

ALGILANAN İŞ GÜVENCESİNİN, İŞ TATMİNİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

ANALYZING THE EFFECTS OF PERCEIVED JOB SECURITY ON JOB SATISFACTION ORGANIZATIONAL LOYALTY AND INTENTION TO LEAVE

Yrd.Doç.Dr.Kemal POYRAZ¹
Uzm.Bülent KAMA^{**}

ÖZET

Çalışma hakkının korunması ve işverenlerin bu konudaki keyfi uygulamalarının sınırlandırılarak, engellemesini kapsayan iş güvencesi konusu, son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve durgunlukların getirdiği belirsizlikler ve değişen rekabet koşulları sonucu, çalışanlar açısından yaşanan olumsuzluklarla birlikte giderek artan bir önem kazanmıştır.

Bu bağlamda iş güvencesi konusunun çalışanlar üzerindeki olası etkilerinin ortaya konulmasının önemli olduğu düşünülmekte olup; iş ortamı ve işlerinin geleceğine ilişkin belirsizliklerle birlikte bu konudaki endişelerinin giderilerek çalışanlara huzurlu ve güvenli bir iş ortamı yaratılmasının örgütsel değişkenler üzerinde çeşitli etkilere neden olacağı, uygunsuz iş davranışlarını ve ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyerek, engelleyeceği; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ise olumlu yönde etkileyeceği, bunun sonucunda etkinlik ve verimlilik artışlarının sağlanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş, söz konusu etkileri ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla çeşitli istatistikî analizler yapılmıştır.

ABSTRACT

As a result of the re-structuring efforts of organizations parallel to uncertainties and changing conditions of competition caused by economic crises and stagnation in recent years, job security issue which covers the protection of work right and restriction of arbitrary

¹ DPÜ İİBF İşletme Bölümü

^{**} DPÜ SBE Yüksek Lisans Öğrencisi

applications/implementations of employers regarding this subject, gained gradually importance while it brings negative effects for employees.

In this direction, exposure of the possible effects of job security on employees is considered as important. Creating reliable and comfortable working environment by removing the concerns of employees about uncertainties of working environment and the future of their job will have various effects on organisational variables.

In this study, the effects of job security on job satisfaction, organizational loyalty and intention to leave has been examined and various statistical analysis has been done in order to reveal the relationships between mentioned effects and variables.

İş Güvencesi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti.
Job Security, Job Satisfaction, Organizational loyalty and Intention to leave

1. GİRİŞ

Son yıllarda dünya genelinde bir çok ülkede ve Türkiye’de yaşanan ekonomik krizler ve belirsizliklerle birlikte, küreselleşme paralelinde rekabet koşullarında meydana gelen değişiklikler çalışan-işveren ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmış, bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde azalması olmuştur. Daha önceki istikrarlı dönemlerde çeşitli şirket politikaları ve yasal düzenlemelerle korunan çalışanlar, artan belirsizlik ve rekabete daha esnek örgütler haline gelerek uyum sağlamaya çalışan şirketlerin koruyucu politikalarını terk etmeleri ve birçok ülkede yasal düzenlemelerin yeni işveren uygulamalarını destekleyici bir nitelik almasıyla birlikte korumasız kalmışlar ve bu durum çalışanların psikolojilerini derinden etkilemiştir. (Önder ve Wasti, 2003, s.639).

Bu paralelde, çalışanlar üzerindeki olası etkileri dikkate alındığında, iş güvencesi konusunun örgütler açısından son derece önem arz ettiği ve iş güvencesi ile örgütsel değişkenler arasında önemli ilişki ve etkileşimler olabileceği; iş ortamı ve işlerinin geleceğine ilişkin belirsizliklerle birlikte bu konudaki endişelerinin giderilerek, çalışanlara huzurlu ve güvenli bir iş ortamı yaratılmasının örgütsel değişkenler üzerinde çeşitli etkilere neden olacağı, uygunsuz iş davranışlarını ve ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyerek, engelleyeceği; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ise olumlu yönde etkileyeceği, bunun sonucunda etkinlik ve verimlilik artışlarının sağlanabileceği düşünülmektedir.

Diğer taraftan, işlerinin devamı ve geleceğine ilişkin olarak güvensizlik hisseden çalışanların, örgütlerine olan güvenleri ile birlikte bağlılık ve tatminlerinin de olumsuz yönde etkileneceği, içinde buldukları psikolojik durum itibarıyla uygunsuz iş davranışları sergileyebilecek çalışanların, iş güvencesi konusunda kendilerini daha rahat hissedebilecekleri alternatif iş arayışı içerisine girebilecekleri düşünülmektedir.

Bu doğrultuda bu çalışmada ele alınan konu, “çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten

ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesidir”. Bu amaçla literatürden yararlanarak geliştirilen araştırma modeli doğrultusunda ileri sürülen hipotezler, bir kamu kurumunun ve bir özel sektör işletmesinin çalışanlarından, tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilen toplam 211 denekten anket yoluyla toplanan veriler kullanılarak test edilmişlerdir. Hipotezlerin testi aşamasında t-testi, tekli ve çoklu regresyon, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi gibi istatistikî yöntemler kullanılmıştır.

2. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

Çoğu zaman, doktrinde çalışma hakkının korunması anlamında da kullanılan “iş güvencesi kavramı” temelde, geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanların, geçerli bir neden olmaksızın, işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, iş ilişkisini yasal zemine çekerek, hizmet akdinin çalışan açısından dayanıksız niteliğini bertaraf eden ve hizmet ilişkisine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeleri içermektedir (Kaya, 2002a).

İş güvencesi kavramının arka planında ekonomik, sosyal ve bireysel gerçekler yatmakta olup, iş güvencesi iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin ifadesi sayılmaktadır. Çünkü, yasalarda taraflara tanınan eşit fesih yetkisi kuramsal kalmakta ve uygulamada yaşama geçirilememektedir (Demir, 1999, s.31).

İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın işveren tarafından feshedilebilmesi, çalışan açısından iki olumsuz durumu birden yaratmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışma koşullarının çalışan aleyhine değişmesi (işverenin haksız uygulamalarına karşın işten çıkartılma korkusu ile çalışanın hakkını arayamaması), ikincisi ise; çalışanın gelirini kaybetmesi ile kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin yaşamının maddi açıdan tehlikeye düşmesi olasılığıdır (Kaya, 2002a).

Çalışanın geleceğine güvenle bakması, çalışanlarla işverenler arasındaki çalışma barışının oluşması ve işletmelerde etkinlik ve verimlilik artışları sağlanmasının yanında, toplumsal denge ve değerlerin korunması açısından da son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

3. İŞ GÜVENCESİNİN YARARLARI

İş güvencesi, çalışana kanunun kendisine sağladığı herhangi bir çıkarını arayabilmesi olanağını sağlamaktadır. İş güvencesinin olmayışı nedeniyle çalışan, işveren tarafından verilen ancak iş sözleşmesinde bulunmayan ve yasaya aykırı olan talimatları da yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Aslında yasaya aykırı olan bir talimatın çalışan için itaat etme zorunluluğu doğurmaması ve yerine getirilmemesi durumunda hiçbir yaptırım olmaması gerekirken, iş güvencesinin bulunmamasından dolayı,

çalışan yasaya, toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmesine aykırı da olsa, işten atılma korkusu ile kendisinden istenileni yapmak zorunda kalmaktadır.

Ancak iş güvencesinin sağlandığı, yani çalışanın keyfi fesihlere karşı korunduğu bir yasal düzende, yalnızca bireysel haklar değil, kolektif hak ve özgürlükler de, açıkçası, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, grev hakkı kavramı ve kurumları gerçek işlevini görebilecektir (Taşkent, 2002, s.12).

Diğer taraftan iş güvencesi iş yerinde çalışma veriminin ve üretim kalitesinin artmasına da direkt olarak etki edecek niteliktedir. Böylelikle çalışan işletme ile bütünleşecek, bir çıkar birliği sağlanarak işyerlerinde gerçek bir çalışma barışı kurulabilecek ve işletmenin rekabet gücü artırılacaktır.

İş güvencesinin önem kazandığı bir diğer husus da; “kayıt dışı ekonomi”nin, dolayısıyla işverenler arasındaki haksız rekabetin önlenmesindeki yararlarıdır. Şöyle ki; aynı ürünü aynı piyasada satmaya çalışan iki işverenden birisi sendikasız ve sigortasız çalışanları istihdam ediyor, hatta piyasadaki koşullardan ve işsizlikten dolayı çalışanlarına asgari ücretin bile altında ücret ödüyorsa, bu işveren ile kayıt içi faaliyet gösteren ve dürüst çalışan işveren arasında, üretim maliyetleri açısından ikincisinin aleyhine olan büyük bir fark olacaktır. Bu yolla oluşan haksız rekabetin önlenmesi için, kayıt dışı çalışan işverenin çalışanlarının da –işten çıkartılma endişesi yaşamadan- sendikaya üye olabilmeleri, sigorta kayıtlarının yaptırılmasını isteyebilmeleri ya da asgari ücret talep edebilmeleri gerekir. Söz konusu endişe veya korkuyu giderecek yol, iş güvencesidir. Ayrıca, kaçak çalışan işyerleri kayıt altına alındığında devletin vergi gelirlerinde de artış sağlanacaktır (Taşkent,2002, s.14).

4. İŞ GÜVENCESİNİN GELİŞİMİ VE UYGULAMALAR

19. Yüzyıldan bu yana iş güvencesi, başta Avrupa ülkeleri olmak üzere, bir çok ülkede mevcut ekonomik kuramın (liberal iktisat kuramı), ruhuna uygun olarak başta medeni yasalarda, daha sonra alana özgü iş yasalarında yer almaya başlamıştır. Zaman içerisinde değişik ülke uygulamalarıyla, geleneksel yasası içerisinde sürekli gelişen iş güvencesi hakkı başlangıç aşamasında;

- keyfi işten çıkarmaları denetlemek,
- ekonomik gerekçelerle toplu işten çıkarmanın çalışana yüklediği maliyeti en aza indirmek,
- sendikaya üye olmak veya ırk ve cinsiyet benzeri alanlarda, ayrımcılığı engellemek,
- işverenin işten çıkarma nedeni ile büyük mali bedel ödemek zorunda kaldığı yargı kararlarına karşı, koruyucu ve düzenleyici bir çerçeveye oluşturmaktır.

Günümüzde ise, iş güvencesi başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar sözleşmesi ve ILO'nun sözleşmelerinde ifadesini bulan, temel bir insan hakkı olarak görülmektedir. Çalışma hakkı ve çalışma hakkının korunması, iş güvencesi kavramı üzerinde değer bulmakta ve işverenin istediği anda her hangi bir haklı gerekçe göstermeden çalışmanı işten atma gücü, insan hakları ihlali ve yasadışı olarak değerlendirilmektedir (Kaya,2002b).

Konu Türkiye açısından ele alındığında; Dünyanın bir çok ülkesinde geçerli olan iş güvencesinin Türk çalışma yaşamında olması gerektiği şekilde sağlanamadığı, özellikle ekonomik krizler ve takip eden dönemlerde çok miktarda çalışanın işten çıkartıldığı görülmektedir(Koç,1999, s.3). Bugün gelinen noktada ise, Türkiye'nin en önemli ekonomik sorunlarından birisi işsizlik sorunudur denilebilir. Küreselleşme paralelinde ekonomideki yeniden yapılanma, siyasi reformlar ve özellikle 2000 yılı Kasım ve 2001 yılı Şubat aylarında yaşanan ekonomik krizler sonucu işten çıkarılmalar ve yeni istihdam alanlarının yaratılamaması, Türkiye'deki işsizliğin boyutlarını önemli bir düzeye yükseltmiştir. (Yılmaz, 2004, s.14).

5. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini örgütsel araştırmaların son kırk yılında en fazla çalışılan konulardan birisidir. Araştırmacılar çoklu boyut ve yönleri ile hem global bir yapı hem de bir kavram olarak tatmini tanımlamışlar ve ölçmüşlerdir. Genel olarak iş tatmini bir işe, bir nesneye doğru genel bir tutum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Genel kabul görmüş bir tanıma göre iş tatmini; “kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi” olarak tanımlanmaktadır (Erdil ve Keskin,2003, s.14).

Başka bir ifade ile, iş tatmini, bireyin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutumudur (Özdevecioğlu,2003,s.695). Karşılaştırma sonucu, bireyin beklentileri doğrultusunda ise iş tatmininden söz edilirken, tersi durumda iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. Çalışanların iş tatmininin sağlanması öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemlidir. Örgütler açısından ise iş tatmininin sonuçları, uygunsuz iş davranışlarının önlenmesi, nitelikli çalışanların örgütte kalmasının sağlanması, performansla birlikte etkinlik ve verimlilik artışları ve yapılan işi nitelikli olmasıdır. Son olarak iş tatmini, çalışanların örgütsel davranışlarına olan etkileri dolayısıyla işletme yönetimine sorunların çözümü konusunda ışık tutarak örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse çalışanları açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003, s.15) .

Bireylerin tatminleri, tamamen gereksinimleri ve bu doğrultudaki beklentileri ile ilgili olup, söz konusu gereksinimler fizyolojik ve psikolojik olmak üzere sınıflandırılmışlardır. Fizyolojik gereksinimler tatmin edildikçe azalırken, psikolojik gereksinimler tatmin edildikçe artmaktadır. Bu paralelde, çalışanların iş tatminlerinin ve buna bağlı olarak güdülemelerinde süreklilik sağlanmasının, iş yerlerine olan bağlılığı da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İş tatminsizliği durumunda ise çalışan uygunsuz iş davranışları sergilemekte, etkinlik ve verimliliğinin olumsuz etkilenmesiyle birlikte bozulan sağlığı nedeniyle de örgüte bir maliyet getirmektedir.

Düşük düzeyli iş güvencesi algısı veya başka bir ifade ile iş güvencesizliği çalışanın gelecek olayları kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkileyerek, iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İş yeri ve iş güvencesi çalışanların ve işverenlerin öncelikli sorunudur; çünkü çalışanların davranışlarını, ruhsal sağlıklarını ve işle ilgili beklentilerini büyük oranda etkilemektedir. Örgüt tarafından sağlanmaya çalışılan ve iş temelli destek olarak da nitelendirilebilen iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş tatminsizliği ve uygunsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı hedefler (Lim, 1996, s.173).

6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaç ve değerlerini benimsemeye olan inancı ve örgüt yararına çaba sarfetmeye olan istekliliğidir (Ashford, Lee ve Bobko,1989, s.808). Bireyler açısından örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliği ve çalışanın mutluluğunu etkilemekte, bağlılığı yüksek olan çalışanlar, düşük olanlara oranla daha fazla örgütte kalma niyeti taşımakta ve daha çok çaba sarfederek, yüksek performans sergilemektedir. Diğer taraftan düşük düzeyli örgütsel bağlılık devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve yüksek oranlı işgücü devri ile ilişkilendirilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003,s.14). Bireyin çalışacağı yer olarak seçtiği örgütün kendisine sağladığı olanak ve yararları değerlendirerek, örgütle arasındaki bağı vurgulayan örgütsel bağlılık, çalışanlar ve örgütler açısından olumlu sonuçlar getirmesi bakımından oldukça önemlidir (Ceylan,2002,s.59). Örgütsel bağlılığı sağlanmış, yüksek performanslı ve konusunda uzman bir çalışanın örgütüne uzun süreli katkısının devamının, verimlilikle birlikte rekabet gücü artışı da sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir etkileşim vardır. Örgütsel bağlılık iş tatminini olumlu yönde etkilerken, iş tatmini de örgütsel bağlılığı aynı yönde etkiler. Başka bir ifade ile; işlerinde tatmin olan çalışanlar örgütlerine daha çok bağlı olma, tatminsiz çalışanlar ise, örgüte zarar verebilecek davranış gösterme eğilimindedirler.

Düşük düzeyli iş güvencesi algısının iş tatminini olduğu gibi, örgütsel bağlılığı da olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Nitekim araştırmalar da göstermektedir ki; iş ortamı ile ilgili belirsizlik ve iş güvencesinin olmayışı iş tatminsizliği ve psikolojik rahatsızlıklarla birlikte

daha düşük bağlılık oranlarına neden olmaktadır (Kömürçüoğlu,2004,s.3). İş güvencesinin düşük düzeyli olarak algılanması veya iş güvencesizliği, çalışanlarda işlerine ilişkin özelliklerin tehdit altında veya işlerinin güvence açısından riskli olduğuna veya her ikisine de neden olabilecek şekilde, örgütleri tarafından aralarındaki psikolojik sözleşmenin tek taraflı olarak bozulduğuna dair yansımaları neden olabilir. Çalışanlar örgütlerine karşı güvensizlik hissettiklerinde bir sonraki aşama örgütsel bağlılıklarının azalmasıdır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989, s.817).

Örgütler açısından maliyet getirici ve zaman kaybettirici olan, aynı zamanda örgütteki çalışma grupları arasındaki sosyal ilişkileri zedeleyerek, çalışanların morallerini bozan ayrılma davranışının bir önceki basamağı olan işten ayrılma niyeti, çalışanın işinden henüz ayrılmamış olması ve örgütte kalarak, örgüt için çalışmasının devamının sağlanması fırsatı vermesi açısından örgüt için oldukça önemlidir (Daloğlu,2002) İyi eğitilmiş, konusunda uzman bir çalışanın işten ayrılmasıyla birlikte, örgüt açısından onun yetiştirilmesi için katlanılan maliyetler boşa harcanan zarara dönüşmektedir(Khatri, Budhwar and Fern, 1999). Bu yüzden konularında yetişmiş çalışanların tatmin ve bağlılıklarının sağlanarak, ayrılma niyetinin oluşmasına engel olmak ve söz konusu çalışanların örgüt içerisinde kalmasını sağlamak, örgütün verimlilik ve etkinliği açısından son derece önemlidir.

İşten ayrılma niyeti, iş tatmini ile negatif bir ilişki içerisinde olup, iş tatmini veya tatminsizliğine bağlı olarak oluşan ayrılma niyeti paralelinde, çalışan öncelikle işini değerlendirerek, iş tatminini sorgulamaktadır. Sonucun olumsuz olması halinde, işe ve işyerine karşı isteksizlikle birlikte uygunsuz iş davranışları görülmekte, daha sonraki aşama ise oluşan niyet paralelinde işten ayrılmayı düşünmektir (Daloğlu,2002,s.22).

Örgütsel bağlılık çalışanların işyerlerindeki verimlilikleri ve işyerlerinden ayrılma niyetlerini açıklaması sebebiyle, son yıllarda örgütsel davranış literatüründe çok sık incelenen bir konu haline gelmiştir (Wasti,2000,s.401). Örgütsel bağlılık konusunda son dönemde yapılan araştırmaların sonuçları, bağlılığın devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, iş güvencesinin olmayışının veya iş güvencesizliğinin çalışan üzerinde yarattığı gerginlikler, iş gücü devri üzerindeki etkileri nedeniyle önemlidir. Herhangi bir stres faktörü gibi, iş güvencesizliği de stresten tamamen kaçınmak amaçlı bir geri çekilme davranışına neden olabilir (Ashford, Lee ve Bobko, 1989, s.817). 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.

7. METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.

Bu amaçla; çalışanların hali hazırda ve gelecekteki istihdam durumlarını nasıl algıladıkları ve bu algılama düzeylerinin, örgütsel değişkenlerden iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ve değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca, demografik değişkenler itibarıyla iş güvencesi algısı farklılıkları da yapılan analizlerle ortaya konmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklem kütleli oluşturan denekler Ankara’da özel sektörde faaliyet gösteren bir iletişim firması ile Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir kamu kurumunun çalışanları arasından tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilmişlerdir. Bilahare iki ayrı örneklem kütle birleştirilerek birleşik örneklem kütle oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçekler

1) İş Güvencesini Algılama Ölçeği: Çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının ölçülmesinde kullanılan ölçek oluşturulurken, T.Probst tarafından geliştirilen ve Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan “İş Güvencesi Endeksi”nden yararlanılmıştır.

2) İş Tatmini Ölçeği: İş tatmini ölçeği oluşturulurken Paul E.Spector ve Burns K.Robert tarafından ayrı ayrı geliştirilen ve Daloğlu (2002) tarafından kullanılan ölçeklerden ve literatürden yararlanılmış, bazı ifadelerde değişiklik yapılmıştır.

3) Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Ölçek oluşturulurken Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Arzu Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır.

4) Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek oluşturulurken Daloğlu (2002) tarafından 1997 tarihli “Quality Of Employment Survey” adlı çalışmadan alınarak kullanılan ölçekten yararlanılmış, ayrıca literatürden yararlanılarak oluşturulan ifadelere yer verilmiştir.

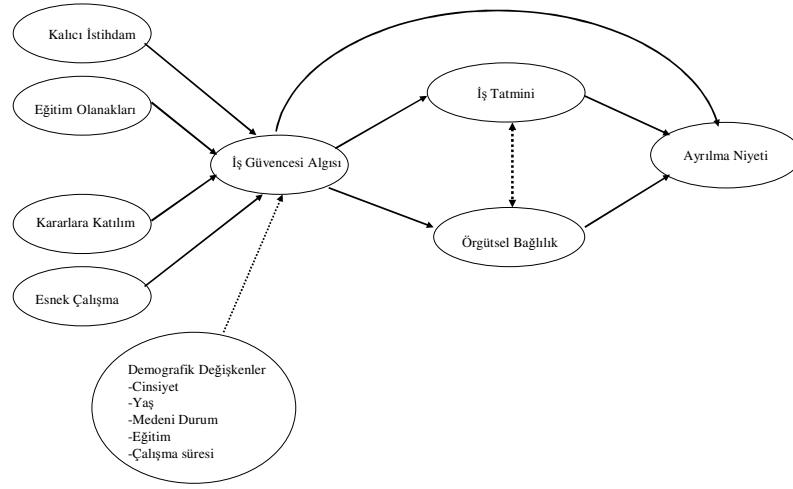
Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen bulgular SPSS 10.0 bilgisayar paket programına girildikten sonra, t-testi, tekli ve çoklu regresyon, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi gibi çeşitli istatistik yöntemler % 1 ve % 5 anlam düzeyi kullanılarak değerlendirilmiştir. Anketin birinci bölümünde yer alan demografik özelliklere ilişkin veriler frekans dağılımına tabi tutulmuş,

ayrıca araştırma konusunu oluşturan iş güvencesi algısı ortalamaları açısından aralarındaki farklılıklar incelenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde yer alan ifadeler öncelikle kendi içlerinde güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, daha sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacı ile uygulanan istatistikî analizlerle ne derece anlamlılık kazandıkları belirlenmiştir. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi 0,01 kabul edilmiş, 0,05 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca belirtilmiştir.

8. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER



Araştırmanın Hipotezleri:

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen **temel hipotezler** şunlardır:

- 1) İş güvencesini algılama düzeyi açısından kamu sektörü ile özel sektör arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 2) Çalışanlara kalıcı istihdam sağlanması ile iş güvencesi algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve çalışanlara kalıcı istihdam sağlanması iş güvencesi algısını pozitif yönde etkiler.
- 3) Çalışanlara kararlara katılım hakkı tanınması ile iş güvencesi algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve kararlara katılım hakkı tanınması, iş güvencesi algısını pozitif yönde etkiler.
- 4) Çalışanlara eğitim olanakları sağlanması ile iş güvencesi algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve çalışanlara eğitim olanakları sağlanması iş güvencesi algısını pozitif yönde etkiler.

- 5) Esnek çalışma ile iş güvencesi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve esnek çalışma uygulaması iş güvencesi algısını pozitif yönde etkiler.
- 6) İş güvencesi algısı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve iş güvencesi algısı iş tatminini pozitif yönde etkiler.
- 7) İş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve iş güvencesi algısı örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkiler.
- 8) İş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve iş güvencesi algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- 9) İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve iş tatmini ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- 10) Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır ve örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
- 11) İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- 12) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı değişkenler olarak analize dahil edildiği durumda, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, aracı değişkenlerin olmadığı, tek başına bağımsız değişken olarak analize dahil edildiği durumdakine oranla daha fazladır.

Araştırmaya yönelik **alt hipotezler** ise aşağıdaki gibidir:

- 13) Cinsiyetler itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 14) Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 15) Çalışanların medeni durumları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 16) Eğitim durumu itibariyle çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 17) İş yaşamındaki toplam çalışma süreleri itibariyle iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 18) İşyeri çalışma süreleri itibariyle iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

9. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1: Deneklerin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu Sektörü	104	49.28
Özel Sektör	107	50.72
Toplam	211	100

Anket toplam olarak 211 kişi üzerinde uygulanmış olup, bunların % 49.28'i kamu, % 50.71'i ise özel sektör çalışanıdır.

Tablo 2: Deneklerin Cinsiyet Durumlarına Göre Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Kadın	16	15.4	60	56.1	76	36.0
Erkek	88	84.6	47	43.9	135	64.0
Toplam	104	100	107	100	211	100

Deneklerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, kamu sektöründe erkeklerin, özel sektörde ise kadınların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin anketin uygulandığı kamu kurumu ile özel sektör işletmesinin yapılan işe yönelik olarak oluşturulan yapılarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3: Deneklerin Yaş Durumlarına Göre Frekans Dağılımı

Yaş	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
18-21	-	-	3	2.8	3	1.4
22-25	10	9.6	40	37.4	50	23.7
26-30	30	28.8	43	40.2	73	34.6
31-35	20	19.2	12	11.2	32	15.2
36-40	20	19.2	5	4.7	25	11.8
41-45	10	9.6	2	1.9	12	5.7
46-50	6	5.8	2	1.9	8	3.8
51 ve Üzeri	8	7.7	-	-	8	3.8
Toplam	104	100	107	100	211	100

Kamu sektöründe 18-21 yaş arası çalışan bulunmamasının nedeninin kamuda işe alımlarda “askerlik yapma koşulu” aranmasından; özel sektörde ise çalışanların çoğunluğunun 30 yaşın altında olmasının özel sektörün daha çok gençlere yönelik olarak istihdam sağlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4: Deneklerin Medeni Durumlarına Göre Frekans Dağılımı

Med. Durum	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evli	78	75	42	39.3	120	56.9
Bekar	25	24	65	60.7	90	42.7
Diğer	1	1.0	-	-	1	0.5
Toplam	104	100	107	100	211	100

Kamu sektörüne oranla özel sektörde bekârların sayısının fazla olmasının nedeninin çalışanların çoğunluğunun genç yaşta olmasından ve

işlerinin geleceğine dair güven duyabilecekleri bir pozisyona ulaşılması paralelinde sorumluluk alma beklentisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 5: Deneklerin Eğitim Durumlarına Göre Frekans Dağılımı

Eğitim Durumu	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İlkokul	2	1.9	1	0.9	3	1.4
Ortaokul	6	5.8	6	5.6	12	5.7
Lise	52	50	25	23.4	77	36.5
Üniversite	42	40.4	75	70.1	117	55.5
Y.Lisans/Dokt.	2	1.9	-	-	2	0.9
Toplam	104	100	107	100	211	100

Özel sektörde çalışanların % 70,1'inin üniversite düzeyi eğitim almış olduğu görülmekte olup, anketin uygulandığı firmamın iletişim sektöründe hizmet veren yeni bir işletme olmasından dolayı iyi eğitimli çalışanlara yöneldiği düşünülmektedir.

Tablo 6: Deneklerin Toplam Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımı

Top.Çal.Süresi	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
0-5 Yıl	24	23.1	67	62.6	91	43.1
6-10 Yıl	23	22.1	23	21.5	46	21.8
11-15 Yıl	14	13.5	11	10.3	25	11.8
16-20 Yıl	22	21.2	4	3.7	26	12.3
20 Yıl ve Üzeri	21	20.2	2	1.9	23	10.9
Toplam	104	100	107	100	211	100

Anketin uygulandığı deneklerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında; kamu sektöründe dengeli bir dağılım söz konusu iken, özel sektörde çoğunluğun 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeninin de, kamu da özel sektöre oranla iş güvencesinin sağlanmış olması ve özel sektör işletmesinin birkaç yıldan beri faaliyet gösteren yeni bir firma olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 7: Deneklerin İşyeri Çalışma Sürelerine Göre Frekans Dağılımı

İşy. Çal.Süresi	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Birleşik Örneklem	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
0-3 Yıl	20	19.2	96	89.7	116	55
4-7 Yıl	32	30.8	6	5.6	38	18
8-11 Yıl	14	13.5	1	0.9	15	7.1
12-15 Yıl	11	10.6	2	1.9	13	6.2
16-20 Yıl	27	26	2	1.9	29	13.7
Toplam	104	100	107	100	211	100

Deneklerin iş yeri çalışma sürelerine ilişkin dağılımlar da toplam çalışma sürelerine paralel bir görünüm vermekte olup, yukarıda da belirtildiği gibi, bu sonucun sektörlerin özelliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Ölçeklerin güvenilirliklerini gösterir Cronbach alfa değerleri, iş güvencesi algısı için 0.9514, iş tatmini için 0.9103, örgütsel bağlılık için 0.7944 ve ayrılma niyeti için 0.7873 olarak hesaplanmıştır.

Hipotezlerin Testi

Araştırma modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler, sonuçların daha anlamlı çıkması açısından anketin uygulandığı iki örneklem kütle birleştirilerek oluşturulan birleşik örneklem kütle üzerinde test edilmişlerdir.

Temel Hipotezlerin Testi

Temel hipotezlerden ilki “t testi” ile analiz edilerek sonucu aşağıdaki tabloda, diğer hipotezlere ilişkin analiz sonuçları ise kurulan tekli ve çoklu regresyon modelleri ile korelasyon tablosunda verilmiştir.

Tablo 8: Sektörler İtibariyle İş Güvencesi Algısı Ortalaması Farklılığı

	Kamu Sektörü Ortalaması	Özel Sektör Ortalaması	t/sig Değeri
İGA	3.72	1.87	15.8 / 0.000

Yukarıdaki değerlere bakıldığında; iş güvencesi algılama açısından kamu sektörünün özel sektöre oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin de, kamu sektöründe çalışanların özel sektör çalışanlarına oranla iş güvencesi konusunda daha rahat olmaları ve kendilerini güvende hissetmeleri olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 9: Öncüllerle İş Güvencesi Algısı Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	A	B	C	D	R ²	Beta	t	Sig.
1	0,806	-	-	-	0,647	0,718	19,655	0,000
2	-	0,367	-	-	0,131	0,345	5,713	0,000
3	-	-	0,396	-	0,153	0,398	6,242	0,000
4	-	-	-	0,097	0,005	8,860E-02	1,407	0,161

** p<0,01, * p< 0,05

Bağımlı Değişken: İş Güvencesi Algısı,

Bağımsız Değişkenler: A: Kalıcı İstihdam B: Kararlara Katılım

C: Eğitim Olanakları D: Esnek Çalışma

Tablo 9’da, 2nci ve 5nci temel hipotezleri kapsayan, ilk dört regresyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Birinci modelde iş güvencesi algısını pozitif yönde etkileyeceği düşünülen ve öncül olarak

değerlendirilen değişkenlerden çalışanlara kalıcı istihdam sağlanmasının, iş güvencesi algısı üzerindeki etkisine bakılmış ve bu etkinin öngörüldüğü gibi pozitif yönde olduğu görülmektedir. İkinci modelde çalışanlara kararlara katılım hakkı tanınmasının, iş güvencesi algısı üzerindeki etkisi araştırılmış olup, bu ilişkinin de pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Üçüncü regresyon modelinde ise çalışanlara geniş eğitim olanakları sağlanmasının, iş güvencesi algısı üzerindeki etkisi incelenmiş, bu ilişki ve etkinin de pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Son olarak dördüncü modelde kriz dönemlerinde uygulanan esnek çalışmanın, iş güvencesi algısı ile ilişkisine bakılmış ve anlam düzeyi dikkate alındığında bu ilişkinin anlamsız olduğu gözlenmiştir.

Sonuç olarak; iş güvencesi algısını olumlu olarak etkileyeceği düşünülen öncüllere (esnek çalışma uygulaması haricinde) ilişkin alınan sonuçlar, Önder ile Wasti'(2003)'yi destekler niteliktedir. Çalışanlara kalıcı istihdam ve eğitim olanakları sağlanması ile örgütteki karar alma süreçlerine katılım hakkının tanınması, beklendiği gibi çalışanların iş güvencesi algılama düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bunların dışında öncül olarak ileri sürülen “esnek çalışma uygulaması” ile iş güvencesi algılaması arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkmamasının nedeninin, esnek çalışma sisteminin bu güne kadar Türk çalışma yaşamında uygulama alanı bulamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 10: İş Güvencesi Algısı İle İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	İş Tatmini	R²	Beta	t	Sig.
İG. Algısı	0.414	0.167	0.227	6.570	0.000

p<0.01

Bağımlı Değişken: İş Tatmini, Bağımsız Değişken: İş güvencesi Algısı

Tablo 10'daki analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.414 ve R² değeri 0.167'dir. İş güvencesi algısı ile iş tatmini arasında “pozitif yönde bir ilişki” vardır. İş tatmininin % 16.7'si p< 0.01 anlamlılık düzeyinde iş güvencesi algısı ile açıklanmaktadır. Beta katsayısı 0.227 ve t değeri p<0.01 anlamlılık düzeyinde 6.570'dir. İlişki ve etki anlamlıdır. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

İş güvencesi algısı ile iş tatmini arasında elde edilen bu ilişki literatürdeki çalışmalarla uyumludur. Özellikle Ceylan ve Demircan'ın aktardığı gibi (2002), Kim 1996 tarihli çalışmada, iş güvencesizliği ile iş tatminsizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu (R=0.48) belirtmiştir. Aynı şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nun yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre de iş güvencesizliğinin iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir.

Tablo 11: İş Güvencesi Algısı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	R²	Beta	t	Sig.
İG Algısı	0.332	0.106	0.158	5.084	0.000

p<0.01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık, Bağımsız Değişken: İş güvencesi Algısı

Yukarıdaki analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.332 ve R^2 değeri 0.106'dır. İş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında "pozitif yönde bir ilişki" vardır. Örgütsel bağlılığın % 10.6'sı $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde iş güvencesi algısı ile açıklanmaktadır. Beta katsayısı 0.158 ve t değeri $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde 5.084'tür. İlişki ve etki anlamlıdır. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

Bu sonuçta literatüre uygun bir sonuç olup, Ashford, Lee ve Bobko (1989) tarafından yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin örgütsel bağlılık ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Beta= -.44, $p<0.01$).

Tablo 12: İş Güvencesi Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti	R ²	Beta	t	Sig.
İ.G. Algısı	0.283	0.076	-0.189	-4.274	0.000

$p<0.01$

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, Bağımsız Değişken: İş güvencesi Algısı

Yukarıdaki analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.283 ve R^2 değeri 0.076'dır. İş güvencesi algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde % 7,6 oranında etkilidir. Beta katsayısı -0.189 ve t değeri $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde -4.274'dür. İş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında "negatif yönlü bir ilişki vardır ve düşük düzeyli de olsa, iş güvencesi algısı ayrılma niyetini negatif yönde etkiler. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

Arnold ve Feldman (1982)'in çalışmasında, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Ashford, Lee ve Bobko (1989)'da işten ayrılma niyeti ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Beta=.43, $p<0.01$).

Tablo 13: İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti	R ²	Beta	t	Sig.
İş Tatmini	0.322	0.099	-0.391	-4.911	0.000

$p<0.01$

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, Bağımsız Değişken: İş Tatmini

Analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.322 ve R^2 değeri 0.099'dur. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında "negatif yönlü" bir ilişki vardır. Beta katsayısı -0.391 ve t değeri $p<0.01$ anlamlılık

düzeyinde -4.911'dir. İlişki ve etki anlamlıdır. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

Khatri, Budhwar ve Fern tarafından yapılan çalışma (1999)da da bu ilişkinin negatif yönlü çıktığı ve bu konudaki hipotezin desteklendiği görülmüştür. Benzer şekilde Özdevecioğlu'nun aktardığı gibi, Allen Shore ve Griffith'in 2003 yılında yapmış oldukları çalışmada da bu ilişki negatif yönlü çıkmış ve R² değeri 0.18 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 14: Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	İAN	R ²	Beta	t	Sig.
Örgütsel Bağlılık	0.524	0.271	-0.732	-8.888	0.000

p<0.01

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti, Bağımsız Değişken: Örgütsel bağlılık

Yukarıdaki analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.524 ve R² değeri 0.271'dir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında “negatif yönlü bir ilişki vardır.” Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti üzerinde % 27.1 oranında etkilidir. Beta katsayısı -0.732 ve t değeri p<0.01 anlamlılık düzeyinde -8.888'dir. İlişki ve etki anlamlıdır. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

Aryee, Wyatt ve Min'in 1990 yılında yapmış oldukları çalışma ile Khatri, Budhwar ve Fern'in çalışması(1999)'nda da bu ilişkinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Özdevecioğlu'nun aktardığı gibi; Allen ve diğerlerinin 2003 yılında yapmış oldukları çalışmada da bu ilişki negatif yönlü çıkmış ve R² değeri 0.46 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar karşılaştırıldığında birbirlerine paralel oldukları, ancak etki derecelerinin farklı olduğu görülmektedir.

Tablo 15: İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasında Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık (r)
İş Tatmini	0.619

p<0.01

Tablodan da görüldüğü gibi korelasyon katsayısı r=0.619 bulunmuştur. İlişki pozitif yönde ve orta kuvvettedir. Bu veriye göre hipotez kabul edilmiştir. Buna göre iş tatmininin örgütsel bağlılığı artırdığı veya tam tersi olarak örgütsel bağlılığın iş tatminini artırdığı kabul edilmiştir.

Bu sonuç literatürü destekler nitelikte olup, Özdevecioğlu'nun aktardığı gibi; Porter ve diğerlerince 1974, Price tarafından 1977, Wiener tarafından 1982, Rose tarafından 1991, Feinstein tarafından 2001, Hochwarter ve diğerlerince 2003 ve Allen ve diğerlerince yine 2003 yıllarında yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlara uyumlu bir sonuçtur. Ayrıca, Özdevecioğlu'nun çalışmasında da bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısı 0.556 olup, ulaşılan sonuçla paraleldir. Sonuç itibarıyla,

Karaca (2001)'nin da belirttiği gibi, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki nedensel sıranın farklılığına rağmen, söz konusu değişkenler arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır.

Tablo 16: İş Güvencesi Algısı, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık ile, İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Çoklu Regresyon Analizinin Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti	R ²	Beta	t	Sig.
İG. Algısı	0.538	0.279	-9.003E-02	-2.086	0.038
İş Tatmini			6.064E-02	0.642	0.522
Örgütsel Bağlılık			-0.173	-6.794	0.000

p<0.01

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Bağımsız Değişkenler: İş güvencesi algısı, İş tatmini ve Örgütsel bağlılık

Yukarıdaki analiz sonuçlarından da görüldüğü üzere, korelasyon katsayısı 0.538 ve R² değeri 0.279'dur. İş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla birlikte, işten ayrılma niyeti üzerinde iş güvencesi algısının tek başına olduğu durumdakinden daha fazla etkilidir. Bu verilere göre hipotez kabul edilmiştir.

Ancak bu analize göre, örgütsel bağlılık diğer bağımsız değişkenler olan iş tatmini ve iş güvencesi algısına göre ön plana çıkmaktadır. İlgili çekici diğer bir sonuç p<0.01 anlam düzeyinde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamsız çıkmasıdır.

Tablo 17: Değişkenler arası İlişkileri Gösterir Korelasyon Tablosu

	A	B	C	D	İGA	İT	ÖB	İAN
A.O.	2,95	2,98	2,42	2,64	2,78	3,09	3,07	2,59
S.S.	1,41	1,33	1,25	1,37	1,25	0,58	0,53	0,82
A	1,00							
B	,372**	1,00						
C	,363**	,353**	1,00					
D	,166*	,165*	,263**	1,00				
İGA	,806**	,367**	,396**	,097	1,00			
İT	,365**	,509**	,561**	,284**	,414**	1,00		
ÖB	,333**	,293**	,350**	,166*	,332**	,619**	1,00	
İAN	-,212**	-,191**	-,069	-,055	-,283**	-,322**	-,524**	1,00

*p<0,05 **p<0,01

Korelasyon matrisinden de görüldüğü gibi, iş güvencesi algısı ile öncüller arasında (Esnek çalışma uygulaması dışında) % 1 anlam düzeyinde anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Yine iş güvencesi algısı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında, % 1 anlam düzeyinde anlamlı ve pozitif, işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir negatif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında % 1 anlam düzeyinde, anlamlı ve pozitif

bir ilişki, işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Yine matrise göre, işten ayrılma niyeti ile iş güvencesi algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında % 1 anlam düzeyinde, anlamlı ve negatif ilişkiler mevcut olup, bu değişkenler içerisinde ayrılma niyetini en çok etkileyen değişken örgütsel bağlılıktır.

Anlamlılık düzeyleri dikkate alındığında; esnek çalışma uygulaması ile iş güvencesi algısı ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olmadığı ve yine işten ayrılma niyeti ile çalışanlara eğitim olanakları sunulması değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Matrise göre değerlendirilebilecek başka bir sonuç ise, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğudur. Sonuç olarak korelasyon matrisindeki veriler, regresyon analizlerinde elde edilen verileri net bir şekilde doğrulamakta ve ortaya koymaktadır.

Alt Hipotezlerin Testi

Araştırmaya yönelik alt hipotezlerin analiz sonuçları ise aşağıdaki gibidir:

Hipotezlerin test edilmesinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Hipotez 13: Cinsiyetler itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 18: Cinsiyetler İtibariyle iş güvencesi algısı ortalaması farklılığı

	Kadın	Erkek	t/sig Değeri
İGA. Ortalaması	2.05	3.19	-6.983/0.000

Veriler incelendiğinde iş güvencesini algılama açısından erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Bu sonuç, Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin gerçekleri destekler niteliktedir. Nitekim Wasti (2002)'nin aktardığı gibi, Türk çalışma yaşamında kadınların dezavantajlı konumlarını değerlendiren Ecevit'in 1995 yılında yapmış olduğu çalışmada, özellikle kriz dönemlerinde kadınların daha önce işten çıkarıldıkları vurgulanmaktadır. Buna göre kadınların algıladıkları iş güvencesi düzeyinin erkeklere oranla daha düşük çıkmasını beklenen bir sonuçtur.

Hipotez 14: Çalışanların yaş grupları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 19: Yaş İtibariyle iş güvencesi algısı ortalama farklılığı

	22-25 Yaş	36-40 Yaş	t/sig Değeri
İGA. Ortalaması	2.24	3.42	-3.873/0.000

İş güvencesini algılama açısından analize tabi tutulan yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır. 36-40 yaş arası çalışanların 22-25 yaş arası çalışanlara oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Bu sonucun alınmasında daha yaşlı çalışanların gençlere oranla daha uzun süreden beri çalışma yaşamında bulunmalarının ve ilerideki dönemde kendilerini hazırlayabilecekleri emeklilik gibi bir durumun beklentisi içerisinde olmaları ile genç yaştaki çalışanların maddi ve manevi yönlerden daha az yükümlülüklerinin bulunması ve alternatif iş fırsatlarının daha fazla olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Hipotez 15: Çalışanların medeni durumları itibariyle iş güvencesini algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 20: Medeni durum İtibariyle iş güvencesi algısı ortalama farklılığı

	Evli	Bekar	t/sig Değeri
İGA. Ortalaması	3.00	2.47	3.000/0.003

İş güvencesini algılama açısından evlilerin bekarlara oranla daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Hipotez kabul edilmiştir.

Bekarlara oranla evlilerin maddi ve manevi sorumluluklarının daha fazla olmasının; evlilerin işlerini daha fazla önemseyerek benimsemelerini, dolayısıyla örgütleri ile aralarındaki psikolojik sözleşmenin daha güçlü temellere dayandırılmasını getirerek, iş güvencesi algısını olumlu yönde etkileyeceği, bu paralelde evli çalışanlara ait ortalamanın daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Hipotez 16: Eğitim durumu itibariyle çalışanların iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 21: Eğitim durumu itibariyle iş güvencesi algılama düzeyleri arasındaki farklılıklar

Eğitim Durumu	Ortalama	F Değeri	Önem Derecesi
İlkokul	3.944		
Ortaokul	2.902		
Lise	3,045		
Üniversite	2.526		
Y.Lisans/Doktora	3.700		
		3.509	0.009

$p < 0.05$ Anlamlılık düzeyinde F değeri 3.509 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda hipotez kabul edilmiştir. Veriler incelendiğinde; en alt eğitim düzeyindeki ilkökul mezunları ile en üst eğitim düzeyindeki yüksek lisans eğitimi almış olan çalışanların iş güvencesi algısına ilişkin ortalamalarının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların niteliksiz işlerde istihdam edilen,

niteliksiz çalışanlardan oluşması, niteliksiz iş gücünün ise çalışma yaşamının koşulları ve işverenlerin maddi ve manevi yükümlülükleri düşünüldüğünde, eğitim düzeyi daha yüksek olan nitelikli çalışanlara oranla her sektörde kolaylıkla ve geçici olarak iş bulabileceklerini; yüksek eğitilmiş çalışanların ise nitelikleri itibarıyla alternatif iş fırsatlarının diğerlerine oranla daha fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hipotez 17 : İş yaşamındaki toplam çalışma süreleri itibarıyla iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 22: İş Yaşamındaki Toplam Çalışma Süresi itibarıyla iş güvencesi algılama düzeyleri arasındaki farklılıklar

Top.Çalışma Süresi	Ortalama	F Değeri	Önem Derecesi
0-5 Yıl	2.362		
6-10 Yıl	2.757		
11-15 Yıl	2.993		
16-20 Yıl	3.359		
20 Yıl ve Üzeri	3.637		
		7.565	0.000

$p < 0.05$ Anlamlılık düzeyinde F değeri 7.565 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda hipotez kabul edilmiştir. Verilere göre toplam çalışma süresi arttıkça, iş güvencesi algısına ilişkin ortalama artmakta olup, bu doğrultuda en yüksek ortalama 20 yıl ve üzeri çalışanlara aittir. Bu sonucun alınmasında daha öncede ifade edildiği gibi, çalışma yaşamında bulunulan süre arttıkça, çalışanların iş güvencesi konusunda kendilerini daha güvende hissetmelerinin; bu paralelde 20 yıl ve daha fazla süreden beri çalışanların uzun süredir çalışma yaşamında bulunmalarından dolayı olağan dışı bir durum olmadıkça işlerinden çıkartılmayacaklarına dair beklenti içerisinde olmalarının etken olduğu düşünülmektedir.

Hipotez 18: İşyeri çalışma süreleri itibarıyla iş güvencesi algılama düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 23: İşyeri çalışma süreleri bakımından iş güvencesi algılama düzeyleri arasındaki farklılıklar

İşyeri Çal. Süresi	Ortalama	F Değeri	Önem Derecesi
0-3 Yıl	2.204		
4-7 Yıl	3.280		
8-11 Yıl	3.788		
12-15 Yıl	3.615		
16-20 Yıl	3.569		
		19.195	0.000

$p < 0.05$ Anlamlılık düzeyinde F değeri 19.195 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda hipotez kabul edilmiştir. Verilere göre en düşük ortalama 0-3 yıl arası çalışanlara ait olup, bunun nedeninin mevcut iş yerlerinde (özellikle özel sektörde) birkaç yıldan beri çalışmakta olan bireylerin, iş güvencesine temel teşkil eden, örgütleriyle aralarındaki psikolojik sözleşmenin

koşullarının çalışma süresinin kısa olması nedeniyle henüz tam anlamıyla oluşmaması ve benzer şekilde çalışanların aidiyet duygularındaki eksiklik olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

Tüm bu bulgular iş güvencesi algısının örgütsel değişkenlerden iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ve demografik değişkenler itibarıyla iş güvencesi algılama düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya koymakta olup, değişkenler arası öngörülen ilişkileri ve literatürü destekler niteliktedirler.

Sonuç olarak, hızlı değişikliklerin yaşandığı içinde bulunulan bilgi ve ekonomi çağında iş güvencesi konusunun çok sayıda çalışan için endişe kaynağı olmaya devam edeceği, bu nedenle işverenler ve yöneticiler için iş güvencesi konusunun sıra dışılığının ve örgütsel değişkenler üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Şüphesiz örgütsel değişkenler iş güvencesi dışında başka faktörlerden de etkilenmektedir. Ancak, bunların arasında iş güvencesinin öncelikli olduğu ve söz konusu değişkenlerin, dolayısıyla çalışanların etkinlik ve verimlilikleri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu araştırma bulgularında yer almaktadır. İş güvencesi konusundaki araştırmalardan elde edilen, çalışanların, dolayısıyla örgütlerin etkili ve verimli çalışmasında önemli bir etkiye sahip olduğuna dair bulguların zorlayıcılığı dikkate alınarak iş güvencesi konusuna gereken önemin verilmesi, örgütler ve çalışanları açısından olumlu sonuçlar getirecektir.

KAYNAKÇA

1. Mahmut Özdevecioğlu, “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.
2. ÖNDER Çetin, WASTİ Arzu, “İş Güvencesi: Kapsamlı Bir Model Testi”, **11. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiri Kitabı**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs 2003.
3. BAŞ Türker, **Anket**, İkinci Baskı. Ankara, Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic.A.Ş., 2003
4. ÇÖMLEKÇİ Necla, **Temel İstatistik İlke ve Teknikleri**, Üçüncü Baskı, İstanbul, Bilim ve Teknik Yayınevi, 1998.
5. DEMİR Fevzi, **İş Güvencesi**, İkinci Basım. Barış Yayınları, İzmir, 1999.
6. KOÇ Yıldırım, **İş Güvencesi**, Türk-iş Eğitim Yayınları, No:8, Ankara, 1999.

7. TAŞKENT Savaş, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**. BİS Eğitim Yayınları, Ankara, Aydoğdu Ofset, 2002.
8. WASTİ Arzu, “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, **8 nci Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı**, Nevşehir; 25-27 Mayıs 2000.
9. ASHFORD Susan J., LEE Cynthia and BOBKO Philip, “Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test”, **Academy of Management Journal**, December 1989, Vol. 32, No. 4.
10. ERDİL Oya, KESKİN Halit, “Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler” **İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi**, C:32, S:1, İstanbul, Nisan 2003.
11. LİM Vivien K.G., “Job Insecurity and It’s Outcomes: Moderating Effects of Work Based and Non-Work Based Social Support”, **Human Relations**, Vol.49, No.2.
12. ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, “Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”, **Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü Dergisi** (Basılacak)
13. CEYLAN Özgür, “Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi SBE, 2002.
14. DALOĞLU Mehmet, “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İş gücü Devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme”, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, 2002.
15. YILMAZ Tark, “İşsiz Artık Kötümser”, **Milliyet**, 2 Mayıs 2004.
16. KAYA Pir Ali, “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”.2002a,<http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/10/11pirali/pirali.html>. (18 Mart 2004)
17. KHATRI Naresh, BUDHWAR Pawan and FERN Chong Tze, “Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management”, 1999, http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working_paper.htm. (2 Eylül 2004)
18. KÖMÜRÇÜOĞLU Hüseyin, “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık”, 2002, <http://www.isguc.org/arc-view.phb.html>. (8 Nisan 2004).