significant positive relationship between job insecurity and the learning dimension of thriving at work. Furthermore, regression analysis confirmed that job insecurity predicts the learning dimension. This finding aligns with the literature, which suggests that challenge stressors such as job insecurity can positively influence thriving at work (Liu vd., 2021). Previous studies have shown that job insecurity increases organizational citizenship behavior (Jiang vd., 2022), performance, and productivity (Lee vd., 2018; Maraşlı ve Karapınar, 2023). Another study proposed that anxiety about artificial intelligence would negatively affect thriving at work, but this hypothesis was not supported (Onan ve Dalmış, 2025). In fact, employees who feel anxious about the future of their jobs may be more motivated to thrive. The correlation analysis found no significant relationship between job insecurity and the vitality dimension of thriving at work. This result is consistent with the literature, which has shown that challenge stressors positively affect learning but do not significantly impact vitality (Prem vd., 2017).

CONCLUSION

Thriving at work may not solely increase through the reduction of stressors. Certain sources of stress, such as job insecurity, may act as triggers for employees to thrive. In this context, job stressors may not only produce negative outcomes but also enhance employees' efforts to succeed at work. The aim of this study was to examine the effect of job insecurity on thriving at work. Data were collected from subcontracted workers employed within a Public Economic Enterprise (PEE) and analyzed using statistical software packages. The results showed that job insecurity had no significant relationship with the vitality dimension of thriving at work, whereas it had a significant and positive effect on the learning dimension. Accordingly, Hypothesis H1a was rejected, and Hypothesis H1b was accepted. At the time of the literature review, no study was found that examined job insecurity and thriving at work within a single model. Therefore, this study is expected to contribute to the literature. However, the limitation of the research population to subcontracted workers within a PEE restricts the generalizability of the findings. Additionally, the cross-sectional design limits the ability to examine changes over time and causal relationships between variables. Future studies should focus on different occupational groups and sectors and employ longitudinal methods to allow for a more in-depth analysis of the relationships between variables. Moreover, the impact of leadership styles on thriving at work could be explored.

KAYNAKÇA

Ardıç, M. (2024). İş güvencesizliği ve presenteeism (işte varolamama) ilişkisinde algılanan stresin aracılık rolü: Özel hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, *8*(2), 519-532. https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1388290

Aytekin, İ. (2022). Yetkinliklere dayalı insan kaynakları yönetiminin Türkiye kamu kurumları bağlamında mevcut durumu. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(25), 118-139. https://doi.org/10.47129/bartiniibf.1120142

Ayyıldız, F., ve Baran, H. (2024). Psikolojik Dayanıklılığın İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 16*(31), 309-330. https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1507881

Bolat, Ö., Alayoğlu, N., ve Koçak, Ö. E. (2018). Rol Belirsizliği Ve Çatışmasının İş'te Kendini Yetiştirme Üzerindeki Etkileri. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, *8*(2), 347-370. https://doi.org/10.31679/adamakademi.500158

Cheng, G. H. L., and Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, *57*(2), 272-303. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x

Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum, 1*(12), 117-140.

Dursun, S., ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *15*(3), 20-27. 10.4026/1303-2860.2013.0229.x

Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, *9*(3), 438-448. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

Gül, A., ve Güneş, E. (2024). Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolü. *Tourism and Recreation, 6*(1), 1-12. https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1426052

Gürbüz, S. (2021). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C. and Westman, M. (2014). Getting to the "COR" Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, *40*(5), 1334-1364. https://doi.org/10.1177/0149206314527130

Hobfoll, S. E. (2001). The İnfluence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, *50*(3), 337-421. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Jiang, L. (2024). Rethinking job insecurity research: Challenging the homogeneous, linear, and negative effects of job insecurity. *Applied Psychology*, *73*(4), 2013-2020. https://doi.org/10.1111/apps.12534

Jiang, L., and Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, *44*(6), 2307-2342. https://doi.org/10.1177/0149206318773853

Jiang, L., Lawrence, A., and Xu, X. (2022). Does a stick work? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between job insecurity and employee workplace behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(8), 1410-1445. https://doi.org/10.1002/job.2652

Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of vocational behavior*, *98*, 85-97. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003

Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, *7*(1).

Karagöz, H. (2024). Algılanan İş Güvencesizliği Psikolojik Dayanıklılığı Etkiler Mi? Amprik Bir Çalışma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 7*(2). https://doi.org/10.5281/zenodo.10900577

Karanfil, S. M., ve Doğan, A. (2020). Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü. *Alphanumeric Journal*, *8*(1), 143-162. https://doi.org/10.17093/alphanumeric.588752

Karanfil, S. M., ve Doğan, A. (2023). İş Güvencesizliğinin Presenteeısm (İş Yerinde Görünürde Var Olma) Davranışına Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 379-401. https://doi.org/10.30794/pausbed.1276180

Kleine, A. K., Rudolph, C. W., and Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(9-10), 973-999. https://doi.org/10.1002/job.2375

Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.

Koçak, Ö. E. (2021). İşte Kendini Yetiştirme Ölçeğinin Meslek Grupları Arasında Ölçüm Değişmezliğinin Test Edilmesi. *Journal of Economics Business & Finance Research/Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, *3*(1). https://doi.org/10.38009/ekimad.920473

Låstad, L., Pienaar, J., Näswall, K., Richter, A., Hellgren, J., ve Sverke, M. (2025). Moving on up now? A meta-analysis of the associations between job insecurity and career-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(1). https://doi.org/10.16993/sjwop.275

Lee, C., Huang, G. H., and 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*(1), 335-359. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651

Leong, A. M. W., Bai, J. Y., Rasheed, M. I., Hameed, Z., ve Okumus, F. (2025). AI disruption threat and employee outcomes: Role of technology insecurity, thriving at work, and trait self-esteem. *International Journal of Hospitality Management,* 126, 104064. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104064

Liu, D., Zhang, S., Wang, Y., and Yan, Y. (2021). The antecedents of thriving at work: a meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, *12*, 659072. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.659072

Maraşlı, T., ve Karapınar, E. S. (2023). İş güvencesizliği algısının işgören motivasyonu ve performansına etkisi: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *5*(2), 181-194. https://doi.org/10.51177/kayusosder.1394339

Muñoz Medina, F., López Bohle, S. A., Beurden, J. V., Chambel, M. J., and Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, *28*(6/7), 589-632. https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164

Nguyen, L. L. H. (2025). Ethical leadership and public service recovery performance: the roles of thriving at work and moral self-efficacy. *International Journal of*

Organization Theory & Behavior, 28(2), 143-160. https://doi.org/10.1108/IJOTB-05-2024-0096

Niessen, C., Sonnentag, S., and Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(4), 468-487. https://doi.org/10.1002/job.763

Onan, G., ve Dalmış, A. B. (2025). Yapay zekâ kaygısının gölgesinde: Psikolojik güçlendirmenin işe adanmışlık ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, *13*(1), 300-321. https://doi.org/10.15295/bmij.v13i1.2508

Özsürünç, R., ve Koçak, Ö. E. (2021). İşkolik davranışlar, algılanan katkı ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, *3*(1), 83-93. https://doi.org/10.51524/uhusbad.940291

Paterson, T. A., Luthans, F., and Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(3), 434-446. https://doi.org/10.1002/job.1907

Pelenk, S. E. (2020). İş güvencesizliğinin görev performansına etkisi: Yenilikçi davranışın düzenleyici rolü. *Bilecik Şeyh Edebali üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, *5*(1), 214-233. https://doi.org/10.33905/bseusbed.730234

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., and Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of organizational behavior*, *33*(2), 250-275. https://doi.org/10.1002/job.756

Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., and Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of organizational behavior*, *38*(1), 108-123. https://doi.org/10.1002/job.2115

Richter, A., and Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, *33*(1), 22-40. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709

Sadykova, G. (2016). İş Güvencesizliği İle İşyeri Prokrastinasyonu Erteleme Alışkanlığı İlişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *12*(30), 97-120. https://doi.org/10.17130/ijmeb.20163024227

Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *13*(4), 43-60. 10.4026/1303-2860.2011.188.x

Sharif, M. N., Zhang, L., Asif, M., Alshdaifat, S. M., ve Hanaysha, J. R. (2025). Artificial intelligence and employee outcomes: Investigating the role of job insecurity and technostress in the hospitality industry. *Acta Psychologica,* 253, 104733. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104733

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, *43*(6), 1911-1939. https://doi.org/10.1177/0149206317691574

Spreitzer, G., Porath, C. L., and Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, *41*(2), 155-162. http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., and Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, *16*(5), 537-549. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153

Sverke, M., Hellgren, J., and Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Always learning.

Tatlı, H. S. (2025). Çalışanların İş Güvensizliği Nasıl Azaltılabilir? Sorumlu Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60*(1), 705-717. https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.25.02.2621

Terry, D., Jacobs, S., Moloney, W., East, L., Ryan, L., Elliott, J., Tulleners, T., Masamba, H., ve Peck, B. (2025). The impact of thriving at work and occupational supports: Early career nurse intentions to leave an organisation and profession. *Journal of Advanced Nursing.* https://doi.org/10.1111/jan.16817

Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., and Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(3), 249-261. https://doi.org/10.1002/job.2216

Wang, Z. (2025). Linking innovative knowledge sharing and employees' innovative behaviour: the mediating role of thriving at work. *Knowledge Management Research & Practice,* *23*(1), 52-62. https://doi.org/10.1080/14778238.2023.2261411

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. https://doi.org/10.1080/135943299398302

Yaralı, M. C., & Kazıcı, M. A. (2025). İnsan Kaynakları ve Personel Departmanlarında Çalışanlardan Beklenen Yetkinlikler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma: Karşılaştırmalı Kamu ve Özel Sektör Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (86), 221-247. https://doi.org/10.51290/dpusbe.1755644

Yüce-Selvi, Ü., ve Sümer, N. (2018). İş güvencesizliğinin etkileri: temel yaklaşımlar ve olumsuz etkileri düzenleyici faktörler üzerine bir derleme. *İş ve İnsan Dergisi*, *5*(1), 1-17. https://doi.org/10.18394/iid.359726

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*	Nuri KARACA
Tasarım / *Design*	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / *Designing method, scale and pattern*	Nuri KARACA
Veri Toplama ve İşleme / *Data Collecting and Processing*	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / *Collecting, organizing and reporting data*	Nuri KARACA
Tartışma ve Yorum / *Discussion and Interpretation*	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / *Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings*	Nuri KARACA
Literatür Taraması / *Literature Review*	Çalışma için gerekli literatürü taramak / *Review the literature required for the study*	Nuri KARACA