

İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin İlımlaştırıcı Rolü

Fatih BIYIKLI¹ ve Belkis ÖZKARA²

Öz

İşletmelerin rekabet avantajı kazanmak için küçülme ve esnekleşme stratejileri izlemeleri işgücünün yönetimine dair stratejileri de etkilemiştir. Özellikle geçici, yarı zamanlı istihdam uygulamaları çalışanların tam zamanlı istihdam koşullarında sahip oldukları iş güvencesini ortadan kaldırmıştır. Çalışanların önemli bir bölümü işlerinin sürekliliğini koruma konusunda kaygı yaşamaktadırlar. Öte yandan çalışanlar daha iyi ücret ve çalışma koşulları sağlayacak işleri arama konusunda da kayda değer bir özgürlüğe sahip olmuşlardır. Bununla birlikte çalışanların mevcut işlerini korumaya çalışmak ile yeni işler aramak konusundaki tercihlerinin onların özgüvenleri ile bağlantılı olacağı düşünölmektedir. Bu çalışma iş güvencesizliği algılayan çalışanların bu algıların işten ayrılma niyetine etkisini araştırmaktadır. Özgüvenin bu ilişkide düzenleyici/ılımlaştırıcı bir rol oynayacağı; özgüvenleri yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olacağı, buna karşılık düşük özgüvenin işten ayrılma niyetini azaltacağı varsayılmaktadır. Araştırmanın evrenini Afyonkarahisarda bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmuştur. 135 otel çalışanından veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yapılan analiz sonucunda iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile doğrusal ve olumlu ilişkili olduğu ve özgüvenin bu ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti, Kendine Güven

The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention: The Moderating Role of Self-Esteem

Abstract

The downsizing and flexibility strategies of enterprises to gain competitive advantage have also affected the strategies regarding the management of the workforce. Particularly, temporary, part-time employment practices have eliminated employees' job security under full-time employment conditions. A significant portion of the employees are concerned about maintaining the continuity of their jobs. On the other hand, workers also had considerable freedom to seek jobs that would provide better wages and working conditions. However, the employees' preferences in protecting their current jobs and looking for new ones will affect their self-esteem. This study investigates the effect of employees' perceptions of job insecurity on their turnover intention. Self-esteem plays a regulatory/moderate role in this relationship; Employees with high self-esteem are assumed to have high turnover intentions, whereas those with low self-esteem will reduce their turnover intention. The research population consists of employees working in 5-star hotels in Afyonkarahisar. Data were collected from 135 hotel employees. As a result of the analysis made within the structural equation model framework concluded that job insecurity is linearly and positively related to turnover intention, and self-esteem has a regulatory role in this relationship.

Key Words: Job Insecurity, Turnover Intention, Self-Esteem


Atıf İin / Please Cite As:

Bıyıklı, F. ve Özkara, B. (2023). İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi: kendine güvenin ılımlaştırıcı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(ÖS), 285-299. doi:10.33206/mjss.1354496


Geliş Tarihi / Received Date: 03.09.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 05.10.2023

¹ Dr. Öğr. Üyesi - Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolvadin Uygulamalı Bilimler Faköltesi, fbiyikli@aku.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-1652-7910

² Prof. Dr. - Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi, bozkara@aku.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-4324-9741

Giriş

Son yıllarda istihdam konusunda iki zıt akım bir arada yürümektedir: Örgütler bir yanda çalışanlarda korkuyu azaltarak ve örgüt bağlılığı artırarak çalışanların sorun çözüme, kaliteyi geliştirme ve yenilikçilik konusunda daha yüksek performans göstermelerini sağlamak için iş güvencesi sunmaktadırlar. Diğer yanda verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve çevrenin değişen taleplerine hızlı yanıt verebilme yeterliliği sağlamak için esnek istihdam uygulamalarına yönelmektedirler. İlk akım 1980'lerden itibaren kalite yönetimi yaklaşımlarının vurguladığı ömür boyu istihdam ya da uzun süreli istihdam olarak başlamıştır. İkinci akım ise büyük ölçüde dış kaynak kullanımına yönelerek küçülme ve ağlar oluşturmayı kolaylaştıran bilişim teknolojilerinin kullanımının yaygınlaşmasıyla bağlantılıdır. Uzaktan çalışmayı kolaylaştıran çok yönlü esnek istihdam uygulamaları özellikle çevrenin taleplerinin değişkenliği karşısında katılığa yol açan hiyerarşilerden uzaklaşmak için tercih edilen bir istihdam stratejisi olmuştur.

Esnek istihdam uygulamalarının örgütler açısından verimlilik ve performans gibi avantajları (Austin-Egole vd., 2020; Hunter, 2019; John, 2017; Bhalla, 2016; De Menezes, 2011) yanında, bu uygulamaların çalışanların mutluluğu, iş yaşam dengesi ve tatmini açısından da olumlu olduğu (Rehman vd., 2019; Govender vd., 2018; Wheatley, 2017; Rawashdeh vd., 2016) çalışmalarda vurgulanmaktadır. Esnek istihdam uygulamalarının gerekliliği ve sağlayabileceği faydaları ortaya koyan güçlü bir araştırma geleneği yanında, bu uygulamaların ortaya çıkardığı iş güvencesizliğine yönelik araştırmalarda bir artış vardır.

1990'lı yıllardan itibaren teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma ortamı ve işgücü piyasası büyük ölçüde değişmiştir. Bilişim teknolojileri çalışanların temel yetkinliklerinde değişime yol açarken, geçici ve yarı zamanlı çalışma uygulamaları istihdam edilenlerin sayısında azalmaya yol açmıştır. Böylece işsizlik ekonomilerin temel sorunlarından biri haline gelirken bu uygulamaların yarattığı güvensizlik çalışanlar üzerinde zihinsel ve psikolojik baskılara yol açmıştır. Finlandiya, Norveç ve İsveç gibi bazı ülkelerde esnekliğin bu olumsuz etkisi istihdam ve gelir güvencesi ile azaltılmaya çalışılsa da (Vulkan vd., 2015), Türkiye gibi birçok işgücü piyasasında hâla önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu konuyla ilgili güncel araştırmalara göre, Avrupalı işgücünün yaklaşık %20'sinin mevcut işini önümüzdeki on iki ay içinde sürdürüp sürdüremeyeceğinden şüphe duyduğu ve bunların yarısının işten çıkarılma durumunda yeni bir iş bulacağından emin olmadığı ortaya konulmuştur. (Eurobarometer, 2011). İş güvencesizliği işsizlik ile istihdam arasında bir durum olarak değerlendirilmektedir. İşsizlik kadar açık olmasa da iş güvencesizliğinin çalışanların sağlığı, kariyeri, işteki performansı ve işe ilişkin tutumlarında zararlı etkilere yol açtığını gösteren araştırmalar vardır (De Witte, 2005; Lee vd., 2018).

Çalışma ve istihdam koşullarındaki bu değişimin yarattığı etkiler (kendini güvende hissetmeme, yeni çalışma koşullarının gerektirdiği yeni yetkinlikleri kazanmak için sürekli uyanık olma ve çaba göstermek zorunda olmak gibi) her çalışan için aynı düzeyde bir etkiye mi sahiptir? Bu karşısında çalışanlar nasıl bir yol izleyeceklerdir? Burada iki farklı durum söz konusudur. Birincisi, çalışanlar işte kalarak iş güvencesizliğinin yarattığı etkilerle başa çıkmaya çalışabilirler. Kendini sürekli geliştirme, yeni yetkinlikler kazanma yoluyla işini korumaya çalışabilirler ya da kazandıkları yeni yetkinlikler yoluyla işsiz kaldıklarında yeni iş bulma olasılığını artırabilirler. İkincisi, çalışanlar işten ayrılarak kendilerini güvende hissedebilecekleri yeni işler arayabilirler. Her iki durumda da çevresel ve örgütsel faktörler yanında çalışanın bireysel özelliklerinin iş güvencesizliği algısını ve iş güvencesizliği karşısında izleyeceği stratejileri etkileyeceği ileri sürülmektedir (Lee vd., 2018). Klandermans ve van Vuuren (1999) çalışma hayatındaki ve örgütlerdeki değişiklikler her ne kadar nesnel bir arka plan oluştursa da iş güvencesizliğinin çalışanların işlerini kaybetme ihtimaline ilişkin öznel değerlendirmesi olduğunu; daha güvenli koşullarda, güvensizlik duygularını belirleyen ağırlıklı olarak kişilik faktörleri olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Çalışanların iş güvencesizliği algıladıklarında işten ayrılma ya da işte kalma tercihlerini hangi kişilik faktörlerinin etkileyeceği halen araştırılması gereken konulardır (Kinnunen vd., 2003). Bu çalışma iş güvencesizliği algısı karşısında işte kalma ya da işten ayrılma niyetinin çalışanların öz güveni ile bağlantılı olabileceği varsayımıyla çalışanların iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetine etkisinde özgüvenin ilmılaştırıcı rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İş Güvencesizliği

İş Güvencesizliğinin literatürde pek çok tanımı bulunmaktadır ancak en kapsamlı ve yaygın kabul gören tanımlardan biri Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından yapılmıştır. Onlara göre iş güvencesizliği, iş durumunun istenilen devamlılığını sağlamada duyulan güçsüzlük duygusudur (Greenhalgh ve Rosenblatt,

1984). Bu tanımdan hareketle açıklamada bir algı bulunduğundan iş güvencesizliğinin subjektif olduğu anlaşılabilmektedir.

İş güvencesizliğinin birkaç yönü mevcuttur. Hellgren vd., (1999)'ne göre iş güvencesizliğinin iki biçimi vardır. Bunlardan ilki, çalışma koşulları, maaş kesintileri, kariyer gelişimi ve terfi fırsatları gibi işin değerli özelliklerine karşı algılanan tehditler olarak tanımlanan niteliksel güvencesizliktir (Sverke vd., 2002). İkincisi ise algılanan fiili iş kaybı tehdidiyle ilgili niceliksel güvencesizliktir (Richter vd., 2014). Borg ve Elizur (1992) ise iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal olarak ayırmıştır. Bilişsel güvencesizlik işi kaybetme olasılığıyla, duygusal güvencesizlik ise işini kaybetme korkusuyla ilişkilidir.

İş güvencesizliği alanında pek çok bilim adamı iş güvencesizliğinin sonuçlarını araştırmış ve birçok değişkeni kullanmıştır. Örneğin Otterbach ve Sousa-Poza (2016) iş güvenliğinin istihdam edilebilirlik ve sağlık üzerindeki etkisini araştırmış ve iş güvencesizliği ile çalışanların genel sağlığı ve istihdam edilebilirlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Chirumbolo (2015) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise iş güvencesizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş güvencesizliğinin çalışanlar arasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olduğu ve Dürüstlük-Alçakgönüllülük olarak adlandırılan kişilik faktörünün önemli bir araç olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde örgütsel sapma davranışı azaltmak için Vulkan vd., (2015) İskandinav ülkelerinde iş güvencesizliği ile zihinsel refah arasında bir ilişki bulmaya çalışmıştır. Çalışmalarında iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini azaltmada istihdam ve gelir güvenliğinin aracılık rolünü araştırmışlar ve işgücü piyasasına ilişkin hükümet düzenlemelerinin esnek işgücü piyasalarının kaçınılmaz olumsuz etkisini azaltmak için hayati bir faktör olduğunu bulmuşlar ve şunu iddia etmişlerdir: istihdam olanaklarının yüksek olması ve çalışanların gelirinin kanunlarla güvence altına alınması iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini azaltabilir. Vujić vd., (2014) turizm sektöründe iş güvencesizliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkisini araştırmış ve sözleşme türü ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Çalışmalarında ayrıca işini sürdürme konusunda güvensiz hisseden çalışanların, yakın gelecekte işini kaybetme olasılığı nedeniyle işinden memnun olmadıklarını ve işlerine bağlılık duymadıklarını da bulmuşlardır. Ayrıca geçici ya da yarı zamanlı sözleşmeyle çalışanlar, sürekli sözleşmeyle çalışanlara göre kendilerini daha az güvende hissetmektedirler.

İş güvencesizliği algısı farklı faktörlerden etkilenmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda sözleşme türü, mevcut istihdam esnekliği, kişilik özellikleri, finansal işe bağımlılık ve organizasyonel değişiklikler çalışanlarda iş güvencesizliği algısını artıran faktörler olarak değerlendirilmektedir (Richter vd., 2014; Lastad. vd., 2014; Chirumbolo, 2015; Otterbach ve Souza-Poza, 2016).

Örgütsel değişim algılanan iş güvencesizliğini olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Firmalar arasındaki rekabetin oldukça yoğun olması ve pazarların inovasyon tarafından belirlenmesi, değişimin organizasyonların ayrılmaz bir parçası haline gelmesine neden olmuştur. Değişen çalışma ortamında çalışanlar genellikle statülerini kaybettiklerini hissettikleri için kaygılı olmakta ve belirsizlik nedeniyle yeni çalışma sistemine uyum sağlayamayacaklarını düşünmektedir. Değişim, küçülme ve yeniden yapılanma gibi organizasyon içinde veya birleşme ve satın alma gibi şirketler arasında gerçekleşebilir. Her iki durumda da çalışanlar, işle ilgili büyük bir belirsizlik olduğundan ve çalışanlar arasında rol belirsizliği ve rol çatışmasından dolayı kendilerini işlerini sürdürme konusunda güvensiz hissederler (Ashford vd., 1989;806). ABD'de yapılan araştırmaya göre, 1996'da katılımcıların % 79'unun, bir şirketin küçüleceğini "her duyduklarında", kendi işlerinin kişisel olarak tehdit altında olup olmadığına bakmaksızın, kendi işleri hakkında endişelendiklerini söylediği ortaya konmuştur (Andolsen, 2009).

İş sözleşmeleri iş güvencesizliğini etkileyen bir diğer önemli nedendir. Artan rekabet ve teknoloji, çalışanların becerilerini geliştirmeye ve sözleşme sürelerini kısaltmaya yönelmiştir. Bilgi ve yenilik birçok pazarda anahtar haline geldikçe, işgücü piyasasının özellikleri büyük ölçüde değişti. Artık çalışanların daha yetkin ve değişime açık olmaları beklenmektedir. Ayrıca işgücü piyasasındaki düzenlemeler esneklik yaratarak işten çıkarmaları kolaylaştırdı. Bu düzenlemelerle birlikte şirketler tarafından yeni kısa vadeli sözleşme türleri yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Bu tip sözleşmelere örnek olarak yarı zamanlı çalışma, yıllık sözleşmeler verilebilir. Dolayısıyla işçilerin işlerini güvence altına alabilmeleri için becerilerini ve performanslarını sürdürülebilir bir şekilde artırmaları gerekiyor. Yeni performans değerlendirme araçları aynı zamanda şirketlerin hangi çalışanların düşük performans gösterdiğini belirlemesine ve bu çalışanların kolayca tespit edilip işten çıkarılabilmesine de yardımcı oldu. Tüm bu değişiklik ve düzenlemeler işçi üzerindeki baskıyı artırdı ve bu da iş güvencesizliği algısını artırdı.

Kontrol odağı (locus of control) da iş güvencesizliğinin algılanan güçsüzlük boyutuyla doğrudan ilişkili olan bir diğer faktördür (Ashford vd., 1989; 807). Yüksek dış kontrol odağına (external locus of control) sahip kişiler genellikle çevreyi daha etkili görürler ve yaptıkları iş konusunda çoğu zaman daha az yetkindirler. Bu tür insanlar başarısızlık durumunda kendi rolünü aramak yerine, başarısızlığın nedenini daima dış dünyada ararlar. İç kontrol odağı (internal locus of control) yüksek kişiler genellikle yetkindir ve yaptıkları konusunda kendilerine güvenirlir. Büyük bir benlik duygusuna sahiptirler ve her zaman kendi performanslarında bir neden ararlar ve başarısızlık durumunda bunu düzeltirler. Anderson vd., (1977), potansiyel sel hasarıyla karşı karşıya kaldıklarında iç odaklı kişilerin dış odaklı kişilere göre daha az nesnel tehdit bildirdiklerini ortaya koymuşlardır. Aynı çalışmada içsel odağı yüksek olan kişilerin, dışsal odağı yüksek olan kişilere göre iş kaybını çözmek için daha aktif adımlar attıklarını göstermiştir. Bu nedenle, iç kontrol odağına sahip kişiler kolayca tehdit edilemezler.

Çalışanlar iş güvencesizliğine farklı şekillerde davranabilirler. Niceliksel iş güvencesizliği olarak adlandırılan, çalıştığı işin geleceğinin risk altında olduğunu hisseden çalışanın tepkisi, finansal işe bağımlılığı, güveni, iş fırsatları ve diğer bazı dış ve iç faktörlere bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Eğer çalışanlar gelire güçlü bir şekilde ihtiyaç duyduklarını hissediyorlarsa ve yeterlilikleri konusunda kendilerine güvenmiyorlarsa bu durumda tehdidin ciddiyeti yüksek olacak ve çalışan muhtemelen daha stresli ve endişeli olacaktır. Ancak piyasada iş bulmak benzer koşullarla kolaysa, çalışanın yeterliliği ve niteliği ne olursa olsun iş güvencesizliğinin olumsuz etkisi ortadan kalkacaktır. Öte yandan çalışanın kendine güveni yüksek olduğunda algılanan iş güvencesizliği işten kendi isteğiyle ayrılma niyetine neden olacaktır. İş konusunda güvensiz hissetme durumunda farklı çalışma davranışları ortaya çıkabilir. Örneğin işçinin işten ayrılma konusunda istekli olmaması durumunda, aletlere zarar verme, kasıtlı olarak daha az çalışma vb. gibi sapkın çalışma davranışları göstermesi beklenir.

Kendine Güven

Kendine güven, algılanan iş güvencesizliğine verilen tepkide çok önemli bir faktördür. Literatürde bu kavram özellikle kişilik faktörleri ve bunun iş güvencesizliği üzerindeki etkisi üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır (Brocker, 1988; French ve Caplan, 1972; Ganster ve Shaubroeck, 1991; Cobb vd., 1970; Kıvımacı ve Kalimo, 1996; Tharenou, 1979). Kendine güven, bireyin kendi yeterliliklerine ilişkin genel öz değerlendirmesini ifade eder (Rosenberg, 1965). Bireylerin kendilerine ilişkin yaptıkları ve sürdürdükleri öz değerlendirme ve tanımlayıcı kavramsallaştırmadır. Bu anlamda kendine güven, bireylerin birey olarak kendileri hakkında ne düşündüklerini yansıtan kişisel bir değerlendirmedir. Korman'a (1970) göre kendine güven, bireyin kendisini yetkin, ihtiyaçlarını karşılayan bir birey olarak görme derecesini yansıtır; dolayısıyla kendine güveni yüksek olan birey "kişisel yeterlilik duygusuna ve geçmişte ihtiyaç doyumunu elde etmiş olma duygusuna" sahiptir (Korman, 1966: 479).

Kendine güven yapısı genellikle hiyerarşik bir olgu olarak kavramsallaştırılır. Bu nedenle, genel olarak küresel, görev ya da duruma özgü kendine güven açısından görülen farklı özgüllük düzeylerine sahiptir (Simpson ve Boyle, 1975). Güvenin çok yönlü bir kavramsallaştırılması olarak bilim insanları (örneğin, Korman, 1970; Shavelson vd., 1976) genel olarak kendine güvenin bir takım başka boyutlar (örneğin sosyal, fiziksel, akademik ve sosya, ahlaki benlik) etrafında da gelişebileceği konusunda hemfikirlerdir. Kendine güvenin hiyerarşik ve çok yönlü bir olgu olduğu fikrine ve Coopersmith'in (1967) kendine güvenin, bireyin kendisinin ne kadar yetenekli, önemli ve değerli olduğuna inandığını gösterdiği yönündeki gözlemine dayanarak, Pierce vd., (1989) örgüt temelli kendine güven kavramını ortaya attılar. Örgüt temelli kendine güven (ÖTKG) bireyin kendisinin bir organizasyon üyesi olarak yetenekli, önemli ve değerli olduğuna inanma derecesi olarak tanımlanır.

Yapının detaylandırılması, ÖTKG'in kişinin bir organizasyon üyesi olarak kişisel yeterliliğinin (değerliliğinin) öz değerlendirmesi olarak ortaya koyar. Bu, bireylerin çalıştıkları örgütte kendilerini önemli, yetkin ve yetenekli olarak algıladıkları değeri yansıtır; örgüt temelli kendine güveni yüksek çalışanlar "Ben burada sayılıyorum" inancına varmışlardır. Korman'ın (1966, 1970, 1971, 1976) kendine güven görüşüyle tutarlı olarak, örgüte dayalı yüksek derecede kendine güvene sahip olan kişiler, örgütsel rolleri aracılığıyla ihtiyaçlarını karşıladıkları hissine sahiptirler. ÖTKG, göreve özgü kendine güvene göre daha az şekillendirilebilir, ancak küresele göre daha fazla şekillendirilebilir. Bir kişinin bir organizasyondaki görev süresinin başlarında ÖTKG, kişinin benliğinin dış düzeyde kavramsallaştırılmasıdır ve istikrarsız özsaygı duygularını yansıtır (Campbell, 1990). Görev süresi arttıkça, kendine güven öncelikle dış düzeyden, daha az değişken olan içsel düzeydeki benlik kavramına doğru evrilir (Campbell, 1990). Bu nedenle iş tecrübesi

olan çoğu alışanlarda ÖTKG oldukça istikrarlıdır (Pierce vd., 1989). ÖTKG'si yüksek olan örgüt üyeleri, "Ben burada bir fark yaratıyorum" ve "buranın önemli bir parçası olduğuma inanıyorum" şeklinde düşüncelere sahiptirler (Pierce vd., 1989).

Kendine güveni yüksek bir kişinin, güvensiz bir iş durumunu tehdit edici olmaktan çok zorlayıcı olarak görmesi muhtemeldir ve bu nedenle iş güvensizliği yaşamaktan kaçınır. Bununla birlikte Brockner (1988), düşük kendine güvene sahip kişilerin genellikle çevresel ve özellikle örgütsel olaylara, yüksek kendine gübene sahip kişilere göre daha duyarlı olduklarını iddia etmiştir. Brockner (1988)'a göre, kendine güveni düşük olan insanlar aşağıdaki nedenlerden biri veya tamamı nedeniyle daha esnek olabilir: dışsal imâlara karşı daha dikkatli olabilirler; imâların anlamlarına ilişkin daha fazla anlayış elde edebilirler ve dış imâlara karşı daha duyarlı olabilirler.

Bu görüşlerle tutarlı olarak, çalışmaların çoğunluğu kendine güveni ılımlaştırıcı veya düzenleyici bir değişken olarak ele almıştır. Örneğin, bir dizi alışma Brockner'in hipotezini desteklemiş ve kendine güveni düşük olan çalışanların refahının, kendine güveni yüksek olan çalışanlara göre rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükü, akran grubu etkileşimi ve denetim desteğinden daha güçlü bir şekilde etkilendiğini bulmuştur. (Fernandez v.d., 1998; Ganster ve Shaubroeck, 1991; Jex ve Elacqua, 1999; Wiener vd., 1992). Ayrıca, son zamanlarda yapılan çalışmalara göre kişilik faktörlerinin iş deneyimlerini belirlediği ya da tam tersinin gerçekleştiği ortaya konulmuştur. (Judge vd., 1999; Seibert ve Kreimer, 2001).

İşten Ayrılma Niyeti

Firmalar örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanları organizasyonda tutma konusunda zorluklarla karşı karşıyadır. Öte yandan çalışanlar daha güvenli ve emniyetli çalışma koşulları aramaktadır. Çalışanlar eğer bu konuyla ilgili olumsuz bir bakış açısına sahipse örgütten ayrılma niyetinde olabilirler. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın bir organizasyonda ne kadar süre kalmak istediği olarak tanımlanabilir (Ahmad, vd., 2012). İşten ayrılma niyeti, bireyin örgütte kalma veya ayrılma konusundaki algılanan olasılığını gösterir (Cotton ve Tuttle, 1986). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini, örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak tanımlamaktadır.

Çalışanlar bir organizasyonun en değerli kaynağıdır. Yönetimin iş planını etkili bir şekilde uygulayabilmesi için çalışanların ihtiyaçlarını anlaması çok önemlidir. İşgücü devir hızı, iş dünyası için sorunlara neden olan kritik bir olgu olarak kabul edilir. Nitelikli işgücünün kaybedilmesi kalitenin, verimliliğin, yenilikçiliğin ve rekabet gücünün azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca işten ayrılma, yeni çalışanların işe alınmasında ve eğitilmesinde önemli maliyetlere neden olmaktadır (Abbasi vd., 2008). İşten ayrılma niyeti gönüllü veya gönülsüz olabilir. Gönüllü işten ayrılma, çalışanın kendi başına işten ayrılma kararı almasıyla ortaya çıkar. Genellikle gönüllü işten ayrılma niyeti, çalışanın başka bir fırsatı mevcut pozisyonundan daha iyi olarak algılaması durumunda ortaya çıkar. Buna daha fazla ücret, daha fazla tanınma veya daha uygun bir konum dahildir. Çalışanın sağlık veya ailevi nedenlerden dolayı işten ayrılması gerektiğinde de bu durum ortaya çıkabilir. Eğer bir çalışan bir pozisyondan gönüllü olarak emekli olmayı planlıyorsa, bu da gönüllü işten ayrılma niyetidir. Öte yandan, gönülsüz işten ayrılma niyeti, söz konusu organizasyonun, işten ayrılmaya neden olan bir çalışanı görevden almayı planlayıp planlamadığının bir ölçüsüdür. Bu, bir kuruluşun bir çalışanın iş performansından memnun olmaması ve onu kovmayı seçmesi durumunda gerçekleşebilir. Bu aynı zamanda bir işletmenin ekonomik baskılar veya iş dünyasındaki gerilemeler nedeniyle de meydana gelir. Genel olarak işten ayrılma, özellikle gönüllü işten ayrılma olmak üzere, içinde yer aldığı organizasyon üzerinde parasal ve yapısal bir stres yaratır. En azından gönülsüz işten ayrılmalarda kuruluş kayıpları azaltmaya yönelik hazırlıklar yapabilir. İşten ayrılma niyetini azaltmak için kuruluşlar, özellikle performans ve görev süresini vurgulayan stratejik ücretlendirme paketleri sunabilir. Ayrıca, alışan odaklı işletmelerde personel daha az ciroya sahip olma eğilimindedir çünkü personel söz hakkına sahip olduğunu hisseder ve şirket onun katkılarına değer verir (Price ve Mueller 1981).

Sasso vd., (2019), işten ayrılma niyetinin, bir işverenle işten ayrılmaya yönelik potansiyel planları ifade ettiğini ortaya koymuştur. Bu küresel bir olgudur. Çoklu faktörler arasında kişisel faktörler ve işveren davranışları, performans değerlendirmesi ve geri bildirim, devamsızlık, tükenmişlik, tanınma eksikliği, kişisel ve mesleki ilerleme, yanlış iletişim ve iş tatmini yer almaktadır (Holland vd., 2019). İşten ayrılmayla ilişkili olduğu bildirilen bazı kritik faktörlerin literatür taraması aşağıdaki paragraflarda sunulmaktadır.

İşveren tutumunun çalışanda işten ayrılma niyetini tetikleyen bir gösterge olduğu literatürde sıklıkla rapor edilmektedir (Meriläinen vd., 2019). İşten ayrılanların büyük çoğunluğu, işverenin profesyonel olmayan tutumunu, onları istifaya yönlendiren temel faktör olarak belirtmişlerdir. Çok sayıda araştırmacı,

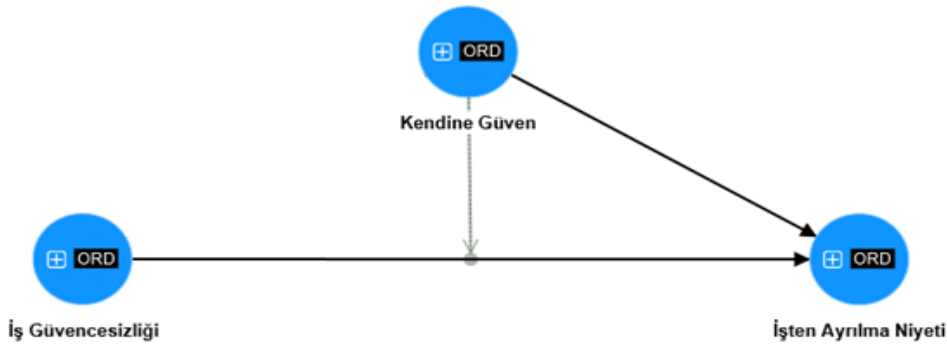
çalışanların işverenlerinin profesyonel olduğunu düşünmeleri durumunda işlerini bırakma olasılıklarının daha düşük olduğunu bildirmiştir (Chin vd., 2019). Literatürde sıklıkla kullanılan ikinci önemli faktör ise takdir ve performans değerlendirmedir. Birçok araştırmacı, yöneticileri ve meslektaşları işlerini takdir ettiğinde çalışanların motive olduklarını ifade etmiştir (Lo vd., 2018). Bir kişinin işine ilişkin olumlu geri bildirim, performansın artmasıyla ilişkilidir. Çalışanlar çok sayıda araştırmada, takdirin onları daha iyi ve daha sıkı çalışmaya teşvik ettiğini ve daha fazla ilgi duyduklarını bildirmişlerdir. Ancak araştırmacılar, birçok organizasyonun etkili performans değerlendirme mekanizmalarına sahip olmadığını belirtmişlerdir (Yamaguchi vd., 2016).

De Oliveira vd. (2017), etkisiz bir değerlendirme sisteminin tanınma eksikliğine yol açtığını tartışmıştır. Çalışanlar, bir işletmeye yaptıkları katkının karşılığını alabilmek için çok çalıştıklarını bildirirler. Bunun sonucunda da değersizlik duygusuyla baş başa kalırlar. Bu doğrudan çalışanların motivasyonunu düşürür ve işlerine olan ilginin azalmasına neden olur. Bu durum firmanın verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. İşten ayrılan işçiler, işyerinde gösterdikleri çabanın yeterince tanınmaması nedeniyle firmanın genel verimliliğiyle ilgilenmediklerini anketlerde bildirmişlerdir. İnsanlar, çalışmalarını takdir edilmediğinde işlerinde ellerinden gelenin en iyisini yapamazlar.

Mahomed ve Rothmann (2020) işten ayrılmanın hem çalışanlar hem de işverenler açısından zarar verici olduğunu ifade etmiştir. Bir işverenin yönetici düzeyindeki bir çalışanın eğitimine yaptığı yatırım, eğer işten ayrılırsa boşa gitmiş olur. Yeni bir çalışanın organizasyonel ortamı ve çalışma mekanizmasını anlaması çok zaman alır. Deneyimli bir yönetici organizasyondan ayrıldığında, organizasyon yeni bir çalışanın eğitimine yatırım yapmak zorundadır. Eğer işten ayrılma niyeti işten ayrılmaya yol açıyorsa, bu durum işi bırakan kişi için kişisel, sosyal ve psikolojik sorunlar yaratabilir (Loi vd., 2006). Tüm firmaların elde tutma stratejilerini benimsemediği bilindiğinden, her firma çalışanları elde tutmanın önemini anlamamaktadır (MacIntosh ve Doherty, 2010). Ancak birçok firma, çalışanlarını elde tutmak için farklı yaklaşım ve teknikleri benimsiyor. Elde tutma stratejileri firmadan firmaya farklılık gösterir. Teşvikler, artışlar, rekabetçi ücret paketleri, terfiler, değerlendirme sistemleri, eğitim ve cazip bir çalışma ortamı ile işin tanınması, işverenlerin çalışanları elde tutmak için yaygın olarak kullandığı araçlar arasındadır.

Yöntem

Bu çalışmada iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisini ve kendine güvenin ilmılaştırıcı rolü ölçülmüştür. Yöntem olarak Smart-PLS yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Bu yöntemin seçilme sebebi ikiden fazla değişkenin birbiriyle karmaşık ilişkisinin çözülmesi noktasında oldukça başarılı olmasıdır. Bu modelin diğer yapısal eşitlik modellerinden (Örneğin AMOS, lisrel vb.) farkı normallik dağılımı şartının olmaması ve düşük sayıdaki verilerle de oldukça başarılı sonuçlar vermesidir. Özellikle diğer yapısal eşitlik modellerinde birçok kaynağa baktığımızda en az 200 veri ya da ankette yer alan soru sayısının beş katı kadar veri toplama zorunluluğu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmadaki veri sayısının görece kısıtlı (120) olması da araştırmacıları bu modeli kullanmaya teşvik etmiştir. Ayrıca Smart-PLS YEM oldukça kullanıcı dostu bir model olması ve çok karmaşık ilişkileri çözebilme imkanı vermesi açısından da son dönemde popüler olarak kullanılan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın teorik modeli şekil 1 de gösterilmiştir.



Şekil 1. Teorik Model

Teorik model çerçevesinde kullanılan değişkenlere ait ölçekler řu şekilde sıralanabilir. İş güvencesizliği algısının ölçülebilmesi için yedi sorudan oluşan Hellgren vd., (1999)'nin iş güvencesizliği ölçeği kullanılmıştır. Kendine güven algısının ölçülebilmesi için Rosenberg (1965)'in dokuz boyutlu kendine güven ölçeği kullanılmıştır ve işten ayrılma niyetinin ölçülebilmesi için de Mobley vd., (1978)'nin üç soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekler çerçevesinde çalışmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: İş güvencesizliğiyle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Kendine güven ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güven'in ılımlaştırıcı rolü vardır.

Evren – Örnekleme ve Veri Toplama

Bu çalışmanın evrenini Afyonkarahisar'da bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Otel işletmelerinin seçilme sebebi ise özellikle personel devir hızlarının yüksek olması ve iş sözleşmelerinin esnek olmasından dolayı çalışmada yer alan değişkenleri daha doğru bir şekilde ölçebileceğinin düşünülmesidir. Anketler amaçlı örnekleme yöntemiyle araştırma problemine uygun olduğu düşünölen otel işletmeleri çalışanlarına yüz yüze olarak yapılmıştır. Çalışmada 135 anket toplanmış olup verilerin programa girişi sırasında 15 anketin verilerinin çeşitli sebeplerle kullanılamaz olmasından dolayı çıkarılmıştır.

Verilerin Analizi

Şekil 1 de yer alan teorik model çerçevesinde kurgulanan yapısal eşitlik modelinin raporlanmasından önce PLS-YEM için bazı ön koşullar yer almaktadır. Bu ön koşulları řu şekilde sıralayabiliriz:

- PLS- YEM faktör analizinin yapılması. Uygun olmayan faktör yüklerinin modelden çıkarılması
- Geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin raporlanması. Bu kapsamda geçerlilik sağlanabilmesi için Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait- Monotrait değerlerinin raporlanması gerekmektedir. Güvenilirlik açısında ise Cronbach's alpha, composite reliability (rho_a ve rho_c) ile AVE değerlerine ait tabloların paylaşılarak her biri için güvenilirliğin sağlandığından emin olunması gerekmektedir.
- Daha sonra değişkenler arasında çoklu doğrusallık problem olup olmadığının gösterildiği VIF (Variance Increasing Faktör) tablosunun paylaşılması gerekip bu noktada değişkenlere ait sorular arasında çoklu doğrusallık sorunu olmadığından emin olunulmalıdır.
- Model uyum endekslerine bakılarak SRMR, RMSttheta ve NFI değerlerinin beklenen aralıklarda olduğundan emin olunulmadır.

Bu şartlar sağlandıktan sonra yapısal eşitlik modeli kurulabilir ve değişkenlere ait yeniden örnekleme tablosu paylaşılabilir.

PLS-YEM Faktör Analizi

Model kurgulanmadan önce ilk olarak faktör analizi yapılarak faktör yüklerinin belirtilen aralıkta olup olmadığı test edilmelidir. Bu adım ilk ve en önemli adımlardan birisidir. Çünkü değişkenleri oluşturan soruların değişkenleri iyi açıklayıp açıklayamadığı burada ortaya çıkar ve düşük açıklama düzeyi olan sorular modelden çıkarılmak zorundadır. Faktör yüklerinin en az kaç olması gerektiğine ilişkin farklı veriler olsa da genel kabul görmüş değer 0.6 ve üzeri olarak ifade edilmektedir (Hair vd., 2017). Tablo 1 de değişkenlere ait faktör yükleri yer almakta olup aralık dışarisında olan yükler kırmızı ile gösterilmiştir.

Tablo 1. Faktör Yükleri

	<i>Kendine Güven</i>	<i>İş Güvencesizliği</i>	<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	<i>Kendine Güven x İş Güvencesizliği</i>
<i>Kendine_Güven1</i>	0.361			
<i>Kendine_Güven2</i>	0.506			
<i>Kendine_Güven3</i>	0.678			
<i>Kendine_Güven4</i>	0.629			
<i>Kendine_Güven5</i>	0.713			
<i>Kendine_Güven6</i>	0.689			

Tablo 1 Devamı. Faktör Yükleri

	Kendine Güven	İş Güvencesizliği	İşten Ayrılma Niyeti	Kendine Güven x İş Güvencesizliği
Kendine_Güven7	0.684			
Kendine_Güven8	0.753			
Kendine_Güven9	0.760			
İş_Ayrılma1			0.923	
İş_Ayrılma2			0.939	
İş_Ayrılma3			0.919	
İş_Güv1		0.492		
İş_Güv2		0.562		
İş_Güv3		0.633		
İş_Güv4		0.486		
İş_Güv5		0.824		
İş_Güv6		0.862		
İş_Güv7		0.843		
Kendine Güven x İş Güvencesizliği				1.000

Tablo 1'e bakıldığında kritik değer olan 0.6'nın altında yer alan sorular kırmızı rankle gösterilmektedir. Dolayısıyla kendine güven ölçeğinde yer alan 1. ve 2. sorularla birlikte iş güvencesizliği ölçeğinde yer alan 1., 2. ve 3. sorular modellen çıkarılmak durumundadır. Bu sorular modelden çıkarılıp yapısal eşitlik modeli tekrardan kurgulanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Model kurgulanmasından önce ikinci adım olarak güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin raporlanması gerekmektedir. Bu kapsamda ilk olarak çalışmaya ait güvencibilirlik testlerine ilişkin sonuçlar tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kendine Güven	0.882	0.844	0.888	0.504
İş Güvencesizliği	0.837	0.875	0.893	0.680
İşten Ayrılma Niyeti	0.918	0.934	0.948	0.859

Güvenilirlik testlerinin sağlanabilmesi için her bir değişkene ait AVE değerinin en az 0,50, Cronbach's alpha, rho_a ve rho_c değerlerinin de en az 0,70 olması beklenir. Bu durumda tablo 2'ye bakıldığında ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Geçerlilik testleri için ise hem Fornell-Larcker kriteri değeri hem de Heterotrait-Monotrait değerlerinin uygun olması gerekmektedir. İlk olarak Fornell-Larcker kriterine ilişkin değerler tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Fornell Larcker Kriteri

	Kendine Güven	İş Güvencesizliği	İşten Ayrılma Niyeti
Kendine Güven	0.710		
İş Güvencesizliği	0.407	0.825	
İşten Ayrılma Niyeti	0.431	0.562	0.927

Fornell-Larcker kriteri AVE değerinin karaköklerini ifade etmektedir. Bu kriterin sağlanabilmesi için ise her bir değişkene ait değerin kendi satır ve sütunlarındaki değerlerden büyük olması gerekmektedir. Tablo 3'e bakıldığında bu kriterin sağlandığı görülmektedir.

Geçerlilik için raporlanması gereken bir diğer tablo ise Heterotrait-Monotrait (HTMT) değeridir. Bu değerin sağlanabilmesi için ise her bir değişkenin değerinin 0.90'ın altında olması beklenir. Tablo 4'de HTMT değerlerine ilişkin veriler gösterilmiştir.

Tablo 4. Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerleri

	Kendine Güven	İş Güvencesizliği	İşten Ayrılma Niyeti	Kendine Güven x İş Güvencesizliği
Kendine Güven				
İş Güvencesizliği	0.441			
İşten Ayrılma Niyeti	0.459	0.640		
Kendine Güven x İş Güvencesizliği	0.229	0.110	0.068	

Tablo 4 incelendiğinde tüm değerlerin 0.90 altında olduğu görölmektedir. Dolayısıyla model hem güvenilirlik hem de geçerlilik açısından bir sorun yaşmamaktadır.

Varyans Artırıcı Faktör Değeri

Model için sorgulanması gereken bir başka durum değişkenler arasında çoklu doğrusallık problem olup olmadığıdır. Çoklu doğrusallık olup olmadığını ifade eden değer ise varyans artırıcı faktör (VIF) değerlerinin yer aldığı tablodur. Değişkenlere ilişkin VIF değerleri tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. Varyans Artırıcı Faktör Değerleri

Değişkenler	VIF
Kendine_Güven3	1.255
Kendine_Güven4	2.096
Kendine_Güven5	2.611
Kendine_Güven6	1.945
Kendine_Güven7	1.801
Kendine_Güven8	3.805
Kendine_Güven9	3.214
İş_Ayrılma1	3.015
İş_Ayrılma2	3.636
İş_Ayrılma3	3.368
İş_Güv3	1.324
İş_Güv5	2.165
İş_Güv6	3.607
İş_Güv7	3.268

VIF değerlerinin ideal olarak 3’ün altında olması gerekmektedir. Fakat Hair vd. (2017b:143)’e göre baskın görüşün 5’in altında olması gerektiği ve hatta bazı durumlarda 10’un altındaki değerlerin bile kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu kapsamda tablo 5’e bakıldığında tüm değerlerin 3 ve altında olduğu görölmektedir. Dolayısıyla herhangi bir çoklu doğrusallık problemi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Model Uyum Endeksleri

Kullanılan yapısal eşitlik modeli RMSttheta (Root Mean Square Residual Covariance), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ve NFI (Normed Fit Index) değerlerinin modelle uyumlarına ilişkin değerleri içerir (Ali vd., 2018:11). Bu değerlerin hangi aralıktaki olması gerektiğine ilişkin çok fazla görüş olmasına rağmen yaygın olarak kullanılan görüşler řu şekildedir: RMSttheta değerinin 0,12’nin altında (Byrne, 2008), NFI değerinin 0,90’ın üzerinde (Henseler vd., 2016) ve SRMR değerinin de 0,10’dan daha düşük olması beklenir (Hu ve Bentler, 1998:449). Tablo 6’da ilgili değişkenlere yönelik değerler yer almaktadır.

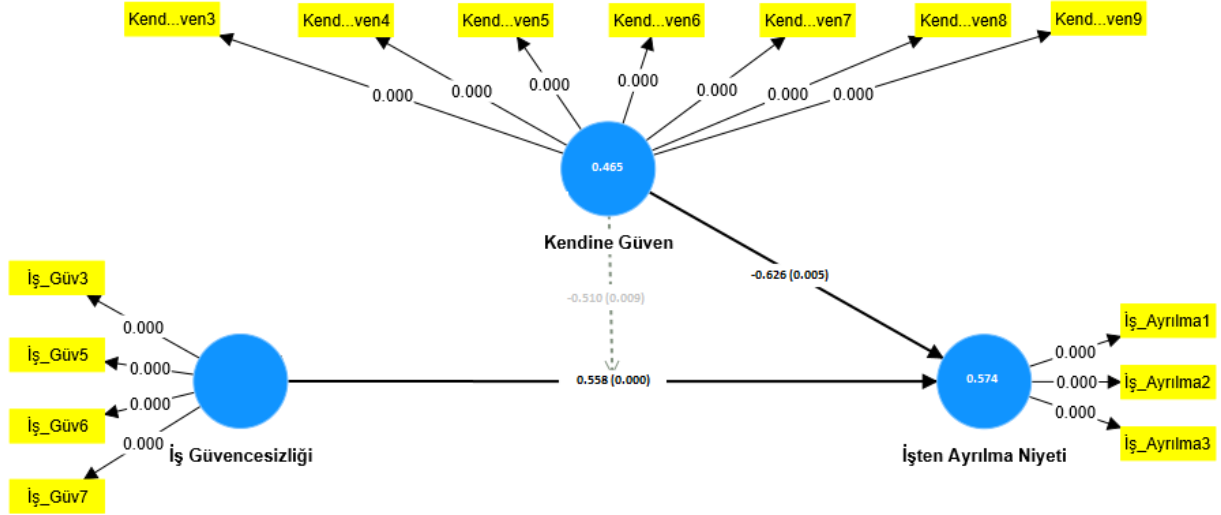
Tablo 6. Model Uyum Endeksleri

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.907	0.907
RMSttheta	0.559	0.567
NFI	0.984	0.976

Tablo 6 incelendiğinde tüm değerlerin belirtilen aralıklar dahilinde olduğu görölmekte ve model endekslerle uyum göstermektedir.

Yol Analizi (Yapısal Model)

Tüm ön koşullar geerleştiği için artık yapısal model kurgulanabilir. Yapısal modelde iş güvencesizliğinin kendine güvene, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisine, kendine güvenin işten ayrılma niyetine etkisine ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güvenin ılımlaştırıcı etkisi araştırılmıştır. şekil 2 de yapısal model yer almaktadır.



Şekil 2. Yapısal Model

Şekil 2'ye bakıldığında ilişkilere yönelik yol katsayıları ile p değerleri yer almaktadır. Yol katsayıları ilişkinin yönü ve derecesine yönelik bilgi verirken p değeri de ilişkinin anlamlı olup olmadığını gösterir. Şekil 2 incelendiğinde kurgulanan ilişkilerin hepsinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Şekil 2 de yer alan modelin p değerleri ve t istatistiklerine ilişkin yeniden örnekleme testi değerleri ise tablo 7 de görülmektedir.

Tablo 7. Yeniden Örnekleme Testi (Bootstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kendine Güven -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.266	-0.270	0.095	-2.788	0.005
İş Güvencesizliği -> İşten Ayrılma Niyeti	0.458	0.453	0.094	4.856	0.000
İş Güvencesizliği -> Kendine Güven -> İşten Ayrılma Niyeti	-0.108	-0.116	0.048	-2.260	0.009

Tablo 7 incelendiğinde hem p değerlerinin hem de t istatistiklerinin olması gereken aralıklar içerisinde yer aldığı görülmektedir. P değerleri %95 anlamlılık düzeyinde olduğu ve t değerlerinin de 1.96 dan büyük olduğu görülmektedir.

Bulgular

Şekil 2 ile tablo 7 detaylı incelendiğinde iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki görülmektedir. Bu değişkenlerin p değerine bakıldığında iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte ilişkinin yönünü anlayabilmemiz için yol katsayısına bakılması gerekmektedir. İki değişken arasındaki yol katsayısı değeri 0.558 olarak görülmektedir. Bu değer iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu sonuç H_1 hipotezimizi de desteklemektedir.

Bir başka ilişki de kendine güven ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Bu değişkenler arasındaki p değeri incelendiğinde iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iki değişken arasındaki ilişkinin yönü hakkında bilgi sahibi olabilmek için değişkenler arasındaki yol katsayısına bakılması gerekmektedir. İki değişken arasındaki yol katsayısı -0.626 olarak ölçülmüştür. Bu durum kendine güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışanların kendine güvenleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu durum H_2 hipotezimizi de desteklemektedir.

Son olarak çalışmamızın da başlığı olan iş güvencesizliğiyle işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güven değişkeninin ilmlaştırıcı etkisi olup olmadığıdır. bu ilişki ağı incelendiğinde iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güvenin anlamlı bir etkisi olduğu p değerinden anlaşılmaktadır. Bu

ilişkinin yönünü anlayabilmek için ise yine yol katsayısına bakılması gerekmektedir. yol katsayısı incelendiğinde değerin -0.510 olduğu grlmektedir. Bu durum iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güvenin negatif anlamda etki ettiğini ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle iş güvencesizliği arttıka işten ayrılma niyetini tahmin etmede kendine güven negatif olarak ılımlaştırıcı rol oynamaktadır. Bu durum son hipotezimiz olan H₃ hipotezini de desteklemektedir.

Tartışma, Sonuç ve neriler

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde iş güvencesizliği algısıyla işten ayrılma niyeti arasında pozitif korelasyon olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum şirketlerin insan kaynakları politikalarını yeniden gözden geçirmeleri gerektiğini göstermektedir. Çünkü şirketlerin sunmuş olduğu imkanlar ve çalışma koşulları özellikle bu çalışmadaki gibi hizmet sektöründe çalışanlarda iş güvencesizliğine yol açmaktadır. Bu güvencesizlik çalışanları işten ayrılma davranışına itmektedir. Aslında otel işletmelerindeki yüksek personel devir hızının nedenlerinden birisinin de algılanan yüksek iş güvencesizliği olduğu söylenebilir. Yüksek devir hızı sadece çalışanlar için olumsuz bir durum değil, aynı zamanda işverenler içinde oldukça büyük bir problemdir. Çünkü işgören devir hızının artması düşük performans göstergelerinden birisidir.

Kendine güven ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif korelasyon olduğu gzlemkenmiştir. Bu durum kendine güveni yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu anlamına gelir. Bir diğer ifadeyle işletmelerin çalışanların kendilerine güven oluşturacağı iş ortamlarını sağlamaları, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına uygun ödeme, promosyon, terfi gibi imkanların sağlanmasını gerekli kılmaktadır.

Çalışmanın başlığını da oluşturan iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde kendine güvenin negatif ılımlaştırıcı etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanlarda oluşan iş güvencesizliği algısının önlenmesinde kendine güveni yüksek olan çalışanlarda işten ayrılma niyetini ılımlaştırdığı gözlemlenmiştir. Bir diğer ifadeyle kendine güven iş güvencesizliği yüksek olan sektörlerde işten ayrılma niyetini kontrol etme noktasında işletmeler için önemli bir araç olarak kullanılabilir. Bu durum özellikle esnek sözleşmelerin ya da yarı zamanlı işlerin yoğun olduğu sektörlerde kendine güveni yüksek olan çalışanların istihdam edilmesi ya da mevcut çalışanların kendisine olan güvenlerini artıracak bir örgüt ortamı geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Son olarak ilerideki çalışmalar için kendine güvenin gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma niyetine etkisi çalışılabilecek bir alan olarak ön plana çıkmaktadır. Bir başka konuda nitel ve nicel iş güvencesizliği faktörlerinin gönüllü ve gönülsüz işten ayrılmaya etkileri yapısal eşitlik modellemesiyle ölçülebilir.

Etik Beyan

"*İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kendine Güvenin İlimlaştırıcı Rolü.*" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 22.03.2023 tarih ve 03 sayılı toplantısında alınmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşitirdir.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar atışması söz konusu değildir.

Kaynakça

- Abbasi, S. M., Hollman, K. W. and Hayes, R. D. (2008). Bad bosses and how not to be one. *Information Management Journal*, 42: 52-56
- Ahmad, B., Shahid, M., Huma, Z.E. and Haider, S. (2012). Turnover intention: An HRM issue in textile sector, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3: 125-130.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International journal of contemporary hospitality management*, 30(1), 514-538.
- Anderson, M. J. ve Cohen, M. W. (1977). Nerve - induced and spontaneous redistribution of acetylcholine receptors on cultured muscle cells. *The Journal of Physiology*, 268(3), 757-773.
- Andolsen, B. H. (2009). *The new job contract: Economic justice in an age of insecurity*. Wipf and Stock Publishers.

- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. ve Nwokorie, C. (2020). Flexible working arrangements and organizational performance: An overview. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 50-59.
- Aziz-Ur-Rehman, M. ve Siddiqui, D. A. (2019). Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector universities employees of Pakistan. *Available at SSRN 3510918*.
- Bhalla, J. (2016). Impact of flexible work arrangements on productivity in Indian IT sector: A study. *IPE Journal of Management*, 6(1), 80.
- Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Byrne, B.M. (2008). *Structural Equation Modeling with EQS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York, NY: Psychology Press.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538.
- Chin, W., Guo, Y.-L. L., Hung, Y.-J., Hsieh, Y.-T., Wang, L.-J., and Shiao, J. S.-C. (2019). Workplace justice and intention to leave the nursing profession. *Nurs. Ethics* 26, 307–319. doi: 10.1177/0969733016687160
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty-humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6), 554-569.
- Cobb, S., McFarland, D., Kasl, S. V. ve Brooks, G. W. (1970). On the relationship among variables in a longitudinal study of people changing jobs. In *Proceedings of the 5th International Scientific Meeting of the International Epidemiological Association*. Belgrade: Savremena Administracija Publishing House (pp. 260-4).
- Coopersmith, S. (1965). *The antecedents of self-esteem*. Princeton.
- Cotton, J. and Tuttle, J. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academic Management Review*, 11:55-70
- De Menezes, L. M. ve Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- De Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., and Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Serv. Res.* 17:21. doi: 10.1186/s12913-016-1949-6
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- Eurobarometer, F. (2011). *Attitudes of European entrepreneurs towards eco-innovation*. Vol.
- Fernandez-Lafuente, R., Armisen, P., Sabuquillo, P., Fernández-Lorente, G. ve Guisán, J. M. (1998). Immobilization of lipases by selective adsorption on hydrophobic supports. *Chemistry and physics of lipids*, 93(1-2), 185-197.
- French, J.R.P., Jr. ve Caplan, R.D. (1972). *Organizational Stress and Individual Strain*. in A.J. Marrow, ed., *The Failure of Success*, AMACOM, New York.
- Ganster, D. C. ve Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271.
- Govender, L., Migiro, S. O. ve Kyule, A. K. (2018). Flexible work arrangements, job satisfaction and performance. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(3 ()), 268-277.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2. Baskı)*. Los Angeles: Sage.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. (2016). *Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines*. *Industrial Management & Data Systems*. 116. 2-20. 10.1108/IMDS-09-2015-0382, Retrieved 25.08.2019 from Emerald Database.
- Hu, L.-t., ve Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO reports*, 20(1), e47435.
- Jex, S. M. ve Elacqua, T. C. (1999). Self - esteem as a moderator: A comparison of global and organization - based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 71-81.
- John, W. (2017). Flexible working hours and organizational productivity: Exploring the potential linkage. *AIMA Journal of Management and Research*, 11(4), 1-7.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.

- Kinnunen, U., Feldt, T. ve Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: Evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 617-632.
- Kivimäki, M. ve Kalimo, R. (1996). Self-esteem and the occupational stress process: Testing two alternative models in a sample of blue-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 187.
- Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Korman, A. K. (1966). "Consideration," "initiating structure," and organizational criteria: A review. *Personnel Psychology*.
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(1p1), 31.
- Korman, A. K. (1971). Organizational achievement, aggression and creativity: Some suggestions toward an integrated theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 593-613.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1(1), 50-63.
- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K. ve Sverke, M. (2014). Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 680-692.
- Lee, C., Huang, G. H. ve Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N., and Chiou, S. T. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: a structural equation modelling approach. *J. Adv. Nurs.* 74, 677–688. doi: 10.1111/jan.13481
- Loi, R., Hang-Yue, N., and Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *J. Occup. Organ. Psychol.* 79, 101–120. doi: 10.1348/096317905X39657
- MacIntosh, E. W., and Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Manag. Rev.* 13, 106–117. doi: 10.1016/j.smr.2009.04.006
- Mahomed, F. E., and Rothmann, S. (2020). Strength use, training and development, thriving, and intention to leave: the mediating effects of psychological need satisfaction. *S. Afr. J. Psychol.* 50, 24–38. doi: 10.1177/0081246319849030
- Meriläinen, M., Nissinen, P., and Kõiv, K. (2019). Intention to leave among bullied university personnel. *Int. J. Educ. Manag.* 33, 1686–1704. doi: 10.1108/IJEM01-2018-0038
- Otterbach, S. ve Sousa-Poza, A. (2016). Job insecurity, employability and health: an analysis for Germany across generations. *Applied Economics*, 48(14), 1303-1316.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Price, J.L. and Mueller, C.W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24: 543-65.
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S. ve Jaber, J. (2016). Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines?. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 172.
- Richter, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C. ve Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816-829.
- Rosenberg (1965) General Self-Esteem Scale. *Psychological Assessment*, 27(2), 621–635.
- Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Watson, R., et al. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *J. Nurs. Manag.* 27, 946–954. doi: 10.1111/jonm.12745
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J. ve Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of educational research*, 46(3), 407-441.
- Simpson, C. K. ve Boyle, D. (1975). Esteem construct generality and academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 897-904.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on metaanalytical findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of vocational Behavior*, 15(3), 316-346.
- Vujičić, D., Jovičić, A., Lalić, D., Gagić, S. ve Cvejanov, A. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633-652.
- Vulkan, P., Salonemi, A. ve Anna, V. (2015). Job insecurity and mental well-being in Finland, Norway, and Sweden. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(2), 33-53.

- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, employment and society*, 31(4), 567-585.
- Wiener, Y., Muczyk, J. P. ve Martin, H. J. (1992). Self-esteem and job involvement as moderators of the relationship between work satisfaction and well-being. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(4), 539.
- Yamaguchi, Y., Inoue, T., Harada, H., and Oike, M. (2016). Job control, workfamily balance and nurses' intention to leave their profession and organization: a comparative cross-sectional survey. *Int. J. Nurs. Stud.* 64, 52–62. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.09.003

EXTENDED ABSTRACT

There are many definitions of Job Insecurity in the literature, but one of the most comprehensive and widely accepted definitions was made by Greenhalgh and Rosenblatt. According to them, job insecurity is the feeling of powerlessness in maintaining the desired continuity of the job situation (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Based on this definition, it can be understood that job insecurity is subjective since there is a perception in the explanation. Self-esteem is a crucial factor in the response to perceived job insecurity. There have been many studies in the literature on this concept, especially on personality factors and their effect on job insecurity (Brocker, 1988; French ve Caplan, 1972; Ganster ve Shaubroeck, 1991; Cobb et al., 1970; Kivimaki ve Kalimo, 1996; Tharenou, 1979). Self-esteem refers to an individual's general self-evaluation of his competencies (Rosenberg, 1965). It is the self-evaluation and descriptive conceptualization individuals make and maintain about themselves. In this sense, self-esteem is a personal evaluation reflecting what individuals think about themselves. According to Korman (1970), self-esteem reflects the degree to which an individual sees himself as a competent person who meets his needs; therefore, the individual with high self-confidence has "a sense of personal competence and a sense of having fulfilled needs in the past" (Korman, 1966: 479). Firms face challenges in retaining employees in the organization to achieve organizational goals. On the other hand, employees are looking for safer and safer working conditions. Employees with a negative perspective on this issue may intend to leave the organization. *Turnover intention* can be defined as how long an employee wants to stay in an organization (Ahmad et al., 2012). Turnover intention indicates an individual's perceived probability of staying or leaving the organization (Cotton ve Tuttle, 1986). Tett and Meyer (1993) define turnover intention as a conscious and deliberate willingness to leave the organization. This study measured the effect of job insecurity on turnover intention and the moderating role of self-esteem. As a method, the Smart-PLS structural equation model was established. The reason for choosing this method is that it is very successful in resolving the complex relationship between more than two variables. The scales of the variables used in the theoretical model can be listed as follows. In order to measure the perception of job insecurity, Hellgren et al. (1999) 's job insecurity scale, which consists of seven questions, was used. Rosenberg's (1965) nine-dimensional self-esteem scale was used to measure the perception of self-esteem, and Mobley et al. (1978) three-question turnover intention scale was used to measure the intention to leave. Within the framework of these scales, the following hypotheses were formed in the study: H₁: There is a significant relationship between job insecurity and turnover intention. H₂: There is a significant relationship between self-esteem and turnover intention H₃: Self-esteem has a moderating role in the effect of job insecurity on turnover intention. The population of this study consists of employees in 5-star hotels in Afyonkarahisar. The reason for choosing hotel businesses is that they can measure the variables in the study more accurately, mainly due to the high staff turnover rate and the flexibility of employment contracts. Questionnaires were conducted face-to-face with hotel employees, who were thought suitable for the research problem, using the purposive sampling method. In the study, 135 questionnaires were collected, and 15 were excluded since they were unusable for various reasons during the data entry into the program. When Figure 2 and Table 7 are examined in detail, the relationship between job insecurity and turnover intention could be seen. When the p-value of these variables is examined, it is observed that there is a significant relationship between them. However, to understand the direction of the relationship, it is necessary to look at the coefficient of direction. The path coefficient value between the two variables is seen as 0.558. This value shows a significant and positive relationship between the two variables. In other words, the higher the job insecurity, the higher the turnover intention. This result supports our H₁ hypothesis. Another relationship is whether there is a significant relationship between self-esteem and turnover intention. When the p-value between these variables is examined, it is seen that there is a significant relationship between the two variables. However, it is necessary to look at the path coefficient between the variables to know the direction of the relationship between the two variables. The path coefficient between the two variables was measured as -0.626. This indicates a negative relationship

between self-esteem and turnover intention. In other words, as employees' self-esteem increases, their turnover intention decreases. This also supports our H₂ hypothesis. Finally, the title of our study is Whether the Self-confidence Variable Moderates the Effect of Job Insecurity and Turnover Intention. When examining this relationship network, it is understood from the p-value that self-esteem significantly affects job insecurity's effect on turnover intention. In order to understand the direction of this relationship, it is necessary to look at the path coefficient again. When the path coefficient is examined, it is seen that the value is -0.510. This indicates that self-esteem negatively affects the effect of job insecurity on turnover intention. In other words, as job insecurity increases, self-esteem negatively modifies in predicting turnover intention. This also supports our last hypothesis, the H₃ hypothesis.