

İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği

BURCU ILGAZ YILDIRIM

Y. Doç. Dr. | Iğdır Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ŞEVKET YİRİK

Öğr. Gör. Dr. | Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü

Öz: Bu çalışmanın amacı beş yıldızlı otel çalışanlarının iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Antalya ilinin Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel çalışanları üzerine anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasına toplam 288 otel çalışanından geri dönüş alınmıştır. İlişkiyi ölçmeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Demografik özelliklerin ilişkisini ölçmek amacıyla t-testi ve Anova testi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucuna göre iş güvencesi algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Yani iş güvencesi algısı düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetleri yüksektir. Demografik değişkenlerin analizine göre işten ayrılma niyeti ankete katılan erkek bireylerde kadın bireylerle oranla daha yüksektir. Aynı zamanda bekâr bireylerin evli bireylere göre iş güvencesi algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesi algısı, işten ayrılma niyeti, beş yıldızlı otel, otel, otel çalışanları.

The Relation between Perceptions of Employees on Job Security and Intention to Leave: The Case of Five Star Hotel Employees in Belek

BURCU ILGAZ YILDIRIM

Iğdır University, Faculty of Economics and Administr. Sciences, Department of Buisness

ŞEVKET YİRİK

Akdeniz University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management

Abstract: Purpose of the present study is to define the relationship between job security perception and the intention of leaving the job in employees of 5 star hotels. A questionnaire was implemented on employees of 5 star hotels located at Belek region of province of Antalya for this purpose. 288 hotel employees in total returned their questionnaire forms. Regression analysis was conducted to measure the relationship. T-test and Anova test was conducted to measure the relationship among demographic characteristics. According to the results of the analysis, the perception of job security influences the intention of leaving the job in a negative way. Individuals with low levels of job security perception, in other words, have high levels of intention of leaving their jobs. According to the analysis of demographic variables, the level of intention of leaving the job is higher in male employees participating to the study compared to female employees. Another finding of the study is related with marital status: single individuals have higher levels of perception of job security compared to married ones.

Keywords: Perceptions of job security, intention to leave, hotel, hotel employees.

1. Kavramsal Çerçeve

Günümüzde küreselleşme ile sürekli artan rekabet koşullarının ortaya çıkardığı sosyo ekonomik ortama uyum sağlamak için organizasyonlar; küçülme ve yeniden farklı bir yapılanma ile daha esnek çalışma planları yaparak, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmişlerdir. Bu yapılanmaların doğal sonucu olarak organizasyonlar ile iş görenler arasında duygusal bağdan kaynaklanan psikolojik sözleşme ortadan kalkmıştır ve çekirdek kadro dışında çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi ortadan kalkmıştır. Buna bağlı olarak ve farklı sektör nedenleri ile ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve krizler, işletmelerin kapanmasına, işsizliğin artmasına, iş görenlerin; statü ve ücret kayıplarına, performans baskısına maruz kalmalarına neden olmuştur. Bütün bu olaylar; belirsizlikleri arttırmış, iş güvencesi çalışanlar açısından hayati bir konu haline gelmiştir.¹ İş güvencesi ulusal ve uluslararası alanda kanunlarla ve sözleşmelerle korunmaya çalışılmaktadır. Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün imzaladığı sözleşmelerle çalışanların işlerinin geleceklerini güvence altına almaya çalışmaktadır. Ayrıca Türkiye'de iş güvencesi İş Kanunu kapsamı içerisindedir. Ancak hukuksal koruma yaşanan büyük ekonomik krizler nedeniyle çalışanların işsizlik kaygısı hissetmelerini engellememektedir.²

Üyesi bulunduğu örgütte işten çıkarılma endişesi taşıyan ve çalışma koşulları bakımından belirsizlik yaşayan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek örgüt içi çaba sarf etmek konusunda isteksiz, örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi konusunda şüpheli, işten ayrılma niyeti içinde bulunduğu ve örgüte yabancılaşmış bir işgücü oluşturacağı düşünülmektedir. Bu durumun tam tersine, kendisini örgüt için değerli ve onun kalıcı bir parçası olarak gören

¹ Özerk Dığın, Sinan Ünsar, "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 2010, s. 106.

² Sevim Gezegen, *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinden Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 1.

ve yeterli düzeyde iş güvencesi sağlandığına inanan çalışanlar, örgüt üyeliğini sürdürme ve örgütte kalma konusunda çok daha istekli olacaklardır.³

1.1. İş Güvencesi Kavramı

Günümüzde turizm sektörü çalışanları için en önemli girdaplardan biri de iş güvencesi kavramıdır. İş güvencesi olgusu iş hukukunun merkezi sinir sistemi olarak da tanımlanmaktadır.⁴ İş güvencesizliği, iş görenlerin gelecek olayları kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkilemekte ve iş tatminsizliğine sebebiyet vermektedir. Özellikle iş güvencesi olgusu iş görenlerin ve işverenlerin öncelikli sorunudur; çünkü iş görenlerin davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işletme ile ilgili beklentilerini önemli derecede etkilemektedir.⁵ İşsizlik korkusu insanlar üzerinde bir çok maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır.⁶

İş güvencesi, işverenin haklı ya da geçerli bir sebep olmadan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda güvenceler getirmektedir. İşverenin haklı ya da geçerli sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi halinde, feshe karşı işçinin korunması söz konusu olamayacaktır. Haklı ya da geçerli sebeple fesih hakkı, iş ilişkisinin objektif iyi niyet kuralları gereği çekilmez hale gelmesi nedeniyle, artık sözleşmeye katlanmaya zorlanmayacak tarafa iş sözleşmesinden kurtulma imkânı vermektedir.⁷

İş güvencesizliğinin özellikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ters yönlü ilişkili ve işten ayrılma niyetiyle aynı yönlü ilişkili oldu-

³ Özlü Azaklı, *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 1.

⁴ Ulrich Preis, "Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması," *Almanya ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, İstanbul: Alkım Yayınevi, 1997, s. 25.

⁵ V. K. G. Lim, "Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non-Work-Based Social Support", *Human Relations*, 49 (2), 1996, s. 173.

⁶ Özlem Özçay, *Bursa İlinde İki Ayrı Belediyede ve Farklı İstibdam Türlerinde Çalışanların Örgütsel İş Stresi ve İş Güvencesi Açısından Karşılaştırılması*, Uzmanlık Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2011, s. 22.

⁷ Semih Serkant Aktuğ, *İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi*, Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 16.

ğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçların yanı sıra iş güvencesizliği algısının diğer başka iş sonuçlarıyla dolaylı olarak ilişkili olabileceği düşünülmektedir. İş güvencesizliği algısının diğer kavramlarla ilişkisinin detaylı olarak incelenmesiyle elde edilecek sonuçlar, örgütsel davranış araştırmacılarına ve örgütsel gelişim uzmanlarına bu konuya ilişkin çözümler sunan uygulamalar geliştirmeleri konusunda yardımcı olacaktır.⁸

1.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti bir işletmede çalışanların yakın bir zamanda o işi bırakmalarıyla ilgili düşünceleridir.⁹ Shaws ve arkadaşları bu konu ile ilgili 1500 kadar araştırma olduğunu belirtmektedirler. İstene ayrılmaya niyeti iş görenlerin çalıştıkları işyerlerindeki kendilerine sağlanan istihdam imkânlarından tatmin olmamaları durumunda gösterdikleri negatif yönde gösterdikleri bir davranıştır.¹⁰ İş görenlerin işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışlarının en önemli habercisidir.¹¹

Bir çalışanın işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi belirli bir süreci takip eder ve bu süreç pek çok unsurdan etkilenebilir. Genel olarak, işten ayrılma niyetine etki eden unsurlar dışsal unsurlar (işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel unsurlar (yönetim tarzı, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel unsurlar (kişilik, yaş, aile gibi) olarak sınıflandırılabilir.¹² İş görenlerin çalıştıkları ortamda hissettikleri iş güvencesizliğinin yarattığı gerginlikler, iş gücü devri üzerindeki negatif yönlü etkileri nedeniyle önemlidir. “Herhangi bir stres faktörü gibi, iş güvencesizliği de

⁸ Jeanette A. Davy, Angelo J. Kinicki, Christine L. Scheck, “A Test of Job Security’s Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions”, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 1997, s. 324.

⁹ W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA: Addison-Wesley, 1982, s. 10.

¹⁰ Ömer Turunç, Mazlum Çelik, “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 2010, s. 215.

¹¹ R. Tett, J. P. Meyer, “Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention And Turnovers”, *Personnel Psychology*, 46 (2), 1993, s. 259.

¹² Edip Örucü, Sibel Özafarlıoğlu, “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 2013, s. 339.

stresten tamamen kaçınmak amaçlı bir geri çekilme davranışına neden olabilir. Bu nedenle, iş güvencesinin olmayışı veya düşük düzeyli iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti pozitif, başka bir ifade ile iş güvencesi ile ayrılma niyeti negatif yönde ilişkilidir denilebilir.”¹³

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın temel amacı, algılanan iş güvencesinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Ayrıca demografik değişkenlerin ve çalışma durumunun, iş güvencesi ve işten ayrılma niyetini üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Örneklemi Antalya'nın Belek ilçesinde beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan bireyler oluşturmaktadır. Anket formları, basit tesadüfi yöntemle seçilmiş kişilere uygulanmıştır.

İş Güvencesini Algılama Ölçeği: Çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının ölçülmesinde kullanılan ölçek oluşturulurken, Horsburgh ve Armstrong-Stassen'in (1994) tarafından geliştirilen ve Zeytinoğlu ve diğerlerinin (2007) sağlık sektöründe hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kullandıkları ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 1., 2. ve 3.sorular ters kodlanarak analize dahil edilmiştir.

Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek oluşturulurken Cammann ve diğerlerinin (1979) geliştirdikleri “The Michigan Organizational Assessment Questionnaire” (MOAQ), Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nde yer alan ve 3 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 1. ve 3.sorular ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular istatistik analiz paket programına işlendikten sonra, t-testi, tekli regresyon, tek yönlü varyans analizi gibi çeşitli istatistik yöntemler % 5 anlam düzeyi kullanılarak değerlendirilmiştir.

¹³ Kemal Poyraz, Bülent Kama, “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 2008, s. 149.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Temel Hipotez

İş güvencesi algısı işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkilidir.

Alt Hipotezler

1. Cinsiyetler itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
2. Cinsiyetler itibariyle işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
3. Yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
4. Yaş grupları itibariyle işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
5. Eğitim durumu itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
6. Eğitim durumu itibariyle işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
7. Medeni durum itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
8. Medeni durum itibariyle işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
9. Mevcut pozisyonda çalışma yılı ile iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
10. Mevcut pozisyonda çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
11. Mevcut işyerinde çalışma yılı ile iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
12. Mevcut işyerinde çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
13. Çalışma şekli itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
14. Çalışma şekli itibariyle işten ayrılma niyeti algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

2.3. Bulgular ve Yorum

Tablo 1. Demografik Bilgilere İlişkin Dağılım

Cinsiyet		
Kadın	70	24,3
Erkek	218	75,7
Yaş		
18-27	143	49,7
28-37	133	46,2
38-47	12	4,2
Eğitim Durumu		
İlköğretim	31	10,8
Lise	142	49,3
Önlisans	80	27,8
Lisans	32	11,1
Lisansüstü	3	1,0
Medeni Durum		
Evli	113	39,2
Bekâr	175	60,8

Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin dağılımlar yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %24,3’ü kadın ve %75,7’si erkektir. %49,7’si 18-27 yaş aralığında, %46,2’si 28-37 yaş aralığında ve %4,2’si 38-47 yaş aralığındadır. Katılımcıların %10,8’i ilköğretim, %49,3’ü lise, %27,8’i önlisans, %11,1’i lisans ve %1’i lisansüstü eğitime sahiptir. Medeni durum incelendiğinde ise katılımcıların, %39,2’si evli ve %60,8’i bekârdır. Katılımcıların çoğunluğu erkek, 18-27 yaş aralığında, lise mezunu ve bekârdır.

Tablo 2. Çalışma Durumuna İlişkin Dağılım

Çalıştığı Departman		
Yiyecek-içecek	75	26,0
Ön büro	66	22,9
Kat hizmetleri	70	24,3
Muhasebe	77	26,7
Mevcut pozisyon		
Yönetici	80	27,8
Çalışan	208	72,2
Mevcut pozisyonda çalışma süresi		
1-5	175	60,8
6-10	86	29,8
11 yıldan fazla	27	9,4
Bulunduğu işletmede çalışma süresi		
1-5	231	80,2
6-10	40	13,9
11 yıldan fazla	17	5,9
Çalışma Zamanı		
Tam zamanlı	256	89,0
Yarı zamanlı	32	11,0

Tablo 2’de araştırmaya katılanların çalışma durumları incelenmiştir. Buna göre %26’sı yiyecek içecek bölümünde, %22,9’u ön büroda, %24,3’ü kat hizmetlerinde ve %26,7’si muhasebeye çalışmaktadır. Katılımcıların %27,8’i yönetici ve %72,2’si çalışandır. Çalışanların %60,8’i 1-5 yıldır, %29,8’i 6-10 yıldır ve %9,4’ü 11 yıldan fazladır şuan ki pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların %80,2’si 1-5 yıldır, %13,9’u 6-10 yıldır ve %5,9’u 11 yıldan fazladır şuan ki işletmelerinde çalışmaktadır. Çalışanların %89’u tam zamanlı ve %11’i yarı zamanlı çalışmaktadır.

Tablo 3. Çalışma Durumu ve Eğitim Seviyesi İlişkisi

Mevcut pozisyon		
	Yönetici	Çalışan
İlköğretim	22,5	6,2
Lise	55	47,1
Önlisans	22,5	29,8
Lisansüstü	0	1,4

Tablo 3’de çalışma durumu ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre yöneticilerin %22,5’i ilköğretim, %55’i lise ve %22,5’i önlisans mezunudur. Bununla birlikte çalışanların %6,2’si ilköğretim, %47,1’i lise, %29,8’i önlisans, %15,4’ü lisans ve %1,4’ü lisansüstü eğitime sahiptir. Bu sonuçlara göre yöneticilerin tümünün önlisans seviyesinde ve altında olduğu görülmektedir. Yönetici ve çalışanların çoğunluğu lise mezunudur.

2.3.1. Ölçeklerin Güvenirlilikleri

Ölçeklerin güvenilirliklerini gösteren Cronbach alfa değerleri, iş güvencesi algısı için 0.748 ve ayrılma niyeti için 0.736 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3.2. Hipotezlerin Testi

Araştırma çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin testi bu bölümde incelenecektir.

Temel Hipotezin Testi

Tablo 4. İş Güvencesi Algısı İle İsten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	R ²	Beta	T değeri	p. olasılık
İşten ayrılma niyeti	0,259	-0,281	-9,989	0,000

Tablo 4 incelendiğinde, R² değeri 0,259’dur. Bu durum iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde %25,9 oranında etkili

olduğunu göstermektedir. Beta katsayısı $-0,281$ ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). İş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. İş güvencesi algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuca göre hipotez kabul edilmiştir.

Alt Hipotezler

Tablo 5. Cinsiyet İle İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı t testi

		Ortalama \pm std sapma	T değeri	p. olasılık
İş güvencesi	Kadın	28,70 \pm 5,92	0,895	0,373
	Erkek	27,95 \pm 6,35		
İşten ayrılma	Kadın	7,38 \pm 2,98	-3,484	0,001
	Erkek	8,88 \pm 3,52		

Tablo 5’de cinsiyetle iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasındaki farklılık incelenmiştir. Buna göre cinsiyet ile iş güvencesi arasında anlamlı farklılık yokken ($p > 0,05$), işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık mevcuttur ($p < 0,05$). İşten ayrılma niyeti erkek (8,88) bireylerde, kadın (7,38) bireylere oranla daha fazladır. Kadınlar işten ayrılma kaygısını erkeklere oranla daha az yaşamaktadırlar.

Tablo 6. Yaş İle İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı Kruskal Wallis Test

		Ortalama \pm std sapma	KiKare değeri	p. olasılık
İş güvencesi	18-27	28,18 \pm 7,70	5,799	0,055
	28-37	27,87 \pm 4,44		
	38-47	30,50 \pm 2,71		
İşten ayrılma	18-27	8,66 \pm 3,46	1,536	0,464
	28-37	8,31 \pm 3,55		
	38-47	9,00 \pm 1,80		

Tablo 6’da yaş ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasındaki

ilişki Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Kruskal Wallis testi uygulanmasının nedeni LEVENE testi sonucunda verilerin homojen dağılmamalarının tespit edilmesidir. Test sonuçlarına göre yaş ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasında ilişki tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 7. Eğitim İle İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı Kruskal Wallis Test

		Ortalama ± std sapma	KiKare değeri	p. olasılık
İş güvencesi	İlköğretim	26,25±7,33	17,565	0,002
	Lise	29,93±6,60		
	Önlisans	30,00±4,69		
	Lisans	30,93±4,14		
	Lisansüstü	25,00±0,00		
İşten ayrılma	İlköğretim	9,58±4,20	13,950	0,007
	Lise	8,79±3,48		
	Önlisans	7,53±2,62		
	Lisans	8,28±3,81		
	Lisansüstü	13,00±1,00		

Tablo 7’de eğitim ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasındaki ilişki Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Kruskal Wallis testi uygulanmasının nedeni LEVENE testi sonucunda verilerin homojen dağılmamalarının tespit edilmesidir. Analiz sonuçlarında göre eğitim ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasında ilişki mevcuttur ($p < 0,05$). İlköğretim (26,25) ve lisansüstü (25,00) eğitime sahip bireyler, diğer bireylere oranla iş güvenceleri daha düşüktür. İlköğretim mezunu bireylerin düşük işlerde çalışmaları ve işten atılma korkular; lisansüstü bireylerinde daha yüksek seviyedeki işleri arzu etmeleri nedeniyle iş güvenceleri düşük olabilir.

İşten ayrılma niyetine ilişkin bulgular incelendiğinde ise, lisansüstü (13,00) eğitime sahip bireylerin işten ayrılma niyetlerinin

diğer bireylere oranla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum lisansüstü eğitime sahip bireylerin daha yüksek seviyedeki işlerde çalışma arzularından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 8. Medeni Durum İle İş Güvenesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı t Test

		Ortalama \pm std sapma	T veya Z değeri	p. olasılık
İş güvenesi	Evli	27,13 \pm 7,01	-2,110	0,036
	Bekâr	28,78 \pm 5,62		
İşten ayrılma*	Evli	9,42 \pm 3,79	-3,168	0,002
	Bekar	7,93 \pm 3,79		

*Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Levene testi sonuçlarına göre iş güvenesi algısı t testi ile, işten ayrılma niyeti algısı Mann Whitney U testi ile analize dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarında göre medeni durum ile iş güvenesi ve işten ayrılma algısı arasında ilişki mevcuttur ($p < 0,05$).

İş güvenesi algısına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, bekâr (28,78) bireylerin, evli (27,13) bireylere oranla iş güvenesi algıları daha yüksektir. İşten ayrılma algısına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise evli (9,42) bireylerin, bekar (7,93) bireylere oranla işten ayrılma algıları daha yüksektir. Evli bireylerin daha yüksek pozisyonda iş bulabilme arzuları bu sonucun nedeni olabilir.

Tablo 9. Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılı İle İş Güvenesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı ANOVA Test

		Ortalama \pm std sapma	F Değeri	p. olasılık
İş güvenesi	I-5	28,14 \pm 6,04	2,238	0,109
	6-10	27,43 \pm 7,08		
	11+	30,33 \pm 3,93		
İşten ayrılma	I-5	8,96 \pm 3,39	6,637	0,002
	6-10	7,40 \pm 3,45		
	11+	9,18 \pm 3,11		

Tablo 9’da mevcut pozisyonda çalışma yılı ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı farklılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. Buna göre mevcut pozisyonda çalışma yılı ile iş güvencesi arasında anlamlı farklılık yokken ($p > 0,05$), mevcut pozisyonda çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık mevcuttur ($p < 0,05$). Araştırma sonuçlarına göre 11 yıl ve daha fazladır aynı pozisyonda çalışanlar (9,18) diğer bireylere göre daha fazla işten ayrılma niyeti içersindedirler. Bu durum işin verdiği uygunluk nedeniyle olabilir.

Tablo 10. Mevcut İşyerinde Çalışma Yılı İle İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı Kruskal Wallis Test

		Ortalama \pm std sapma	Kikare Değeri	p. olasılık
İş güvencesi	I-5	28,03 \pm 6,29	26,008	0,000
	6-10	31,47 \pm 2,89		
	11+	21,64 \pm 6,17		
İşten ayrılma	I-5	8,78 \pm 3,34	33,748	0,000
	6-10	5,82 \pm 1,93		
	11+	11,23 \pm 4,11		

Tablo 10’da mevcut işyerinde çalışma yılı ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasındaki ilişki Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Kruskal Wallis testi uygulanmasının nedeni Levene testi sonucunda verilerin homojen dağılmamalarının tespit edilmesidir. Analiz sonuçlarında göre mevcut işyerinde çalışma yılı ile iş güvencesi ve işten ayrılma algısı arasında ilişki mevcuttur ($p < 0,05$). İş güvencesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, 11 yıl ve daha fazla çalışanların (21,64) iş güvencesi algıları diğer çalışanlara göre oldukça düşüktür. İşten ayrılma niyetleri incelendiğinde ise 11 yıl ve daha fazla çalışanların (11,23) işten ayrılma niyetleri oldukça fazladır.

Tablo 11. Çalışma Şekli İle İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Algısı Farklılığı Mann Whitney U Test

		Ortalama \pm std sapma	Z değeri	p. olasılık
İş güvencesi	Tam Zamanlı	28,24 \pm 6,02	-0,210	0,834
	Yarı Zamanlı	27,28 \pm 7,89		
İşten ayrılma	Tam Zamanlı	8,08 \pm 3,35	-6,289	0,000
	Yarı Zamanlı	11,93 \pm 2,03		

Levene testi sonucuna göre Mann Whitney U testi kullanıma karar verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışma şekli ile iş güvencesi arasında anlamlı ilişki yokken ($p > 0,05$), çalışma şekli ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki mevcuttur ($p < 0,05$). Yarı zamanlı çalışan (11,93) bireylerin, tam zamanlı çalışan (8,08) bireylerle oranla işte ayrılma niyetleri daha yüksektir.

Sonuç

Yapılan araştırmanın sonucuna göre iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. İş güvencesi algısı, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. İş güvencesi algısı düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetleri daha yüksektir. Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. Çalışanların işlerinden memnuniyetleri ve işte kalma istekleri işletmenin geleceği için en önemli etkenlerden biridir. Özellikle Antalya'da otel işletmelerinin mevsimsel olarak faaliyet göstermesi çalışanlarda iş güvencesi algısını etkilemektedir. Dolayısıyla kişilerin iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma istekleri azalacaktır.

Kişilerin demografik analizlerine bakıldığında işten ayrılma niyeti erkek bireylerde, kadın bireylere oranla daha fazladır. Kadınlar işten ayrılma kaygısını erkeklere oranla daha az yaşamaktadırlar.

İlköğretim ve lisansüstü eğitime sahip bireyler, diğer bireylere

oranla iş güvenceleri daha düşüktür. İlköğretim mezunu bireylerin düşük işlerde çalışmaları ve işten atılma korkular; lisansüstü bireylerinde daha yüksek seviyedeki işleri arzu etmeleri nedeniyle iş güvenceleri düşük olabilir. Lisansüstü eğitime sahip bireylerin işten ayrılma niyetlerinin diğer bireylere oranla oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum lisansüstü eğitime sahip bireylerin daha yüksek seviyedeki işlerde çalışma arzularından kaynaklanıyor olabilir. Bekâr bireylerin, evli bireylere oranla iş güvencesi algıları daha yüksektir. İşten ayrılma algısına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise evli bireylerin, bekar bireylere oranla işten ayrılma algıları daha yüksektir. Evli bireylerin daha yüksek pozisyonda iş bulabilme arzuları bu sonucun nedeni olabilmektedir.

11 yıl ve daha fazladır aynı pozisyonda çalışanlar diğer bireylere göre daha fazla işten ayrılma niyeti içersindedirler. Bu durum işin verdiği doygunluk nedeniyle olabilir. Yarı zamanlı çalışan bireylerin, tam zamanlı çalışan bireylere oranla işte ayrılma niyetleri daha yüksektir. Bu durum işletmede kendilerini tam zamanlı çalışanlara oranla daha az ait hissediyor olmalarından da kaynaklanabilmektedir. Otel yöneticileri kişilerde işten ayrılma niyetini en aza indirgeyebilmek için çeşitli yenilikler geliştirmeye çalışmalıdır. İş güvencesi algısı bir çalışanın yapmakta olduğu mesleğini icra edebilmesi için önemli bir adımdır.

Yapılan bu çalışma ile beş yıldızlı otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmüştür. İşten ayrılma niyeti günümüzde pek çok sebepten kişilerde kendini göstermektedir. Bu algı, kişilerin örgütlerine karşı bağlılıklarını, işlerine motivasyonları, mesleki algılarını ve daha birçok faktörü etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın ışığında bundan sonraki araştırmalarda işten ayrılma niyetine etki edebilecek birçok faktör araştırılarak literatüre önemli bir katkıda bulunulabilecektir.

Kaynaklar

Aktuğ, Semih Serkant, *İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi*, Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

- Azıklı, Özlü, *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Davy, Jeanette A., Angelo J. Kinicki, Christine L. Scheck, "A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 1997.
- Diğın, Özerk, Sinan Ünsar, "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 2010.
- Gezegen, Sevim, *İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinden Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Lim, V. K. G., "Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non-Work-Based Social Support", *Human Relations*, 49 (2), 1996.
- Mobley, W. H., *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA: Addison-Wesley, 1982.
- Örücü, Edip, Sibel Özafşarlıoğlu, "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 2013.
- Özçay, Özlem, *Bursa İlinde İki Ayrı Belediyede ve Farklı İstihdam Türlerinde Çalışanların Örgütsel İş Stresi ve İş Güvencesi Açısından Karşılaştırılması*, Uzmanlık Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi, 2011.
- Poyraz, Kemal, Bülent Kama, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 2008.
- Preis, Ulrich, "Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması," *Almanya ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, İstanbul: Alkım Yayınevi, 1997.

Tett, R., J. P. Meyer, "Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention And Turnovers", *Personnel Psychology*, 46 (2), 1993.

Turuç, Ömer, Mazlum Çelik, "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 2010.