

İŞ TATMİNİ İŞ GÜVENCESİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLİK ALGILARININ ÇALIŞANLARIN İŞTE KALMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BOLU İMALAT SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Necmettin ÖZEL*

ÖZ

Bu araştırma, esas olarak, iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel özdeşlikle işte kalma niyeti arasındaki ilişkileri inceleme amacı taşımaktadır. Örneklem, Bolu imalat kesim çalışanlarından (s=173) oluşmaktadır. Katılımcı görünüşü açısından, erkek egemen, düşük yaş ve kıdem kümeleri dikkat çekmektedir. Uygulanan soru kağıdı için hesaplanan CsA değerleri, araştırma ölçeklerinin 0,76-0,84 arasında değişen güvenilirlikte olduğunu göstermiştir. Faktör yük ve varyans oranları da araştırma ölçeklerinin geçerliğini desteklemiştir. Korelasyon analizi, iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel özdeşlik ile işte kalma niyeti arasında güçlü olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca regresyon analizi, işte kalma niyetindeki değişimi, iş güvencesinin %33; iş tatmininin % 32.5 ve örgütsel özdeşlik değişkeninin de %53 oranında açıkladığını göstermiştir. İş örgütleri ya da uygulamacılar için, çalışanların işte kalma oranlarını yükseltmede etkili strateji ve yöntemler önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesi, iş tatmini, örgütsel özdeşlik, işte kalma niyeti.

JEL Sınıflaması: M10, M12, M54.

EFFECT OF JOB SECURITY, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON INTENTION TO REMAIN: A RESEARCH ON EMPLOYEES OF MANUFACTURING SECTOR IN BOLU

ABSTRACT

To investigate relationships between job security, job satisfaction, organizational identification and intention to remain is the main purpose of the study. Including job security, job satisfaction, organizational identification, and intention to remain scales, a questionnaire conducted to manufacturing sector employees in Bolu. Scales reliabilities of questionnaire ranged from 0,76 to 0,84. Male dominancy and low tenure are forward in rest of participant profile. Validity of scales was supported by factor loads and variances. Significant correlations between job security, organizational identification and job satisfaction and intention to remain are found. Coefficients respectively are: 0,58, 0,73 and 0,57. Further, regression analysis showed that 33% variance in intention to remain is explained by job security; 53% organizational identification and 32.5% job satisfaction. For applications, effective retention policies are suggested.

* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO, necmettin1071@gmail.com

Key Words: *Job security, job satisfaction, organizational identification, intention to remain.*

JEL Classification Codes: *M10, M12, M54.*

1. GİRİŞ

Çalışanların işlerinde kalıp-kalmama kararları, işleriyle ilgili en temel davranış biçimleri arasındadır. Bir başka ifadeyle, çalışanlar temelde, toplam iş tatmin arayış ya da beklentileri açısından işlerinde kalma davranışlarını sürekli olarak gözden geçirmektedir. İşgörenler ayrıca, iş tatminlerinin, işlerinin sürekliliğine bağlı olabileceğini ya da genel iş tatmini için, işin sürekliliğinin öncelikli bir koşul olduğunu da (Holzer ve Martinson, 2006) bilmektedir. Bununla birlikte, ekonomilerdeki daralma ve/veya imalat sektöründen hizmet sektörüne doğru yaşanan kaymaların (Burgard, Brand ve House, 2009) yol açtığı yapısal değişimler, iş güvencesi üzerinde ciddi baskılara neden olmaktadır. Bir başka ifade ile azalan yeni iş fırsatları, onlar için, daha tatmin edici işler açısından olduğu kadar güvenceli işler bakımından da sınırlamalar getirmektedir. Diğer taraftan, örgütsel istikrar ve daha az yönetsel sorun (Ashforth ve Mael, 1989); verimlilik kayıplarını önleme (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000) ve yeni alınanların eğitiminden kaynaklanabilecek maliyetleri azaltma (Harris, Harris ve Harvey, 2008) gibi etkileri nedeniyle, çalışanların işte kalma kararları, iş örgütleri açısından da önem taşımaktadır. Bu nedenle, çalışanların işlerinde kalma niyetleri, iş örgütleri tarafından dikkatle izlenmesi gerekir. Bununla birlikte, giderek ağırlaşan ulusal/küresel rekabet koşulları nedeniyle, iş örgütlerinin büyük ölçüde beceri düzeyi yüksek işgörenleri tutma eğilimi göstermeleri (Scott, MacMullen ve Royal, 2012; Kyndt, Dochy, Michielsen ve Moeyaert, 2009), çalışanların iş güvencesi ve iş tatmini gibi, işte kalmalarını sağlayacak temel şartları göz ardı etmelerine yol açmaktadır. Bir başka açıdan, çalışanların işlerinde kalma kararları, esas olarak, örgütlerin yaşayabilirliğinin, çalışanların örgütte kalmalarının sağlanmasına bağlı olduğunu öngören, Barnard-Simon'ın örgütsel denge teorisi (March ve Simon, 1993: 103) ile ilişkilidir. Ancak, daha somut anlamda, çalışanlar, güvenceli ve işin kendisi, karşılıkları ve iş çevresi koşullarını içerisine alan, toplam tatmini yüksek işlerde kalma eğilimi göstermektedir (Kwenin, Muathe ve Nzulwa, 2013; Zhang ve Feng, 2011). Ayrıca, işin güvence ve tatmin yeterlikleri ile de yakından ilişkilendirilebilecek bir örgütsel aidiyet ve özdeşlik duygusu, çalışanların, işlerinde kalmalarına daha güçlü ve sürekli bir neden (Hamilton, 2000) oluşturmaktadır.

İmalat sektöründe yar alan örneklem örgütlerden biri makine; diğeri ise ileri ahşap endüstrisi alanında faaliyette bulunmaktadır. Her iki iş örgütü de, yüksek becerili çalışanlara gereksinim duymaktadır. Bunun yanı sıra, küresel rekabet koşulları işgücüne bağlı bir verimliliği giderek daha fazla öne çıkarmaktadır. Bu nedenle, çalışanların iş güvencesi, iş tatmini ve bunun üzerinden bir özdeşlik duygusu/algısına sahip olmaları örneklem iş örgütleri açısından büyük önem taşımaktadır. Mevcut çalışma bu bağlamda, çalışanların işte kalma davranışlarını, iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel özdeşlik algıları üzerinden açıklama amacı taşımaktadır. Diğer taraftan, Türkçe yazın

içerisinde, çalışanların işte kalma niyet ya da kararlarını inceleme amacı taşıyan çalışma sayısı yeterli değildir. Bir başka ifadeyle, iş güvencesi, iş tatmini, örgütsel özdeşlik odaklı çok sayıda çalışma olmasına karşın, bu değişkenlerin İKN üzerindeki etkilerini inceleyen çalışma çok değildir. Bu nedenle, mevcut çalışmanın bu bağlamda bilimsel birikime bir katkı sağlaması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2. 1. İşte Kalma Niyeti

İşte kalma niyeti (İKN) temelde, çalışanların, bireysel, örgütsel ve çevresel nedenlerle mevcut işlerinde çalışma isteklilikleri anlamına gelir. İşgörenler, gerçekte pek çok nedene bağlı olarak, işlerinde kalma davranışı göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanların işlerinde kalma davranışları, büyük ölçüde, iş ya da iş çevresi ile ilgili koşul, algı ve beklentilerdeki sürekli bir değişimin etkisi altındadır (March ve Simon, 1993; Newstrom ve Davis, 1993: 155). Bu nedenle, İKN, çok farklı açılardan akademik bir inceleme alanı olmuştur. Bu bağlamda, İKN'yi, örn., Holzer ve Martinson (2006) ve Van Yperen ve Snijders (2000), iş güvencesi; Lee, (2008) ve Toker (2007), iş tatmini; Lim (2008), Dağdaviren (2007) ve Miller vd., (2000), örgütsel özdeşlik duyguları açısından araştırmıştır. Bunun dışında, İKN, kişisel özellik ya da farklılıklar (Örücü, Kılıç ve Şimşir 2010; Gaither vd., 2007) ve çevrenin yeni iş fırsatı sunma yeterlikleri (Sverke and Hellgren, 2002) ile ilişkiler açısından da incelenmiştir. İKN, ayrıca, yönetsel tutum ve uygulamalar (Gurazada ve Rao, 2013; Zhang ve Feng, 2011) ve çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik koşulları ile ilişkili (Balogun, Adetula ve Olowodunoye, 2013; Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004) olarak da araştırılmıştır.

2. 2. İş Güvencesi

İş güvencesi (İG), çağdaş toplumlarda, çalışanlarının en öncelikli sorunları arasında yer alır. İş güvencesi, temelde, mevcut işin sürekliliği, onun sağladıklarının korunması ve onu kaybetme olasılığının doğurabileceği kaygılardan uzak olma (De Witte, 2005) durumunu ifade eder. Bu bağlamda İG, özellikle işletmelerin küçülme ve birleşme girişimlerinin arttığı ve ekonomilerin daha az emek yoğun alanlara kaydığı (Burgard vd., 2009) ve ekonomik durgunluk ya da kriz dönemlerinde (Cahill, 2013; OECD, 2013:20 vd.) çalışanlar açısından yaşamsal bir anlam kazanmaktadır. Diğer taraftan, bu bakış açısı, ilk olarak, İG'nin çalışanlar açısından önemini öne çıkarsa da, o, yüksek ya da ilave maliyetlerden ve verimlilik kayıplarından koruma sağlaması bakımından iş örgütleri açısından da önem taşımaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). İlişkili olarak, sonuçlarıyla ilgili bir takım belirsizliklere (De Witte, 2005: 4) karşın, İG, iş tatmini, iş başarımı, işe bağlılık ve çalışan sağlığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Murphy, Burton, Henagan ve Briscoe, 2013; Burgard vd., 2009; De Witte, 2005). Tersinden bakıldığında, işin ya da çok önemli karşılıklarının kaybedilme olasılığı, çalışanların işleriyle ilgili kaygılarının merkezinde yer almaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002: 27). Bu nedenle, açıktır ki, işleriyle ilgili belirsizlik ya da kaygılardan uzakta olma, çalışanların işte kalma

niyet ya da davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Gurazada ve Rao, 2013; Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

2. 3. Örgütsel Özdeşlik

Örgütsel özdeşlik (ÖÖ) temelde, bireyin kendini, dikkat çeken bir kümenin üyeliği üzerinden tanımladığını öngören, sosyal özdeşlikle ilişkili bir deneyimdir. Ancak, daha özel anlamda, ÖÖ, bireyin, başarı ya da başarısızlık deneyimlerini yüklediği bir küme ile birlik ya da ona aidiyet algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Bununla birlikte ÖÖ, sadece bağlılık gibi işyerinin iyi ve o anda seçeneği olmayan bir yer olduğuna inanmanın ötesinde, onun değerlerini içselleştirme ve örgütün görüntüsü (imaj) ile aynı değerleri taşıyan bir örgütsel öz-görüntüye kavuşma olarak tanımlanmaktadır (Miller vd., 2000: 626). Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarından beklediği kadar, çalışanlar da hayat sürelerinin önemli bir kısmını geçirdikleri iş örgütlerine karşı bir özdeşlik duygusu ile bağlanma eğilimi göstermektedir. Diğer taraftan ÖÖ, birey, küme ve örgütsel çıkarları bir arada tutma ve koruma gibi oldukça kapsayıcı ve bağlayıcı bir işleve sahiptir (Cole ve Bruch; 2006). Bu bağlamda ÖÖ, özellikle sağladığı birlik etkisi ile bireyin örgütle bağlılığının güçlenmesini ve kendini örgütün bir bileşeni ve temsilcisi olarak görmesini kolaylaştırır. Daha önemlisi, bu etkiye bağlı olarak salt kendine özgü tatminler sağlar (Ashforth ve Mael, 1989: 35). Örgütsel özdeşlik, ayrıca, örgüt çıkarları için en iyi kararların alınma olasılığını artırma ve çalışanların şirket amaç ve çıkarlarını kendilerinin birincil karar seçenekleri olarak görmelerine de bir temel oluşturur (Miller vd., 2000: 628-629). Kuşkusuz ÖÖ, bu anlam ve işlevi ile çalışanların işte kalma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Bulutlar ve Öz, 2010; Polat ve Meydan, 2010; Ashforth ve Mael, 1989).

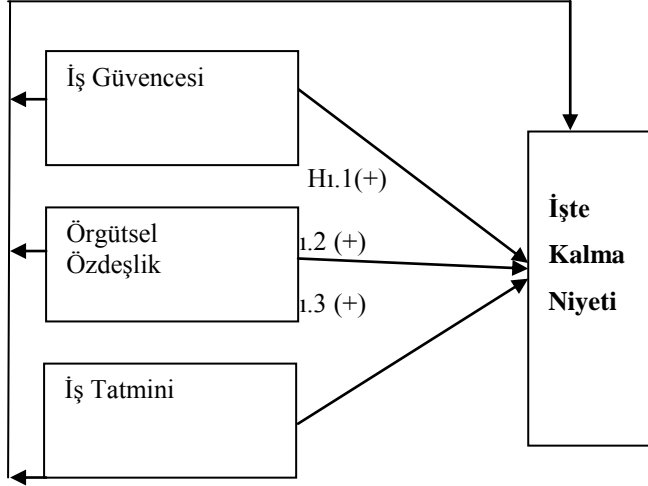
2. 4. İş Tatmini

Çalışanlar, işlerinin pek çok boyutu ile ilgili algı ve tutumlara sahiptir. Bununla birlikte onlar, büyük ölçüde, işlerinin kendilerine sağlayacağı tatmin üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışanların işleriyle ilgili tutumlarının temelinde, onun kazandıracığı tatmin yatmaktadır (Saari ve Judge, 2004:395-396). İş tatmininin (İT) hem bireysel tutum ve davranış geliştirme modellerinin merkezinde hem de üzerinde en çok çalışılan örgütsel alanlar arasında yer almasını da bu önemle açıklamak gerekir (Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies, 2005; Lock, 1976). Bu bağlamda, İT, en temel biçimiyle, birisinin işi ya da iş deneyimlerinden elde ettiği sonuçlardan duyduğu memnuniyet duygusu ya da olumlu bir heyecan durumunu tanımlar (Judge vd., 2005: 26). Diğer taraftan, bu olumlu algı ya da tutumların düzeyi, bir ölçüde, bireyin kendini işine ya da örgüte adama derecesini de belirler. (De Witte, 2005:4) Bununla birlikte, İT, basit olmaktan çok iş ortamının ve çevresinin koşullarına bağlı olarak değişen ve/veya farklı boyutlarını öne çıkarma yeteneği olan temel bir iş tutum ya da deneyimidir (De Bustillo ve Macias, 2005). Buna göre, daha yüksek tatmin ve duygusal bağlılık sağlayan işler, çalışanların işte kalma niyet ya da davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Lobburi, 2012: 95; Poyraz ve Kama, 2008; Lee, 2008).

2. 5. Araştırmanın Kuramsal Modeli

Araştırmanın modeli, temelde, iş güvencesi, örgütsel özdeşlik ve iş tatmini (bağımsız değişkenler) ile işte kalma niyeti (bağımlı değişken) arasındaki ilişkileri incelemek üzerine kurulmuştur. Model, Şekil 1’de kuramsal olarak tanımlanmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli



Bağımsız değişkenler: İş güvencesi, İş tatmini, Örgütsel Özdeşlik. **Bağımlı değişken:** İşte Kalma Niyeti

Hipotezler

H1.1. İş güvencesi ile işte kalma niyeti arasında olumlu anlamlı bir ilişki vardır.

H1.2. Örgütsel özdeşlik ile işte kalma niyeti arasında olumlu anlamlı bir ilişki vardır.

H1.3. İş tatmini ile işte kalma niyeti arasında olumlu anlamlı bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

3. 1. Ölçek

Katılımcıların kişisel özellikleri ile ilgili bilgiler, araştırmacı tarafından düzenlenen 5 soru ile toplanmıştır. Diğer taraftan, katılımcıların işte kalma niyetleri ile ilgili algıları 17 madde ve 4 ölçek içeren bir soru kağıdı ile ölçülmüştür. İş Güvencesi Ölçeği (İGÖ) için, Baird, Zelin II ve Marxen (1998) İş Güvencesi Ölçeği (Job Security Scale) esas alınmıştır. İşte Kalma Niyeti Ölçeği (İKNÖ), Kariyer İlerleme ve Geliştirme (Career Progression and Development; CPD) Anketi (State Services Commission, 2005); Örgütsel Özdeşlik Ölçeği (ÖÖ), Örgütsel Özdeşleşlik Anketi (Organizational Identification Questionnaire; OIQ) (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000) ve İş Tatmin Ölçeği (İTÖ), Hemşirelik İşyeri Tatmin Anketi (Nursing, Workplace Satisfaction Questionnaire; NWSQ); Spreitzer's Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) ve Hoppock (1935) ölçeklerinden yararlanılarak

hazırlanmıştır. Ölçek tercümelemleri araştırmacı ve İngiliz dili uzmanları tarafından gerçekleştirilmiştir. İş tatmin ölçeği ile ilgili algı düzeyleri, “çok”, “az”, “yeterli” ve “çok” aralıkları; diğer tüm ölçeklerde ise değerlendirme ölçütü olarak; “1.Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Katılıyorum 4. Kesinlikle katılıyorum” biçiminde, 4 aşamalı Likert Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların bir kanı ortaya koyma çekingenliğinin önüne geçmek ve/veya diğer seçenekleri güçlendirmek (Sclove, 2001) amacıyla, “bir fikrim yok” biçimindeki tarafsız (nötr) seçenek ölçekten çıkarılmıştır.

3. 2. Veri ve Analiz

Veri, Bolu imalat sektöründe faaliyette bulunan 2 iş örgütü çalışanlarından (s=173) toplanmıştır. Diğer taraftan, ölçeklerin uluslararası düzeyde denenmiş ve sıklıkla kullanılan ölçekler olması nedeniyle, pilot uygulama yapılmamıştır. Araştırma için elde edilen veri SPSS 17.0 ortamında analiz edilmiştir. Soru kâğıdının güvenilirliği CsA testi; geçerliği, açıklayıcı faktör analizi (AFA) sınanmıştır. Hipotezler Pearson Korelasyon ve doğrusal regresyon modelleri ile analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4. 1. Betimleyici Analizler

4. 1. 1. Örneklem ve Katılımcı Görünüşü

Katılımcılar (s=173), tepe yönetim hariç, tüm örgütsel düzeylerde çalışanlardan oluşmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (s=142; %82.1) işgören konumunda çalışmaktadır. Yönetimsel görevde çalışanların sayısı 10 (%5.8); ustabaşların sayısı ise 13’tür (%7.5). Katılımcı görünüşü açısından diğer önemli bazı bulgular ise şöyledir: 173 katılımcıdan 30’u (%17.3) kadın; 143’ü (%82.7) erkektir. Ayrıca, 30 yaş üzeri olanların oranı da (%73.4) dikkat çekicidir. Eğitim düzeyi açısından en büyük dilimler orta ve ilköğretili olanlara aittir. Çalışanların sadece, 21’i (%12.1) yüksek, 2’si ise (%1.2) yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Nihayet, 0-7 kıdem aralığında olanlar yarıdan fazladır (s=100; %57.8). (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Temel Özellikleri

		Sayı	%
Cinsiyet	Bayan	30	17.3
	Erkek	143	82.7
	Toplam	173	100.0
Yaş	18-23	8	4.6
	24-29	38	22.0
	30-35	59	34.1
	36+	68	39.3
	Toplam	173	100.0

Eğitim Durumu	İlköğretim	63	36.4
	Ortaöğretim	87	50.3
	Yüksek Öğretim	21	12.1
	Y. Lis./ Dok.	2	1.2
	Toplam	173	100.0
Görev	Yönetici	10	5.8
	Büro çalışanı	8	4.6
	Ustabaşı	13	7.5
	İşçi	142	82.1
	Toplam	173	100.0
Kıdem	0-7	100	57.8
	8-13	45	26.0
	14-19	25	14.5
	20+	3	1.7
	Toplam	173	100.0

4. 1. 2. Güvenirlik Analizi

Soru kağıdı ve ölçeklerin iç tutarlıklarını sınamak için CsA katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre soru kağıdının tümü %92; İG, İT, ÖÖ ve İKN ölçekleri de sırasıyla %84, %83, %76 ve %78 güvenilir bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçek ve Alt Ölçekler İçin İçsel Tutarlılık

Ölçekler	Madde Sayısı	CsA
İş Güvencesi	4	.84
İş Tatmini	5	.83
Örgütsel Özdeşlik	4	.76
İşte Kalma Niyeti	4	.78
Toplam	17	.92

4. 1. 3. Faktör Yükleri

Araştırma ölçeklerinin, öngörülen ölçme aracı olarak geçerliğinin sınanması amacıyla, ölçek maddeleri için faktör yükleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, “İşimin devam etmesi, büyük ölçüde

benim iş başarıma bağlıdır” (0,41) maddesi dışında, tüm maddelerin 0,50 ortalamasının üzerinde yüke sahip olduğunu göstermiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Madde Ortalama ve Faktör Yükleri

Madde	Ortalama	Faktör Yüğü	Madde	Ortalama	Faktör Yüğü
İKN1	2.98	.707	ÖÖ1	2.91	.610
İKN2	2.90	.615	ÖÖ2	3.00	.728
İKN3	2.94	.700	ÖÖ3	2.93	.664
İKN4	2.81	.671	ÖÖ4	2.82	.640
İG1	2.60	.555	İT1	2.87	.750
İG2	2.98	.412	İT2	2.76	.756
İG3	2.00	.570	İT3	3.10	.717
İG4	2.61	.531	İT4	3.06	.671
			İT5	2.58	.626

4. 1. 4. Ortak Faktör Varyans Analizi

Tüm araştırma ölçekleri (İG, İT, ÖÖ ve İKN) için düzenlenen ortak varyans analizi ile tüm soruların 0,57.5 ve üzeri bir değere sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 4). Bu değerler, faktör yükleri ile birlikte, soru kağıdının tatmin edici bir ölçme yeterliğine sahip olduğunu güçlü biçimde desteklemektedir.

Tablo 4. Ortak Faktör Varyans Analiz Tablosu

ÖLÇEK VE MADDE TANIMLARI		Başlangıç	Skor
İŞ GÜVENCESİ			
İG1	İşim çok büyük ölçüde çalışma güvencesi sağlıyor.	1,000	,788
İG2	İşimin devam etmesi, büyük ölçüde benim iş başarıma bağlıdır.	1,000	,784
İG3	İş başarım zayıf olsa bile, işimi kaybetmem söz konusu değildir.	1,000	,575
İG4	İşimin, benim istediğim kadar uzun sürmeyeceğinden kaygı duyuyorum.	1,000	,602
İŞ TATMİNİ			
İT1	Yaptığınız iş, sizin için ne kadar tatmin edicidir (zevk vericidir)?	1,000	,753
İT2	Yaptığınız iş, sizin için ne kadar çekicidir?	1,000	,755
İT3	Yaptığınız iş, sizin için ne kadar anlamlıdır?	1,000	,699
İT4	İşinizi yapmaktan dolayı bir başarı duygusu yaşıyor musunuz?	1,000	,653

İT5	İşiniz size, kendinizi önemli hissetme fırsatı veriyor mu?	1,000	,616
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLİK			
ÖÖ1	Bu şirketin toplum içerisinde iyi bir imajı var.	1,000	,668
ÖÖ2	Bu şirkette çalışmayı seçmekten dolayı memnunum.	1,000	,833
ÖÖ3	Çalışacak bir işyeri olarak, bu şirkete karşı sıcak hisler besliyorum.	1,000	,810
ÖÖ4	Kendimi bu şirket ile kolaylıkla özdeşleştirebiliyorum.	1,000	,689
İŞTE KALMA NİYETİ			
İKN1	Çalıştığım şirkette, uzun bir süre çalışmayı planlıyorum.	1,000	,819
İKN2	Çalıştığım şirkette, en azından 10 yıl daha çalışmayı planlıyorum.	1,000	,727
İKN3	Mevcut koşullar değişmediği sürece, bu şirkette kalmayı planlıyorum.	1,000	,775
İKN4	Bu şirkette, iş hayatımın sonuna kadar çalışmayı planlıyorum.	1,000	,726

5. YAPISAL GEÇERLİK

5. 1. Açımlayıcı Faktör Analizi

5. 1. 1. Uygunluk Testi

Araştırma ölçeklerinin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testleri (BKT) uygulanmıştır. İş güvencesi (İG) ölçeği için KMO katsayısı 0.50 olarak bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı için 0,50'i sınır değer olarak geçerli kabul edilmekle birlikte (Akgül, 1997), bu oranın, 0,60'ın üzerinde olması daha anlamlı bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle, İG ölçeği için AFA uygulaması yapılmamıştır. Diğer ölçekler İT, ÖÖ ve İKN için yapılan KMO ve BKT sonuçları aşağıda (Tablo 5) verilmiştir. Bartlett test değerlerinin $p < 0,001$ olması ($p = 0,000 < 0,001$), maddeler arası ilişkilerin olduğu matrisin, ilişkiler olmadığı birim matristen farklı olduğu anlamına gelmektedir (Can, 2013). Bir başka ifadeyle, bu yapıya da $p = 0,000 < 0,001$ ilişkisi, temel bileşenler analizinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Özetle, her iki test sonucu da İT, ÖÖ ve İKN ölçeklerinin, faktör analizi için uygun bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. AFA İçin Uygunluk Analizi

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği	Bartlett's Küresellik Testi		
		χ^2	Sd.	Sig.
İş Tatmin Ölçeği	,818	503,879	10	,000
Örgütsel Özdeşlik Ölçeği	,799	413,039	6	,000
İşte Kalma Niyeti Ölçeği	,836	406,415	6	,000

5. 1. 2. Ölçekler İçin Bileşen ve Varyans Analizi

Araştırma ölçeklerinin yapısal geçerliğinin sınanması amacıyla, açımlayıcı faktör analizi (AFA) tekniğinden yararlanılmıştır. Temel bileşen analizi, her bir ölçek için özdeğeri 1'den büyük bir bileşen olduğunu göstermiştir. Ayrıca, analiz sonucunda, İT, ÖÖ ve İKN ölçekleri için açıklanan toplam varyansın sırasıyla, 0,69.5; 0,75 ve 0,76 olduğu bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 6. Ölçekler İçin Bileşen ve Toplam Varyans

Ölçek	Bileşen	Özdeğer			Yük Kareler Toplamı		
		Toplam	Varyans (%)	Artımlı (%)	Toplam	Varyans (%)	Artımlı (%)
İş Tatmini	1	3,475	69,499	69,499	3,475	69,499	69,499
	2	0,551	11,017	80,515			
	3	0,499	9,979	90,495			
	4	0,291	5,83	96,324			
	5	0,184	3,676	100			
Örgütsel Özdeşlik	1	2,999	74,98	74,98	2,999	74,98	74,98
	2	0,522	13,056	88,036			
	3	0,273	6,835	94,871			
	4	0,205	5,129	100			
İşte Kalma Niyeti	1	3,047	76,174	76,174	3,047	76,174	76,174
	2	0,396	9,902	86,076			
	3	0,322	8,038	94,114			
	4	0,235	5,886	100			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

6. KORELASYON VE REGRESYON ANALİZİ

6. 1. Araştırma Ölçekleri ve Kişisel Değişkenler İlişkisi

İlk olarak, araştırma ölçekleriyle, katılımcıların kişisel özellikleri arasında korelasyonlar aranmıştır. Bu bağlamda orta ve zayıf düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıntılı olarak ilişkiler, İKN ile yaş arasında olumlu; İG ile eğitim arasında olumsuz anlamlıdır. Ayrıca ilişkiler, ÖÖ ile yaş arasında olumlu ancak ÖÖ ile cinsiyet arasında olumsuz ve İT ile yaş arasında olumlu ve İT ile cinsiyet arasında da olumsuz anlamlıdır (Tablo 7).

Tablo 7. Kişisel Özellikler ve Ölçeklerarası Korelasyonlar

Değişkenler	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Görev	Kıdem
İş'te Kalma Niyeti	-,142	,189*	-,121	-,049	-,006
İş Güvencesi	-,099	,132	-,157*	,072	-,049
Örgütsel Özdeşlik	-,154*	,162*	-,067	-,140*	,015
İş Tatmini	-,168*	,269**	-,010	-,140	-,042

*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (2-taraflı). **. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-taraflı).

6. 2. Hipotez Analizi

H_{1.1}, H_{1.2} ve H_{1.3} Pearson Korelasyon tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırma ölçekleri için düzenlenen korelasyon matris tablosu H_{1.1}. (0,58), H_{1.2}. (0,73) ve H_{1.3}'ün (0,57) desteklendiğini göstermiştir. Bunun dışında, hipotezleştirmedeğimiz halde İG-ÖÖ (0,61) ve İG-İT (0,48) ve ÖÖ-İT (0,61) arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo 8. Ölçeklerarası Korelasyon Matrisi

		İşte Kalma Niyeti	İş Güvencesi	Örgütsel Özdeşlik	İş Tatmini
Pearson Korelasyon	İşte Kalma Niyeti	1,000	,578*	,732*	,573*
	İş Güvencesi	,578*	1,000	,610*	,481*
	Örgütsel Özdeşlik	,732*	,610*	1,000	,612*
	İş Tatmini	,573*	,481*	,612*	1,000
Sig. (Tek- tarafli)	İşte Kalma Niyeti		,000	,000	,000
	İş Güvencesi	,000		,000	,000
	Örgütsel Özdeşlik	,000	,000		,000
	İş Tatmini	,000	,000	,000	
Sayı	İşte Kalma Niyeti	173	173	173	173
	İş Güvencesi	173	173	173	173
	Örgütsel Özdeşlik	173	173	173	173
	İş Tatmini	173	173	173	173

*. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tarafli).

6. 3. Regresyon Analizi

Değişkenler arasında doğrudan ilişkiler kadar, bağımsız değişkenler İG, İT ve ÖÖ'nün İKN üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlere ait F değerleri 0.001 anlamlılık düzeyinde, modelin geçerliğini göstermektedir. Buna göre, İKN'deki değişimin %33'ü İG, %53'ü ÖÖ ve %,32.5'i de İT tarafından açıklamaktadır. Ayrıca ÖÖ, diğer değişkenlere göre, İKN'deki değişimi, daha güçlü biçimde etkilemektedir; ($\beta=0,800$; $t=14,035$; $p=0,000$) (Tablo 9).

Tablo 9. Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler		Model Özeti		Anova		Katsayılar		
Bağımlı	Bağımsız	R	R2	F	P	β	t	p
İş'te Kalma Niyeti	İş Güvencesi	,578	,330	85,898	0,000*	,856	9,268	,009**
	Örgütsel Özdeşlik	,732	,533	196,986	0,000*	,800	14,035	,005**
	İş Tatmini	,573	,325	83,712	0,000*	,517	9,149	,000*

* $p<0,001$ ** $p<0,05$

7. SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Çalışanların kişisel özellikleri açısından dikkat çeken bazı bulgular şöyledir: Yaş dağılımı, çoğunluğun (%73.4) 30 yaş ve üzerinde olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda dikkat çeken diğer bir nokta, 0-7 kıdem diliminin en yüksek ortalamaya sahip olduğudur ($s=100$; %57.8). Daha anlamlı olarak, çalışma süresi yükseldikçe, katılımcı yüzdeleri düşmektedir. Örn. 8-13 kıdem dilimi için %26.0; 14-19 dilimi için %14.5 ve 20+ dilimi için de %1.7'dir (Tablo 1). Gerçekte, 0-7 yıl aralığında kıdeme sahip olanlar, her ekonomi içerisinde dikkate değer bir yüzdeye sahip olsa da (Holzer ve Martinson, 2006); yüksek kıdem dilimlerinde daha az işgörenin yer alması, sürekli olmayan bir iş güvencesi anlamı da taşımaktadır. Araştırma ölçekleri için güçlü CsA değerleri (Nunnally ve Bernstein, 1994) hesaplanmıştır. İG, İT, ÖÖ ve İKN için elde edilen değerler sırasıyla 0,84, 0,83, 0,76 ve 0,78'dir (Tablo 2). Ayrıca, araştırma maddeleri için hesaplanan faktör yükleri İG ölçeğinde yer alan "İşimin devam etmesi, büyük ölçüde benim iş başarıma bağlıdır (0,41) maddesi dışında, tüm maddeleri için 0.50 üzerinde yükler bulunmuştur (Tablo 3). Bir başka ifadeyle tüm madde ağırlıkları, 0.40 eşik değerinin (Miller vd., 2000) üstünde bulunmuştur. İlişkili olarak, ortak faktör varyans analizi, tüm soruların 0.61 ve üzeri bir değere sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4).

Araştırma ölçekleri için faktör analiz uygulaması için İG ölçeği ($KMO=0,50$) olmasına karşın, AFA uygulaması yapılması uygun görülmemiştir. Diğer ölçekler, İT, ÖÖ ve İKN için hesaplanan (sırasıyla 0,818, 0,799 ve 0,836) KMO katsayıları, verinin normal dağılım gösterdiğini güçlü biçimde desteklemiştir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi (BKT) için de ($p=0,000<0,001$) önemlilik seviyesinde anlamlı olan bir güvenilirlik değeri ($\chi^2=503,879$) bulunmuş verinin tek değişkenli bir yapıdan gelmediği kanıtlanmıştır (Tablo 5). Özetle, hem KMO hem de BKT mükemmellik ölçütlerini karşılayacak düzeyde (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) bulunmuştur. İKN, ÖÖ ve İT ölçekleri için AFA sonuçları her bir ölçek için özdeğeri 1'den büyük bir bileşen olduğunu göstermiştir. AFA, ayrıca, İT, ÖÖ ve İKN ölçeklerinin açıkladıkları varyansların, sırasıyla, 0,70, 0,75 ve 0,76 olduğunu göstermiştir (Tablo 6). Bu bağlamda, 0.40 skorunun geçerliği (Büyüköztürk, 2010) dikkate alındığında, ulaşılan varyans skorlarının tatminkârlığı anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan, araştırma ölçekleri ile kişisel özellikler arasında anlamlı ilişkiler aranmış, bu bağlamda, İT-cinsiyet, ÖÖ-cinsiyet ve İG-eğitim düzeyi arasında zayıf olumsuz; İT-yaş arasında orta ve ÖÖ-yaş arasında da zayıf olumlu anlamlı korelasyonlar bulunmuştur (Tablo 7). Gerçekte, cinsiyet, konum ve kıdem (Adams ve Sightler, 1999) eğitim düzeyi ve yaş (Kyndt vd., 2009; Sabuncuoğlu, 2007) gibi kişisel özelliklerin işte kalma ya da kalmamayı belirlemede etkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, yaş ile İT arasında bulduğumuz ilişki anlamlıdır. Bir başka ifadeyle, bu sonuç daha öncekilerle de örtüşmektedir. Yaş ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık olumlu ilişkili bulunmuştur (Örücü, Kılıç ve Şimşir 2010). Diğer taraftan, Dağdaviren (2007), yaş ile ÖÖ arasında olmasa da, yaş ile örgüte duygusal bağlılık arasında olumsuz; cinsiyet ile örgüte duygusal bağlılık arasında olumlu anlamlı ilişki bulmuştur. Bu araştırmada kıdem ile İKN, İG, ÖÖ ve İT arasında anlamlı ilişki

bulunmamıştır (Tablo 7). Bu bağlamda, özellikle kıdem ve ÖÖ ve İG arasında anlamlı bir ilişki olmaması dikkat çekicidir. Gerçekte, kıdemin, işte kalmak isteyenler üzerindeki etkisi, ayrılmak isteyenler üzerindekienden daha düşük bulunmuştur (Hamilton, 2000). Ayrıca, genç çalışanların daha az işte kalma gösterdikleri de belirlenmiştir (Holzer ve Martinson, 2006: 31). Diğer taraftan, Kyndt vd. (2009), düşük eğitilmiş işgörenlerin, yüksek eğitilmiş olanlardan daha yüksek işte kalma eğilimi gösterdiğini bulmuştur. Ayrıca, Toker (2007), yaş, cinsiyet ve eğitim ile; Tor (2011) de kıdem ile İT arasında olumlu anlamlı ilişki bulmuştur. Buna karşılık kıdem, İAN ile olumsuz ilişkili (-19.3) bulunmuştur (Yıldız, 2013).

Hipotez analizleri, iş güvencesi (İG), iş tatmini, (İT) ve örgütsel özdeşliğin (ÖÖ) işte kalma niyeti (İKN) üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, hipotezleştirdiğimiz gibi, İG ile İKN arasında anlamlı ilişki (0,58) bulduk (Tablo 8). Bu sonuç daha önceki araştırmaların ulaştığı sonuçlarla önemli ölçüde uyumludur. Bu bağlamda, işin sürekliliği ve genel tatmin düzeyinin, işte kalma niyet ya da kararı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Holzer ve Martinson, 2006). Diğer taraftan iki farklı araştırma İG'yi, çalışanların işte kalmasını etkileyen belli-başlı beş etkenden birisi olarak (Gurazada ve Rao, 2013) ve işte kalmayı etkileyen 15 etken arasında 5. Sırada bulmuştur (Wadhwa ve Koul, 2012). İlişkili olarak, sürekli çalışanların, geçici çalışanlara göre daha fazla işte kalma davranışı gösterdikleri bulunmuştur (Clark, 2005). Ayrıca, İT ve İKN arasında da anlamlı ilişki (0,57) bulduk (Tablo 8). Bu bulgu da, daha önce elde edilenlerle çok büyük ölçüde örtüşmektedir. Gerçekte, İT ile İKN arasında olumlu ilişki bulunmuştur. İlişkili olarak, yeni bir iş aramayan işgörenlerin yarıdan fazlasının, işlerinden çok tatmin duyanlar olduğu görülmüştür (HR Council, 2008). Diğer taraftan iş tatmini, işgören ödülleri ve insan kaynakları politikalarının, çalışanların işte kalmalarını güçlü olarak etkilediği bulunmuştur (Kwenin vd., 2013). Tersinden bakıldığında, düşük iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü olumlu ilişki bulunmuştur (Collins vd., 2000; Randsley de Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir ve Ando, 2009). Son olarak, ÖÖ ve İKN arasında da güçlü anlamlı ilişki (0,73) bulduk (Tablo 8). Gerçekte, işten ayrılanların, önemli ölçüde, kalanlardan düşük örgütsel bağlılık sahibi oldukları bulunmuştur. Ortalamalar sırasıyla 3.08 ve 3.34'tür (Hamilton, 2000). Benzer biçimde, bir kişinin kendi örgütüne ait olma duygusu, iş tatmini ile olumlu ilişkili bulunmuştur (Lim, 2008). İlişkili olarak, örgütsel vatandaşlık davranışının ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucu da bulunmuştur (Cho ve Ryu, 2009). Bir başka açıdan, örgütsel özdeşlikle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler, dolaylı da olsa, ÖÖ-İKN ilişkisini desteklemektedir. Bu bağlamda, örgütsel özdeşlikle, örgütten ayrılma arasında negatif anlamlı ilişki bulunmuştur (Bulutlar ve Öz, 2010; Polat ve Meydan, 2010). Benzer biçimde, örgütsel-düzeyde dayanışma, ayrılma niyeti ile olumsuz (-.38) ilişkili bulunmuştur (Smith, Amiot, Callan, Terry ve Smith, 2010). Bununla birlikte, ÖÖ ile ayrılma niyetinin önemli derecede ilişkili olmadığı ($r=-.06$) (Huang, 2013) bulgusuna da ulaşılmıştır. Ayrıca, hipotezleştirmedığımız halde, İG ile İT (0,48) ve İG ile ÖÖ arasında da (0,61) anlamlı ilişkiler bulduk (Tablo 8). Poyraz ve Kama (2008), iş güvencesi ile iş tatmini arasında olumlu ilişki bulmuştur.

Değişkenler arasında doğrudan ilişkiler kadar, bağımsız değişkenler İG, İT ve ÖÖ'nün İKN üzerindeki etkisini de inceledik. Buna göre, İKN'deki değişimin %53'ü ÖÖ; %,32.5'i İT ve %33'ünün de İG tarafından açıklandığı görülmüştür (Tablo 9). Diğer taraftan, ÖÖ, diğer değişkenlere göre, İKN'deki değişimi, daha güçlü biçimde etkilemektedir ($\beta=0,80$; $t= 14,035$; $p=0,005$). Örgütsel özdeşliğin İKN üzerindeki güçlü etkisi, özellikle örgütsel açıdan bir birlik etkisi; bireysel açıdan da salt kendine özgü tatminler sağlaması (Ashforth ve Mael, 1989: 35) bakımından önemli ve anlamlıdır. Örgütsel özdeşlik ile İKN arasındaki ilişkiler açısından daha az bulguya ulaşabildik. Bununla birlikte, ilişkili bulgular, bizim elde ettiğimiz sonuçlarla genel anlamda örtüşmektedir. Bu bağlamda, 858 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, örgütsel destek ile iş tatmini (0,72) ve örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında (0,46) olumlu ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında olumsuz anlamlı ilişki bulunmuştur (Özdevecioğlu, 2004). Korelasyon ve regresyon analizleri ulaşılan sonuçlar, çalışanların işlerinde kalmayı sürdürmelerinin çok büyük ölçüde iş güvenceleri, işlerinden duydukları tatmin ve çalıştıkları iş örgütü ile özdeşlik algılarının etkisinde olduğunu göstermiştir.

8. ÖNERİLER VE GELECEK ARAŞTIRMALAR

Mevcut çalışma, İKN ve ona etki eden değişkenleri ya da bunlar arasındaki ilişkileri incelemesi bakımından anlamlıdır. Bu bağlamda ulaşılan sonuçlar, çalışanların işlerinde kalmayı sürdürmelerinin çok büyük ölçüde iş güvenceleri, işlerinden duydukları tatmin ve çalıştıkları iş örgütü ile özdeşlik algılarının etkisinde olduğunu göstermiştir. Ulaşılan sonuçlar, diğer taraftan, örgütsel uygulamalar açısından aşağıdaki temel öneri ve bulguların vurgulanmasını kolaylaştırmıştır:

- İş güvencesinin, çalışanların işlerinde kalmayı sürdürmeleri açısından önemli olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, örneklem örgütlerde çalışanların iş güvencelerinin korunması ve geliştirilmesine önem verilmesi gerekir.
- Benzer biçimde, çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesinin, onların işlerinde kalma kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu da belirlenmiştir. Bu nedenle, örneklem örgütlerde, çalışanların iş bağlantılı tatminlerinin artırılması çabaları üzerinde önemle durulması gerekir.
- Diğer taraftan, örgütsel özdeşlik duygusunun, çalışanların işte kalma kararları üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu açıdan, çalışanların işlerinde kalma kararlarının güçlendirilmesi ve insan kaynağından tatmin edici ve kalıcı düzeyde bir katkı elde edebilmek açısından, örneklem iş örgütlerinde, çalışanların iş yerlerine bir özdeşlik duygusu ile bağlanmalarının sağlanması önem taşımaktadır.
- Özetle, iş örgütleri, çalışanların, iş güvencesi, iş tatmini ve örgütsel özdeşlik gibi işte kalma davranışlarını destekleyecek etkenleri dikkatle izleme ve geliştirme fırsatları sağlayacak strateji ve yöntemlere önem vermelidir. Bu yaklaşım biçimi, çalışanlar

açısından olduğu kadar iş örgütleri açısından da doğurabileceği sonuçlar bakımından önemlidir.

- Gelecek araştırmalar, özellikle çalışanların, işin kendisine ve çevresel koşullara (ekonomik durgunluk, işsizlik vb.) bağlı işte kalma davranışları üzerinde yoğunlaşmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. ve Sighetler, K. W. (1999) “Differences between Stayers and Leavers among Part-time Workers”, *Journal of Managerial Issues*, (11)1: 110-125.
- Akgül, A. (1997) “Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS Uygulamaları”, Ankara, YÖK Matbaası.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve 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.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989) “Social Identity Theory and The Organization”, *The Academy of Management Review*, (14)1: 20-39.
- Baird, J.E., Zelin II, R.C. ve Marxen, D.E. (1998) “Gender Differences in the Job Attitudes of Accountants”, *Mid-American Journal of Business*, (13)2: 35-43
- Balogun, A. G., Adetula, G. A. ve Olowodunoye, S. A. (2013) “Job Conditions, Psychological Climate, and Affective Commitment as Predictors of Intention to Quit among Two Groups of Bank Employees in Nigeria”, *Romanian Journal of Applied Psychology*, (15)1: 9-19.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2010) “Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme”, “İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (12)2:75-88.
- Burgard, S. A., Brand, J. E. ve House, J. S. (2009) “Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States”, *Social Science & Medicine*, 69:777–785.
- Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, 11. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cahill, C. (2013) “A Study of the Impacts of the Global Financial Crisis on Dublin’s Banking Sector Workers in 2013”, Master’s Thesis, National College of Ireland, Dublin.
- Can, A. (2013) “SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Cho, Y. B. ve Ryu, J. R. (2009) “Organizational Citizenship Behaviors In Relation To Job Embeddedness, Organizational Identification, Job Performance, Voluntary Turnover Intention in Korea”, *International Business & Economics Research Journal*, (8)7: 51-68.
- Clark, L. J. (2005) “Moderators of the Effects Perceived Job Insecurity: A Comparison of Temporary and Permanent Employees”, Doctor of Philosophy Thesis, School of Management, University of Queensland of Technology, Brisbane, Queensland, Australia.
- Cole, M. S. ve Heike Bruch, H. (2006) “Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?”, *Journal of Organizational Behavior*, 27:585–605.
- Collins, K., Jones, M. L., McDonell, A., Read, S., Jones, R. and Cameron, A. (2000) “Do New Roles Contribute to Job Satisfaction and Retention of Staff in Nursing and Professions Allied to Medicine?”, *Journal of Nursing Management*, 8:3–12.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları (Birinci baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dağdaviren, E. G. (2007) “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- De Bustillo, R. M. ve Macias, E. F. (2005) “Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work, *The Journal of Socio-Economics* 34: 656–673.
- De Witte, H. (2005) “Job Insecurity: Review of International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *Journal of Industrial Psychology*, (31)4: 1-6.
- Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat (2004) “Yönetim tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1) 17-26.
- Gaither, C. A., Nadkarni, A., Mott, D. A., Schommer, J. C., Doucette, W. R., Kreling, D. H., Pedersen, C. A. (2007) “Should I Stay or Should I Go? The Influence of Individual and Organizational Factors on Pharmacists' Future Work Plans”, *Journal of the American Pharmacists Association*, (47)2: 165-173.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984) “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *The Academy of Management Review*, (9)3: 438- 448.
- Gurazada, A. ve Rao, G.T. (2013) “Job Security - A Motivational Factor for Employee Retention in Indian IT & ITES Sector”, *International Journal of Innovative Research and Practices*, (1)1.

- Hamilton, V. L. (2000) “(In)Justice in Waiting: Russian Officers' Organizational Commitment and Mental Distress During Downsizing”, *Journal of Applied Social Psychology*, (30)10: 1995-2027.
- Harris, R. B., Harris, K. J. ve Harvey, H. (2008) “An Examination of the Impact of Supervisor on the Relationship between Job Strains and Turnover Intention for Computer Workers”, *Journal of Applied Social Psychology*, (38)8: 2108–2131.
- Holzer, H. J., Martinson, K. (2006) “Can We Improve Job Retention and Advancement among Low-Income Working Parents?”, *Focus*, (24)2: 31-38.
- Hoppock, R. (1935) “Job Satisfaction”, New York, Harper and Row.
- HR Council (2008) “Job Satisfaction and Employee Retention: What’s the Connection?” HR Council for Non-Profit Sector. http://www.hrcouncil.ca/documents/LMI_satisfaction_retention.pdf (21.01.2014)
- Huang, W. (2013) “An Examination of Online Volunteers' Organizational and Work-Group Identification and Intent to Leave: A Case Study of OCEF” Masters Theses & Specialist Projects. Paper 1284.
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2005) “Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review”, In: N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.) “Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology”, Volume 2, California: Sage, 25-53.
- Kwenin, D. O., Muathe, S, ve Nzulwa, R. (2013) “The Influence of Employee Rewards, Human Resource Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employees in Vodafone Ghana Limited”, *European Journal of Business and Management*, (5)12: 13-20.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. ve Moeyaert, B. (2009) “Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives”, *Vocations and Learning*, 2: 195-215.
- Lee, Won-Jae. (2008) “A Pilot Survey of Turnover Intention and Its Determinants Among Adult Probation Line Officers”, Angelo State University, Texas, Criminal Justice Center. <http://www.findthatdoc.com/search-25082998-hDOC/download-documents-executive-20summary-won-jae-20lee-doc.htm> (28.09.2012)
- Lim, S. (2008) “Job Satisfaction of Information Technology Workers in Academic Libraries”, *Library & Information Science Research*, 30(2): 115-121.
- Lock, E. A. (1976) “The Nature and Causes of Job Satisfaction”. In: M. D. Dunnett (Ed.), “Handbook of Industrial and Organizational Psychology”, Chicago: Rand McNally, 1297-1343.

- Lobburi, P. (2012), “The Influence of Organizational and Social Support on Turnover Intention in Collectivist Context”, *The Journal of Applied Business Research*, (28)1: 93-104.
- March, J. ve Simon, S. (1993), “Organization”, 2nd Edition, Massachusetts, Blackwell Publishers.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000) “Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire”, *Management Communication Quarterly*, (13)4: 626-658.
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C. ve Briscoe, J. P. (2013) “Employee Reactions to Job Insecurity in a Declining Economy: A Longitudinal Study of the Mediating Role of Job Embeddedness” *Group & Organization Management*, published online 9 July 2013 <http://gom.sagepub.com/content/early/2013/07/08/1059601113495313.full.pdf> (21.01.2014)
- Newstrom, J. W. ve Davis, K. (1993) “Organizational Behavior: Human Behavior at Work”, 9th Edition, New York, McGraw-Hill.
- Nunnally, J. ve I. Bernstein (1994). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- OECD (2013) “OECD Employment Outlook 2013”, OECD Publishing. <http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf> (20.08.2014)
- Örücü, E., Kılıç, R., Şimşir S. (2010) “Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13:1-14.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004) “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki etkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, (37)4: 97-115.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010) “Örgütsel Özdeşlemenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 145-172.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008) “Algılanan İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (13)2:143-164.
- Randsley de Moura, G., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. ve Ando, K. (2009) “Identification as an Organizational Anchor: How Identification and Job Satisfaction Combine to Predict Turnover Intention”, *European Journal of Social Psychology*, (39): 540-557.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004) “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resource Management*, (43)4: 395–407
- Sabuncuoğlu, Ebru T. (2007) “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” *Ege Akademik Bakış*, (7)2: 613-628.
- Sclove, Stanley L. (2001) “Notes on Likert Scales”. <https://www.uic.edu/classes/idsc/ids270sls/likert.htm> (20.08.2014)

- Scott, D., McMullen, T. ve Royal, M. (2012) “Retention of Key Talent and the Role of Rewards, A report by WorldatWork, <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=62016> (24.01.2014)
- Smith, L. G. E., Amiot, C. E., Callan, V. J., Terry, D. J. ve Smith, J. R. (2010) “Getting New Staff to Stay: The Mediating Role of Organizational Identification”, *British Journal of Management*, (23)1: 45-64.
- Spreitzer, G. M. (1995) “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation”, *Academy of Management Journal*, (38)5: 1442-1465.
- State Services Commission (2013) “Career Progression and Development in the New Zealand Public Service”, State Services Commission. <http://www.ssc.govt.nz/sites/all/files/CPDS-2005-App3-Questionnaire.pdf> (23.12. 2013)
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002) “The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium”, *Applied Psychology: An International Review*, (51)1: 23-42.
- Toker, B. (2007) “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri. İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 92-107.
- Tor, S. S. (2011) “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Van Yperen, N., W. ve Snijders, T.A.B. (2000) “A Multilevel Analysis of the Demands-Control Model: Is Stress at Work Determined by Factors at the Group Level or the Individual Level?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, (5)1: 182-190.
- Wadhwa, P., Saroj Koul, S. (2012) ” Critical Factors Affecting Retention: Case of the Indian IT Industry”, Ninth AIMS International Conference on Management, January 1-4. <http://www.icmis.net/aims-international/aims9/aims9cd/pdf/P9519-Final.pdf> (19.02.2014)
- Yıldız, S. M. (2013), “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, (13)3, 317-324.
- Zhang, Y. ve Feng, X. (2011) ”The Relationship between Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention among Physicians from Urban State-Owned Medical Institutions in Hubei, China: A Cross Sectional Study”, *BMC Health Services Research*, (11)1. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/235> (23.07.2012)