

İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi *

(Examining The Effects of Job Security Satisfaction and Various Variables on intent to Leave With Logistics Regression Analysis)

Serap ALKAYA ^a Vesile Rüya EHTİYAR ^b

^a Pamukkale Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Denizli, Türkiye. salkaya@pau.edu.tr

^b Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Antalya, Türkiye. ehdiyara@akdeniz.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş Güvencesi
İş Güvencesi Memnuniyeti
Örgütsel Bağlılık
İş Doymumu
İş Stresi
İşten Ayrılma Niyeti

Gönderilme Tarihi 13 Kasım
2020

Revizyon Tarihi 1 Ağustos
2021

Kabul Tarihi 18 Ağustos 2021

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu araştırmanın amacı, otel işletmeleri bağlamında iş güvencesi memnuniyeti ve çeşitli değişkenlerin işten ayrılma niyetine etkilerini tespit etmek ve bu veriler ışığında çalışmanın hipotezini test etmektir.

Yöntem – Araştırmanın amacı doğrultusunda iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doymumu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamının işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını test etmek için bir model önerilmiştir. Önerilen bu model ikili (binary) lojistik regresyon analizi ile test edilmiştir. Modelde bağımlı değişken işten ayrılma niyeti, bağımsız değişkenler ise iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doymumu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi olarak belirlenmiştir. Araştırma evrenini Antalya ilinin Kundu beldesindeki beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)'ün önerdiği örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu tabloda, 0,05 anlamlılık düzeyi ve $\pm 0,05$ hata oranında, evren hacminin 100 milyon olması halinde örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiği belirtilmiş olup araştırma kapsamına 477 kişi dâhil edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak çalışmada altı bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketlerin doldurulması için 2015 yılı yaz sezonunda Antalya ilinin Kundu beldesindeki 25 otel işletmesinin çoğu ziyaret edilmiştir. Geçerli 477 adet anketten elde edilen veriler istatistik paket programında ikili (binary) lojistik regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular – Yapılan ikili lojistik regresyon analizi sonucunda; kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanırken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doymumu yüksek, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri sahibi çalışanların ise işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Tartışma – Günümüzde küresel çapta büyük ekonomik darboğazlar yaşanmaktadır. Yaşanan bu sıkıntılı günlerde kurumlar hayatlarına devam edebilmek için ya kapılarına kilit vurmaya ya da küçülmeyi tercih etmektedir. Ne yazık ki bu süreçte çok sayıda çalışan işsiz kalma riski ile karşı karşıya kalmakta ve iş güvencesi memnuniyetleri düşmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Job Security
Job Security Satisfaction
Organizational
Commitment
Job Satisfaction
Job Stress
Intention to Leave

Purpose – The purpose of the study is to examine the effects of job security satisfaction and various variables on intent to leave in the context of hotel businesses and to test the hypothesis of the study in the light of these data.

Design/methodology/approach – In line with the purpose of the study, a model was proposed to test whether job security satisfaction, organizational commitment, job satisfaction, job stress, age, gender, marital status, education status, department worked, monthly income, manner of work, position held, working hours and duration of employment significantly predicted the intention to leave. This proposed model was tested with binary logistic regression analysis. The dependent variable in the model is the intention to leave, and the independent variables are job security satisfaction, organizational commitment, job satisfaction, job stress, age, gender, marital status, education status,

*Bu çalışma Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen Serap Alkaya (2015) "İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi" isimli (Yayımlanmamış) Doktora Tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Alkaya, S., Ehtiyar, V.R. (2021). İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 1970-1984.

Received 14 February 2021
Revised 27 August 2021
Accepted 3 September 2021

Article Classification:
Research Article

department worked, monthly income, manner of work, position held, working hours and duration of employment. The universe of the research consists of employees in five-star hotel businesses in Kundu town of Antalya. In calculating the sample size, the sampling table suggested by Yazıcıoğlu and Erdoğan (2004: 50) was used. In the table in question, it was stated that the sample size should be 384 if the universe volume was 100 million, with a significance level of 0.05 and an error rate of ± 0.05 , and 477 people were included in the scope of the study. A questionnaire consisting of six parts was used in the study as data collection method. In order to fill in the questionnaires, most of the 25 hotel businesses in Kundu town of Antalya province were visited in the summer season of 2015. The data obtained from 477 valid questionnaires were analyzed using binary logistic regression analysis in statistical package program.

Findings – The result of binary logistic regression analysis conducted in order to test the main hypothesis of the study suggests that female and single employees have much higher levels of intention to leave while married employees graduated from primary school who are committed to their organization, satisfied in terms of job security with high job satisfaction and income at the level of 0-1000 TL have low levels of intention to leave.

Discussion – Today, there are major economic bottlenecks on a global scale. In these troubled days, institutions prefer to either lock their doors or shrink in order to continue their lives. Unfortunately, many employees face the risk of being unemployed in this process and their job security satisfaction decreases.

1. Giriş

Günümüz dünyasında özellikle son yıllarda dünya çapında büyük ekonomik buhranlar ve krizler yaşanmaktadır. Küreselleşmenin belki de en olumsuz tarafı rekabetin giderek artması hatta bir savaş haline gelmesi hem şirketleri hem de bu şirketlerde çalışan çok sayıda insanı derinden etkilemektedir. Rekabet arttıkça olası etkiler günden güne daha da artmıştır. Küreselleşmenin de etkileri bu noktada azımsanmayacak ölçüdedir. Artık bir işletme sadece aynı bölgede ya da aynı şehirdeki bir firma ile rekabetin yanı sıra deniz aşırı uzaklıktaki bir firma ile bile rekabet etmek durumunda kalmıştır. İşletmeler bir yandan ekonomik sıkıntılar yaşarken bir yandan da çözüm arayışlarına girmişlerdir. Yaşanan krizler sebebiyle çok sayıda şirket iflasın eşiğine gelirken, buldukları ilk yöntem çalışan sayılarını azaltmak olmuştur. Ne yazık ki bu durum çalışanların işyerindeki tutumlarını da olumsuz yönde etkilemiştir. İşten çıkarılma endişesiyle hayatına devam etmek zorunda kalan çalışanların iş yerlerindeki tutum ve davranışları da bu sıkıntılı süreçten etkilenmektedir.

Küresel çapta yaşanan ekonomik, sosyal ve politik sorunlar turizm sektöründe de etkisini göstermektedir. Ayrıca sektördeki mevsimsellik sorunu çok sayıda çalışanın özellikle kış aylarında işsiz kalmasına neden olmaktadır. Tüm bunların yanı sıra diğer tüm endüstrilerde olduğu gibi turizm endüstrisinde de rekabet her geçen gün etkisini artırmaktadır. Rekabet etmedeki en önemli unsurlardan biri de hizmet kalitesidir. Hizmet kalitesinin yükseltilmesinde yüksek performanslı çalışanların istihdam edilmesi ve işten ayrılmalarının önlenmesinin ne denli önemli olduğu açıktır. Turizm işletmeleri için hizmetin kalitesi son derece hayati bir konudur (Bozkurt ve Demirel, 2019: 1384). Kalite hizmetin sağlanmasında kuşkusuz çalışanların rolü çok büyüktür ve bunu ancak çalışanların tutumlarını olumlu yöne çevirebilen işletmeler sağlayabilirler.

Çalışanların çalıştıkları kurumlardaki davranışları ile iş güvencelerine duydukları memnuniyet durumları yakından ilişkilidir. Kişi eğer iş yerinde geleceğini güvende görüyor ve bu durum çalışanı memnun ediyorsa kişi çalıştığı örgüte daha çok bağlanacak, işten duyduğu haz artacak, daha az stres ve kaygı duyacak ve işten ayrılma niyeti de düşük olacaktır. Özellikle turizm gibi kırılgan bir sektörde istihdam edilen çalışanların son yıllardaki en büyük kaygılarından biri de işsiz kalmalarıdır (Alkaya, 2015: 69). Turizm sektöründe her geçen gün artan işsizlik rakamları ve bu durumun çalışanların tutumları üzerinde oluşturabileceği olumsuz etkiler durumun dikkate alınması gerekliliğini doğurmuştur. Bu bağlamda araştırmanın amacı, iş güvencesi memnuniyeti ve çeşitli değişkenlerin işten ayrılma niyetine etkilerini tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın problemi; "İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamı işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordamakta mıdır?" şeklinde belirlenmiştir. Çalışma kapsamında incelenecek tutum ve davranışlar yapılan yazın taramasından hareketle, iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti olarak belirlenmiştir. İzleyen bölümde yapılan yazın taramasında iş güvencesi, iş güvencesi ve iş stresi,

iş güvencesi ve örgütsel bağlılık, iş güvencesi ve iş doyumu, iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti konuları üzerine odaklanılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi kavramı, yaklaşık son kırk yıldır araştırılan bir konudur. Bunun sebebi iş güvencesi konusunun, hem çok sayıda Avrupa ülkesinde hem de Amerika'da, birçok işletmenin kapanmasıyla beraber toplumsal bir konu haline gelmesidir (De Witte, 2005: 1). Şakar ve Yiğit Şakar'a (2011: 137) göre çalışanın sözleşmesinin herhangi bir sebep olmaksızın son verilmemesine "iş güvencesi" denilmektedir. İş güvencesi kavramı ile asıl dikkat çekilmek istenen nokta, işverenin gerekçesiz olarak; tamamen uygunsuz şekilde işten çıkarmasına karşı çalışanı korumaktır (Eyrenci vd., 2006: 180). Köstekli'ye (2009: 27) göre iş güvencesi ile amaçlanan, çalışanın iş ilişkisinin devamlılığının ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinde (ücretinde) devamlılığın sağlanmasıdır. İş güvencesi çalışana, yasaların kendisine tanıdığı herhangi bir menfaatini arayabilme fırsatı yaratmaktadır. Eğer bir hukuk düzeninde iş güvencesi var ise bireysel hakların yanında kolektif haklar da gerçek fonksiyonuna sahip olmaktadır (Şenkal, 1999: 228). İş güvencesinin olmadığı bir kurumda her an işten çıkarılma ile karşılaşabilecek çalışanların kanun ya da sözleşme ile sahip olabilecekleri haklarını istemeleri beklenemeyecektir (Taşkent, 2002: 11). İşverenin uygun olmayan şekilde iş sözleşmesini sonlandırma hakkının olması çalışanların kaygılanmalarına sebep olmaktadır. Çalışanların kaygılı şekilde çalışıyor olması ise çalışanın verimini dolaylı olarak da işletmenin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Ay, 2007: 15). Sonuç olarak; iş güvencesi özellikle işletmeleri, yöneticileri, çalışanları ve yargıyı önemli ölçüde etkilemiştir (Cılga, 2003: 97). İş güvencesi oldukça önem ve sağladığı yararlar ile iş hukukunun temel taşıdır (Güzel, 2005: 173). İş güvencesi yazınına katkı sağlayan çalışmalar göstermektedir ki, iş güvencesi konusu örgütler açısından son derece önem arz etmektedir ve çalışanların geleceğine güvenle bakması açısından da son derece önem taşımaktadır (Alkaya, 2015: 8).

2.2. İş Güvencesi ile Stres İlişkisi

Hans Selye bilinen anlamı ile stresin ilk kez tanımını yapan bilim adamıdır. Hans Selye stresi, iç ve dış ortamın yarattığı unsurların örgütte sebep olduğu değişiklikler olarak ifade etmektedir (Özdevicioğlu vd., 2003: 131). İş güvencesizliği iş ile ilgili önemli bir stres kaynağıdır. Çalışanın hem psikolojik hem de fizyolojik sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca yaptığı işe karşı da olumsuz tepkiler vermesine sebep olmaktadır (Ashford vd., 1989: 803; Probst, 2002: 141). İş güvencesizliği bireylerde psikosomatik reaksiyonlar, çaresizlik hissi ve depresyon gibi rahatsızlıkların oluşmasına sebep olabilmektedir (Özyaman, 2007: 8-9). Araştırmalar, iş güvencesizliğinin çalışanın iş tutumları ve refahı ile negatif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir (Hellgren vd., 1999: 179). Önder ve Wasti, 2002 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların iş güvencesi memnuniyeti ile stres arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Çakır, 2007: 130).

2.3. İş Güvencesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, çalışanların daha yüksek verimle çalışmasını ve işyerinden ayrılma niyetlerini etkilediği için son dönemlerde örgütsel davranış alanyazınında sıkça araştırılmaya başlamıştır (Wasti, 2000: 401). Kim ve Chang (2007), örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte olan sadakatleri olarak tanımlamıştır. Ashford ve diğerleri (1989: 808) örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemelerine ve örgütün çıkarları için daha fazla çaba göstermelerine katkı sağladığını vurgulamaktadır. Davy, Kinicki ve Scheck (1997) yaptıkları çalışmada iş güvencesi ile örgütsel bağlılığın birbiri ile yakından ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Lambert (1991) iş güvencesinin örgütsel bağlılık ve performans ile pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamıştır. Iverson (1996) yaptığı çalışmada iş güvencesinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğunu sonucuna varmıştır (Aktaran: Akpan, 2013: 84). Burg ve Elizur (1992) yaptıkları çalışmalarında çalışanların örgüte olan bağlılıklarının iş güvencesizliği algıları arttıkça azaldığını tespit etmiştir (Aktaran: Öz, 2008: 163). Rosenblatt ve Ruvio (1996), yaptıkları bir çalışmada iş güvencesizliği arttıkça örgüte olan bağlılığın azaldığını tespit etmişlerdir.

2.4. İş Güvencesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

İş doyumu ile alakalı çok sayıda tanım bulunmaktadır. Koustelios (2001) iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işlerinden duydukları haz olarak tanımlamıştır (Koustelios, 2001: 354). Morhead ve Griffin (1996: 126) iş

doyumunu, bireyin mesleki anlamdaki değerlerinin karşılığını veren ve mesleki övgünün sebep olduğu olumlu duygusal bir tutum olarak tanımlamıştır. Çalışanlar hayatlarının ortalama 25-30 senelik bir kısmında çalışırlar ve günlerinin önemli bir kısmını iş yerinde geçirirler. Bu sebeple çalışanın işinden aldığı haz hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı açısından son derece önemli bir yere sahiptir (Telman ve Ünsal, 2004: 12). İş güvencesi algısının düşük seviyede olması, çalışanın gelecekte yaşayabileceği şeyleri kontrol etmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında çalışanın değer yargılarını da olumsuz olarak etkilemekte bu durum da işinden doyum sağlayamamasına neden olmaktadır (Lim, 1996: 173). Bingöl'e (2003) göre çalışanların özellikle işsizliğin çoğaldığı zamanlarda veya emekli olma şartlarını henüz sağlayamamışken işsiz kalma korkusu yaşamaları çalışanların işten doyum almama duygularının artmasına sebep olur (Bingöl, 2003: 390). Yapılan araştırmalar, bir işyerinde işten ayrılmaların yüksek olması durumunda çalışanların daha doyumsuz çalıştıklarını göstermektedir (Poon, 2004: 325). Ashford ve diğerleri (1989) çalışmalarında iş doyumunu ile iş güvencesizliğinin arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu öne sürmüşlerdir. Yaptıkları çalışmanın sonucunda bu iki değişken arasındaki ilişki öne sürdükleri şekilde negatif yönlü tespit edilmiştir. Yaptığı işten tatmin olmadığı için çalıştığı kuruma kendini ait hissedemeyen ama yaşam şartları sebebi ile çalışmasını sürdüren çalışanlar iş yerinde sürekli şikâyet edecek bir şeyler bulurlar, çalıştıkları kurumla ilgili hem içeride hem dışarıda sürekli kötü konuşurlar, çalışma arkadaşlarının da morallerini düşürmeye çalışırlar, bilerek işleri aksatma eğiliminde olurlar, keyfi olarak işe devamsızlık yaparlar ve sonucunda da işten ayrılma davranışı gösterirler (Akıncı, 2002: 8).

2.5. İş Güvencesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Bartlett (1999: 70) işten ayrılma niyetini, "örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" olarak tanımlamaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetleri, hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojinin üzerine düşülmesi ve anlaşılması gereken bir kavramdır (Barlett, 1999: 70). Çalışanların işten ayrılması problemi, çalışanları bu davranışlara iten faktörler araştırılıyor olsa da hala örgütler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir (Porter vd., 1973: 603). Çalışanların işten ayrılmaları, örgütler tarafından hem maliyet getirici hem de zaman kaybettirici bir olaydır. Örgüt içerisindeki çalışma grupları arasında kurulmuş olan sosyal ilişkilere zarar vermekte ve çalışanların motivasyonlarını düşürmektedir. Özellikle konusunda uzman olan iyi bir çalışanın işten ayrılması örgüt için zarar anlamını taşımaktadır. Çünkü iyi bir personelin yetişmesi için kurum zaman harcamakta ve bir takım maliyetlere katlanmaktadır. Çalışanın işten ayrılması ile katlanılan bu maliyetler heba olmaktadır. Bu sebeple, nitelikli bireylerin, doyum ve bağlılıkları sağlanarak, ayrılma niyetinin oluşmasına önlemek ve çalışanların işlerine devam etmesini sağlamak, örgütün etkinlik, verimlilik ve rekabet gücü bakımından büyük önem taşımaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 143). Ashford, Lee ve Bobko (1989), yaptıkları çalışmalarında çalışanların işle ilgili güvenceleri azaldıkça başka bir iş arama eğilimlerinin arttığını belirtmişlerdir. Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), yaptıkları araştırma sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetleri ile iş güvencesizliği arasında ilişki tespit etmişlerdir. Laine ve diğerleri (2009: 420) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş güvencesizliği algısındaki yükselişin işten ayrılma niyetini artırdığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Ojedokun (2008: 204) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, iş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların daha çok işten ayrılma niyetinde olduklarını tespit etmiştir. Zeytinoğlu ve diğerleri (2012: 2809) ise hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş güvencesi ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, çalışanların iş güvenceleri yükseldiğinde işte kalma niyetlerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamının işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordayıp yordamadığını test etmek için bir model önerilmiştir. Modelde bağımlı değişken işten ayrılma niyeti, bağımsız değişkenler ise iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ortaya konulan ana hipotezimiz şu şekildedir:

H1: İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamı işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordamaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Öngörülen ilişkilerin incelendiği araştırma kapsamını, Antalya ilinin Kundu beldesindeki işletme belgeli beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Turist akışı yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı, iş gücü devri yüksek olduğu ve buna bağlı olarak kış aylarında çok sayıda çalışan işsiz kaldığı için araştırmanın evreni Antalya olarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50)'ün önerdiği örneklem tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu tabloda, 0,05 anlamlılık düzeyi ve $\pm 0,05$ hata oranında, evren hacminin 100 milyon olması halinde dahi örneklem büyüklüğünün 384 olması gerektiği belirtilmiştir. Örneklem hacmi olarak 384'e yakın bir rakama ulaşmak örneklem büyüklüğü için yeterlidir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama yöntemi olarak çalışmada altı bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketlerin doldurulması için 2015 yılı yaz sezonunda Antalya ilinin Kundu beldesindeki 25 otel işletmesinin çoğu ziyaret edilmiştir. Ancak 14 otel işletmesi anketleri doldurmayı kabul etmiştir. Çalışmamızda anket uygulaması yaptığımız otel işletmelerinin ve bu işletmelerde anketleri dolduran çalışanların bilgileri gizli tutulmuştur. Anket doldurmayı onaylayan 14 otel işletmesine toplam 650 anket dağıtılmış, 526 kişiden geri dönüş alınmıştır. Toplanan anketlerden 49 adedi yanlış veya eksik doldurulması sebebiyle iptal edilmiştir. Geçerli toplam anket sayısı 477 adettir. Anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, pozisyon, çalışma saati ve mevcut tesisteki çalışma süresi olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde Probst (1998)'un tasarladığı 6 maddelik iş güvencesi memnuniyeti ölçeği, anket formunun üçüncü bölümünde Mowday, Steers ve Porter (1979)'un tasarladığı 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinin Huselid ve Day'ın (1991) hazırladığı 9 maddelik kısa sürümü, anket formunun dördüncü bölümünde House ve Rizzo (1972)'un tasarladığı 7 maddelik iş stresi ölçeği, anket formunun beşinci bölümünde Cammann ve diğerleri (1983)'ün tasarladığı işten ayrılma niyeti ölçeği, anket formunun altıncı bölümünde Brayfield ve Rothe (1951)'in tasarladığı 5 maddelik iş doyumu ölçeğinin, Türkçe'ye çevrilmiş (Bilgin, 1995) hali kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin alfa değeri 0,92, örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa değeri 0,87, iş doyumu ölçeğinin alfa değeri 0,88, iş stresi ölçeğinin alfa değeri 0,94 ve son olarak işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa değeri 0,89 olarak tespit edilmiştir. Genel olarak tüm ölçeklere ilişkin alfa değeri sonuçları incelendiğinde tamamının 0,80'in üstünde olması sebebiyle ölçeklerin güvenilir olduğu yorumunu yapmak mümkündür. Ana hipotezin sınanması aşamasında, iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmede bulunma süresi, günlük ortalama çalışma saati, çalışma şekli, çalışılan departman ve aylık ortalama gelir değerlerinin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını belirlemek amacı ile ikili (binary) lojistik regresyon analizi adımsal (stepwise) yöntem kullanılarak uygulanmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Yüzde
1.Cinsiyetiniz	Kadın	188	39,4
	Erkek	289	60,6
	Genel Toplam	477	100,0
2.Medeni durumunuz	Evli	151	31,7
	Bekâr	306	64,2
	Boşanmış	20	4,2
	Genel Toplam	477	100,0
3.Yaşınız	20-30	281	58,9
	31-40	127	26,6
	41-60	69	14,5
	Genel Toplam	477	100,0
4.Eğitim durumunuz	İlköğretim	41	8,6
	Ortaöğretim	181	37,9
	Üniversite	255	53,5
	Genel Toplam	477	100,0
5.Departmanınız	Rezervasyon	58	12,2
	Önbüro –Resep.	78	16,4
	Muhasebe	34	7,1
	Yönetim	35	7,3
	Kat Hizmetleri	58	12,2
	Yiy. İçe. - Mutfak	101	21,2
	Güvenlik	16	3,4
	Bilgi İşlem	34	7,1
	Sat. ve Pazarlama	20	4,2
	Teknik Servis	16	3,4
	İnsan Kaynakları	27	5,7
	Genel Toplam	477	100,0
6.Çalışma süreniz	1 yıldan az	158	33,1
	1-5 yıl	251	52,6
	6-15yıl	68	14,3
	Genel Toplam	477	100,0
7.Pozisyonunuz	Çalışan	442	92,7
	Yönetici	35	7,3
	Genel Toplam	477	100,0
8.Çalışma saatleriniz	8 saatten az	8	1,7
	8-11 saat	400	83,9
	12 saat ve üzeri	69	14,5
	Genel Toplam	477	100,0
9.Çalışma şekliniz	Geçici	160	33,5
	Devamlı	317	66,5
	Genel Toplam	477	100,0
10.Aylık geliriniz	501-1000 TL	131	27,5
	1001-1500 TL	183	38,4
	1501-2000 TL	125	26,2
	2001-3500TL	38	8,0
	Genel Toplam	477	100,0

Araştırmaya katılanların; %61'i (289 kişi) erkek, %39'u (188 kişi) kadındır. Araştırmaya katılanların; %64'ü (306 kişi) bekâr, %32'si (151 kişi) evli, %4'ü (20 kişi) boşanmıştır. Araştırmaya katılanların; %59'u (281 kişi) 20-30 yaş, %27'si (127 kişi) 31-40 yaş, %15'i (69 kişi) 41-60 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların; %9'u (41

kişi) ilköğretim, %38'i (181 kişi) orta öğretim, %54'ü (255 kişi) üniversite mezunudur. Araştırmaya katılanların; %12'si (58 kişi) rezervasyon bölümünde, %16'sı (78 kişi) Önbüro-Resepsiyon bölümünde, %7'si (34 kişi) muhasebe bölümünde, %7'si (35 kişi) yönetim bölümünde, %12'si (58 kişi) kat hizmetleri bölümünde, %21'i(101 kişi) yiyecek içecek-mutfak bölümünde, %3'ü (16 kişi) güvenlik bölümünde, %7'si (34 kişi) bilgi işlem bölümünde, %4'ü (20 kişi) satış-pazarlama bölümünde, %3'ü (16 kişi) teknik servis bölümünde, %6'sı (27 kişi) insan kaynakları bölümünde istihdam edilmektedir. Araştırmaya katılanların; %33'ü (158 kişi) 1 yıldan az, %53'ü (251 kişi) 1-5 yıl, %13'ü (64 kişi) 6-10 yıl, %1'i (4 kişi) 11-15 yıl süreyle buldukları işletmede çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların; %93'ü (442 kişi) çalışan, %7'si (35 kişi) ise yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların; %2'si (8 kişi) 8 saatten az, %84'ü (400 kişi) 8-11 saat, %14'ü (69 kişi) 12 saat ve üzeri süre ile çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların; %33,5'i (160 kişi) geçici, %66,5'i (317 kişi) devamlı olarak istihdam edilmektedir. Araştırmaya katılanların; %28'i (131 kişi) 501-1000 TL, %38'i (183 kişi) 1001-1500 TL, %26'sı (125 kişi) 1501-2000 TL, %8'si (38 kişi) 2001-3500 TL karşılığında çalışmaktadır.

4.2. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi

İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmede bulunma süresi, günlük ortalama çalışma saati, çalışma şekli, çalışılan departman ve aylık ortalama gelir değerlerinin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını belirlemek amacı ile ikili (binary) lojistik regresyon analizi adimsal (stepwise) yöntem kullanarak uygulanmış ve ana hipotezimiz sınanmıştır. Lojistik regresyon analizi, sınıflama ve atama uygulaması yapmak için gerekli bir regresyon tekniğidir. Normal dağılım veya süreklilik varsayımları gibi herhangi bir önşart aranmaz (Özdamar, 2002: 475). Öncelikle Lojistik Regresyon analizi yöntemini kullanmak için iki sonuçlu bir sınıflayıcı değişken olması gerekmektedir (Kalaycı, 2005: 274). Bu sebeple ilk olarak bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti iki sonuçlu hale getirilmiştir. Uygulanan ölçek 5'li likert tipinde olup yorumlamada aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır (Dede ve Yaman, 2008: 23):

Tablo 2. Yorumlamada Kullanılan Aralıklar

Puan	Görüş
1,00 - 1,80	Kesinlikle Katılmıyorum
1,81 - 2,60	Katılmıyorum
2,61 - 3,40	Kararsızım
3,41 - 4,20	Katılıyorum
4,21 - 5,00	Kesinlikle Katılıyorum

Ölçekteki puanlar, 1,00 ile 5,00 arasındadır. Buradan hareketle puanlar 5,00'e yaklaştıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek, 5,00'den uzaklaşıp 1,00'e yaklaştıkça ise düşük olduğu varsayılmıştır. 1,00-2,60 aralığı için "0", 3,41-5,00 aralığı için ise "1" değeri verilmiştir. 2,61- 3,40 aralığı ise kararsızlardan oluştuğu için analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak analize işten ayrılma niyetinde olan 118 kişi ve işten ayrılma niyetinde olmayan 221 kişi ile devam edilmiştir. 2,61-3,40 aralığında kalan toplam 138 kişi ise analiz dışı bırakılarak ikili (binary) lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ölçülürken adimsal (stepwise) yöntem kullanılmıştır. Seçtiğimiz bu yöntem çok değişkenli bir yöntem olduğu için bir sonraki adımda hangi değişkenin modele alınacağı belirlenmektedir. Lojistik regresyon analizindeki seçme işi regresyon ve diskriminant analizindeki gibidir. İstatistiki açıdan, hiçbir algoritma en iyi modeli elde etmeyi garantilemez. Bu aşamada yapılması gereken modellerin denenerek içlerinden teoriye uygun olma durumuna, yorumlanabilmesine ve anlamlı olmasına bakılarak en akla uygun olanı seçmektir (Kalaycı, 2005: 287-288).

İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini etkileyebileceği düşünülen değişkenlerin belirlenebilmesi için öncelikle tüm değişkenler analize dâhil edilmiş, yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde anlamlı bir etki oluşturmayan değişkenlerin olduğu saptanmıştır. Bu sebeple bağımlı değişken işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etki yaratmayan bağımsız değişkenler analiz dışı bırakılmış ve lojistik regresyon analizi aşağıda belirtilen değişkenlerle tekrar yapılmıştır.

Bu sonuçlar ışığında ana hipotezimiz reddedilmiştir. Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerin tamamının değil belirli bir kısmının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Aşağıda belirtilen bağımsız değişkenler (örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş güvencesi memnuniyeti, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, aylık ortalama gelir) lojistik regresyon modeline dâhil edilmiştir.

Bağımlı Değişken:

İşten Ayrılma Niyeti: Çalışanların işten ayrılma eğilimleri
(işten ayrılma niyetinde değil: 0, işten ayrılma niyetinde: 1)

Bağımsız Değişkenler:

Kovaryateler:

- Örgütsel Bağlılık,
- İş Doyumu,
- İş Güvencesi Memnuniyeti.

Nitel Değişkenler:

- Cinsiyet,
- Medeni Durum,
- Eğitim Durumu,
- Çalışılan Pozisyon,
- Aylık Ortalama Gelir.

Olasılık denkleminde katkı yaratan değişkenler, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetine etki edenler şeklinde tespit edilmiştir. Bu doğrultuda lojistik regresyon modelini aşağıdaki şekilde formüle etmek mümkündür:

$$\ln\left(\frac{P(Y)}{1-P(Y)}\right) = Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_1 + \beta_3 S_3 + \dots + \beta_7 S_7 + \beta_8 S_8 + u_i(2)$$

Formüldeki oran, işten ayrılma niyeti olma olasılığının, işten ayrılma niyeti olmama olasılığına oranını belirten olasılık oranını anlatmaktadır. Formüldeki Y_i 'nin "1" olarak elde edilmesi durumunda çalışanın işten ayrılma niyetinde olduğu, "0" olarak elde edilmesi durumunda ise çalışanın işten ayrılma niyetinde olmadığı tespit edilecektir (Girginer ve Cankuş, 2008: 190).

Tablo 3. Model Katsayılarının Anlamlılığı

		Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Step 8	Step	7,147	2	0,028
	Block	237,472	12	0,000
	Model	237,472	12	0,000

Modelin anlamlılık düzeyinin $p=0,000<0,05$ olması ki-kare değerinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilir. Sabit olan terim haricindeki lojit katsayıları sıfıra denk değildir. Bu sonuç model katsayılarının anlamlı (önemli) olduğunu, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin tahminine katkı sağladığını göstermektedir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Derecesi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
8	200,687	0,504	0,694

Oluşturduğumuz modeldeki bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi Cox-Snell'e göre %50 ve Nagelkerke'ye göre %69 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5. Modelin Uyum İyiliği

Step	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
8	8,309	8	0,404

Elde edilen modelin geçerliliğini sınamak için Hosmer-Lemeshow testi kullanılmıştır.

H₀: Tahmin denklemi anlamlıdır.

H₁: Tahmin denklemi anlamlı değildir.

Yapılan test sonucunda Ki-kare değeri 8,309 olarak bulunmuştur. Anlamlılık düzeyi $p=0,404>0,05$ olarak tespit edilmiş ve modelin uygun olduğuna ilişkin H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Oluşturduğumuz modelin sınıflandırma başarısını anlatan tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 6. Lojistik Regresyon Modelinin Sınıflandırma Başarısı (Kesim Değeri 0,50)

Gözlem			Tahmin		
			İşten Ayrılma Niyeti		Doğruluk Yüzdesi (%)
			Niyetinde Değil	Niyetinde	
Step 8	İşten Ayrılma Niyeti	Niyetinde Değil	204	17	92,3
		Niyetinde	25	93	78,8
	Ayrıntılı Yüzde				87,6

Lojistik regresyon analizinde uyum iyiliği kriterleri için kullanılan bir diğer kriter türü de sınıflandırma tablosudur. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi amacıyla oluşturulan lojistik modelinin sınıflandırma başarısını gösteren Tablo 6 lojistik regresyon modelinin 8. etabında gözlemlerin doğru sınıflandırma oranının %87,6 olduğunu göstermektedir. Bu sonuç bize toplam 339 deneyin %87,6'sını doğru tahmin ettiğini, modelin uyum iyiliğinin başarılı olduğunu ve modelinin iyi bir öngörü yüzdesi olduğunu ifade etmektedir. Bu analiz sonucunda işten ayrılma niyetinde olan 25 kişi hatalı bir sınıflamaya tabi tutulup bir başka gruba atanırken, işten ayrılma niyetinde olmayan 17 kişi ise işten ayrılma niyetinde olan kişilerin grubuna atanarak hatalı sınıflandırılmıştır. Bir diğer anlatımla, işten ayrılma niyetinde olmayanların %92,3'ü ve işten ayrılma niyetinde olanların %78,8'i doğru olarak tahmin edilmiştir.

İşten ayrılma niyetine etkili olduğu düşünülen faktörler analiz edilmiş; analizin birinci adımında medeni durum, ikinci adımında örgütsel bağlılık, üçüncü adımında aylık gelir, dördüncü adımında cinsiyet, beşinci adımda iş güvencesi memnuniyeti, altıncı adımda iş doyumu, yedinci adımda çalışılan pozisyon ve son olarak sekizinci adımda ise eğitim durumu değişkeni analize dâhil edilmiştir. İş stresi, yaş, çalışılan departman, çalışma saati, işyerinde bulunma süresi ve çalışma şekli değişkenleri ise analiz dışında kalmıştır. Analize dâhil olabilen değişkenler arasında; iş güvencesi memnuniyeti ($p=0,000<0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,000<0,05$), iş doyumu ($p=0,007<0,05$), evli çalışanlar ($p=0,004<0,05$), bekar çalışanlar ($p=0,014<0,05$), ilköğretim mezunu çalışanlar ($p=0,009<0,05$), kadın çalışanlar ($p=0,000<0,05$), çalışan pozisyonunda çalışanlar ($p=0,004<0,05$), 0-500 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,000<0,05$) ve 501-1000 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,000<0,05$) faktörlerinin önemli olduğu saptanırken; eğitim durumunun ikinci kategorisi olan ortaöğretim mezunu çalışanlar ($p=0,275>0,05$) ve aylık gelirin üçüncü kategorisi olan 1001-1500 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,064>0,05$) faktörlerinin önemli olmadığı saptanmıştır. β parametreleri ve bu parametreler ile ilgili Wald istatistikleri, serbestlik dereceleri, anlamlılık düzeyleri ve $\text{Exp}(\beta)$ (ODDS) değerleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Lojistik Regresyon Modelindeki Değişkenler

Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi	$\text{Exp}(\beta p)$
Evli Çalışanlar	-2,739	0,952	8,279	1	0,004	0,065
Bekar Çalışanlar	2,211	0,901	6,027	1	0,014	9,126
İş Güven. Memnuniyeti	-1,311	0,318	17,024	1	0,000	3,709
Örgütsel Bağlılık	-4,468	0,680	43,166	1	0,000	0,011
İş Doyumu	-0,627	0,234	7,200	1	0,007	0,534
İlköğretim Mez. Çalışanlar	-2,281	0,873	6,822	1	0,009	0,102

Ortaöğretim Mez. Çalışanlar	-0,588	0,539	1,191	1	0,275	0,555
Kadın Çalışanlar	2,572	0,543	22,399	1	0,000	13,087
Çalışan Poz. Çalışanlar	2,917	1,003	8,465	1	0,004	18,481
0-500TL Ara. Gel. Olanlar	-4,784	1,040	21,157	1	0,000	0,008
501-1000TL Ara. Gel. Olanlar	-5,308	1,071	24,561	1	0,000	0,005
1001-1500TL Ara. Gel. Olanlar	-1,783	0,963	3,428	1	0,064	0,168
Sabit	13,745	2,369	33,655	1	0,000	93002.78

Tablo 7’de, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olan bağımsız değişkenlere ilişkin sonuçlar gösterilmiştir. ODDS oranları tabloda $\exp(\beta)$ değerleri ile belirtilmiştir. ODDS oranı, gözlenen iki olayın gözlenme olasılıklarından birinin diğerine oranla kaç kat daha çok veya kaç kat daha az şekilde meydana geleceğini anlatmaktadır. Yapılacak analiz sonucunda β katsayıları bağımsız değişkenler için hem negatif hem de pozitif elde edilebilir. ODDS oranı negatif ilişki çıkması durumunda azalma yönünde, pozitif ilişki olması durumunda artma yönünde yorumlanacaktır (Girginer ve Cankuş, 2008: 190). Tablo 7’deki $\exp(B)$ değerlerine göre işten ayrılma niyetini en fazla yordayan değişkenlerin başında çalışan pozisyonunda çalışanlar ($\exp(B)=18,481$), kadın çalışanlar ($\exp(B)= 13,087$) ve bekâr çalışanlar ($\exp(B)= 9,126$) olduğu görülmüştür. $\exp(B)$ değerine göre, ele alınan yeni bir çalışanın (İş Güv. Mem.) değişkeni bakımından işten ayrılma niyetinde olma olasılığı niyetinde olmama olasılığına göre 3,709 kat daha az; (Örgütsel Bağlılık) değişkeni bakımından 0,011 kat daha az; (İş Doyumu) değişkeni bakımından 0,534 kat daha az; (Kadın Çalışanlar) değişkeni bakımından 13,087 kat daha fazla; (Evli Çalışanlar) değişkeni bakımından 0,065 kat daha az; (Bekâr Çalışanlar) değişkeni bakımından 9,126 kat daha fazla; (İlköğretim Mezunu Çalışanlar) değişkeni bakımından 0,102 kat daha az, (Çalışan Poz. Çalışanlar) değişkeni bakımından 18,481 kat daha fazla, (0-500 TL Aralığında Geliri Olanlar) değişkeni bakımından 0,008 kat daha az ve son olarak (501-1000 TL Aralığında Geliri Olanlar) değişkeni bakımından 0,005 kat daha azdır. Başka bir ifadeyle kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek iken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doyumunu alan, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri olan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Bu sonuçlar ışığında kadın, çalışan pozisyonunda çalışan ve bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkmasını; daha az sorumluluk sahibi olmaları, toplumda birçok rol üstlenmeleri (annelik, ev işleri gibi) ve bu sebeple toplumdaki daha az baskı görmeleri ile açıklayabiliriz. Ayrıca işletmede üst düzey bir sorumluluğu olmayan kişilerin işlerinden vazgeçmeleri bir yöneticiye göre daha kolaydır. Zaten daha standart bir iş yaptığını düşünen çalışanlar bu fırsatı birçok yerde yakalayabileceklerini düşündükleri için işlerinden daha kolay ayrılabilirler. Ancak iş güvencesinden memnun, örgütüne bağlı ve yaptığı işten doyum alan bir çalışan işinden kolay kolay vazgeçmek istemeyecektir. Bu beklenen bir sonuçtur. Yine evli ve sorumlulukları bekâr bir bireye göre çok daha fazla olan, eğitim seviyesinin yüksek olmadığını ve böyle bir işi kolay kolay bulamayacağını düşünen, asgari ücret civarında bir aylık gelire sahip olsa da bu şansı her yerde yakalayamayacağını düşünen çalışanların da işlerinden ayrılma niyetleri düşük çıkmıştır (Alkaya, 2015: 98-99).

5. Sonuç ve Tartışma

Dünya çapında yaşanan ekonomik krizler çok sayıda çalışanın işsiz kalmasına sebep olurken, çok sayıda çalışanda iş güvencesi memnuniyetlerini düşürmektedir. Bu durum özellikle çalışanların örgütlerine katkıları ve olumlu tutum ve davranışlar sergilemesinde iş güvencesi konusunu dikkate değer hale getirmektedir. Herhangi bir nedenle çalışanları işten çıkarmak ve onların yerine kapıda bekleyen işsizler ordusundan bir çalışana işe almak hem işveren açısından hem de çalışanlar açısından son derece olumsuz sonuçlar yaratmakta, çalışanların işletmeye karşı olan güvensizlik duygularını artırmaktadır. Özellikle turizm gibi kırılgan bir sektörde istihdam edilen çalışanların son yıllardaki en büyük kaygılarından biri de işsiz kalmalarıdır. Turizmdeki mevsimsellik sorunu sebebiyle her sezon sonunda işten çıkarılma kaygısı yaşayan çalışanlar için iş güvencesi konusu bu yüzden son derece önemlidir. Artık yeni bir işe başlayan çalışan maaşından çok sezon sonunda işinden çıkarılıp çıkarılmadığı ile daha çok ilgilenmektedir. Örgüt çalışana başta iyi imkânlar sunacağını vaat etse dahi bir süre sonra işten çıkarılacağını bilen ya da öngören çalışan o işyerinde mutlu olamayacak, örgütü benimseyemeyecek ve stres yaşayacaktır. Tüm bu olumsuzluklar çalışana zarar verirken, işletmeler açısından da durum aynıdır (Alkaya, 2015: 121-122).

Araştırma kapsamında iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkileri ve iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve demografik değişkenlerin değerlerinin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını belirlemek amacıyla oluşturulan ana hipotezimiz lojistik regresyon analizi ile sınanmıştır. Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerin tamamının değil belirli bir kısmının işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordadığı görülmüştür. Bu sebeple ana hipotezimiz reddedilmiştir. İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini etkileyebileceği düşünülen değişkenlerin belirlenebilmesi için öncelikle tüm değişkenler analize dâhil edilmiş, yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkiye yaratmayanlar analiz dışı bırakılmış ve lojistik regresyon analizi bağımsız değişkenler; iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu (kovaryateler), cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon ve aylık ortalama gelir (nitel değişkenler) değişkenleri ile tekrar yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda model katsayılarının anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin tahminine katkı sağladığı görülmüş; Hosmer Lemeshow testi sonucunda Ki-Kare değeri, 8,309 olarak, anlamlılık düzeyi de $p=0,404>0,05$ olarak elde edilmiş ve modelin uygun olduğu belirlenmiştir. Lojistik regresyon modelinin sınıflandırma başarısına bakıldığında toplam 339 deneğin %87,6'sının doğru tahmin edildiği görülmektedir. Modeldeki bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ise Cox-Snell'e göre %50 ve Nagelkerke'ye göre %69 olarak tespit edilmiştir. Exp(B) değerlerine göre işten ayrılma niyetini en fazla yordayan değişkenlerin başında çalışan pozisyonunda çalışanlar (Exp(B)=18,481), kadın çalışanlar (Exp(B)= 13,087) ve bekâr çalışanlar (Exp(B)= 9,126) yer almaktadır. Exp(B) değerlerine göre; kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek iken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doyumunu olan, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri olan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Bu sonuçlar ışığında kadın, çalışan pozisyonunda çalışan ve bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkmasını; daha az sorumluluk sahibi olmaları, toplumda birçok rol üstlenmeleri (annelik, ev işleri gibi) ve bu sebeple toplumdaki daha az baskı görmeleri ile yorumlayabiliriz. Ayrıca işletmede üst düzey bir sorumluluğu olmayan kişilerin işlerinden vazgeçmeleri bir yöneticiye göre daha kolaydır. Zaten daha standart bir iş yaptığını düşünen çalışanlar bu fırsatı birçok yerde yakalayabileceklerini düşündükleri için işlerinden daha kolay ayrılabilirler. Ancak iş güvencesinden memnun, örgütüne bağlı ve yaptığı işten doyum alan bir çalışan işinden kolay kolay vazgeçmek istemeyecektir. Bu beklenen bir sonuçtur. Yine evli ve sorumlulukları bekâr bir bireye göre çok daha fazla olan, eğitim seviyesi yüksek olmayan ve böyle bir işi kolay kolay bulamayacağını düşünen, asgari ücret civarında bir aylık gelire sahip olsa da bu şansı her yerde bulamayacağını düşünen çalışanların da işlerinden ayrılma niyetleri düşük çıkmıştır (Alkaya, 2015: 124).

İşten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği bazı çalışmalarda, kadınların işten ayrılma eğiliminin erkeklere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986: 64). Belcher and Atchicos (1987: 438), yaptıkları çalışmada kadınların toplumda sahip oldukları roller (ev hanımlığı, çocuk bakımı gibi) sebebiyle erkeklere kıyasla daha çok işten ayrılmaya niyetli olduklarını ve bebek sahibi olduktan sonra işe geri dönmek istemediklerini tespit etmişlerdir (Aktaran: Demir vd., 2011: 479). Koçoğlu (2013: 14) yaptığı bir çalışmada, bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin evlilerden daha fazla olduğunu saptamıştır. Clark ve Harcourt (2000) ise banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında eğitilmiş çalışanların eğitimsiz çalışanlara kıyasla istifa etmeye daha dönük olduklarını tespit etmişlerdir. Erbil (2013: 76) otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı tez çalışmasında, 500 TL'nin altında maaş alan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin 1501-2000 TL ve 2001TL ve üzeri maaş alan çalışanlardan daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Araştırmalar sonucunda, mavi yakalı çalışanların çalışma hayatında çok fazla alternatiflerinin olmaması sebebiyle özellikle kriz zamanlarında iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008: 159-160). Poyraz ve Kama (2008: 159), yaptıkları çalışmada iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. İşcan ve Naktiyok (2004: 197), yaptıkları çalışmada evli iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu ve yönetici pozisyonunda çalışan iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Gül ve diğerleri (2008: 7), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Bu bilgiler ışığında elde ettiğimiz Lojistik Regresyon analizi bulgularının alanyazını da destekler nitelikte olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği

bazı çalışmalarda, kadınların işten ayrılma eğilimin erkeklere kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986: 64). Belcher and Atchicos (1987: 438), yaptıkları çalışmada kadınların toplumda sahip oldukları roller (ev hanımlığı, çocuk bakımı gibi) sebebiyle erkeklere kıyasla daha çok işten ayrılmaya niyetli olduklarını ve bebek sahibi olduktan sonra işe geri dönmek istemediklerini tespit etmişlerdir (Aktaran: Demir vd., 2011: 479). Koçoğlu (2013: 14) yaptığı bir çalışmada, bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin evlilerden daha fazla olduğunu saptamıştır. Clark ve Harcourt (2000) ise banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında eğitilmiş çalışanların eğitimsiz çalışanlara kıyasla istifa etmeye daha dönük olduklarını tespit etmişlerdir. Erbil (2013: 76) otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı tez çalışmasında, 500 TL'nin altında maaş alan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin 1501-2000 TL ve 2001TL ve üzeri maaş alan çalışanlardan daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Araştırmalar sonucunda, mavi yakalı çalışanların çalışma hayatında çok fazla alternatiflerinin olmaması sebebiyle özellikle kriz zamanlarında iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Öz, 2008: 159-160). Poyraz ve Kama (2008: 159), yaptıkları çalışmada iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. İşcan ve Naktiyok (2004: 197), yaptıkları çalışmada evli iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu ve yönetici pozisyonunda çalışan iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Gül ve diğerleri (2008: 7), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Bu bilgiler ışığında elde ettiğimiz Lojistik Regresyon analizi bulgularının alanyazını da destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun beklenenin aksine yüksek seviyede olduğu, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin ise düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ankete katılanların %67'sinin devamlı olarak istihdam edilmekte olması, %53'ünün 1 ile 5 yıl aralığında ve %14'ünün ise 6 yılı aşkın süredir aynı işletmede çalışıyor olması nedeniyle böyle bir sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir. Global çapta büyük ekonomik sorunların yaşandığı, işsizliğin arttığı bir dönemde böylesine pozitif bir tablo sevindiricidir. Özellikle turizm gibi kırılgan ve mevsimsellik gibi bir soruna da sahip bir sektörde çalışanların çoğunun ortaya koyduğu bu umut verici tablo bölgedeki işletmelerin tamamının 5 yıldızlı olması ve profesyonel kişiler tarafından yönetiliyor olması ile de açıklanabilir. Ancak bu sonucu tüm turizm işletmelerine genellemek mümkün değildir. Araştırma sonuçları yalnızca araştırma kapsamındaki örgütlerle sınırlıdır (Alkaya, 2015: 125).

Araştırma zaman ve maddi sebepler sebebiyle yalnızca belli bir bölgede ve tek bir sektör çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Konu ile alakalı olarak yapılacak bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerin karşılaştırılarak incelenmesi önerilebilir. Araştırma verileri anket yolu ile elde edilmiştir. Özellikle son yıllarda bireyler anket doldurma işlemini özensiz şekilde yapabilmektedirler. Bunlar göz önünde tutulduğunda araştırma sonuçlarının doğruluğu için gelecekte bu gibi çalışmalar yapılırken görüşme, gözlem vb. gibi nitel araştırma yöntemlerinin de tercih edilmesi önerilebilir. Kültürün çalışanların iş güvencesi algılamalarındaki rolü araştırılabilir. Konu ile alakalı olarak yapılacak bundan sonraki çalışmalarda farklı ülkelerdeki işletmelerin çalışanları üzerinde araştırma yapılabilir (Alkaya, 2015: 128-129).

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2(4): 1-25.
- Akpan, C.P. (2013). Job Security And Job Satisfaction As Determinants Of Organizational Commitment Among University Teachers In Cross River State, Nigeria, British Journal of Education, 1(2): 82-93.
- Alkaya, S. (2015), İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Antalya.
- Ashford, S. J., Lee, C. and Bobko, P. (1989), Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test, Academy of Management Journal, 32(4): 803-829.
- Ay, Ş. (2007). İnsan Kaynakları ve Yönetimi Üzerindeki Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Bartlett, K.R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field, The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy).
- Bilgin, N. (1995). Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar, Sistem Yayıncılık.
- Bingöl, D. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Bozkurt, H. Ö. ve Demirel, Z. (2019). Otel İşletmelerinde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak İş Güvencesi Algısı: İşe Gömülmüşlüğü Aracı Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404.
- Brayfield, A. H., and Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins and J. Klesh (1983), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices, Assessing The Attitudes And Perception Of Organizational Members*, Del.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann, John Wiley & Sons, New York.
- Cılga, E. (2003). İş Yaşamının Değişen Kuralları ve MESS Akıllı Kitap-İş Güvencesi, *Mercek*, 29: 96-102.
- Clark, R.P. and Harcourt, M. (2000). The Determinants of Employee Turnover Behaviour: New Evidence from a New Zealand Bank, *Research and Practice in Human Resource Management*, 8(2): 61-71.
- Cotton, J.L. and Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum*, 1: 117- 140, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (05.04.2014).
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. and Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions, *Journal of Organizational Behavior*, 18: 323-349.
- Dede, Y. ve Yaman, S. (2008). Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyon Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 2(1): 19-37.
- Demir, C., Çolakoğlu, Ü. ve Güzel, B. (2011). Relationship Between Employee Turnover And The Location of Hotels: The Case of Kuşadası And Izmir in Turkey, *Journal of Yasar University*, 2(5), 477-487.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4): 1-6.
- Erbil, B. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006). Bireysel İş Hukuku, İkinci Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Girginer, N. ve Cankuş B. (2008). Tramvay Yolcu Memnuniyetinin Lojistik Regresyon Analiziyle Ölçülmesi: Estram Örneği, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 15(1): 182-193.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15: 1-11.
- Güzel, A. (2005). İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare İlkesinin Gözetilmesi, *Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4.
- Hellgren, J., Sverke, M. and Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 179-195.
- House, R.J. and Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior And Human Performance*, 7: 467–505.
- Huselid, M.A. and Day, N.E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 76(3): 380- 391.

- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59(1): 181-201.
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayınları.
- Kim, T.H. and Chang, K.R. (2007). Interactional Effects of Occupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors, International Journal of Applied Sports Sciences, 19(2): 63-79.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma, Akademik Bakış Dergisi, 35: 1-20.
- Koustelios, A.D. (2001). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers, The International Journal of Educational Management, 15(7).
- Köstekli, Ş.İ. (2009). Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik Güvence Dengesi Açılımı, 2009/14 Araştırma Şubesi, 1. Baskı, İstanbul, İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H.M. and Tackenberg, P. (2009). Job Insecurity and Intent to Leave the Nursing Profession in Europe, The International Journal of Human Resource Management, 20(2): 420-438. DOI: 10.1080/09585190802673486.
- Lambert, S.J. (1991). The Combined Effects of Job And Family Characteristics on Job Satisfaction, Job Involvement And Intrinsic Motivation of Men And Women Workers, Journal of Organizational Behaviour, 12(4): 341-563.
- Lim, V. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non-Work-Based Social Support, Human Relations, 49(2): 171-194.
- Morhead, G. and Griffin, R.W. (1996). Organizational Behavior Managing People And Organizations, Five Edition, Boston, Houghton Mifflin Comp..
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, 14: 224-247.
- Ojedokun, A.O. (2008). Perceived Job Insecurity, Job Satisfaction and Intention to Quit Among Employees of Selected Banks in Nigeria, African Journal for the Psychological Study of Social Issues, 11(1-2): 204-219.
- Öz, G.İ. (2008). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul, 1. Baskı, Epsilon Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2002). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Cilt 1, 2.Baskı, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, E.A., Tekçe, E.A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 10(2): 125-138.
- Özyaman, F. B. (2007). Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Poon, J.M.L. (2004). Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction And Turnover Intention, Personnel Review, 33(3).
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. and Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology, 59(5): 603-609.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 13(2): 143-164.
- Probst, T. (1998). Antecedents and Consequences of Job Insecurity: An Integrated Model. University of Illinois, Urbana.

- Probst, T.M. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, And Organizational Withdrawal Behaviors. In J.M. Brett, F. Drasgow (Eds.), *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 141-168.
- Rosenblatt, Z. and Ruvio, A. (1996). A Test of Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers, *Journal of Organizational Behaviour*, 17: 587-605.
- Şakar, M. ve Şakar, A. Y. (2011). *İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar*, 2. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayınları.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*, Ankara, Kamu-İş Yayını.
- Taşkent, S. (2002). Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması-Sempozyum, 18- 19 Mayıs 2001, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları.
- Telman, N. ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul, Epsilon Yayınları.
- Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, 8. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.yazı
- Zeytinoğlu, I.U., Keser, A., Yılmaz, G., İnelmen, K., Özsoy, A. ve Uygur, D. (2012). Security in a Sea of Insecurity: Job Security and Intention to Stay Amongservice Sector Employees in Turkey, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13): 2809-2823.