

Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*

The Effect of Employee's Job Insecurity on Their Turnover Intention: The Study on Five Star Hotels in Alanya

Korhan KARACAOĞLU

Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, (kcaracaoglu@nevsehir.edu.tr)

ÖZ

Anahtar Kelimeler: İş güvencesizliği İşten ayrılma niyeti, Turizm sektörü

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

ABSTRACT

Keywords:

Job Insecurity
Turnover Intention
Tourism Industry

Job insecurity is a condition in which employees have a fear of losing his/her job depending on the thought of uncertainty. In literature, turnover intention, one of the results of job insecurity, is defined as an employee's intention to leave his/ her job soon. In this study, the interaction between job insecurity and turnover intention was tested on the samples of 1073 workers working in tourism industry in Alanya. According to the research findings, it was determined that there is a positive and high level correlation between job insecurity and turnover intention. On the other hand according to the regression analysis findings, job insecurity is effective on turnover intention at the mid-level. It is also found that job insecurity and turnover intention of employees change according to different demographic variables.

1. GİRİŞ

İş güvencesi günümüz çalışma hayatının önemli konularından birini oluşturmaktadır. Günümüzde, dünya genelinde görülen ekonomik ve toplumsal yaşamdaki önemli değişimler, işsizlik oranları, örgütlerde görülen küçülme ve yeniden yapılanmalar, çalışma hayatında esneklik uygulamaları, hızlı değişim vb. faktörler çalışanlarda iş güvencesi anlamında önemli bir kaygı kaynağı olmaktadır. Diğer taraftan, sıklıkla yaşanan ekonomik krizler ve bu krizlerin çalışanlar üzerine yansımaları ve uluslararası rekabet bu kaygıyı daha da arttırmaktadır.

İş güvencesizliği ile ilgili ilk çalışmalar, 1980'li yıllardan sonra başlamıştır. Bu dönemden itibaren, başta Avrupa ülkeleri ve ABD olmak üzere birçok ülkede yaşanan, firma kapanmaları, firmaların yeniden yapılanmaları ve geçici iş sözleşmelerindeki artış vb. ekonomik sistemlerdeki değişimler bu gelişmede önemli bir rol oynamıştır (Witte, 2005:1).

Bir tanımda ise iş güvencesizliği, "bir kişinin, işinin geleceği hakkında duymuş olduğu kaygı" olarak tanımlanmıştır (Hartley vd., 1991: 39). Witte ise (2005:1) iş güvencesizliğini, işini kaybetmeye yönelik tehdit algısı ve bu tehditle ilgili endişeler şeklinde ele almıştır.

İş güvencesine ilişkin tartışmalarda ve yapılan çalışmalarda, iş güvencesizliği olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmüştür. Çalışmanın ve işin birey açısından araçal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile

* Bu çalışma 8-10 Mayıs 2014 tarihleri arasında Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi tarafından Antalya/Kemer'de düzenlenen 13. Ulusal İşletmecilik Kongresinde sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi-güvencesizliği, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır. Bu eksiklik, bugün “iş güvencesi”ni sağlama arayışında, yaşanmakta olan “iş güvencesizliği” olgusunun çalışanlar üzerindeki etki ve sonuçlarını ortaya koymanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada, iş güvencesizliği, şimdiye kadar ihmal edildiği görülen sosyal ve psikolojik boyutları açısından ele alınmış ve bu bağlamda iş güvencesizliğinin en önemli sonuçlarından bir tanesi olan işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir etkileşim olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda çalışma, kavramsal açıklamalara yer verilen kuramsal çerçeveden sonra, Alanya Bölgesindeki turizm sektörü çalışanları üzerinde yapılan ampirik çalışmanın bulgularının ortaya konulması ile sonuç ve değerlendirmeden oluşmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

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

İş güvencesine ilişkin tartışmalarda ve yapılan çalışmalarda, iş güvencesizliği olgusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etki ve sonuçları ile bunların iş tutum ve davranışlarına yansımalarının genellikle ihmal edildiği görülmüştür. Çalışmanın ve işin birey açısından; araçsal, sosyal ve psikolojik işlevleri, işsizliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçları ile değerlendirildiğinde, iş güvencesizliğinin tek bir açıdan ele alınmasının yeterli olmayacağı gerçeği ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi-güvencesizliği, sadece yasal düzenlemeler kapsamında ve ekonomiye etkileri açısından ele alındığında, çalışanların işini kaybetme kaygısı göz ardı edilmekte ve bu kaygı sonucunda ortaya çıkabilecek bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmamaktadır. Bu eksiklik, bugün “iş güvencesi”ni sağlama arayışında, yaşanmakta olan “iş güvencesizliği” olgusunun çalışanlar üzerindeki etki ve sonuçlarını ortaya koymanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu noktada iş güvencesizliğinin önemli sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyetidir. Yapılan birçok araştırma işten ayrılma niyetinin işe son verme davranışıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (Griffeth vd., 2000; 483; Hom vd. 1992; 897; Steel ve Ovalle, 1984; 683; Arnold ve Feldman, 1982). Bir çalışanın kendi isteğiyle işini bırakmasına etkisi olan işten ayrılma niyeti, zamanında örgütler tarafından tespit edilerek önlem alınmazsa örgütlere önemli maliyetler getirebilir.

Ashford vd. (1989) iş güvencesizliğinin artmasının yeni bir iş arama eğilimini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Sverke vd. (2002) iş güvencesizliğinin işe yönelik davranış bağlamında uzun dönemli örgütsel sonuçlarından birisinin de performans ile birlikte işten ayrılma eğilimi olduğuna işaret etmektedir. Kinnunen ve Natti (1994) yaptıkları çalışmada katılımcılara son altı ay içinde başka bir işe başvuru yapıp yapmadıklarını sorarak iş güvencesizliğinin yol açtığı işten ayrılma eğilimini belirlemeye çalışmışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre iş güvencesi riski düşük olanların %12'si, orta olanların %25'i ve yüksek olanların ise %27'si son altı ay içinde işten ayrılma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Hellgren vd. (1999) de her iki kavram arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetini birbirleri ile ilişkili bulmuşlardır. King'in (2000) araştırması da bu sonucu desteklemektedir. King, üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, yüksek iş güvencesizliği algısının yeni iş arama davranışını artırdığını tespit etmiştir. Chirumbolo ve Hellgren (2003) iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ileri sürmüş ve iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetinin bir açıklayıcısı olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmaların bulguları ışığında çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de artacağı ifade edilebilir. İş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti, Türkçe alan yazında son zamanlarda ilgi görmeye başlamış olan konulardandır. Çakır (2007) ve Seçer (2008) iş güvencesizliği konusunu kavramsal düzeyde türleri, nedenleri ve sonuçları bağlamında incelemişlerdir. Poyraz ve Kama (2008) bir kamu ve bir de özel sektör işletmesi üzerinde yaptıkları çalışmada iş güvencesine ilişkin algılamalarla iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimi ele almışlardır. Dığın ve Ünsar (2010) tarafından gıda sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda yine iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine Seçer (2011) tarafından üniversitelerdeki 50d maddesi kapsamında görev yapan öğretim elemanları üzerinde yapılan çalışmada iş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İş güvencesizliği Dursun ve Bayram (2013) tarafından Bursa İlindeki özel sektör çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma ile de ele alınmıştır. Bu kuramsal alt yapıdan hareketle, turizm sektörünün görece mevsimselliği, personel devir oranının yüksekliği ve iş gücü hareketliliğinin yaygınlığı gibi öne çıkan özellikleri nedeniyle sektörde iş güvencesizliği algısının daha fazla hissedilebileceği ve bunun sonucu olarak da işten ayrılma eğiliminin ortaya çıkabileceği öngörüsü çalışmanın hareket noktasını oluşturmaktadır. Alan yazına bakıldığında da iş güvencesizliğinin en çok kısmi süreli çalışanlar, geçici çalışanlar ve mevsimlik çalışanlarda gözlemlendiği ortaya konulmuştur (Jacobson ve Hartley,

1991:7). Bu kuramsal arka plana bağlı olarak araştırmada yanıt aranan temel hipotez “çalışanların iş güvencesizliği, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir” şeklindedir. Ayrıca çalışmada iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetinin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de geliştirilen alt hipotezlerle test edilmeye çalışılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNETİMİ

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

3.2. Veri toplama tekniği ve aracı: Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen anket yoluyla toplanmıştır. Çalışanların iş güvencesizliklerinin ölçümünde altı maddelik Probst’un (1998) iş güvencesi endeksi kullanılmıştır. Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan iş güvencesi endeksinin Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğundan bu araştırmada geçerlik analizine tabi tutulmamıştır. İşten ayrılma niyetinin ölçümünde ise Walsh vd. (1985) ile Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen beş maddelik ölçekten yararlanılmıştır. İş güvencesizliği ölçeğinin alfa katsayısı 0,713 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa katsayısı ise 0.725 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin analizi ve bulgular

3.3.1. Tanımlayıcı istatistikler

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

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	658	61,3	Med. Durum	Bekâr	426	39,7
	Kadın	415	38,7		Evli	647	60,3
Yaş	18-25	385	35,9	Eğitim Düzeyi	İlk ve orta öğretim	557	51,9
	26-34	440	41		Meslek Yüksek Okulu	335	31,2
	35-45	205	19,1		Lisans ve Lisansüstü	181	16,9
	46 ve üzeri	43	4				
Pozisyon	Yönetici	158	14,7				
	Yönetici Değil	915	85,3				
Deneyim	1 yıldan az	157	14,6	Gelir	Asgari ücret	376	35
	1-5 yıl arası	511	47,6		1000 TL ve üzeri	502	46,8
	6-10 yıl arası	306	28,5		2000 TL ve üzeri	163	15,2
	10 yıldan fazla	99	9,2		3000TL ve üzeri	32	3

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

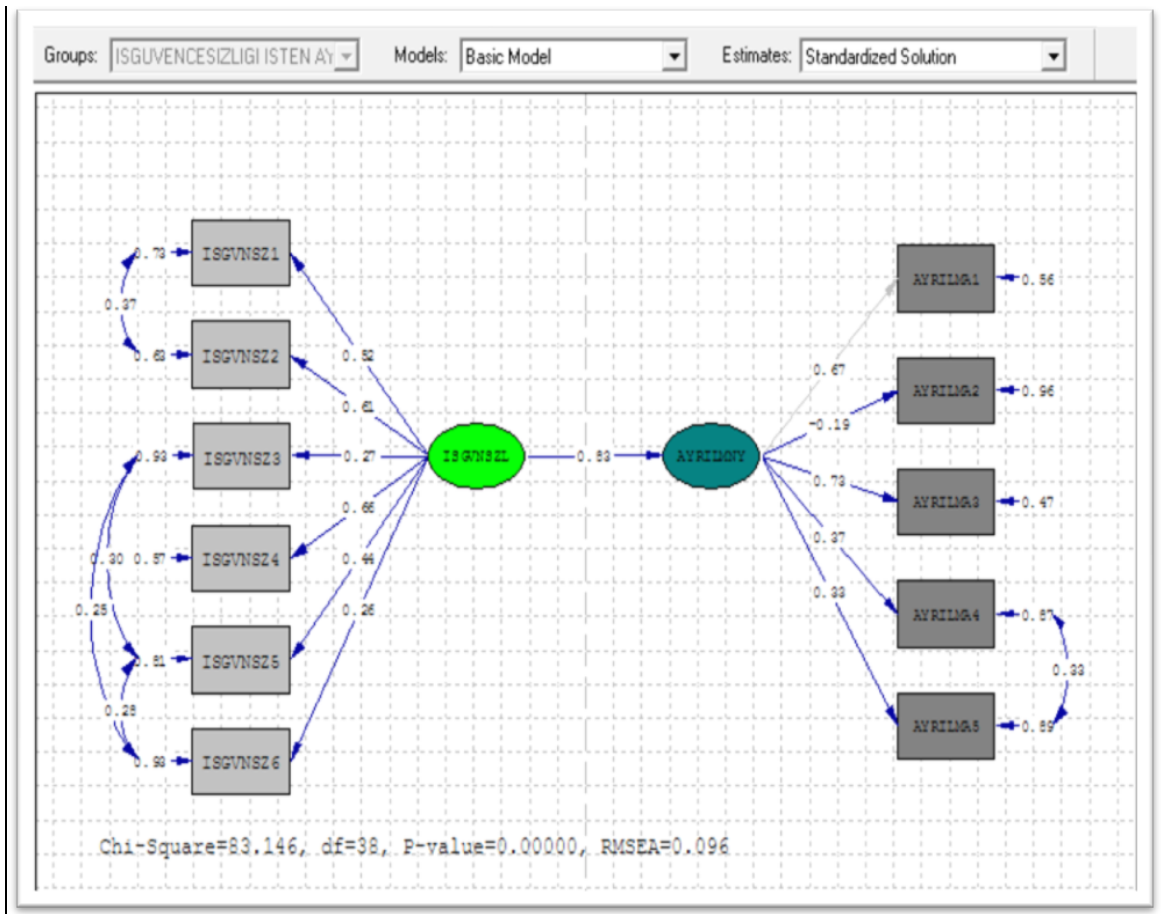
Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Stn. Sapma Değerleri

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

Çalışanların iş güvencelerinde gelecekte ortaya çıkacak koşulların belirleyici olacağı yönündeki ifadeye katılma düzeyleri 3,7 değeri ile en yüksek değer olarak dikkatleri çekmektedir. Aynı şekilde ne tam olarak işten ayrılmayı ne de tam olarak ayrılmamayı düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. 3,3 ortalama değeri ile daha iyi bir iş bulur bulmaz bu otelden ayrılacağım ifadesi ile 3,5 ortalama ile şu andan itibaren beş yıl daha bu otelde çalışacağımı düşünüyorum ifadeleri işten ayrılma niyeti ile ilgili maddeler ortalama değeri bakımından daha yüksek olan ifadelerdir. Yani çalışanların her iki değişken bakımından da ağırlıklı olarak ortada bir konumda yer aldıkları görülmektedir.

3.3.2. Analizler ve bulgular

Araştırma verilerinin analizinde SPSS ve LISREL paket programları kullanılmıştır. Araştırmada çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini test etmek için değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi, yapısal eşitlik modeli (YEM) yardımıyla ve LISREL paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. YEM etkin olarak, çeşitli ilişki kümelerini eş zamanlı olarak ölçebilen regresyon ve faktör analitik modellerin daha karmaşık halidir (Brewerton ve Millward, 2001: 165–166; Hair vd.,2006: 704–705). YEM örtük değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisinin var olduğunu ve örtük değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebileceğini varsaymaktadır. Buna göre araştırmada ele alınan iş güvencesizliği bağımsız değişkeni ile işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri aynı zamanda örtük değişkenler, ölçek maddeleri ise gözlenen değişkenlerdir. Şekil 1’de değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koyan standardize edilmiş yol analizi (path analysis) sonuçları yer almaktadır. Yol analizleri, gözlenen değişkenler arasındaki daha karmaşık ilişkilerin modellenmesi için regresyon analizini ve korelasyon katsayılarını kullanır. Yol analizleri değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisine dayalı modelleri kurar (Yılmaz ve Çelik, 2009:2).



Şekil 1: Standardize Edilmiş Değerlerle Yol Analizi Sonuçları

Şekil 1’deki iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti örtük değişkenleri arasındaki ilişkiye bakılacak olursa standardize edilmiş değerlerle değişkenler arasında 0,82 düzeyinde güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç, çalışanların iş güvencesizlik düzeylerindeki bir puanlık artışın, işten ayrılma niyetlerinde 0,82 düzeyinde bir artışa neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çıktı dosyasındaki yapısal eşitliklere (Structural Equations) ilişkin sonuçlara bakıldığında da söz konusu değerlerin tahmin değerleri olduğu anlaşılacaktır.

Tablo3: Örtük Değişkenler Arasındaki Yapısal Eşitlikler

	Tahmin Değerleri	Hata Varyansı	R ²
İşten Ayrılma Niyeti =	0,81*İş Güvencesizliği	0,30	0,68

Söz konusu tahmin değerinin Tablo 3'te (0,81) olduğu görülecektir. Şekil 1'e bakıldığında LISREL çıktı dosyasındaki sonuçlara göre gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyeti ile ilgili ölçekteki kimi maddeler arasında ortak değişkenliğin olması nedeniyle modifikasyon yapılmış ve bu sayede Şekil 1'deki gibi kikare değerinde önemli bir düşüş sağlanmıştır.

Tablo 3'teki sonuçlara göre iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini açıklama gücü ise (0,68) düzeyindedir. Bu değer iş güvencesizliğindeki değişimin işten ayrılma niyetini açıklama gücünün orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Öte yandan araştırma modelinin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi için uyum iyiliği değerlerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu uyum iyiliği değerlerinden hangisi veya hangilerinin kullanılacağı konusunda araştırmacılar arasında bir uzlaşma sağlanamamasına karşın genellikle; X^2/df , GFI, AGFI, RMSEA, NFI ve CFI uyum iyiliği indeksleri en sık başvurulanlar arasındadır.

Bu çalışmada da $X^2/df = 83,146 / 38 = 2,18$ 'dir. Bu değer büyük örneklerde üç ve üçün altında bir değer olmasından dolayı modelin iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir. Fakat bu çalışmada olduğu gibi örneklemin büyümesi ile serbestlik derecesinin de büyümesi uyumun değerlendirilmesine yönelik güçlük yaratmaktadır. Dolayısıyla örneklem büyüdükçe kikare ve serbestlik derecesi oranı da yükselmektedir. Bu durumda alanda çalışan kuramcılar RMSEA, GFI ve CFI gibi yeni uyum indeksleri geliştirmişlerdir (Çokluk vd. 2010: 268).

Bu araştırma için elde edilen RMSEA değeri 0,096'dır. Bu değer 0 ile 1 arasında değer alması beklenir. Değerin 0 olması evren ve örneklem kovaryansları arasında fark olmadığına yani evren ve örneklemin mükemmel derecede uyum gösterdiğine işarettir. Araştırma sonucu elde edilen 0,096 değeri 0,1 değerine oldukça yakın bir değer olduğundan modeldeki evren ve örneklem arasında zayıf bir uyum olduğundan söz edilebilir. Araştırma modeline ilişkin bir başka indeks değeri olan NFI değeri 0,91 ile 0,90 kesme değerinin üzerinde olduğundan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bahse konu değer 1'e yaklaşması modelin iyi uyumu, 0'a yaklaşması ise uyumsuzluğu anlamına gelir. Modele ilişkin CFI değeri ise yine 0,92 ile 0,90'dan büyük olup iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bu indeks modelin uyumunu veya yeterliliğini genellikle değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayan ve adına bağımsız model de denilen modelle karşılaştırır. Önerilen modelin bağımsızlık modelinden çok iyi olması gerekir. Bunun için CFI değerinin 1'e yaklaşması istenir. Bir diğer uyum iyiliği indeksi ise GFI değeridir. Bu çalışmadaki GFI, 0,93, AGFI değeri ise 0,89 ile yine iyi bir uyuma işaret eden ve kabul edilebilir olan 0,90 değerine yakın bir değerdir. GFI model uyumunun örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak değerlendirilebilmesi için geliştirilmiştir. AGFI ise parametre tahminlerinin sayısı için GFI'nın düzenlenmiş bir türüdür. Her iki indeks de 0 ile 1 arasında değişir ve örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olduğu için büyük örneklerde daha uygun değerler verir. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen modelin tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından iyi veya kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuca göre "çalışanların iş güvencesizliği, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir" şeklindeki temel hipotez kabul edilmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ilgili yabancı alan yazındaki Ashford vd. (1989), Kinnunen ve Natti (1994), Hellgren vd. (1999), King (2000), Sverke vd. (2002) ile Chirumbolo ve Hellgren (2003) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir. Ayrıca bu sonuçlar Türkçe alan yazındaki Poyraz ve Kama (2008), Dığın ve Ünsar (2010) ile Seçer (2011) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile de paralellik göstermektedir.

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

Buna göre Tablo 4'ten de takip edilebileceği gibi cinsiyete göre kadın ve erkekler arasında iş güvencesizliği bakımından t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık (sig. 0.002) olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4: Cinsiyete Göre İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farka Dair Sonuçlar T Testi

	N	\bar{X}	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Kadın= 415 Erkek =657	Kadın: 3,14 Erkek: 3,03	-3,065	1070	,002
İş. Ayrılma Niyeti		Kadın: 2,99 Erkek: 2,98	-,044	1070	,965

Kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı içinde oldukları tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetleri bakımından ise cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. İşten ayrılma niyeti ile ilgili bu sonuç, ülkemizde Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile örtüşmemektedir. Öte yandan Tablo 4'teki sonuçlara bakıldığında kadın ve erkeklerin işten ayrılma niyetleri ortalamasının birbirlerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuç kadınların erkeklerle aynı oranda işten ayrılma eğiliminde sahip oldukları sonucuna varan Griffeth vd.'nin, (2000: 484) çalışmasının bulguları ile paraleldir. İş güvencesizliğinin erkeklerde daha yüksek olması şeklinde elde edilen bu sonuç ilgili alan yazında Poyraz ve Kama'nın (2008) yapmış olduğu çalışmanın bulguları ile örtüşürken, Önder ve Wasti (2002) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile çelişmektedir. Erkeklerin daha düşük iş güvencesizliği algısına sahip olmalarında geleneksel toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle evin geçimini sağlamada temel rolün erkeğe düşmesi kadınların ise çalışma yaşamında bulunmasının erkekler kadar zorunlu algılanmamasının etkili olma olasılığının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Yaş değişkeni bakımından da gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyeti arasında önemli farklılıklar olduğu yapılan ANOVA testi sonucunda Tablo 5’te ortaya konulmuştur.

Tablo 5: Yaşa Göre İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farka Dair Sonuçlar F Testi

	N	df	Mean squ.	F	Sig.
İş Güvencesizliği	18-25=385	3	3,115	8,823	,000
İşt. Ayrılma Niyeti	26-34= 440 35-45 = 205 46 ve Üzeri =43	3	6,911	11,409	,000

F testi sonuçlarının (sig. 0.000) düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bahse konu farklılığın Scheffe testi sonuçlarına göre (18-25) yaş aralığındaki çalışanlarla (26-34) ve (35-45) yaş aralığındaki çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. (18-25) yaş aralığındakilerin iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının diğer yaş gruplarının ortalamalarından daha yüksek olması da bu sonucu doğrular niteliktedir. Elde edilen bu sonuç gençlerin daha ileri yaştakilere göre daha sık iş değiştirme eğiliminde olmaları, yeniliklere daha açık olmaları bağımsız karar alıp uygulayabilmede cesaretli davranabilmeleri gibi değişkenlerle açıklanabilir. Bir başka deyişle yaş ilerledikçe riske girme ve belirsizlikleri göze alabilme daha da güçleştiğinden işten ayrılma niyeti de bundan olumsuz etkilenebilmektedir. Özellikle iş güvencesizliğinin, Önder ve Wasti (2002), Poryaz ve Kama (2008) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmalarda yaş ilerledikçe azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Medeni durum değişkeni bakımından evli ve bekarlar arasında gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyetleri bakımından Tablo 6’daki t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık (sig.0.000) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6: Medeni Durum Bakımından İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Fark T Testi

	N	\bar{X}	t	df	Sig. (2-tailed)
İş Güvencesizliği	Evli= 426 Bekar =647	Evli: 2,98 Bekar: 3,13	-3,975	1071	,000
İşt. Ayrılma Niyeti		Evli: 2,84 Bekar: 3,08	-4,796	1071	,000

Bekârların evlilere göre iş güvencesizliği ve özellikle işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre evliler, kendileri dışında ailelerinin de geleceğini ilgilendiren kararlar verdiklerinden iş güvencesizliği algısı daha düşük ve işten ayrılma onlar için daha zor verilen bir karar olurken, bekârlar için kendileri dışında bağlayıcı bir durum söz konusu olmadığından rahatlıkla işten ayrılma kararı verip uygulayabilmektedir. Özellikle iş güvencesizliğinin bekârlarda daha yüksek çıkması Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile paraleldir. Dursun ve Bayram (2013) tarafından yapılan çalışmada ise herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı eğitim düzeyi değişkeni bakımından ise yine iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti değişkenleri yönünden Tablo 7’deki ANOVA testi sonuçlarına (sig. 0.000) göre anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo7: Eğitim Düzeyleri Bakımından İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Fark F Testi

	N	df	Mean squ.	F	Sig.
İş Güvencesizliği	İlköğretim=557	2	14,333	42,764	,000
İşt. Ayrılma Niyeti	Ön Lisans= 335 Lisans&Lisansüstü = 181	2	18,593	31,527	,000

Scheffe testi sonuçlarına göre ilk ve orta öğretim mezunlarının, MYO, lisans ve lisansüstü düzeylerdeki eğitim almış kesimlere göre daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları ve daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları sonucuna varılmıştır. Eğitim düzeyleri bakımından iş güvencesizliği ortalamalarına bakıldığında ilköğretim mezunlarında iş güvencesizliğinin 3,20, ön lisans düzeyinde 3.02 ve lisans ve lisansüstü düzeyde ise 2,75 olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça iş güvencesizliğinin azaldığı görülmektedir. Ancak ilgili alan yazında Önder ve Wasti (2002) ile Dursun ve Bayram (2013) tarafından daha önce yapılan çalışmalarda bu konuda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İşten ayrılma niyeti değişkenine bakıldığında da benzer bir durum gözlenmektedir. Yine en yüksek işten ayrılma niyetine sahip olanların 3,13 ortalama değeri ile ilköğretim mezunları, en düşük işten ayrılma niyetine sahip kesimin ise 2,62 ile lisans ve lisansüstü mezunları olduğu görülmektedir. İlk ve orta öğretim mezunları daha düşük niteliğe sahip çalışanlar olduklarından daha yüksek düzeyde eğitim alanlar karşısında kendilerini daha yetersiz olarak algıladıklarından olsa gerek daha fazla işten ayrılma niyetlisi görünmekte ve daha fazla iş güvencesizliği eğilimi göstermektedirler.

Çalışanların gelir düzeyi demografik değişkeni bakımından da iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetleri arasında farklılık olduğu Tablo 8’deki ANOVA testi sonuçlarına göre ortaya konulmuştur.

Tablo 8: Gelir Düzeyleri Bakımından İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Fark F Testi

	N	df	Mean squ.	F	Sig.
İş Güvencesizliği	Asgari ücret=376	3	8,288	24,483	,000
İşt.Ayrılma Niyeti	1000 TL ve üstü= 502 2000 TL ve üstü = 163 3000 TL ve üstü= 32	3	14,332	24,506	,000

Scheffe testi sonuçları farklılığın nedeninin asgari ücretli kesimden kaynaklandığını ortaya koymuştur. Asgari ücretlilerin daha yüksek iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti algısına sahip oldukları ortalamalar arasındaki yükseklikten de anlaşılabilir. Asgari ücretlilerin iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ortalaması sırasıyla 3,21 ve 3,17 iken 1000 TL ve üzerinde gelire sahip olanlarda bu ortalamalar 3,08 ve 3,00'tür. 2000 TL ve üzerinde gelire sahip olanlarda söz konusu ortalamalar 2,82 ve 2,66 ve nihayet 3000 TL ve üzeri geliri olanlarda 2,61 ve 2,33 düzeylerine gerilemektedir. Gelirin yüksek oluşu doğal olarak çalışanların daha az iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetine sahip olmalarını beraberinde getirmektedir. Bir başka deyişle çalışanların gelir düzeyindeki artış, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Genellikle asgari ücretli çalışanların daha az eğitim almış ve yaşça daha genç kesimi temsil etmesi bunların biraz daha iyi ekonomik ve sosyal haklara sahip iş bulmaları halinde mevcut işlerinden ayrılabilme eğilimi içine girmelerine neden olabilmektedir.

Pozisyon itibari ile yönetici ve yönetici olmayanlar bakımından iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılığa da t testi ile bakılmıştır. Tablo 9'daki test sonuçlarına göre iki grup arasında her iki değişken bakımından anlamlı (0.000) bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo9: Pozisyon İtibari İle İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Fark T Testi

	N	\bar{X}	t	df	Sig.
İş Güvencesizliği	Yönetici= 158 YöneticiOlmayan =913	Yönetici: 2,81 Yönt. Olmayan: 3,12	-6,120	1069	,000
İş. Ayrılma Niyeti		Yönetici: 2,57 Yönt. Olmayan: 3,06	-7,248	1069	,000

Farklılığın Tablo 9'daki gibi ortalamalara yansıdığı ve yönetici olmayanların gerek iş güvencesizliği ve gerekse işten ayrılma niyeti bakımından yönetici olanlardan daha yüksek ortalama değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile yönetici olanlar daha fazla iş güvencesi algısına ve daha az işten ayrılma niyetine sahiptir. Bu noktada yöneticilerin daha çok sürekli çalışan, yönetici olmayanların ise mevsimlik veya sözleşmeli çalışan olabilecekleri dikkate alındığında elde edilen bu sonuçlar Dursun ve Bayram (2013) ile Clark (2005) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile benzerdir.

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

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Geliştirilen yapısal model ve hipotez yardımıyla söz konusu ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın temel hipotezi, iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir nedensellik ilişkisinin varlığı üzerine kurgulanmıştır. Geliştirilen araştırma hipotezi Alanya'da faaliyet gösteren toplam beş otel işletmesinde görev yapan 1073 kişiden alınan verilerin istatistiksel analizlerle test edilmesi sonucunda bir dizi sonuçlara varılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Yine iş güvencesizliği işten ayrılma niyeti üzerinde önemli sayılabilecek bir açıklayıcılık gücüne sahiptir. Bu araştırmanın bulguları turizm sektörü dışında yapılmış farklı teorik ve uygulamalı çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

Diğer yandan çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği de araştırmanın sonuçlarındandır. İş güvencesizliğinin cinsiyete göre; kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğu, yaş grupları bakımından da gençlerin daha ileri yaştakilere göre daha yüksek iş güvencesizliği algısı içinde oldukları tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni bakımından da bekârların evlilere göre, eğitim düzeyi bakımından da ilköğretim mezunlarının daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısı içinde oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer durum gelir düzeyi için de söz konusudur. Zira düşük gelir grubunda yer alanlarda iş güvencesizliği algısı daha yüksektir. İş güvencesizliği algısı yönetici olmayanlarda, yönetici olanlara göre daha fazla hissedilmektedir. Turizm sektöründe çalışanların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetlerinde herhangi bir farklılığa rastlanmazken, çalışanların yaşı ilerledikçe işten ayrılma niyetlerinin azaldığı, bekârlarda işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu araştırmanın bir başka bulgusudur. Yönetici olmayanların yönetici olanlara, gelir ve eğitim düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu da çalışmanın bulguları arasındadır.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, turizm sektörü bakımından sadece Alanya Bölgesi ile sınırlıdır. Her ne kadar bu çalışma toplam 1073 gibi önemli sayıdaki veri ile yapılmış olsa da ulaşılan sonuçlardan hareketle iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ile ilgili sektörde kapsayıcı genellemelere varılamayacağı düşünülmektedir. Çalışma turizm sektöründe ve yaz aylarında yapıldığından geçici veya mevsimsel çalışan sayısının alınan örneklem içinde önemli bir oranı temsil edebileceği varsayımı altında elde edilen bulguların temkinli değerlendirilmesinde yarar vardır. Bu çerçevede turizm sektöründeki

işletmelerde mevsimsel veya geçici çalışan sayısını tam olarak ortaya koymak çok güç olsa da benzer çalışmaların kış sezonunda da yapılarak elde edilecek bulguların bu ve benzer çalışmaların bulgularıyla kıyaslanması ile mevsimsel çalışan etkisinin kısmen de olsa görülebilmesi mümkün olabilecektir. Öte yandan elde edilen bu sonuçların gerek turizm ve gerekse daha başka sektörlerde yapılacak çalışmalarla desteklenmesinde yarar vardır. Bundan sonra yapılacak uygulamalı çalışmalarda iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti konusunun; psikolojik sözleşme ihlali, güven ve algılanan lider desteği gibi farklı kavramsallaştırmalarla daha ayrıntılı olarak incelenip daha büyük örneklem kitleleri ile çalışılarak değerlendirilmesi, ilgili alan yazına çok değerli katkılar sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

- ALBAYRAK, A. S. , (2006), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- ARNOLD, S.J. ve FELDMAN D.C. (1982), “A multivariate analysis of the determinants of job turnover”, *Jornal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- ASHFORD S. J., LEE.S., BOBKO P., (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, Vol:32(4), , ss. 803-829.
- BREWERTON P., ve MILLIWARD L. (2001), *Organizational Research Methods*, Sage Publication.
- CAMMANN, C., FİCHMAN, M., JENKİNS, D. ve KLESH, J., (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished Manuscript. University of Michigan, Ann Arbor.,
- CHİRUMBOLO, A. ve HELLGREN J., (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity:A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2). ss. 217-240.
- CLARK, L.Y (2005), Moderators of the effects of perceived job security: A comparison of temporary andpermanent employees, Queensland University of Technology, Queensland, Australia.
- ÇAKIR, Ö., (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum*, S.1, ss. 117-140.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: PegemAkademi.
- DIGIN, Ö ve ÜNSAR S., (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 26,ss. 133-145
- DURŞUN, S. ve BAYRAM, N., (2013), İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, “İş-Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt, 15, Sayı. 3, 20-27.
- GREENHALGH, L. ve ROSENBLATT, Z., (1984). Job insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), ss. 438-448.
- GREENHALGH L. ve SUTTON R., (1991). Organizational Effectiveness and Job Insecurity, *Job Insecurity Coping with Job At Risk* içinde, J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London
- GRIFFETH, R.W., HOM, P.W. ve GAERTNER, S., (2000). A Meta- Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium. *Journal of Management*, 26, ss. 463-488.
- HAIR, J.F., BLACK, .W.C, BARRY. J BABIN, ROLPH E ANDERSON, Ronald L TATHAM; (2006), *Multivariate Data Analysis*, Sixth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey.
- HARTLEY J., JACOBSON D., KLANDERMANS B. ve VAN VUUREN T., (1991). *Job Insecurity Coping With Jobs At Risk*, London, Sage Publications.
- 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*, Vol.8, No.2, ss.179-195.
- HOM, P.W., CARANİKAS-WALKER, F., PRUSSIA, G.E. ve GRİFFETH, R.W., (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of A Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, ss. 890-909.
- JACOBSON D. ve HARTLEY J, (1991). Mapping the Context, *Job InsecurityCoping With Jobs at Risk* içinde, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B.Klandermans ve T. V. Vuuren, London, Sage Publications, ss. 1-22.
- KING J. E., (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management, *Human Resource Management*, Spring, Vol 39, No.1, ss.79-92.
- KINNNUNEN, U ve NATTI, J., (1994). Job Insecurity in Finland: Antecedents and Consequences. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4, ss. 297-321.

- LIM, V.K.G.. (1996). Job Insecurity and its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49, ss. 171-194.
- MOBLEY, W.H., (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley.
- ÖNDER, Ç. ve WASTI, A. S. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), ss. 23-47.
- POYRAZ, K. ve KAMA B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13.S.2, ss.143-164.
- PROBST, T.M. (2003), "Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Theory and IRT Approach", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76, ss. 451-467.
- SEÇER, B., (2011), "İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma ve Yaşam Doyumuna Etkisi", *İŞ-GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.13, S.4, ss. 43-60.
- STEEL, R.P. ve OVALLE, N.K., (1984), "A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 69(4), , ss. 673-686.
- STRAZDİNS L., D'SOUZA R.M., L.Y. LIM, BROOM D.H. ve RODGERS B., (2004), "Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking the Relationship", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, No. 4, , ss. 296-305.
- SVERKE M., HELLGREN J, NASWALL K., (2002), "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, , ss.242-64.
- SEÇER, B., (2008), Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar (İçinde), Epsilon yayıncılık, İstanbul, , ss.265-302.
- ŞAHİN, F., (2011), "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 11, S.2, , ss.277-288.
- WALSH, J. P., ASHFORD, S. J., ve HİLL, T. E., (1985), "Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions", *Human Relations*, 38, , ss. 23-46.
- WITTE, H. D. (2005), "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- YILMAZ, V., ve ÇELİK, H.E. (2009). LISREL ile Yapısal Eşitlik Modellemesi- I, Ankara: Pegem Akademi.