

ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ALANYA BÖLGESİNDEKİ BEŞ YILDIZLI OTELLERDE BİR ARAŞTIRMA

Korhan KARACAOĞLU, Doç. Dr.
kcaracaoglu@nevsehir.edu.tr, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Aysel ANILGAN
aysl.anlqn@hotmail.com, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Özet: İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, işgörende, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumdur. Alan yazında iş güvencesizliğinin sonuçlarından biri olan işten ayrılma niyeti ise bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim Alanya bölgesindeki otel işletmelerinde çalışan 1073 kişiden oluşan örneklem üzerinde test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında 0,51 olan beta katsayısı değeri ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini 0,27 oranında açıklama gücüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca çalışanların, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerinin değişik demografik kriterlere göre de farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği, işten ayrılma niyeti, turizm sektörü

THE EFFECT OF EMPLOYEE'S JOB INSECURITY ON THEIR TURNOVER INTENTION: THE STUDY ON FIVE STAR HOTELS IN ALANYA

Abstract: Job insecurity is a condition in which employees have a fear of losing his/her job depending on the thought of uncertainty. In literature, turnover intention, one of the results of job insecurity, is defined as an employee's intention to leave his/ her job soon. In this study, the interaction between job insecurity and turnover intention was tested on the samples of 1073 workers working in tourism industry in Alanya. According to findings, there is a medium level of positive relationship with 0,51 beta coefficient between job insecurity and turnover intention, and job insecurity affects turnover intention at the rate of 0,27. It is also found that job insecurity and turnover intention of employees change according to different demographic variables.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Tourism Industry

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüzde iş dünyasında sıklıkla görülen küçülme, yeniden yapılanma ve örgütsel değişim ile birlikte esnek çalışma düzenlemeleri "iş güvencesizliği"ni önemle üzerinde durulması gereken konulardan biri haline getirmiştir. Özellikle yaşanan ekonomik krizler sonucunda kapanan işletmelerin sayısı ve işten çıkarmalar artmış, pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da, işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesine önemli katkılar sağlamıştır. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, konunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına yol açmıştır. İş güvencesizliği kavramını ilk defa ele alan çalışma Greenglath ve Rosenblatt'a (1984) aittir. Buna göre iş güvencesizliği tehdit altındaki bir iş durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algılanan güçsüzlük olarak açıklanmaktadır. İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, işgörende, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumdur (Çakır, 2007: 120). Genel olarak, işten ayrılma niyeti bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982: 10).

İş güvencesine ilişkin tartışmalarda ve yapılan çalışmalarda, iş güvencesizliği olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmüştür. Çalışmanın ve işin birey açısından; araçsal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi-güvencesizliği, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır. Bu eksiklik, bugün "iş güvencesi"ni sağlama arayışında, yaşanmakta olan "iş güvencesizliği" olgusunun çalışanlar üzerindeki etki ve sonuçlarını ortaya koymanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu noktada iş güvencesizliğinin önemli sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyetidir. Yapılan birçok araştırma işten ayrılma niyetinin işe son verme davranışıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Griffeth vd., 2000: 483; Hom vd. 1992: 897; Steel ve Ovalle, 1984: 683). Bir çalışanın kendi isteğiyle işini bırakmasına etkisi olan işten ayrılma niyeti, zamanında örgütler tarafından tespit edilerek önlem alınmazsa örgütlere önemli maliyetler getirebilir. Ashford vd. (1989) iş güvencesizliğinin artmasının yeni bir iş arama eğilimini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Sverke vd. (2002) iş güvencesizliğinin işe yönelik davranış bağlamında uzun dönemli örgütsel sonuçlarından birisinin de performans ile birlikte işten ayrılma eğilimi olduğuna işaret etmektedir. Kinnunen ve Natti (1994) yaptıkları çalışmada katılımcılara son altı ay içinde başka bir işe başvuru yapıp yapmadıklarını sorarak iş güvencesizliğinin yol açtığı işten ayrılma eğilimini belirlemeye çalışmışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesi riski düşük olanların

%12'si, orta olanların %25'i ve yüksek olanların ise %27'si son altı ay içinde işten ayrılma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Hellgren vd. (1999) de her iki kavram arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetini bir birleri ile ilişkili bulmuşlardır. King'in (2000) araştırması da bu sonucu desteklemektedir. King, üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği söz konusu araştırmasında yüksek iş güvencesizliği algısının yeni iş arama davranışını artırdığını tespit etmiştir. Chirumbolo ve Hellgren (2003) iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüş ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetinin bir açıklayıcısı olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmaların bulguları ışığında çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği düzeyinin, işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti, Türkçe alan yazında son zamanlarda ilgi görmeye başlamış olan konulardandır. Çakır (2007) ve Seçer (2008) iş güvencesizliği konusunu kavramsal düzeyde türleri, nedenleri ve sonuçları bağlamında incelemişlerdir. Poyraz ve Kama (2008) bir kamu ve bir de özel sektör işletmesi üzerinde yaptıkları araştırmada iş güvencesine ilişkin algılamalarla iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimi ele almışlardır. Dığın ve Ünsar (2010) tarafından gıda sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda yine iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine Seçer (2011) tarafından üniversitelerdeki 50d maddesi ile görev yapan öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmada iş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Öte yandan turizm sektörünün görece mevsimselliği, personel devir oranının yüksekliği ve iş gücü hareketliliğinin yaygınlığı gibi öne çıkan özellikleri nedeniyle iş güvencesizliği algısının daha fazla hissedilebileceği ve bunun sonucu olarak da işten ayrılma eğiliminin ortaya çıkabileceği öngörüsü ön plana çıkmaktadır. Alan yazına bakıldığında da iş güvencesizliğinin en çok kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik çalışanlarda gözlemlendiği ortaya konulmuştur (Jacobson ve Hartley, 1991:7). Bu kuramsal arka plana bağlı olarak araştırmada yanıt aranan temel hipotez "turizm sektöründeki çalışanların iş güvencesizliği, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" şeklindedir.

II. ARAŞTIRMANIN YÖNETİMİ

II.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Örneklemi: Bu çalışmanın amacı, iş güvencesizliğinin Turizm sektöründe çalışanlar üzerinde neden olabileceği en olumsuz sonuçlarda birisi olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Ancak Türkiye'deki turizm sektörü özelinde yapılan yazın taramasında kavramlar arası ilişkiyi ele alan yeterli sayı ve nitelikte her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında yapılacak olan bu çalışmanın, özellikle Türkçe alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabilecek olması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmada Alanya'daki beş adet beş yıldızlı otelden toplam 1114 kişinin katılımı ile anket tekniği kullanılarak veri toplanmış, anketlerden 41 tanesi kullanıma uygun olmadığı için kapsam dışı tutulmuş ve kullanılabilir olan 1073 anket çalışmada değerlendirilmiştir.

II.2. Veri Toplama Tekniği ve Aracı: Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen anket yoluyla toplanmıştır. Çalışanların iş güvencesizliklerinin ölçümünde dokuz maddelik Probst (2003) tarafından geliştirilen ölçekten, işten ayrılma niyetinin ölçümünde ise Walsh vd. (1985) ile Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen beş maddelik ölçekten yararlanılmıştır. İş güvencesizliği ölçeğinin alfa katsayısı 0,703 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa katsayısı ise 0,725'tir.

II.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmaya katılan 1073 otel çalışanı ile ilgili demografik veriler ve tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 1'deki gibidir. Buna göre çalışanların %61,3'ü erkek, önemli bir kısmı %74,6 genç sayılabilecek 18-34 yaş aralığında, yönetici olanların oranı %14,7, büyük bir kısmı %62,2 oranı ile 1 ile 5 yıl arasında deneyime sahip, evlilerin oranı yaklaşık %60, eğitim düzeyi %52 ile ilk ve orta öğretim mezunu ağırlıklı, gelir düzeyi bakımından asgari ücret ve 2000 TL aralığında olanların oranı %81,8 şeklindedir.

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	658	61,3	Medeni Durum	Bekâr	426	39,7
	Kadın	415	38,7		Evli	647	60,3
Yaş	18-25	385	35,9	Eğitim Düzeyi	İlk ve orta öğretim	557	51,9
	26-34	440	41		Meslek Yüksek Okulu	335	31,2
	35-45	205	19,1		Lisans	168	15,7
	46 ve üzeri	43	4		Lisans ve Lisansüstü	13	1,2
Pozisyon	Yönetici	158	14,7	Gelir	Asgari ücret	376	35
	Yönetici Değil	915	85,3		1000 TL ve üzeri	502	46,8
Deneyim	1 yıldan az	157	14,6		2000 TL ve üzeri	163	15,2
	1-5 yıl arası	511	47,6		3000TL ve üzeri	32	3
	6-10 yıl arası	306	28,5				
	10 yıldan fazla	99	9,2				

Tablo 2'deki araştırma sonuçlarına göre çalışanların verdikleri yanıtlardan yola çıkılarak hesaplanan iş güvencesizliği ortalamaları 3,07 ve işten ayrılma niyeti ortalamaları 2,99'dur. Bu sonuçlardan hareketle çalışanların ne tam bir iş güvencesine sahip oldukları ne de iş güvencesinden tam anlamıyla yoksun oldukları söylenebilir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Stn. Sapma Değerleri

Maddeler	Ortalama	Stn.Sapma
İş Güvencesizliği 1. Oteldeki pozisyonumu oldukça sağlam görüyorum.(R)	3,00	1,25
İş Güvencesizliği 2. Bu pozisyondaki geleceğimi tahmin edebiliyorum.(R)	2,83	1,14
İş Güvencesizliği 3. Bu pozisyondaki geleceğim hakkında kararsızım.	3,05	1,10
İş Güvencesizliği 4. Yapmakta olduğum mesleğimi ilerleyen yıllarda da yapmayı düşünüyorum. (R)	2,66	1,01
İş Güvencesizliği 5. Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim	3,00	1,08
İş Güvencesizliği 6. Mesleğimde geleceğimin nasıl olacağı bilinemez.	3,32	1,06
İş Güvencesizliği 7. Bulduğum meslekte geleceğim garanti altındadır.(R)	2,96	1,11
İş Güvencesizliği 8. Mesleğimdeki geleceğim koşullara bağlıdır.	3,71	1,14
İş Güvencesizliği 9. Mesleğimde geleceğimden eminim.(R)	3,11	1,10
İşten Ayrılma Niyeti 1. Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu otelden ayrılacağım.	3,31	1,19
İşten ayrılma Niyeti 2. Bu otel haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum.	2,76	1,12
İşten ayrılma Niyeti 3. İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	2,71	1,14
İşten ayrılma Niyeti 4. Sık sık bu oteldeki işimi bırakmayı düşünüyorum	2,66	1,12
İşten Ayrılma Niyeti 5. Şu andan itibaren beş yıl daha bu otelde çalışacağımı düşünüyorum.(R)	3,50	1,13

Çalışanların iş güvencelerinde gelecekte ortaya çıkacak koşulların belirleyici olacağı yönündeki ifadeye katılma düzeyleri 3,7 değeri ile en yüksek değer olarak dikkatleri çekmektedir. Aynı şekilde ne tam olarak işten ayrılmayı ne de tam olarak ayrılmamayı düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. 3,3 ortalama değeri ile daha iyi bir iş bulur bulmaz bu otelden ayrılacağım ifadesi ile 3,5 ortalama ile şu andan itibaren beş yıl daha bu otelde çalışacağımı düşünüyorum ifadeleri işten ayrılma niyeti ile ilgili maddeler ortalama değeri bakımından daha yüksek olan ifadelerdir. Yani çalışanların her iki değişken bakımından da ağırlıklı olarak ortada bir konumda yer aldıkları görülmektedir. Araştırmanın yukarıda belirtilen temel hipotezini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 3 ve 4'deki gibidir.

Tablo 3: Regresyon Modelinin Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	Durbin Watson
1	.517(a)	.268	.267	.67597	1,568

a Tahmin Değişkeni, İş güvencesizliği
b Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile regresyon modeli ve modele ilişkin geliştirilmiş olan temel hipotez test

edilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır. Tablo 3'teki tanımlayıcılık katsayısı (R^2), doğrusal modelin uyum iyiliğinin en yaygın ölçüm biçimidir. Söz konusu katsayı, bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu durum regeresyon modelinin açıklayıcılık gücünün iyi bir ifadesidir. Buradan hareketle, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki değişimin 0,268'i gibi önemli bir kısmının, araştırma modelinde yer alan iş güvencesizliği bağımsız değişkeni tarafından açıklandığı söylenebilir. Araştırmada kullanılan Durbin Watson testi, modeldeki değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını ortaya koyan bir testtir. Otokorelasyon hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olma durumudur. Söz konusu test değerinin 1,5 ile 2,5 aralığında olması istenmektedir (Albayrak vd., 2006:264). Tablo 3'te görüleceği gibi analiz sonucuna göre Durbin Watson değeri 1,568 ile arzulanan aralıkta yer almaktadır.

Tablo 4: Varyans Analizi ANOVA(b) Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	Ser. Der.	Ortalamanın Karesi	F	Sig.
1 Regression	178,842	1	178,842	391,394	0,000a
Residual	489,378	1071	,457		
Total	668,219	1072			

a Tahmin Değişkeni, İş Güvencesizliği

b Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Ayrıca, Tablo 4'teki varyans analizi sonuçlarına göre F değeri 391,394'ün 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması modelin bütün olarak geçerli olduğunu ve Alanya bölgesindeki otel işletmelerinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, 0,267'sinin modelde yer alan iş güvencesizliği bağımsız değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. 0,267 çok yüksek olmayan bir oran olarak değerlendirilebilir ancak işten ayrılma niyetinin nedeni olabilecek iş güvencesizliği haricindeki model dışı çok farklı değişkenlerin de olabileceği göz önünde bulundurulduğunda söz konusu değer anlamlı ve makul karşılanabilir.

Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Beta	T	Sig.
	B	Stn. Hata			
1 (Sabit)	0,898	,108		8,337	,000
İş Güvencesizliği	,680	,034	,517	19,784	,000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini görebilmek için regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 5'e bakıldığında iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve iki değişken arasında orta düzeyde ($Beta=0,517$) bir korelasyon ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre "turizm sektöründeki çalışanların iş güvencesizliği, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" şeklindeki temel hipotez kabul edilmektedir.

Öte yandan çalışmada yukarıda test edilen temel araştırma hipotezi dışında çalışanların, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerinin değişik demografik kriterlere göre de farklılıklar gösterip göstermediği de yapılan t testi ve Anova (F) testleri ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Buna göre cinsiyete göre kadın ve erkekler arasında iş güvencesizliği bakımından t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık (sig. 0.002) olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı içinde oldukları tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetleri bakımından ise cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yaş demografik değişkeni bakımından da gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyeti arasında önemli farklılıklar olduğu yapılan ANOVA testi sonucunda ortaya konulmuştur. F testi sonuçlarının (sig. 0.000) düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bahse konu farklılığın Scheffe testi sonuçlarına göre (18-25) yaş aralığındaki çalışanlarla (26-34) ve (35-45) yaş aralığındaki çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. (18-25) yaş aralığındakilerin iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının diğer yaş gruplarının ortalamalarından daha yüksek olması da bu sonucu doğrular niteliktedir.

Medeni durum değişkeni bakımından evli ve bekarlar arasında gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyetleri bakımından t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık (sig.0.000) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekarların evlilere göre iş güvencesizliği ve özellikle işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Farklı eğitim düzeyi değişkeni bakımından ise yine iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenleri yönünden ANOVA testi sonuçlarına (sig. 0.000) göre farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre ilk ve orta öğretim mezunlarının, MYO, fakülte ve lisansüstü düzeylerdeki eğitim almış kesimlere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları ve işten ayrılma niyeti taşıdıkları sonucuna varılmıştır.

Çalışanların gelir düzeyi demografik değişkeni bakımından da iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetleri arasında farklılık olduğu ANOVA testi sonuçlarına göre ortaya konulmuştur. Zira Scheffe testi sonuçları farklılığın asgari ücretli kesimden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Asgari ücretlilerin daha yüksek iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti algısına sahip oldukları ortalamalar arasındaki yükseklikten de anlaşılabilmektedir. Bu grubun ortalaması diğer gelir düzeylerinden her iki değişken bakımından da yüksektir.

Pozisyon itibari ile yönetici ve yönetici olmayanlar bakımından iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılığa t testi ile bakılmıştır. Test sonuçlarına göre iki grup arasında her iki değişken bakımından anlamlı (0.000) bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın ortalamalara yansıdığı ve yönetici olmayanların gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyeti ortalama değerleri bakımından yönetici olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yani yönetici olanlar daha fazla iş güvencesi algısına ve daha az işten ayrılma niyetine sahiptir.

Son olarak beş otel arasında iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti bakımından bir farklılık olup olmadığına yine ANOVA testi ile bakılmış ve iş güvencesizliği bakımından (sig. 0.000), işten ayrılma niyeti açısından ise (sig. 0.001) anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Farkın kaynağını belirlemeye yönelik yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre iş güvencesizliği değişkenine göre Gold Island ile Pamar Otel ve Crystal otel ile Gold City yine Pamar ile Gold City arasındaki farktan işten ayrılma niyetine göre ise Cryristal otel ile Pamar Otel ve Crystal otel ile Gold Island arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Zaten ortalama değerleri itibari ile iş güvencesizliği ve işten ayrılma değerleri bakımından en yüksek olan oteller sırasıyla Crystal otel ve Gold City'dir.

Bu sonuçlara göre "demografik değişkenler bakımından iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetinde farklılıklar vardır" şeklinde geliştirilebilecek bir alternatif hipotezin de kabul edilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

III. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim ele alınmıştır. Geliştirilen regresyon modeli ve hipotez yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temel hipotezi, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir nedensellik ilişkisi varlığı üzerine kurgulanmıştır. Geliştirilen araştırma hipotezi Alanya'de faaliyet gösteren toplam beş otel işletmesinde görev yapan 1073 kişiden alınan verilerin istatistiksel analizlerle test edilmesi sonucunda bir dizi sonuçlara varılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir korelasyon ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Yine iş güvencesizliği işten ayrılma niyeti üzerinde önemli sayılabilecek bir açıklayıcılık gücüne sahiptir. Bu araştırmanın bulguları turizm sektörü dışında yapılmış farklı teorik ve uygulamalı çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Turizm sektörü bakımından sadece Alanya bölgesi ile sınırlıdır. Her ne kadar bu çalışma toplam 1073 gibi önemli sayıda veri ile yapılmış olsa da ulaşılan sonuçlardan hareketle iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ile ilgili sektörde kapsayıcı genellemelere varılamayacağı düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuçların gerek turizm ve gerekse daha başka sektörlerde yapılacak çalışmalarla desteklenmesinde yarar vardır. Bundan sonra yapılacak uygulamalı çalışmalarda iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti konusunun; farklı kavramsallaştırmalarla daha ayrıntılı olarak incelenip daha büyük örneklem kitleleri ile çalışılarak değerlendirilmesi, ilgili alan yazına çok değerli katkılar sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S. Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2006
- Ashford S. J., Lee S., Bobko P., "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test", Academy of Management Journal, Vol:32(4), 1989, ss. 803-829.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J., The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished Manuscript. University of Michigan, Ann Arbor., 1979.
- Chirumbolo, A. ve Hellgren J., "Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study", Economic and Industrial Democracy, 24(2), 2003, ss. 217-240.
- Çakır, Ö., "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", Çalışma ve Toplum, S.1, 2007, ss. 117-140.
- Dığın, Ö ve Ünsar S., "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s. 26, 2010, ss. 133-145
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z., "Job insecurity: Toward Conceptual Clarity", Academy of Management Review, 9(3), 1984, ss. 438-448.
- Greenhalgh L. ve Sutton R., "Organizational Effectiveness and Job Insecurity", Job Insecurity Coping with Job At Risk içinde, J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London 1991.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. ve Gaertner, S., "A Meta- Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium" Journal of Management, 26, 2000, ss. 463-488.
- Hartley J., Jacobson D., Klandermans B. ve Van Vuuren T., Job Insecurity Coping With Jobs At Risk, Sage Publications, London, 1991.
- Hellgren J., Sverke M. ve Isaksson K., "A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.8, No.2, 1999, ss.179-195.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W., "A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of A Model of Employee Turnover" Journal of Applied Psychology, 77, 1992, ss. 890-909.
- Jacobson D. ve Hartley J., "Mapping the Context", Job Insecurity Coping With Jobs at Risk içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B.Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London, 1991, ss. 1-22.
- King J. E., "White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management", Human Resource Management, Spring, Vol 39, No.1, 2000, ss.79-92.
- Kinnunen, U ve Natti, J., "Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences", The European Work and Organizational Psychologist, 4, 1994, ss. 297-321.
- Lim, V.K.G., "Job Insecurity and its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support", Human Relations, 49, 1996, ss. 171-194.
- Mobley, W.H., Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley, 1982.
- Poyraz, K. ve Kama B., "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13.S.2, 2008, ss.143-164.
- Probst, T.M., "Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Theory and IRT Approach", Journal of Occupational and Organizational Psychology 76, 2003, ss. 451-467.
- Seçer, B., "İş Güvencesizliğinin İçsel İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi", İŞ-GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.13, S.4, 2011, ss. 43-60.
- Steel, R.P. ve Ovalle, N.K., "A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, 69(4), 1984, ss. 673-686.
- Strazdins L., D'souza R.M., L.Y. Lim, Broom D.H. ve Rodgers B., "Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 9, No. 4, 2004, ss. 296-305.
- Sverke M., Hellgren J, Naswall K., "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences", Journal of Occupational Health Psychology, Vol.7, 2002, ss.242-64.
- Seçer, B., Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları, İş ve Özel Yaşam Psikolojik Bakışlar (İçinde), Epsilon yayıncılık, İstanbul, 2008, ss.265-302.
- Walsh, J. P., Ashford, S. J., ve Hill, T. E., "Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions", Human Relations, 38, 1985, ss. 23-46.