

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Serap ALKAYA

İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ve ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİLERİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ ile İNCELENMESİ

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2015

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Serap ALKAYA

İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ve ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİNE ETKİLERİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ ile İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2015

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Serap ALKAYA'nın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	: Prof. Dr. A. Akın AKSU	(İmza)
Üye (Danışmanı)	: Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR	(İmza)
Üye	: Doç. Dr. Cem Oktay GÜZELLER	(İmza)
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Nuray ATSAN	(İmza)
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Serkan BERTAN	(İmza)

Tez Başlığı: İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi :13/01/2015

Mezuniyet Tarihi :22/01/2015

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT
Müdür

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. İş Güvencesi Kavramına Genel Bir Bakış	3
1.2. İş Güvencesinin Önemi ve Çalışma Hayatına Etkileri	6
1.2.1. İşçi Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri	8
1.2.2. İşveren Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri	10
1.2.3. Toplum Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri.....	11
1.3. İş Güvencesinin Kavramlaştırılması ve Probst'a Göre İş Güvencesi Modeli.....	12
1.4. İş Güvencesinin Hukuksal Boyutu	13
1.4.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	15
1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve 158 Sayılı Sözleşme	16
1.4.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri	18
1.4.4. T.C. İş Kanunları Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları	19
1.4.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları	19
1.4.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları	21
1.4.4.3. 4773 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları	21
1.4.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları	23
1.4.4.5. Anayasa Açısından İş Güvencesi.....	25
1.5. İş Güvencesinin Sağlanmasında Uluslararası Farklı Uygulamalar.....	26

İKİNCİ BÖLÜM İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

2.1. İş Güvencesizliği Kavramı.....	33
2.2. İş Güvencesizliği Modelleri.....	37
2.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli	37
2.2.2. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli	37
2.2.3. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli	38

2.2.4. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli.....	39
2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları ve Sınıflandırılması	41
2.3.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği.....	41
2.3.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği.....	41
2.3.3. Nitel-Nicel İş Güvencesizliği.....	43
2.4. İş Güvencesizliği Algısının Temel Yordayıcıları	44
2.4.1. Demografik Özellikler	44
2.4.2. Örgütsel Faktörler	46
2.4.3. Çevresel Faktörler.....	48
2.5. İş Güvencesizliğinin Temel Sonuçları.....	48
2.5.1. İş Güvencesizliğinin Temel Psikolojik Sonuçları.....	49
2.5.2. İş Güvencesizliğinin Temel Fizyolojik Sonuçları.....	50
2.5.3. İş Güvencesizliğinin Temel Davranışsal Sonuçları	52

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİNİN TUTUM ve DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ TEMEL ETKİLERİ

3.1. İş Güvencesi ile Devamsızlık Arasındaki İlişki.....	53
3.2. İş Güvencesi ile Stres İlişkisi.....	55
3.3. İş Güvencesi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki	57
3.4. İş Güvencesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	59
3.5. İş Güvencesi ile Motivasyon Arasındaki İlişki.....	61
3.6. İş Güvencesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	63
3.7. İş Güvencesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ve ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİLERİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ ile İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	69
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	71
4.3. Araştırmanın Hipotezleri	73
4.4. Araştırmanın Yöntemi	79
4.4.1. Evren ve Örneklem	79
4.4.2. Veri Toplama Araçları.....	80
4.4.2.1. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği.....	81
4.4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	82

4.4.2.3. İş Doyumu Ölçeği.....	83
4.4.2.4. İş Stresi Ölçeği.....	83
4.4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	84
4.5. Araştırmada Kullanılacak Verilerin Analizi.....	85
4.6. Bulgular ve Yorumlar.....	85
4.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	85
4.6.2. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	87
4.6.3. Katılımcıların Tutum ve Davranışlarına İlişkin Bulgular.....	100
4.6.3.1. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplarla İlgili Bulgular.....	100
4.6.3.2. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplar ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular.....	100
4.6.3.2.1. Katılımcıların İş Güvencesi Memnuniyetleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	101
4.6.4.3.2. Katılımcıların İş Doyumları ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	105
4.6.4.3.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıkları ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	108
4.6.4.3.4. Katılımcıların İş Stresleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	112
4.6.4.3.5. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları.....	116
SONUÇ.....	121
KAYNAKÇA.....	130
EK 1- Anket Formu Örneği.....	154
ÖZGEÇMİŞ.....	157

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ICFTU	: Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İGM	: İş Güvencesi Memnuniyeti
Md	: Madde
No	: Numara
Örn.	: Örneğin
RG	: Resmi Gazete
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
USA	: Amerika Birleşik Devletleri
vd.	: ve diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş Güvencesinin Geçmişi ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli.....	12
Şekil 2.1. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli	39
Şekil 2.2. Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli.....	40
Şekil 2.3. İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri.....	49

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Güvencesi Uygulamaları	31
Tablo 2.1. İş Güvencesizliği Kavramı Üzerine Yapılmış Çalışmalarla İlgili Alanyazın Taraması	35
Tablo 4.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	80
Tablo 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Değerleri	84
Tablo 4.3. Değişkenlerin Normal Dağılım Değerleri	85
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	86
Tablo 4.5. İş Güvencesi Memnuniyeti, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Birbirleri Arasındaki Basit Korelasyon Katsayıları	88
Tablo 4.6. Model Katsayılarının Anlamlılığı.....	95
Tablo 4.7. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Derecesi	95
Tablo 4.8. Modelin Uyum İyiliği.....	96
Tablo 4.9. Lojistik Regresyon Modelinin Sınıflandırma Başarısı (Kesim Değeri 0,50)	96
Tablo 4.10. Lojistik Regresyon Modelindeki Değişkenler	97
Tablo 4.11. Ölçek Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler	100
Tablo 4.12. Çalışanların İş Güvencesi Memnuniyetlerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu	101
Tablo 4.13. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Güvencesi Memnuniyet Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu.....	103
Tablo 4.14. Çalışanların İş Doyumlarının Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu	105
Tablo 4.15. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Doyum Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu	107
Tablo 4.16. Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu	108
Tablo 4.17. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu	111
Tablo 4.18. Çalışanların İş Streslerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu	113
Tablo 4.19. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Stresi Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu.....	115

Tablo 4.20. Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu	116
Tablo 4.21. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu.....	119

ÖZET

Günümüzde yaşanan ekonomik krizler, küreselleşme, hızla artan rekabet ve teknolojik yenilikler birçok işyerinin kapanmasına ve çok sayıda çalışanın işsiz kalmasına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler sebebiyle oluşan belirsizlik ortamı çalışan ve işveren ilişkilerine de yansımış ve iş güvencesi konusunu daha da önemli bir konu haline getirmiştir.

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı otel işletmeleri bağlamında çalışanların iş güvencesi memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyetin örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerini ortaya koymak ve bu veriler ışığında çalışmanın hipotezlerini test etmektir.

Araştırma verileri, Antalya ilinin Kundu beldesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 477 denekten elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, çalışanların iş güvencelerinden memnuniyetleri ile örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinde demografik değişkenler açısından da farklılıklar tespit edilmiştir.

Çalışmanın ana hipotezini test etmek için yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda; kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilirken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doyumunu yüksek, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri olan çalışanların ise işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirmeler ışığında çalışmanın alanyazına yaptığı katkı tartışılmış ve bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutabilecek bir takım öneriler geliştirilerek iş hayatındaki yöneticilerin araştırma sonuçlarından nasıl yararlanabilecekleri açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Güvencesi Memnuniyeti, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

SUMMARY
EXAMINING THE EFFECTS OF JOB SECURITY SATISFACTION AND VARIOUS
VARIABLES ON INTENTION TO LEAVE BY LOGISTIC REGRESSION
ANALYSIS

Today's economical crises, globalization, rapidly increasing competition, and technological developments cause many businesses to close shop and many employees become unemployed. The uncertainty in the market due to all these developments has reflected on the relationship of employee and employer, and job security became a major concern.

The main purpose of the study within the scope of dissertation is to measure job security satisfaction of the employees of hotel establishments, to determine the relation of this satisfaction with organizational commitment, job satisfaction, job stress and the intention to quit, and to test hypotheses of the study in the light of these findings.

Data of the study has been gathered from 477 employees of five-star hotels in Antalya/Kundu. The results of the analyses suggest that there are positive relations between employees' job security satisfaction and their organizational commitment, and negative relations between job stress and their intentions to quit. In addition, variances in terms of demographic variables have been detected in job security satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, job stress and intentions to quit.

The result of logistic regression analysis conducted in order to test the main hypothesis of the study suggests that female and single employees have much higher levels of intention to quit while married employees graduated from primary school who are committed to their organization, satisfied in terms of job security with high job satisfaction and income at the level of 0-1000 TL have low levels of intention to quit.

The contribution of the study to the literature has been discussed in the light of the findings and evaluations conducted within the scope of the study, and certain suggestions have been made to shed a light upon future studies; furthermore, ways for managers in the business to use the results of the study have been explained.

Keywords: Job Security, Job Security Satisfaction, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress, Intention to Quit

ÖNSÖZ

Üniversite birinci sınıftan beri hayranlıkla izlediğim, her şeyi ile kendime örnek aldığım, bir gün ben de onun gibi olabilir miyim dediğim, beni her kararında destekleyen, bilgisini ve zamanını hiçbir zaman esirgemeyen ve hayatım boyunca hep yanımda olmasını istediğim tez danışmanım ve çok değerli hocam Sayın Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR'a, bilgi ve tecrübelerini paylaşarak hiçbir zaman yardımını esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. A. Akın AKSU'ya ve Doç. Dr. Cem Oktay GÜZELLER'e, çevirilerde yardımını esirgemeyen arkadaşım Can BAC'a, verileri toplamamda yardımını esirgemeyen sektör temsilcilerine ve arkadaşlarıma,

Sadece tez çalışmam süresince değil, tüm hayatım boyunca aldığım her kararda yanımda olan, tüm zorluklara benimle birlikte göğüs geren ve beni destekleyen eşim Buğra ALKAYA'ya, hayatlarını çocuklarının eğitimlerine adanmış, beni bugünlere getiren, haklarını asla ödeyemeyeceğim canım anneme ve babama, insanın başına gelebilecek en güzel şeyler olan canım ablama ve kardeşime, beni kızları olarak gören ve duaları ile hep yanımda olan eşimin ailesine ve son olarak beni bu süreçte sürekli destekleyen ve motive eden Pamukkale Üniversitesi Turizm Fakültesi'ndeki değerli hocalarıma ve güzel öğrencilerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Serap ALKAYA
Antalya, 2015

GİRİŞ

2000’li yıllar her alanda çok büyük değişimlerin ve baskıların yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir. Özellikle son yıllarda dünya çapındaki birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de yaşanan ekonomik durgunluklar, krizler ve belirsizliklerle beraber küreselleşme ile birlikte rekabet koşullarında yaşanan hızlı değişiklikler çalışan-işveren ilişkilerinde büyük farklılıklara yol açmış, bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde azalması olmuştur. Ekonomik krizler ile birlikte çok sayıda işletme kapanmış, çok sayıda çalışan işsiz kalırken birçoğu da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır.

Tez çalışması kapsamında yapılan yazın taramasında iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş doyumu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti konuları üzerine odaklanılmıştır. Tezin ilk üç bölümünde bu konu başlıkları altında yazın taraması ile elde edilen anlayış ve görüşler çerçevesinde açıklamalara yer verilmiştir.

Tez çalışmasının temel sorusu, “Konaklama işletmelerinde çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları, iş doyumları, iş stresleri ve demografik değişkenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” şeklinde ifade edilebilir. Buna bağlı olarak araştırmanın problemi; Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının iş güvencesi memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları, iş doyumları, iş stresleri ve demografik değişkenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı sorunsalıdır. Ayrıca demografik faktörlere bağlı olarak iş güvencesi memnuniyetinin ve diğer değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığı sorunsalı da araştırma kapsamında incelenecektir.

Dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle iş güvencesi kavramından, iş güvencesi kavramının öneminden ve çalışma hayatına etkilerinden bahsedilmiş, daha sonra ise iş güvencesinin kavramlaştırılması ve Probst’un iş güvencesi modeli, iş güvencesinin hukuksal boyutu ve son olarak da dünyadaki iş güvencesi uygulamalarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde, öncelikle iş güvencesizliği kavramından ve iş güvencesizliği modellerinden bahsedilmiş, daha sonra ise iş güvencesizliği yaklaşımları ve sınıflandırılması üzerinde durulmuş, son olarak ise iş güvencesizliği algısından ve iş güvencesizliğinin sonuçlarından bahsedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümde, iş güvencesinin tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri detaylı şekilde ele alınmış, iş güvencesi ile devamsızlık, stres, çalışan performansı, örgütsel bağlılık, motivasyon, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümü çalışanların iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir uygulamadan oluşmaktadır. Bu bölümde öncelikle iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma kavramları arasında kurulan hipotezler ele alınarak, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, hipotezleri ve yöntemi hakkında detaylı bilgi verilmiş, daha sonra ise araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere, araştırma için sağlanan verilerin bulgularına ve bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

Alanyazından yararlanarak ileri sürülen hipotezler, Antalya ilinin Kundu beldesindeki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarından, tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilen toplam 477 denekten anket yoluyla toplanan veriler kullanılarak test edilmiştir. Hipotezlerin testi aşamasında Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Lojistik Regresyon Analizi ve Korelasyon Analizi gibi istatistikî yöntemler kullanılmıştır.

Sonuç ve öneriler kısmında ise, araştırma bulguları ve değerlendirmeler ışığında çalışmanın alanyazına yaptığı katkı tartışılmış, çalışmanın kısıtları üzerinde durularak daha sonraki çalışmalara ışık tutabilecek bir takım öneriler sunulmuştur. Ayrıca iş dünyasındaki yöneticilerin çalışmanın sonuçlarından nasıl yararlanabilecekleri hususuna da bu bölümde yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. İş Güvencesi Kavramına Genel Bir Bakış

Çalışma, insan hayatının sürekliliğini sağlayan sosyal bir aktivitedir. İnsanlığın var olduğu günden bugüne çalışma hep söz konusu olmuştur ve insan hayatının merkezi niteliğindedir (Keser, 2005, s.361). Bu özelliği ile çalışma kavramı; insan yaşamını, ülkelerin ekonomisini toplumdaki var olan düzeni çok yakından etkileyen bir kavramdır (Ağır, 2006, s.3).

İşçi sınıfının doğmasından itibaren, ekonomik daralmalar, işgücü talebindeki azalışlar, işgücünün korunması gerekliliği tartışmalarını ortaya çıkarmış ve iş güvencesi kavramının oluşmasına sebep olmuştur (Loseby, 1992, s.22).

Hem işverenler hem de çalışanlara göre iş güvencesi ve güvencesizliği konuları önemli olmasına rağmen, araştırmacılar bu konulara gerekli deneysel ve teorik önemi göstermemişlerdir (Ashford vd., 1989, s.804; Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s.438; Heaney vd., 1994, s.1431; Sverke ve Hellgren, 2002, s.24). Özellikle 1996 yılından itibaren iş güvencesi konusuna yönelik ilgi basının da bu konuya dikkat çekmesi sonucunda biraz artış göstermiştir (Valetta, 1999, s.170). Son on yıldan fazla bir süredir iş güvencesi ile çalışan davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli hale gelmiştir (Davy vd., 1997, s.323).

İş güvencesi kavramı, 1980'li yıllardan beri araştırılan bir konu olmuştur. Bunun sebebi iş güvencesi konusunun, hem çok sayıda Avrupa ülkesinde hem de Amerika'da, birçok işletmenin kapanmasıyla beraber, işletmelerin yeniden yapılandırma süreçleri ve geçici iş sözleşmelerinin artması gibi ana değişkenlerden kaynaklanan oldukça geniş kapsamlı sosyal bir kavram haline gelmesidir (De Witte, 2005, s.1).

İş güvencesi yazınına yaptığı çalışmalar ile büyük katkı sağlamış Probst'a (2002, s.451) göre iş güvencesi, "çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı"dır. Preis (1997, s.25) göre iş güvencesi iş hukukunun merkezi sinir sistemidir. Pearce'a (1998) göre algılanan iş güvencesi çalışanın çalıştığı işyeri ile arasındaki yakın gelecekteki iş istikrarı durumudur. Pearce'ın (1998) bu görüşüne ek olarak Davy, Kinicki, Scheck (1991); Geary (1992); Roskies ve Louis-Guerin (1990) ve Tsui, Pearce, Porter, Tripoli (1997) çalışanların işlerindeki güvence ya da güvencesizlik durumunun işletmenin uygulamaları ve politikalarının sonucuna bağlı olduğunu ifade etmişlerdir (Rizvi ve Siddiqui, 2012, s.28).

Şakar ve Yiğit Şakar'a (2011, s.137) göre çalışanın sözleşmesinin herhangi bir sebep olmaksızın son verilmemesine "iş güvencesi" denilmektedir.

Lordoğlu ve Özkaplan'ın (2003, s.81) yaklaşımına göre iş güvencesi, çalışanların istihdam edildikleri kurumdaki nedensiz bir şekilde uzaklaştırmalarını engelleyen hukuksal bir boyuttur. Aynı zamanda iş güvencesi, çalışma koşullarını düzenleyen yasal çerçeve, asgari ücret gibi birçok alanda iş gücü piyasasının farklılığından kaynaklanan müdahaleleri de içinde barındırmaktadır.

Optur'a (2005) göre iş güvencesi, alanyazında çalışma hakkının korunması olarak ifade edilmektedir. Bu güvencenin temelinde çıkış noktası, kendisinin ve ailesinin geçimini emeğiyle sağlayan bağımlı çalışanların geçerli bir neden olmaksızın çalışma hakkının elinden alınmasını engellemek, işveren tarafından gelebilecek haksız tasarruflara karşı güvence altına alınmasını sağlamaktır. İş güvencesi, işveren ve çalışan arasındaki hizmet sözleşmesine süreklilik kazandıran, koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemeleri içermektedir (Optur, 2005, s.3).

Güzel'e (2004, s.15) göre iş güvencesi kavramını kapsam anlamında iki gruba ayırmak mümkündür. Dar kapsamda iş güvencesi kavramı feshe karşı korumanın özünü, yani haklı bir sebep olmaksızın sözleşmenin feshedilemeyeceği anlamına gelmektedir. Geniş kapsamda iş güvencesi ise işverenin fesih hakkına getirilen tüm sınırlamaları ve doğan zararı karşılamaya yönelik tüm tedbirlerden oluşmaktadır.

Akyiğit'e (2007, s.52) göre dar anlamda iş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini herhangi makul ve yerinde bir neden olmaksızın keyfi biçimde feshetmesini engellemesi ve iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması anlamını taşımaktadır.

Köstekli'ye (2009, s.17) göre geniş anlamda iş güvencesi ise, iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanmaksızın işverence feshine karşı çalışanın korunması yani, işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasıdır.

Geniş anlamda iş güvencesi ile ilgili bir başka tanıma göre çalışanın mevcut işini daha zor kaybetmesini sağlayan veya işini kaybetmesi halinde yaşayacağı yıkımı ya da riski minimum düzeye indirmeye yönelik olarak tüm tedbirleri kapsamaktadır. Yani çalışanın işini kaybetme riskini minimuma indirmeyi hedefleyen tüm tedbirler geniş kapsamda iş güvencesi niteliği taşıyor demektir. Yasa ve sözleşmelerle işverenin fesih hakkına getirilen tüm kısıtlamalar, bir başka deyişle; fesih nedenlerinin gerekliliği, bazı durumlara bağlı olarak iş sözleşmesinin ertelenmesinin kabul edilmesi, fesih bildirim süreleri ve çeşitli fesih kısıtlamaları geniş anlamda iş güvencesi kavramı kapsamında değerlendirilmektedir (Kutal, 2002, s.16).

Ekonomi'ye (1985, s.87-88) göre iş güvencesi iş ilişkisinin devamlılığı anlamına gelmektedir. Klasik hukukta her iki tarafa da tanınan eşit fesih hakkının kuramsal kalması bu durumun sebebidir. İş ilişkisinde eğer haksız ve geçersiz bir sebeple fesih durumu söz konusu olursa bu çalışan tarafından iki duruma sebep olmaktadır. Bunlardan ilki, çalışma şartlarını

çalışan aleyhine olarak farklılaşmaktadır. İkincisi ise; çalışan sahip olduğu gelir kaynağını kaybetmekte ve buna bağlı olarak da hayatı tehlikeye düşmektedir.

Süzek'e (1989, s.3-4) göre modern iş hukukunda iş güvencesi, çalışanın iş ile alakalı ilişkisinin devamlılığının korunması ve bununla beraber gelirin de sürekliliğinin sağlanmasını ifade etmektedir. Artık günümüzde iş ilişkisinde her iki tarafı da eşit sayan geleneksel anlayış terk edilmekte ve yerini çalışanın iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple son bulması ihtimaline karşı çalışana işverenden daha fazla koruma altına almaktadır.

İşçinin sözleşmesinin, işverenin feshine karşı korunması iş güvencesi denilince akla gelen ilk şeydir. Ancak bilindiği üzere bazı işverenler belirli süreli iş sözleşmelerini feshe ilişkin olarak bir araç olarak kullanabilmektedirler. Bu sebeple belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını azaltacak tedbirlerin alınması da iş güvencesi olarak tanımlanmaktadır (Ekonomi, 1986, s.102).

İş güvencesi kavramı ile asıl dikkat çekilmek istenen nokta çalışanın bizzat kendisi değil, onun ortaya çıkardığı işin güvence altına alınması ve işverenin geçerli bir sebebe dayanmayan; tamamen keyfi fesihlerine karşı çalışana korumaktır (Eyrenci vd., 2006, s.180).

Yönetim ve organizasyon alanyazını açısından iş güvencesi kavramını incelendiğinde, bu kavramın ilk defa iş iklimi envanterlerini içeren araştırmalarda 1960 ve 1970'li yıllarda kullanılmaya başladığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda iş güvencesi kavramı, iş doyumunun bir belirleyicisi olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007, s.168).

Günümüze kadar olan süreçte iş güvencesi ile ilgili yapılan çoğu çalışmanın daha çok iş güvencesinin hukuki boyutunda yapılan düzenlemeler ve ekonomik politikalarla ortaya çıkan yeni yönetim ve organizasyon yapısıyla ilgili olduğunu görmekteyiz. Kuşkusuz ki iş güvencesi tek bir açıdan ele alınmamalıdır. Sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da değerlendirilmelidir (Çakır, 2007, s.117-119).

Diğer taraftan, özellikle hukuki alanda iş güvencesi kavramı yerine; “çalışma hakkının korunması”, “istihdam güvencesi” ve “çalışanın feshe karşı korunması” gibi terimlerin de kullanıldığı görülmektedir (Tosun, 2004, s.5).

Köstekli'ye (2009, s.27) göre iş güvencesi ile amaçlanan, çalışanın iş ilişkisinin devamlılığının ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinde (ücretinde) devamlılığın sağlanmasıdır. İşçiye bu şekilde bir güvence sağlanması çalışan ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun devam ettirilmesi anlamını taşımamaktadır. İş güvencesi ile sağlanmak istenen, çalışanın sahip olduğu işi koruyabilmesi ve işine keyfi olarak son verilmesi olanağının kaldırılması veya en azından belirli şartlar altında bu imkânın kaldırılmasıdır.

Kaya'ya (2002) göre iş güvencesi; işine son verilecek çalışanı, işsizliğin yaratacağı hem maddi hem de manevi yıkımlardan korumayı, feshe karşı koruma ile çalışanın işyerindeki hakları ve işlevleri açısından ilave bir güvence sağlamayı ve çalışan ile işveren arasındaki mikro-ekonomik uyumsuzluğa müdahalede bulunarak toplumsal çıkarları korumayı, fesih hakkının kötüye kullanılmasını önlemeyi ve kontrol etmeyi amaçlamaktadır.

Egemen'e (2003) göre iş güvencesinin amacı ise, çalışanların kişisel ve ekonomik nedenlerle işten çıkartılmasını güçleştirilerek çalışanı dilediği gibi bireysel iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverene karşı korumak, konjonktürel dalgalanmalarda işletme içi geçişlere öncelik tanıyarak işten çıkarmalar yerine yumuşak bir personel politikası ile istihdamdaki devamlılığı sağlamaktır.

Hiçbir ülkede çalışanların tam anlamıyla feshe karşı korunduğunu söylemek mümkün değildir. İşverenin de kontrol edemediği durumlar söz konusudur. Örneğim bir işyerinde işverenin elinde olmadan işletmedeki üretim durabilir ve çalışan ile işveren arasındaki ilişki de her zaman bozulabilir (Taşkent, 1991, s.13).

Kısaca özetlemek gerekirse iş güvencesi ile çalışan ile işveren arasındaki iş akdi her şartta devam edecek diye bir şey söz konusu değildir. Bir çalışanın işinden çıkarılabilmesi için yasada belirtilen sebeplerden birinin gerçekleşmesi gerekir. Hem çalışanın hem de işverenin menfaatleri gözetildiğinde bu sistem daha da iyi bir şekilde devam edecektir (Yüksek, 2012, s.4).

1.2. İş Güvencesinin Önemi ve Çalışma Hayatına Etkileri

Küreselleşme ile birlikte işletmeler arasındaki rekabet de hızla artmaktadır. Bu rekabet koşullarında işletmenin ve çalışanın korunması arasındaki ilişki son yıllarda en çok tartışılan konulardan birisi olmuştur (Egemen, 2000, s.654).

İş güvencesi ile birlikte, işverenin haksız yere bir çalışanını işten çıkarması önlenmiş olmaktadır. İşverenin mutlaka haklı ya da geçerli sayılacak bir sebebinin olması gerekmektedir. Eğer işverenin böyle bir sebebi varsa çalışanı korumak da mümkün olmayacaktır. İş ilişkilerinde bir takım iyi niyet kuralları vardır. Bu sebeple iş ilişkileri zaman zaman çekilmez hale gelebilmektedir. İş güvencesi ile birlikte artık sözleşmeye katlanmak istemeyen taraf açısından iş sözleşmesinden kurtulma şansı da bulunmuş olur (Demir, 1999, s.62).

İş güvencesi sağlanmasında çalışanın ve toplumun çıkarları göz önüne alınırken, işverenin durumu ve bunun toplum çıkarı ile olan ilişkisi göz ardı edilmemelidir. Sosyal devlet ilkesi gereği, işverenin çalışan çıkarmadaki serbestliğinin sınırlandırılmasının yanı sıra bu sınırların

konulmasında durumun, işletme verimliliği açısından da değerlendirilmesi zorunludur (Çelik, 2003, s.203).

İş güvencesi özellikle gelişmekte olan ekonomilerde daha büyük önem taşımaktadır. Gelişmekte olan ekonomilerde iş güvencesi ile ilgili yapılan düzenlemeler yeterli seviyede değildir. Çalışan sahip olduğu işini kaybettiği takdirde elde ettiği geliri de kaybetmektedir. İşçi hakları ve bir insan hakkı olarak feshe karşı korunma makro-ekonomik dengeyi de beraberinde getirmektedir. Makro-ekonomik düzeyde toplam istihdam düzeyleri, yüksek iş güvencesi olan ülkelerde daha az devinimlidir ve standart olmayan istihdam daha azdır. Bu demektir ki daha az esnek işgücü piyasaları makro-ekonomik şoklara daha az bir güçle reaksiyon gösterirler ve ülkenin genel dengesini koruma anlamında da daha az direnç sahibidirler (Dasgupta, 2001, s.14).

İş güvencesi kayıt dışı ekonomiyi ve haksız rekabeti önlemekle birlikte İş Hukuku'nun işlerliğini de sağlamaktadır. İş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda her an işten çıkarılma tehdidi altındaki çalışanların kanundan veya sözleşmeden doğan haklarını talep etmeleri beklenemeyecektir (Taşkent, 2002, s.11).

İş güvencesinin uluslararası rekabet üzerinde de etkisi bulunduğu ileri sürülmektedir. Bu konunun iş güvencesi ile ilişkisi, bazı varsayımlara bağlı olarak şu şekilde ortaya çıkabilmektedir: Şayet bir ülkede işverenler, işgücü fazlasından yararlanarak, ücretleri düşük tutabiliyorlarsa dünya piyasalarına daha ucuz mal sürebilmektedirler. Bunun gibi şayet işverenler yüksek ücretli çalışanları haklı bir neden olmadan işten çıkarabiliyor ve bunun yerine asgari ücretle çalışan alabiliyorlarsa işçilik giderleri toplam maliyet içinde düşmekte ve rekabet olanakları artmaktadır (Kutal, 2002, s.204).

İş güvencesinin olmadığı yani çalışanın feshe karşı korunmadığı bir hukuk düzeninde sadece bireysel haklar değil, kolektif hak ve özgürlükler de yeterli işleve sahip olamaz. Bu bağlamda sendika özgürlüğü, toplu sözleşme özerkliği, grev hakkı yine büyük ölçüde kanunlarda yazılı olarak kalır (Taşkent, 2002, s.64).

İşverenin keyfi olarak iş sözleşmesini feshetme hakkının olması çalışanların endişe duymalarına sebep olmaktadır. Çalışanların endişe ortamında çalışıyor olması ise çalışanın verimini dolaylı olarak da işletmenin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Ay, 2007, s.15).

İş güvencesinin yabancı sermaye girişi üzerinde de etkileri vardır. Yabancı sermaye ülkeler arasında tercih yaparken yatırım yapılacak ülkenin yabancı sermayeye güven vermesi önem teşkil etmektedir (Kutal, 2002, s.205).

Günümüzde işletmelerin rekabet edebilirliğini artırmak maksadıyla işgücünü daha esnek hale getirmesi ile formel istihdamın yerini enformel istihdamın güncel biçimleri (kısmi süreli,

geçici çalışma bürosu vasıtasıyla veya direkt işe alma yöntemiyle geçici veya belirli süreli, çağrı üzerine veya bağımsız sözleşmelerle ve taşeron işletmeler vasıtasıyla istihdam vb.) almaktadır. Enformel işgücü piyasası esnektir ve enformel çalışma, esnek işletme anlayışı için büyük bir potansiyel olarak değerlendirilmiştir. İşgücü piyasasında enformelleşme; esneklik ve heterojenliğin, eğretilik ve güvencesizliğin, eşitsizlik ve kutuplaşmanın artmasıyla belirginleşmektedir. Diğer taraftan, enformel istihdamdaki artış ile birlikte, iş güvencesi alanında hem güvencenin kapsamında, hem de faydalanması beklenen çalışan sayısında azalış gözlenmektedir. İşe alma ve işten çıkarma ile alakalı olarak düzenlemelerin kapsamı dışında enformel çalışanların sayısının artmasıyla beraber “iş güvencesizliği” yaygınlaşmaktadır. Geçersiz sebeple işten çıkarma ve ekonomideki dalgalanmalar sebebiyle istihdamın istikrarsızlaşması karşısında sayıları giderek yükselen bir çalışan grubu korumadan yoksun bırakılmaktadır (Erdut, 2005, s.18-21). Tüm bu sebepler iş güvencesinin toplumlar için ne kadar önemli olduğunu kanıtlar.

Sonuç olarak; iş güvencesi özellikle işletmeleri, yöneticileri, çalışanları ve yargıyı önemli ölçüde etkilemiştir. Gerek ülke ekonomisi gerekse çalışma huzuru açısından etkisi son derece önemli olan bu konu ile ilgili uygulamaların doğru temellere oturtulması hususunda, çalışma yaşamının bütün kesimlerine büyük görevler düşmektedir. İş güvencesi ile gelen yeniliklerin doğru uygulanması, Türk çalışma yaşamındaki huzurun sürdürülebilirliği açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Kanunun doğru yorumlanması ve doğru uygulanması hem uygulayıcıların bu konuda bilgi sahibi olmasına, hem de güncel gelişmeleri yakından takip etmelerine bağlı olacaktır (Cılga, 2003, s.97). Özetle, iş güvencesi taşıdığı önem ve sağladığı yararlar ile iş hukukunun temel taşıdır (Güzel, 2005, s.173).

Görüldüğü üzere iş güvencesi konusu gerek çalışanlar ve işverenler gerekse de toplum açısından oldukça önemlidir. İş güvencesi yazınına katkı sağlayan çalışmalar göstermektedir ki, iş güvencesi konusu örgütler açısından son derece önem arz etmektedir ve çalışanların geleceklerine güvenle bakması açısından da son derece önem taşımaktadır.

1.2.1. İşçi Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri

İş güvencesi, çalışanların çalışma haklarının korunmasını ifade etmekte, bir yandan çalışanın işten çıkartılmaya karşı korunmasını diğer yandan da işten çıkartıldıktan sonra ona maddi anlamda bir güvencenin yaratılmasını sağlamaktadır. İş güvencesi konusu dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hem sosyal tarafları hem de devleti kısıtlayan önemli bir sorundur. Bir tarafta, emeği karşılığında sahip olduğu para ile hayatını devam ettirmek zorunda olan çalışan; diğer tarafta üretim yapmak ve kar sağlayarak işletmenin devamlılığını sağlamak

isteyen işveren ve her iki taraf arasındaki ilişkiyi dengede tutmaya çalışan “sosyal” devlet için birçok güçlük söz konusudur (Koç, 2004a, s.24).

İş güvencesi iş ilişkisine devamlılık kazandırmakta ve böylece çalışanın geleceğe güvenle bakmasını sağlamakta, kendisinin ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin tek geçim kaynağını oluşturan ücretten yoksun kalma endişesini ortadan kaldırmaktadır (Ağır, 2006, s.4).

İş güvencesi çalışana hakkını, kanunun kendisine sağladığı herhangi bir menfaatini arayabilme olanağı sağlamaktadır. İş güvencesinin olduğu bir hukuk düzeninde, sadece bireysel haklar değil, kolektif haklar ve özgürlükler de gerçek işlevini görebilmektedir (Şenkal, 1999, s.228).

İş güvencesi, maddi açıdan daha güçlü olan işveren karşısında maddi açıdan daha güçsüz olan çalışanın korunması ilkesine dayanmaktadır. Eğer ki bir çalışan uzun bir dönem süresince iş bulamaz ve istediği işe sahip olamaz ise işverenin kendisi için dayatacağı tüm şartlar altında çalışmak mecburiyetinde kalacaktır. Bu gibi sorunların yaşanmaması için yani bir çalışanın çaresizliğinden faydalanılmasını engellemek adına çalışanın hem maddi anlamda hem de sosyal anlamda korunması büyük önem arz etmektedir (Ekonomi, 1985, s.90).

Eğer bir hukuk düzeninde iş güvencesi var ise yalnızca bireysel haklar değil, aynı anda kolektif hak ve özgürlükler de, yani sendikalaşma özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı kavramı ve kurumları gerçek görevini görebilmektedir. Eğer bir hukuk düzeninde iş güvencesi sağlanamamışsa bir çalışan sadece sendikal haklarını kullanarak bir sendikaya üye olduğunda bile işten çıkarılabilmektedir. Bu durum işyerinde çalışan diğer çalışanları da caydırmakta ve sendikal örgütlenmeyi de engellemektedir (Şenkal, 1999, s.228).

İşsizliği ortaya çıkaran etmenler, işverenin çalışanınla arasında olan iş sözleşmesini geçerli nedenlere feshetmesi ve çalışanın iş bulmak istemesine rağmen bu isteğinin gerçekleşmemesidir. Çalışanın işine devam etmesi ve gelirinin devamlılık kazanması kendi çıkarları açısından olumlu bir durumdur. Çalışanlara işsizlik maaşı hakkının sunulmadığı hukuk düzenlerinde çalışanın işten çıkartılmaya karşı korunuyor olması sosyal bakımdan daha da büyük önem arz etmektedir. İşsizliğin yaşandığı şartlarda kendi çıkarlarını korumak isteyen işverenler yönünden özellikle vasıfsız çalışanlar tercih sebebi olmaktadır. Vasıfsız çalışanların iş sözleşmeleri kısa bir süre çalıştırıldıktan sonra feshedilmektedir. Böylelikle önemli bir gider kalemi olan iş gücü maliyetinin de azaltılması sağlanmış olmaktadır. Hatta bazı işverenler bu çalışanlarını sigortalarını yapmamakta ve vergi dışında bırakmaktadır. Bu tip uygulamalar çalışanları hem sosyal ve ekonomik açıdan istikrarsızlığa itmekte hem de mesleki açıdan gelişimlerine de engel olmaktadır (Ekonomi, 2003, s.247).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1982 yılında Cenevre kongresinde aldığı kararlar ile iş güvencesinin yasalarla korunması amacıyla İş Akdinin Feshi'ne dair düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanun hükmü taşıyan düzenleme çalışanın iş akdinin feshedilmesine belirli şartlar getirmiştir. Bu düzenlemede belirtilen şartlar yerine getirilmediği takdirde iş akdinin feshi geçersiz sayılmaktadır. Bu düzenlemede belirtilen ilgili maddeler şu şekildedir (www.ilo.org, 28.04.2014):

Madde 4

Ortada çalışanın kapasitesi ya da davranışlarıyla ilgili veya kurum, kuruluş ya da hizmet veren işyerlerinin işleyiş kurallarına dayalı nedenler olmadığı sürece çalışanın işine son verilemez.

Madde 5

Aşağıda sayılanların işten çıkarmanın nedenleri arasında geçerliliği olmayacaktır:

- a) Sendika üyeliği ya da mesai saatleri dışında, ya da işverenin rızası ile mesai saatlerinde, sendika faaliyetlerine katılmak;
- b) Bir çalışanın temsilcisi olarak veya çalışanın yetkisi ile iş aramak;
- c) Sözü geçen yasa veya tüzükleri hiçe sayan işveren aleyhine tanıklık etmek, şikâyette bulunmak ya da yetkili yöneticilere başvuruda bulunmak;
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasi görüş ya da milli veya toplumsal köken;
- e) Doğum izni süresince işe gelmeme.

Madde 6

Hastalık ya da sakatlanma dolayısıyla geçici olarak işe gelememek geçerli bir işten çıkarma sebebi sayılmayacaktır.

Bir işletme en önemli varlığı olan insan faktörünü yani çalışanlarını işletmenin çıkarları yönünde ve etkili şekilde yönlendirmek istiyorsa onlara iş güvencesi sunması gerekmektedir. Globalleşen dünyada bir işletme iyi bir çalışan profili oluşturmak istiyorsa çalışanlarına yüksek iş güvencesi sağlamalı ve bu sayede çalışanlarının motivasyon ve doyumlarını yükseltebilmelidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.55).

1.2.2. İşveren Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri

Tüm çalışma alanlarında, özellikle de emek-yoğun sektörlerde toplam verimliliğin belirlenmesinde en önemli unsur durumunda olan işgücü verimliliği, hesaplanması son derece güç ve pek çok faktör ile ilişkili olması mümkün bir kavramdır. Verimliliği etkileyen faktörler demografik, ekonomik ve sosyal şartlarla, yönetim ve çalışanların özellikleri ile ilgilidir (İçöz, 2004, s.2).

İş gücü verimliliğinin artmasının temel etmenlerinden biri de iş güvencesidir. Eğer bir çalışan çalıştığı iş yerinde kendini güvende hissederse bu durum onun işine tüm gayretiyle sarılmasını sağlayacak ve çok daha verimli çalışacaktır. Bu sebeple iş güvencesinin diğer unsurlarla beraber çalışma barışının sağlanmasında önemli bir anahtar niteliği taşıdığını söylemek mümkündür (Taşkent, 2003, s.12).

İşverenin çıkarları düşünülerek bir değerlendirme yapıldığı takdirde, eğer bir çalışan mal ve hizmet üretimi açısından gerekli olan emeği yeterli ölçüde karşılayamıyor ve işletme için verim yaratmıyorsa en kısa ve kolay biçimde işten çıkarılmalıdır. Bir işveren işletme için verimli şekilde çalışan personelini elinde tutarsa iş gücü maliyetlerini istenen seviyede tutabilir. Bir çalışanın işine son vermek istediği takdirde ise karşılaşacağı bir takım hukuki sıkıntılar ve maddi yükümlülükler maliyetleri artırmakta ve zararını da toplum üstlenmek zorunda kalmaktadır (Aktuğ, 2010, s.21).

İş güvencesi sayesinde çalışanların motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artacağından çalışanların verimliliği de artacaktır. İşten çıkarılırsa ne yapacağı ve ailesinin tek geçim kaynağı olan işini kaybetmesi durumunda ne gibi zorluklarla karşılaşacağı endişesinden uzaklaşan bir çalışan, işine ve işletmesine daha sıkı bağlarla bağlanabilecektir. Geçerli bir neden olmadan işten çıkarılmayacağını bilen çalışanın motivasyonu artacaktır. Güven içinde çalışanın verimliliğinin de yüksek olması beklenecektir. Bu da işveren için verimlilik artışı ve daha çok kazanç demektir (Çağlar, 2010, s.24).

İşverenin zoraki olarak verimsiz bir çalışana çalıştırması beklenmemelidir. Çünkü feshe karşı korumadaki asıl amaç işletme için verimli çalışmayan bir çalışana iş yerinde çalıştırmaya zorlamak değil, tamamen keyfi ve geçersiz sebebe dayalı işten çıkarmaların önüne geçmektir. İşverenlerin çıkarları açısından iş güvencesinin kayıt dışı ekonomiyi ve dolayısıyla haksız rekabeti önlemedeki katkısı son derece önemlidir (Narter, 2012, s.15).

Günümüz dünyasında bazı işletmeler üretimlerini emeğin ucuz olduğu ve sosyal manada korumaların olmadığı ülkelere kaydırarak uluslararası rekabette avantaj elde etmeye çalışmaktadırlar. Bu sebeple günümüzde bu haksız rekabete karşı mücadele etme uluslararası sendikaların en önemli gündem maddeleri arasındadır. Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Ticaret Örgütü'nden uluslararası ticaret sözleşmelerine temel Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerini kapsayan bir sosyal şart ilave edilmesini istemektedir (Kutal, 1993, s.204).

1.2.3. Toplum Açısından İş Güvencesinin Olumlu Etkileri

Toplumsal açıdan refahın ve buna bağlı olarak sosyal barışın sağlanması iş ilişkilerinin korunmasına bağlıdır. Önemli olan sadece istihdam alanı yaratmak değil aynı zamanda bu

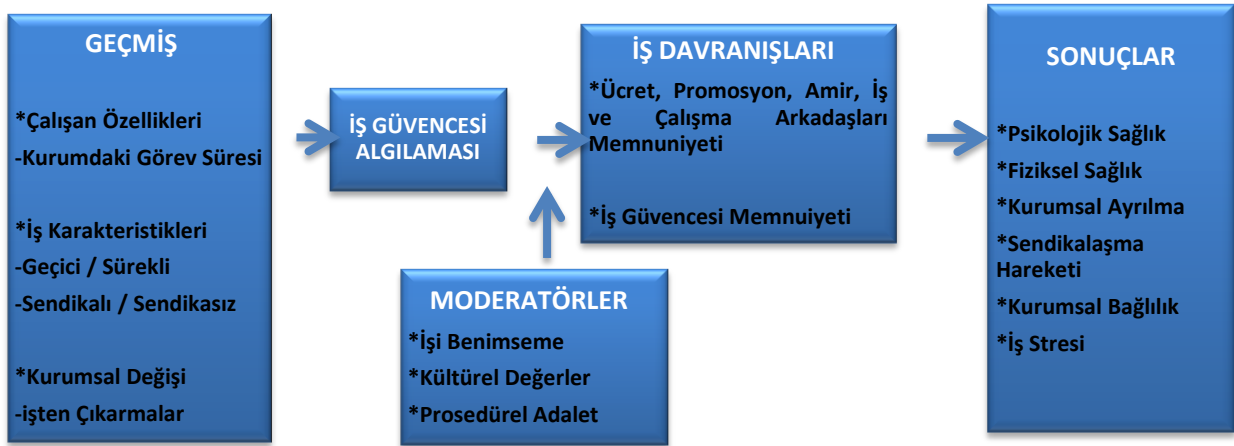
durumun korunuyor olması da toplum refahı ve sosyal barışın şartlarındandır. Bununla beraber, sadece işi korumak da toplumun çıkarları açısından yeterli değildir. Toplumsal çıkar iki yönlüdür. Yani hem işin hem de işyerinin korunuyor olması gerekmektedir. Özellikle globalleşme sürecinde işyerinin korunması kavramı, uluslararası rekabet açısından en uygun koşulların mümkün olduğunca yaratılması anlamını taşımaktadır. Katı iş güvencesi sistemi ve yarattığı maliyet karşısında işverenlerin ucuz işgücü sağlayan ülkelere yatırımı, dolayısıyla artan işsizlik iş güvencesi sisteminin de belirli açılardan sorgulanmasını sağlayacaktır (Alpagut, 2005, s.201).

Günümüzde çalışma hakkı yalnızca bir çalışan hakkı olarak değil, temel bir insan hakkı olarak görülmektedir. Bu manada çalışma hakkının korunuyor olması sosyal barış yönünden de önem arz etmektedir. Eğer bir toplumda çalışanlar hiçbir geçerli sebep olmadan kolaylıkla işten çıkarılabiliyorsa toplumdaki düzenin ve huzurun sağlanması da zorlaşacaktır. İş güvencesi konusunun kişisel değil siyasal ve sosyal bir boyuta sahip olduğu kabul edilmekte ve sadece çalışanlar bakımından değil, tüm çağdaş toplumlar bakımından hayati bir öneme sahip konu olarak görülmektedir (www.turkhukuksitesi.com, 28.08.2014).

İş güvencesinin en önemli katkılarından biri de kayıt dışı ekonomiyi önlemedeki olumlu etkisidir. Bazı işverenler çalıştırdıkları çalışanların sigortalarını yapıyor ve tüm haklarını koruyorken, bazı işverenler ise çalışanlarının sahip olması gereken hiçbir hakkı kendilerine vermemektedir. Bu şartlar altında haksız bir rekabet oluşması kaçınılmazdır. Bunların yaşanmaması için tüm çalışanların işten çıkarılma korkusu taşımadan sendikalara üye olabilmesi, asgari ücret talep etmesi ve sigortasının yapılmasını istemesi gerekmektedir. Çalışanların yaşadığı tüm bu endişeler yalnızca iş güvencesi sistemi ile ortadan kaldırılabilir. Bu olumsuzlukların yanında hiçbir kaydını yaptırmadan kaçak çalışan çalıştıran birçok işletme de bulunmaktadır. Bu işletmeler çalıştırdıkları bu çalışanlar için devlete hiçbir vergi ödemedikleri için devleti zarara sokmaktadırlar. Bu durum önlenemediği takdirde devletin gelirleri de artacaktır. İşte tüm bu sebeplerle iş güvencesi konusu hayati önem taşımaktadır. Eğer gerekli önlemler alınmaz ve bu kayıt dışı çalışan çalıştıran işletmelerin üzerine gidilmez ise kayıt dışı ekonomi daha da artacaktır (Centel, 2000, s.77).

1.3. İş Güvencesinin Kavramlaştırılması ve Probst'a Göre İş Güvencesi Modeli

Probst (2003), geliştirdiği kavramsal modelde, iş güvencesinin geçmişi ve sonuçlarını ele almaktadır. Probst'a göre, iş güvencesi algılamaları ile iş güvencesi memnuniyeti ve onların geçmişi ve sonuçları arasında farklı ilişkiler öngörülebilir (Probst, 2003, s.453).



Şekil 1.1. İş Güvencesinin Geçmişi ve Sonuçlarının Kavramsal Bir Modeli

Kaynak: Probst, 2003, s.453

Probst (1998), oluşturduğu iş güvencesi modeli doğrultusunda; İş Güvencesi Endeksi'nin yanı sıra, çalışanların algıladıkları iş güvencelerinden ne derecede memnun olduklarını ölçen İş Güvencesi Memnuniyeti (İGM-Job Security Satisfaction) ölçeğini de geliştirmiştir. Bu ölçeğin geliştirilmesinin nedeni, algılanan iş güvencesi düzeyinin pek çok örgütsel değişken (örn. iş stresi ve çalışan sağlığı) üzerindeki etkisinin, ancak iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceğinin düşünülmesidir. Örneğin, algılanan iş güvencesi düzeyinin düşük olmasının, eğer çalışan bu iş güvencesi düzeyinden şikâyetçi değil ise, strese ve dolayısıyla çalışanın sağlığının bozulmasına yol açmayacağı öne sürülmektedir. İş güvencesinden memnuniyet daha önce iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olarak kavramsallaştırılmış ancak az sayıda görgül çalışma (örn. Harrison, 1961) bu kavramın ayırt edici geçerliğini desteklemiştir. Probst (1998) bu durumu kavramın geliştirildiği dönemde iş güvencesinin çalışma yaşamında önemli bir yer işgal etmemesiyle (dolayısıyla bu değişkende varyansın olmamasıyla) açıklamaktadır. İş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu günümüzde ise iş güvencesinden memnuniyetin, iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olduğu görüşünün destek bulacağını belirtmekte ve bu yönde bulgular sunmaktadır (Önder ve Wasti, 2002, s.29).

Probst'un Şekil 1.1'de sunulan kavramsal modeli hem iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu, iş stresi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koyması hem de tez çalışmasının genel çerçevesini çizmesi açısından oldukça önemlidir.

1.4. İş Güvencesinin Hukuksal Boyutu

İş güvencesi kavramı hangi boyuttan ya da hangi açıdan ele alınacak olursa olsun sadece ulusal düzeydeki kanun ve uygulamalarla değil uluslararası anlaşma ve sözleşmelerle oluşan

hukuki boyutu da kavram açısından son derece önemli ve belirleyicidir (Dığın, 2008, s.10). Çalışanların gelecek kaygısı duymadan güven içerisinde çalışması, sürekli olarak işsiz kalma ve hem kendinin hem de ailesinin geçim kaynağı olan ücretten yoksun kalma korkusuyla yaşamaması modern iş hukukunun en önemli amaçlarının arasında yer almaktadır (Süzek, 2005, s.430).

İş güvencesi çalışan haklarının en temel ve en önemli unsurlarından birisidir. Hukuk düzeninde iş güvencesi sisteminin etkili olması gerekir aksi takdirde sadece yazı üzerinde kalacaktır. İş hukukunda feshe karşı korunma, işvereninkine zıt düşen çalışan menfaatlerinden ortaya çıkmıştır. Böyle olunca her iki taraf arasında bir çıkar çatışması yaşanmaktadır. Bu noktada iş güvencesi her iki tarafa da fayda sağlamalı ve çıkarlarını dengeleyebilmelidir (Blomeyer, 1985, s.72).

İş hukukunun hiçbir zaman uzaklaşamayacağı, bu hukuk dalının ortaya çıkmasının asıl sebebi olan ve iş sözleşmesini Borçlar Hukukundan ayırarak bağımsız bir hukuk dalı haline getiren ana unsur çalışana koruma amacıdır (Ağır, 2006, s.9).

İş hukuku çalışanların piyasada korunmasını sağlamak ve ekonomik ve sosyal problemlere çözüm üretmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu anlamda başlıca düzenleme tekniği olarak, kanun veya iş sözleşmelerinin belirlenmesinde sözleşme özgürlüğünün yerine ikame edilen kollektif düzenlemedir. Burada amaçlanan, piyasada kabul görmüş bir takım kuralların değişime uğratılması, tarihsel olarak var olmayan sosyal amaç ve hedefler dâhil edilerek işleyişinin düzeltilmesidir. İş Hukukunda koruma şu şekillerde sağlanmaktadır (Erdut, 2004, s.134):

- Kanuni yolla koruma,
- Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile koruma,
- İş Mahkemeleri ve usulleriyle koruma,
- Sosyal korumanın kamusal sistemleri ile koruma.

İş Hukuku sürekli gelişen ve gelişimini de yeni yeni tamamlayan hukuk dallarından birisidir. İş hukukunun konusunu, iş hayatındaki barışı sağlama amaçlı hem işverene hem de devlete getirilen bir takım yükümlülükler, çalışanların sahip olduğu haklar ve çalışanın ve çalışan sendikalarının uyması gereken davranış biçimleri oluşturmaktadır (Şakar, 2005, s.5).

İş hukuku ile çalışan ile işveren arasında bir denge sağlanabilmelidir. Bu dengenin sağlanabilmesi bir takım yaptırımlarla ancak mümkün olabilecektir. Bu yaptırımlardan en önemlisi kuşkusuz çalışana feshe karşı korumaktır. Türkiye’de iş güvencesi 4857 sayılı İş Kanunu ile korunmaktadır. Bununla birlikte, iş güvencesi Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 158 sayılı sözleşmesi ile koruma altına alınmıştır (Gezegen, 2010, s.8).

Özetle İş Hukukunun çalışanı koruma amacından uzaklaşması mümkün değildir. Böylelikle İş Hukuku Borçlar Hukukundan ayrılmış ve bağımsız bir hukuk dalı haline gelmiştir (Ağar, 2006, s.9). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Avrupa Birliği Sözleşmeleri, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Anayasa çerçevesinde iş güvencesi incelenecektir.

1.4.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İkinci Dünya Savaşından sonra 1939-1945 yılları arasında, dünyada barışı ve güvenliği korumak için yeni bir uluslararası örgütün kurulması öngörülmüş ve bu amaçla 24 Ekim 1945 tarihinde Birleşmiş Milletler kurulmuştur (Taşkent, 1995, s.19).

Birleşmiş Milletler, tüm dünya halklarının barış istekleri çerçevesinde kurulmuştur. Ulusal ve evrensel barış ancak haklar eşit bölüldüğünde gerçekleşebilir. İnanç çerçevesinde kurulan Birleşmiş Milletler'in temel amaçlarından biri, yaşam düzeylerinin yükseltilmesini, tam çalışmayı, ekonomik ve sosyal alanlarda ilerlemeyi ve gelişmeyi sağlamaktır (Şenkal, 2003, s.224).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından Haziran 1948 tarihinde hazırlanmış ve birkaç değişikliğin ardından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi toplam 30 maddeden oluşan bir bildirgedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ilk defa uluslararası seviyede klasik hakların yanında ekonomik ve sosyal haklara da yer veren bir belge olmuştur. Bildirgenin, ilk 1-21 inci maddeleri arasında kişi hakları ve siyasi haklar üzerinde durulmuş, 22-28. maddelerinde ise de ekonomik, sosyal ve kültürel haklara yer verilmiştir (Aydemir, 2001, s.47).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hukuksal açıdan bağlayıcılığı olmamasına karşın son derece önem taşıyan bir belgedir. Bu bildirge sayesinde insan hakları uluslararası bir boyut kazanmıştır. Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gelecekte kabul edilecek insan hakları ile alakalı uluslararası düzeydeki sözleşmelere de esin kaynağı olmasıyla önem taşımaktadır (Sur, 1995, s.15).

Dünya çapında uluslararası düzeyde insan haklarını ve hürriyetlerini koruma amacıyla imzalanmış ve ülkemizi de ilgilendiren en önemli sözleşmelerden birisi de 'Avrupa İnsan Hakları' sözleşmesidir. Avrupa Konseyi üyesi olan 10 ülke, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da toplanmış ve tam adı 'İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerine İlişkin Sözleşme'si olan sözleşmeyi imzalamışlardır. Sözleşme 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye taraf olan devlet sayısı zaman içerisinde 21'e kadar ulaşmıştır. 10 Mart 1954'de Türkiye de bir kanun ile beraber sözleşmeye taraf olan ülkeler arasına girmiştir. Avrupa İnsan Hakları

Sözleşmesi sayesinde insanlık adına büyük adımlar atılmıştır. Bu sözleşme ile hem insan hak ve özgürlüklerinin maddeler halinde sayılması sağlanmış hem de bununla yetinilmeyip bu hak ve özgürlüklerin geniş kapsamlı bir şekilde tanımı yapılmış, sınırları belirlenmiş ve uygulamaları denetleyen mekanizmalar da getirilmiştir (Kuyaksil, 2008, s.245).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. Maddesi şu ifadelerden oluşmaktadır (www.ihd.org.tr, 05.04.2014):

1. Herkesin çalışma, adaletli ve elverişli imkânlarda çalışma, çalışacağı işe özgürce karar verme ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücret alma hakkı vardır.
3. Çalışan herkesin, hem kendi hem de ailesi için insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürebilecek seviyede, adaletli ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.
4. Herkesin, kendi menfaatlerini koruma altına almak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

Çalışma hakkı öncelikle temel bir insan hakkıdır. Bunun anlam ve değer kazanabilmesi için kişinin sadece uygun bir işe yerleştirilmesi yeterli değildir. Çalışanlar eğer işlerini tüm kurallara uygun şekilde yerine getiriyorlarsa işlerini bir sebep olmadan ya da geçersiz sebeplerle kaybetmesinler diye iş güvencelerinin de sağlanması gerekmektedir (Ağar, 2006, s.3).

1.4.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve 158 Sayılı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO), bazı devlet ve sendikaların gayretleriyle 1919 yılında Versay Barış Antlaşması çerçevesinde bir uzlaşma sonucunda kurulmuş bir örgüttür (Büyükbaş ve Ören, 2005, s.112).

Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu günden beri evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceği inancı ile faaliyetlerini devam ettirmektedir (Alper ve Kaya, 1995, s.20).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) amacı çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını daha iyi seviyeye yükseltmektir (Taşkent, 1991, s.51).

Birinci Dünya Savaşı ile birlikte yaşanan sorunlara çözüm sunmak ve bu çözümleri uluslararası düzeyde devletlere uygulamayı başarabilmek Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amacı olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Philadelphia Bildirgesi imzalanmış ve bu bildirme ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel amaç ve ilkeleri de gelişme sürecine girmiştir. İmzalanan bu bildirme ile savaş sonrasında kazanılan ulusal bağımsızlıkla

beraber büyümei öngörerek, gelişmiş dünya ile büyük çaptaki bir teknik işbirliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur (www.ilo.org, 04.04.2014).

Uluslararası Çalışma Örgütüne üye olan ülkeler her yılın Haziran ayında Cenevre'de bir araya gelmektedirler. Üye ülkelerin her biri 4 delege ile bu toplantıya katılmaktadır. Katılan bu delegelerin ikisi hükümet delegesi, diğer ikisi ise ülkenin çalışanlarının ve işverenlerinin her birini temsilen katılan delegelerdir. Teknik danışmanları da bu delegelere eşlik etmektedirler. Başlarında ise ülkelerinin çalışma yaşamı ile alakalı bakanlar delege olarak bulunmaktadırlar. Bakanlar ülkelere ait görüşleri kurulda beyan ederler. İşveren ve çalışanları temsil eden delegeler ise kendi kurumlarından aldıkları talimat yönünde oy kullanmakta ve fikirlerini öne sürmektedirler. Konferansta örgütün bütçesi onaylanır ve Yönetim Kurulu seçilir (tr.wikipedia.org, 04.03.2014).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş güvencesi ile ilgili ilk belgesi, 1963 tarihli 119 sayılı 'Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiye Kararı'dır. Bu dönemde yeterli uzlaşma sağlanamaması nedeniyle bir sözleşme oluşturulamamıştır (Çelik, 2008, s.7).

İşçinin feshe karşı korunmasının uluslararası hukuktaki dayanağı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 22 Haziran 1982 tarih ve 158 sayılı 'Hizmet Akdinin İşveren tarafından Feshi Hakkındaki Sözleşmesi'dir. 158 sayılı sözleşme, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir sebep gösterilmesi zorunluluğu getirmiş, çalışana itiraz imkânı tanımış ve geçersiz feshin sonuçlarını düzenlemiş, toplu çalışan çıkarmalarda izlenecek usulü belirlemiş; kısaca bir feshe karşı koruma sistemi öngörmüştür (Ulucan, 1997, s.157).

158 sayılı sözleşmenin amacı çok sayıda ülkede yaşanan ekonomik sıkıntılar ve teknolojik açıdan yaşanan değişmelerin iş güvencesi yönünden ortaya çıkardığı problemlere evrensel bir çözüm sunabilmektir (Kutal, 2003, s.6).

İş akdinin feshi 158 sayılı Sözleşmeye göre aşağıda ifade edilen sebeplerle yapıldığında geçerli olmayacaktır (Ertan, 2005, s.138):

- a) Bir sendikaya üye olma veya çalışma saatleri dışında veya işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlerde bulunma,
- b) İşçi temsilciliği yapma veya bu görev için aday olma,
- c) İşvereni herhangi bir sebepten dolayı şikâyet etme veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış bir sürece katılma veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaat bulunma,
- d) Cinsiyet, din, hamilelik, etnik köken, ırk gibi nedenler,
- e) Doğum izni süresi içinde işe gelmeme.

158 Sayılı Sözleşmeye göre, işveren geçersiz bir sebeple çalışanın işine son vermiş ise yaptırım konusunda üç model sunulmaktadır. Bunlardan ilki; iş ilişkisinin sanki hiç

kesilmemiş gibi görülüp devam etmesi, ikincisi; yeni bir sözleşme ile çalışmanın devam etmesi ve bir tazminat ödenmesi, diğeri ise; sadece belirli bir tazminata hükmedilmesidir. Kendi hukuk sistemlerinde iş güvencesini yasal olarak sağlamak isteyen ülkeler, bu üç maddeden birini seçip uygulayabilecektir (Tosun, 2004, s.70).

Sözleşmeyi günümüze kadar onaylayan ülkelerin daha çok az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler olduğu görülmektedir. Söz konusu sözleşmeyi kabul etmeyen Avrupa ülkelerine bakıldığında bu ülkelerin hali hazırda bu sözleşmenin sağlayacağı güvenceleri de aşan uygulamalara sahip olduğu görülmektedir. Bu anlamda bu sözleşmenin hali hazırda çalışanların birçok anlamda korunduğu gelişmiş ülkelerden çok az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir (Soyer, 2002, s.270).

1.4.3. Avrupa Birliği Sözleşmeleri

Avrupa Birliği'nde çalışan hakları konusunda ülkeler düzeyinde ve Avrupa Birliği düzeyinde olmak üzere iki düzenleme bulunmaktadır. Birincisi; her ülke kendi geçmişine, geleneklerine, sınıflar arasındaki dengelere ve ekonomik-siyasi-toplumsal yapısına bağlı olarak, çalışan hakları ve sendikal hak ve özgürlükler ile alakalı olarak farklı düzenlemeler getirmiştir. İkincisi; Avrupa Birliği'nin yasama organı olan Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Birliği'nin tüm ülkelerini bağlayan bir takım düzenlemeler yapmıştır. Bütün olarak bu düzenlemeler "Avrupa Birliği müktesebatı" olarak ifade edilmektedir. Türkiye henüz Avrupa Birliği üyesi olmadığı için adaylık sürecinde Avrupa Birliği müktesebatına uymakla yükümlüdür (Koç, 2004b, s.2-3).

Avrupa Birliği bünyesindeki sözleşme, yönerge ve diğer yazılı düzenleme hükümleri ile ortaya çıkan "Avrupa Birliği İş Hukuku", günümüzde ağırlıklı olarak çalışan haklarının korunmasına ilişkin hükümler içeren bir hukuk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Birliği İş Hukuku, böyle bir içeriğe sahip olduğu için, çalışan ve işverenlere yönelik olarak üye ülkelerin ulusal hukuk normlarından bağımsız şekilde geniş haklar sunmaktadır (Çelik, 2004, s.110).

Avrupa Birliği İş Hukukunun temel esaslarından birisi İş güvencesi konusudur. Avrupa Birliği İş Hukukunun teknik açıdan iş güvencesini sağlamak amacıyla oluşturulan yönergeler; çoğunlukla işyerlerinin, çalışma şartlarının ve iş konularının güvenliğine yöneliktirler. Avrupalı kanun koyucu, iş güvencesinin sağlanmasındaki asgari esasların ortaya çıkarılmasına yönelik hükümler getirmektedir. Bu sebeple AB'ne üye olan ülkeler ortaya konan asgari esaslara uygun olma suretiyle kendi ulusal hukukları çerçevesinde teknik açıdan iş güvencesinin sağlanmasına yönelik olarak düzenlemeler yapmakla yükümlüdürler (Güzel, 1992, s.13).

AB Bakanlar Konseyi, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren çalışanların korunması, toplu işten çıkarmalar, işletmenin el değiştirmesi ve işverenin ücretleri ödemeyecek duruma düşmesi halinde çalışanların korunmasını güçlendirmek ve üye ülkelerdeki hukuk sistemlerini uyumlu hale getirmek için birtakım yönergeler kabul etmiştir (Tosun, 2004, s.59).

Yönergeler, öngörülen hedef bakımından bağlayıcı olup, üye devletlere ulusal mevzuatlarını birlik kurallarıyla aynı düzeye getirecek biçimde ayarlama yükümlülüğü getirmektedir (Köstekli, 2000, s.48).

1.4.4. T.C. İş Kanunları Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

İşçi, işveren, sendikalar ve toplum nezdinde büyük tartışmalara konu olan iş güvencesi kavramı ülkemizde de genellikle, hukuki yönü ağır basan bir kavram olarak ele alınmıştır (Ensari, 2004, s.3).

1.4.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

İş kanunları çalışan ile işveren arasındaki ilişkileri düzenler. Bu kanunlar hazırlanırken o dönemin izlenen ekonomik, sosyal, siyasal politikaları ile gelişmelerinden etkilenir ve o dönemin izlerini taşırlar (Ağer, 2006, s.33).

Sanayi alanında yaşanan gelişmelerle birlikte, İş Hukuku alanında daha önceden uygulamaya konulmuş olan Hafta Tatili Kanunu ile 1929 senesinde uygulamaya konulan Umumi Hıfzıssıhha Kanununa karşılık olarak, çalışma yaşamıyla ilgili çeşitli genel hükümleri düzenleyecek ve uygulanmakta olan devletçilik ilkelerine uygun bir çalışma düzeni kuracak genel bir iş kanunu çıkarılması zorunluluğu hissedilmiştir. Bu nedenle 1927, 1929 ve 1932 yıllarında tasarılar hazırlanmış, ancak kanunlaşmamıştır. Ancak duyulan ihtiyaç zamanla artmış ve 1934 yılında yeni bir tasarı hazırlanmıştır. Bu tasarı 1936 yılında kanunlaşmış ve 3008 sayılı İş Kanunu olarak 15.6.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Çelik, 2006, s.9).

Türkiye'de ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu 78. maddesinde “ Bir işyerinde çalışmakta olan çalışanlar arasında temsilci çalışan seçilir” hükmüne yer verilerek çalışan temsilciliği kurumu benimsenmiştir. Yasa işyerlerinde temsilci çalışan seçimini zorunlu tutmuş, ancak süresiz işlerin yapıldığı işyerleri ile kampanya işlerinde bu seçimi çalışanların çoğunluğunun isteğine bırakmıştır (m.78/II). 3008 sayılı yasaya göre çalışan temsilcilerinin başlıca görevi, işverenle diğer çalışanlar arasında çıkacak her türlü iş uyuşmazlığını çözümlenmek üzere işveren veya vekili ile görüşmek ve bir uzlaşma sağlamaya çalışmaktır (m.78/III). Grev ve lokavtın yasak olduğu bu dönemde, çalışan sendikalarına da toplu iş

uyuşmazlığı çıkarma yetkisi tanınmış ve çalışanlar adına hareket eden temsilcilerin bu görevleri gerektiği şekilde yapabilmeleri ve bu sebeple işlerini kaybetme tehlikelerine karşı korunmalarını sağlamak üzere iş güvencesi de getirilmiştir (Saymen, 1954, s.215).

3008 sayılı İş Kanunu genel olarak da iş güvencesine yönelik geniş kapsamlı düzenlemelerden yoksun olarak yürürlükte kalmıştır. Buna karşın bu dönemde çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik olarak Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu, İş Bulma Kurumu gibi önemli kuruluşlar oluşturulmuş ve 1950 yılında ise İş Kanunu'nda önemli değişiklikler yapılarak özel iş mahkemelerinin kurulması gündeme gelmiştir (Ağer, 2006, s.35).

Kanunda grev ve lokavt yasağı bulunmaktadır. Bunun nedeni devletin bir yandan, çalışan ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin uyum sağlayacak biçimde düzenlemesine diğer taraftan da kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümlenmesine müdahale etmeyi ulusal çıkarlara uygun bulmasıdır (Çelik, 2008, s.9).

1970'li yıllarda yaşanan global kriz sonucu Keynesyen ekonomi politikaları etkisini yitirmiş ve yerini neo-liberal ekonomi politikalarına bırakmıştır. Bunun bir yansıması olarak da ülkemizde 24 Ocak 1980 kararları çıkarılmış ve dışa açılma ya da ihracata dönük büyüme olarak adlandırılan liberal ekonomi politikalarının ve sermaye birikiminin önünü açacak düzenlemelere gidilmiş, devletin piyasadaki girişimci ve düzenleyici rolü azaltılmıştır. Devlet anlayışında ortaya çıkan bu değişikliğin hemen ardından 12 Eylül 1980 askeri darbesi yaşanmış ve çalışma yaşamı baskı altına alınarak sendikalar kapatılmış, grev ve lokavt dahil her türlü sendikal hareket yasaklanmıştır. Bu dönemde sermayenin oluşuma engel olan her türlü kural kaldırılmış ve kamusal alanlar serbest piyasaya açılmıştır. Piyasanın egemenliğini esas alan tüm bu düzenlemeler ise kuralsızlaştırma ve esnekliği beraberinde getirmiştir. Kâr oranlarındaki düşüşlerin tüm dünyayı etkilemesi sonucu oluşan krize sermayenin yanıtı olarak şekillenen esneklik, yeniden yapılanan endüstri ilişkileri alanında anahtar kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Krizin etkisiyle verimlilik artışlarındaki yavaşlama, enflasyon ve hızla artan işsizlik, çalışan sınıfının kazanımlarıyla ilişkilendirilmeye başlanmış ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi krizden çıkışın önemli bir yolu olarak gösterilmeye başlamıştır. Ücrette yapılacak olan artırımlara belirli sınırların getirilmesi ve alınan ücretlerin esnekleştirilmesi, sosyal harcamaların tasfiyesi ve emek piyasalarının rekabetçi bir yapıya sahip kılınması için çalışma hayatını düzenleyen kanunların esnekleştirilmesi gündeme getirilmiştir (Ağer, 2006, s.38).

1.4.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

Daha özgür ve demokratik bir toplum hedefine ulaşmak adına, çalışanlara toplu pazarlık ve grev imkânının verilmesi, sivil toplum örgütlerinin ve meslek odalarının kurulmasının önünün açılması, sosyal güvenlik hakkının ve sendika özgürlüğünün sağlanması gibi gelişmeler 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini alacak yeni bir kanunun doğmasına neden olmuştur. 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu bu amaçla çıkarılmışsa da 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiş ve Yeni İş Kanunu ancak 1971 yılında ufak bazı değişikliklerle 1475 sayılı İş Kanunu adı ile yürürlüğe girmiştir (Serdan, 2011, s.34).

İş güvencesi sağlayan yasal düzenlemeler 1475 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ile ilk kez iş akdinin feshinden önce bir bildirim süresi kabul edilmiş (m.13), işletmenin devri halinde iş akdinin devamı öngörülmüş (m.14), belirli durumlarda hizmet akdinin askıda kalması sağlanmış (m.16/3, m.17/1 ve 3, m.70), iş akdinin kötü niyetle feshinin ispatı halinde tazminat hakkı tanınmış (m.13/c), iş akdinin belirli hallerde sona ermesi sonucu 1 yılını dolduran çalışanlara kıdem tazminatı ödenmesi hükme bağlanmış (m.14); sakat ve eski hükümlü çalışan çalıştırma zorunluluğu getirilmiş (m.25) ve iş akdi feshedilen çalışanların yerine 6 ay süre ile yeni çalışan almak yasaklanmıştır (m.24).

1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kıdem tazminatı maddesinin çoğu zaman iş akdinin feshini engellediği ya da zorlaştırdığı ileri sürülmüştür (Taşkent, 1991, s.63).

Kısaca iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelerin 1475 sayılı İş Kanunu ile başladığını, bununla ilgili pek çok madde içerdiğini ancak gerçek anlamda çalışanlara bir iş güvencesi sağlayamadığını söyleyebiliriz.

1.4.4.3. 4773 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

4773 sayılı Kanun, 1475 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi bakımından yetersiz olduğu için eleştirilen 13. maddesinde bir düzenleme yapmak amacını taşımaktadır (Ağar, 2006, s.39).

“Kamuoyunda "İş Güvencesi Kanunu" olarak tanınan ve ağırlıklı olarak da 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapan 9 Ağustos 2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun olmuştur” (Resmi Gazete) 15 Ağustos 2002, sayı 24847).

“Türk İş Hukuku'nda 4773 sayılı Kanundan önce, dar anlamda iş güvencesi sağlayan tek düzenleme 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine getirilen güvencedir” (Serdan, 2011, s.27).

“İş güvencesi ile ilgili hükümler ülkemizde ilk defa 09.08.2002 tarihinde çıkarılan 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile 15.03.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır” (Lale, 2010, s.218).

Yeni Kanununun tam ismi “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”dur. 4773 sayılı Kanun isminden de anlaşılacağı üzere üç temel Kanunda değişiklikler yapmaktadır. Bunlar; 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanundur (Aktay, 2003, s.2).

İş Kanununun 13.maddesi yeni düzenleme ile topyekûn ele alınıp düzenlenmiş ve 4773 sayılı Kanunun kalbi sayılabilecek düzenlemeler bu madde ile yapılmıştır. Bu madde ile İş Kanununa 13/A, 13/B, 13/C,13/D ve 13/E ilaveleri yapılmıştır. Yeni düzenlemeler ile belirsiz süreli hizmet akdinin feshinin hangi hallerde mümkün olabileceği, hangi hallerde feshin geçersiz sayılacağı, feshin şekli, fesih bildirimine itiraz ve usul ile geçersiz feshin sonuçları düzenlenmiştir (Aktay, 2003, s.4).

4773 sayılı Kanun ile çalışanın feshe karşı korunması konusu büyük önem kazanmış, iş güvencesi ile ilgili önemli bir adım atılmıştır. Getirilen düzenleme ile işverenlerin sözleşme özgürlüğünden kaynaklanan fesih haklarını korunmuş; ancak fesih haklarının kullanılması, kanunda belirtilen koşullara ve geçerli nedenlerin varlığına bağlanmıştır (Ulucan, 2003, s.20).

4773 sayılı Kanun, iş güvencesi hükümlerinin uygulanma alanını on veya daha fazla çalışan çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan çalışanlarla sınırlandırmıştır (Süzek, 2002, s.5).

Kamuoyunda “İş Güvencesi Kanunu” olarak bilinen 4773 sayılı Kanun ile yapılan bu düzenlemeler çalışma hayatında çok önemli değişikliklere yol açmış, bir yandan işverenlerin girişim ve sözleşme özgürlükleri özlerine dokunulmaksızın bir ölçüde sınırlandırılırken diğer yandan çalışanların çalışma hakları somutlaştırılmıştır. Böylece işverenlerin sözleşme özgürlüğünden doğan fesih hakları korunmuş, ancak kullanılması belirli koşullara ve geçerli nedenlerin varlığına bırakılmıştır (Ulucan, 2003, s.20).

4773 sayılı Kanuna 1475 sayılı Kanunun toplu çalışan çıkarmaya ilişkin 24. maddesi ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30 ve 31. maddeleriyle ilgili değişiklikler de eklenmiştir. Bu sayede işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda, 1475 sayılı İş Kanunu’nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir. Temsilcinin iş sözleşmesinin yalnızca temsilcilik ile alakalı faaliyetleri yüzünden feshedilmesi durumunda minimum 1 senelik ücreti tutarında tazminata hükmedileceği belirtilmiş olup işverenin işyeri temsilcisinin yazılı izni olmadığı sürece çalıştığı işyerini

değiştiremeyeceği ve işinde büyük bir değişiklik yapamayacağı tersi durumda ise yapılan değişikliklerin geçersiz sayılacağı yönünde düzenlemeler yapılmıştır (Ağer, 2006, s.40-41).

Özet olarak, 4773 sayılı Kanun ile (Baykara, 2003, s.14-15);

- a) Fesih bildiriminin yazılı olması,
- b) Fesih nedeninin açık ve kesin olarak belirtilmesi,
- c) İşçinin savunmasının alınması,
- d) Feshin geçerli sebebe dayandığının işverence ispatı,
- e) Haksız feshe karşı bir ay içinde dava açılabilmesi ve davanın seri yargılama yöntemine göre çok kısa sürede bitirilmesi şartı,
- f) Davayı çalışan kazanmışsa çalışanın işe başlatılma zorunluluğu,
- g) İşçinin altı işgünü içinde başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatılmaması halinde, hâkimin takdir edeceği altı ila bir yıllık ücretinin tazminat olarak ödenmesi,
- h) İşverenin, çalışana işe başlatsa bile dava sırasında çalışmadığı sürenin dört aylık kısmına ait ücret ve haklarını çalışana ödemesi,
- i) Kararı alan, çalışanın işe başlamak veya başka işe girmişse işe başlamayacağını altı gün içinde bildirmesi hususları düzenlenmiştir.

4773 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte çalışanın feshe karşı korunması konusu büyük bir önem kazanmıştır. İşten çıkarılan çalışanların feshe karşı koruma hükümlerinden yararlanabilmek için mahkemelere başvurarak açtıkları işe iade davaları, iş mahkemelerinin yükünü ağırlaştırmıştır (Akı vd., 2005, s.14).

1.4.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

Türkiye’de 1475 sayılı İş Kanunu döneminin yaşandığı 1970’li yıllarda, dünyada da tarihsel bir tesadüf olarak yeni bir teknolojik devrim iş yaşamını oldukça yakından etkilemeye başlamıştır. Mikro-elektronik teknolojisi ise bu devrimin simgesi haline gelmiştir. Bu teknoloji ile beraber yeni çalışma biçimleri hızlı bir şekilde yaygınlaşmaya başlamıştır. İşin düzenlenmesi sırasında oldukça yeni model ve uygulamalar da ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşım modelleri, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin örneklerinden bazılarıdır (Şahlanan, 2003, s.27).

Ekonomik, teknolojik, sosyal koşullar iş hayatını yakından etkilemektedir. Bu koşullar, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyum sağlama ihtiyacı ve 1475 sayılı İş Kanunundaki katı olan kuralların esnekleştirilmesi yeni bir kanunun hazırlanması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Çelik, 2008, s.13).

İşyeri tanımı, sözleşme türleri, çalışma biçimleri, çalışma süreleri, ücret modelleri, çalışan ve işverenin hak ve yükümlülükleri gibi birçok konuyu yeniden düzenleyen Yeni İş Kanunu TBMM’de 22 Mayıs 2003’te 4857 sayılı Kanun ile kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bunun yanı sıra, Yeni İş Kanununun hazırlıklarının devam etmesinden dolayı, 8 Ağustos 2002 tarihinde TBMM’de kabul edilen ve yürürlük tarihi 15 Mart 2003 olarak belirlenen ve kamuoyunda “İş Güvencesi Kanunu” olarak bilinen 4773 sayılı Kanun ise, bazı değişikliklerle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun içine katılmıştır (Serdan, 2011, s.40-41).

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı önceki İş Kanunu’nun bir kısım maddelerini aynen muhafaza etmiştir. Diğer maddelerinde ise maddelerin içeriği aynen muhafaza edilmekle beraber içinde bazı değişiklikler yapılmıştır (örneğin, yıllık izin sürelerin artırılması, eskiden ihbar tazminatı içinde olduğu kabul edilen kötü niyet tazminatının, yeni düzenlemeyle ihbar tazminatının dışında tutulması gibi) (Akı vd., 2005, s.9).

Halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu, 18-21. maddeler arasında iş güvencesi ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. 4857 sayılı Kanuna göre, bir çalışanın iş güvencesi kapsamına dâhil olabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile otuz ve daha fazla çalışan çalıştıran işyerlerinde, en az altı ay süreyle çalışıyor olmak zorunluluğu bulunmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, m.18).

4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışan tüm çalışanları kapsama almamıştır. İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için hem çalışan açısından hem de işyeri açısından birtakım şartların sağlanması gerekmektedir (Lale, 2010, s.218).

4857 sayılı İş Kanunu, içerdiği iş güvencesi ve esneklik hükümleri ile gerek çalışan- işveren kesiminin taleplerine gerekse AB normlarına uyum sağlamıştır. Nitekim İş Kanunu’nu savunanlar da yeni kanunun çalışana iş güvencesi sağladığını ve işletmelere çağın gerektirdiği esneklik imkânını tanıdığını belirtmektedir (Büyüksulu, 2008’den Aktaran: Kaçan, 2009, s.34).

4857 sayılı İş Kanunu’nda iş güvencesi ile doğrudan ilgili dört madde bulunmaktadır. Bu maddeler (Bilgili, 2005, s.10);

- “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması” başlıklı 18. madde,
- “Sözleşmenin Feshinde Usul” başlıklı 19. madde,
- “Feshin Bildirimine İtiraz ve Usulü” başlıklı 20. madde ve
- “Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları” başlıklı 21. maddedir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki bu dört maddeye atıf yapan şu maddeler de iş güvencesiyle ilgilidir;

- “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. madde,

- “İstisnalar” başlıklı 4. madde,
- “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. madde,
- “Sürelî Fesih” başlıklı 17. madde,
- “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi” başlıklı 22. madde,
- “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 25. maddesi,
- “Toplu İşçi Çıkarma” başlıklı 29. maddesi.

4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen tüm bu hükümler dışında; Sendikalar Kanunu’nun “İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı” başlıklı 30. maddesi ve “Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı” başlıklı 31. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 116. maddesinin 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun “Akden İşveren Tarafından Feshi ve Kıdem Tazminatı” başlıklı 6. maddesinde yapmış olduğu değişiklik ve bu maddenin İş Kanunu’ndaki iş güvencesi hükümlerine yapmış olduğu gönderme nedeniyle Basın İş Kanunu’nun 6. maddesi iş güvencesiyle ilgili hükümlerdir. 4857 sayılı Kanunla getirilen yeni hükümlerin, Türk iş hukukuna olumlu etki yapacağı umulmaktadır. Getirilen yenilikler uygulamada aksaklığa ve yetersizliğe neden olabilir. Ancak bu sorunlar bilimsel ve yargısal içtihatlarla, iş yaşamında yer alan çalışan ve işverenlerin sağduyusu ile nihayet kanunda yapılacak bazı değişikliklerle gidermek mümkün olacaktır (Akı vd., 2005, s.10).

1.4.4.5. Anayasa Açısından İş Güvencesi

1982 Anayasa’sının 49 maddesinde; çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin çalışanların hayat seviyelerini iyileştirmek, iş yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyacağı, işsizliği azaltmaya uygun bir ekonomik ortam hazırlamak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirlerin alınacağı hükme bağlanmaktadır. Anayasamızın 49. Maddesindeki bu hüküm, bir işte çalışan çalışanın nedensiz olarak sözleşmesinin feshedilemeyeceği sonucunu doğurmaktadır. İşverenin fesih hakkı Anayasa’nın 48. maddesinde yer alan sözleşme hürriyeti ilkesine dayanmaktadır. Ancak aynı maddenin ikinci fıkrasında özel teşebbüslerin sosyal amaçlara uygun yürütülmesi yükümlülüğü bulunmaktadır (Uçum, 2002, s.179). Anayasal bu ilke ile beraber devletin çalışanları koruması ve iş güvencesi ile ilgili gerekli tedbirleri önceden alması kaçınılmazdır (Koray, 2000, s.134).

1982 Anayasası’nda iş güvencesini sağlayıcı hükümler doğrudan bulunmamakta, iş güvencesinin bir hak olduğu Anayasa’daki maddelerden çıkarılmaktadır. Türk iş hukukundaki yasal düzenlemelerin anayasal dayanakları, 1982 Anayasası’nın çalışma hakkı ve ödevini düzenleyen 49. maddesi, çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesi, toplu iş sözleşmesi, grev hakkı ve lokavtı düzenleyen 53. ve 54. maddeleri ile ücrette adalet sağlanmasını düzenleyen 55. maddesidir (Koç, 2005, s.63).

Anayasa iş güvencesini çalışma hakkının ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Bu sebeple iş güvencesi konusuna 48'inci maddede de yer vermiştir. “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlığı altındaki bu maddede, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kârlılık içinde çalışmasını sağlayacak önlemlerin devlet tarafından alınacağı yazılıdır. Burada bir taraftan özel girişim özgürlüğü temel bir hak olarak belirlenirken, diğer taraftan da bu hakkın “milli ekonominin gerekleri”, “sosyal amaçlar”, “güvenlik ve kârlılık” içinde kullanılabilmesi amaç olarak belirtilmektedir (Genel-İş, 1993, s.107). Özetle, Türkiye'de hem 1961 Anayasası ve hem de 1982 Anayasası bir bütün olarak çalışma hakkını ve iş güvencesini ana ilkeler ve temel haklar olarak kabul etmiştir (Aktuğ, 2009, s.120).

3008 sayılı Kanun 1930'lu yıllarda hazırlanmaya başlamıştır. O günden bugüne yaşanan süreçte iş güvencesi ile ilgili tartışmalar daima çalışma yaşamının gündeminde yer almıştır. 1961 ve 1982 Anayasaları ekonomik ve sosyal haklara yer verdiğinden ve devleti sosyal hukuk devleti olarak tanımladığından 1924 Anayasasından ayrılmaktadırlar. 1961 ve 1982 Anayasaları döneminde iş sözleşmesinin feshi ile alakalı olarak yapılan kanuni düzenlemelerin Anayasaya uygunluğu tartışması gündeme gelmiş ve hem Anayasal düzenlemeler hem de iktisadi alanda ortaya çıkan değişim; hızla artan sanayileşme ve işçileşme iş güvencesi ile alakalı olan tartışmaları daha da yaygınlaştırmıştır (Çelik, 2006, s.7).

1.5. İş Güvencesinin Sağlanmasında Uluslararası Farklı Uygulamalar

Çalışma hayatında barışın ve düzenin sağlanması çalışanın feshe karşı korunmasıyla başlamaktadır. Çalışanın feshe karşı korunması için yapılacak yasal düzenlemelerin kapsamı ve ölçüsü, ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Çalışanın feshe karşı korunması hakkında kanuni düzenlemeler getiren ülkelerin de kendi şartlarına göre modeller benimsedikleri görülmektedir. Bir ülkedeki modelin diğer bir ülke tarafından aynen veya yakın şekilde alındığını söylemek mümkün değildir (Ekonomi, 1997, s.81).

Dünyadaki pek çok farklı ülkede iş güvencesi farklı şekil ve düzeylerde çalışanlara sağlanmaktadır (Koç, 2000, s.2). Dünyadaki tüm bu uygulamalar değerlendirildiğinde ortak noktalar bulunsa da, çok farklı özellikler de vardır. Ortak noktası olan uygulamalara bakıldığında hükümlerin birbirine benzer olmasının sebebinin çoğunlukla bir ülkenin benzer durumları gözeterek bir başka hukuk sisteminden temel alınarak oluşturulmalarıdır. Ayrıca uluslararası düzeyde bağlayıcılığı olan bir takım sözleşme ve kararlar da ülkelerin hukuk sistemlerini hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Hukuk sistemlerindeki

farklılıkların nedeni ise, belirli kuralların ülke koşullarına uygun olarak yürürlüğe konulmasıdır (Tosun, 2004, s.30).

Ülkelerin iş güvencesi seçeneğine verdikleri tepkilerde büyük farklılıklar bulunmaktadır. Kuzey Amerika ve İngiltere daha esnek hükümler uygularken Kıta Avrupası ve Güney Amerika ülkeleri daha katı hükümler uygulamaktadır. Ancak Kıta Avrupası ve Güney Amerika ülkeleri son senelerde daha da esneklik göstermeye başlamışlardır. Örneğin, Avrupa Birliği'nin yayınladığı çeşitli belgelerde, üye ülkeler iş güvencesi sağlamanın yanında işgücü piyasalarını esnekleştirmeleri yönünde teşvik edilmekte ve güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı ortaya atılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2006'dan Aktaran: Gül, 2011, s.14).

İş güvencesi ile ilgili uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İş güvencesi kimi ülkelerde kanunlarla sağlanmakta, bazı ülkelerde ise içtihat hukuku ve kimilerinde de toplumda kabul görmüş bir takım geleneklerle sağlanmaktadır. Örneğin, Almanya'da bu konuyu Medeni Kanun, İşten Çıkarmalara Karşı Koruma Kanunu (1969), Çalışanların Temsili Kanunu (1972) ve toplu iş sözleşmeleri düzenlemektedir (Koç, 2000, s.1).

Batı Avrupa ülkelerinde iş güvencesi güçlü yasal düzenlemelere bağlanmıştır. Örneğin Almanya'nın hukuk sisteminde çalışanlar özel bir kanun ile feshe karşı koruma altına alınmıştır. Çıkarılan bu kanuna göre bir çalışan ancak kanunda belirtilen geçerli sebeplerin gerçekleşmesi halinde ve ihbarla işten çıkartılabilir. İşverenin çalışanı istediği zaman işten çıkarması için önceden çalışana yapılan ihbar da sadece yeterli değildir. Feshi ihbarın sosyal yönden haklı bulunması da gerekmektedir (Süzek, 1976, s.33–34).

Almanya'da bir çalışanın çalıştığı işyerinden çıkarılabilmesi için sözleşmeye uymama, alkol bağımlılığı ve yaptığı işi gereklerine uygun yerine getirmeme gibi bir takım davranış bozukluklarını göstermesi gerekmektedir. Bu nedenlerden bir tanesi olmadığı halde çalışan işyerinden çıkarılmak isteniyorsa, çalışan, üç hafta içerisinde iş mahkemesine başvurabilmekte ve fesih işlemini geçersiz saydırabilmektedir (Koç, 2000, s.6).

Almanya'da deneme süresi içinde hamilelik gibi özel bir takım yasakların olduğu durumlarda veya ayrımcılığa bağlı nedenlerle bir çalışanın işine son vermek yasaktır. İtalya'da ise eğer bir çalışan deneme süresince hiçbir problem yaşamadan atlatmışsa ve geçersiz bir sebeple işten çıkartıldığını ispatlayabilirse, mahkeme yoluyla işine geri dönebilme hakkına sahiptir. Hollanda'da bir kadın hamile kaldığı için işinden çıkarılıyorsa işverenin mutlaka tazminat ödemesi gerekmektedir. Finlandiya'da İstihdam Sözleşmeleri Kanununun 17.3 maddesine göre, bir çalışan deneme süresinde bile olsa tamamen keyfi ya da ayrımcı bir tutumla (yaşı, dini, ırkı, kökeni v.b.) işinden çıkarılamaz. İngiltere'de kanunlarla belirlenmiş bir deneme süresi yoktur. Eğer bir işveren bir çalışanı işe aldıktan kısa bir süre

sonra işinden çıkarmak istiyorsa bunun karşılığında tazminat ödemek zorundadır (Koç, 2000, s.2).

İş Kanununa feshe karşı koruma tedbirlerini ilk koyan ülke Avrupa Birliği'nde Fransa olmuştur. Fransa'da bu uygulamaya 1973 yılında başvurulmuştur (Süzek, 1992, s.118). Fransa'da işveren bir çalışanı işten çıkartmak istediği takdirde çalışana “Sözleşmeni feshettim” demek hakkı bulunmamaktadır. Bu aşamada öncelikle çalışan, çalışanın temsilcisi, sendikadan bir temsilci ve işveren ile birlikte bu durum tartışılmaktadır. Ayrıca fesih gerçekleşmesi için de bu tartışmanın üzerinden bir gün geçmesi gerekmektedir. Fesih sonucunda ise eğer çalışan haksız yere işten çıkarıldığını düşünürse mahkemeye başvurma hakkı vardır. Fransız İş Kanunu net bir şekilde İş Sözleşmesi maddelerine uymayan ve uzun süre işine devam etmeyen çalışanın işinden çıkarılmasının çok normal olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu fesih gerçekleşmesi için yine de belirlenen prosedürlere uyulması gerekmektedir. Bu fesih mümkün olması için çalışan iş akdine uymamış, izin almadan işine devam etmemiş, bu sebeplerle işverenin işleri aksamış ve işin devam edebilmesi için çalışanın başka birisiyle değiştirilmesi zorunlu hale gelmiş olması gerekmektedir. Fesihden önce çalışan temsilcileriyle görüşülmeli ve düşünme süresine uyulması Fransız İş Kanunu'na zorunlu kılınmıştır (Javillier, 1999, s.252).

İngiliz İş Hukuku'na bakıldığında 1963 yılına kadar çoğunlukla örf ve adet hukukundan destek aldığını görülmektedir. 1963 yılında Hizmet Akitleri Kanunu ile beraber hizmet akitlerinin feshedilebilmesi için bir takım düzenlemeler yapılmıştır. İş güvencesi sağlama amacıyla yapılan en önemli gelişme, 1971 tarihli Endüstriyel İlişkiler Kanununda feshe karşı korunma kavramının Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 119 sayılı tavsiye kararından yararlanılarak ele alınması olmuştur; bu kanunla birlikte iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için mutlak suretle bir nedene dayanma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanunun haricinde, iş güvencesine ve iş sözleşmelerine ilişkin bazı kanunlar, 1978 tarihli İstihdamı Koruma Kanunu bünyesinde bir araya getirilmiştir. Ayrıca, 1988 tarihli İş Kanunu da iş güvencesi alanında günümüzde geçerli olan diğer bir kanundur (Alpagut, 2002, s.30-31).

İngiliz İş Hukukuna göre, eğer bir çalışan işten çıkarılmasının haksız olduğunu ispat ederse, işverene belirli taleplerde bulunabilir. İşveren doğruluk ve güven kurallarına aykırı şekilde kişinin işine son verirse bu durumda fesih hukuka aykırı görülmektedir. Eğer ki işveren çalışanın mesleki yeteneksizliğini, olumsuz davranışlarını, ekonomik açıdan zarara uğrattığını bir şekilde ispat ederse, fesih hakkı kabul edilir (Taşkent, 1991, s.46).

İspanya İş Hukuku'nda fesih durumunun sebeplerle birlikte yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Fesih eğer geçerli bir sebebe dayandırılıyorsa geçerli olmaktadır. İşçinin kabiliyetleri işini yapmak için yeterli olmayabilir veya teknolojideki değişime ayak

uyduramayabilir. Bu gibi nedenlerde İspanya Hukuku'nda haklı sebep olarak görülmektedir. Eğer ki fesih geçerli bir sebebe dayanmıyor ise çalışan ya işine geri kabul edilir; ya da işveren çalışana her çalışma yılı için 45 günlük ancak en fazla 42 aylık ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul eder. Hamile ve emzikli kadın çalışanlar ile çalışan temsilcileri kanunla feshe karşı özel olarak korunmaktadırlar (Taşkent, 1991, s.41).

Belçika Hukukunda tarafların ihbar önellerine uyması halinde belirsiz süreli olan hizmet akitlerine her zaman son verebilirler. Çünkü Belçika Hukuku'nda feshi ihbar konusunda akit serbestisi ilkesi geçerlidir (Süzek, 1976, s.42).

Belçika'da eğitim ile alakalı olarak alınan izin sebebiyle iş yerinde bulunmama; askerlik, vatandaşlık veya siyasi bir takım sebeple iş yerinden ayrılma; hamilelik (işverenin durumu öğrenmesinden, analık izninin sona ermesinden sonraki bir ayın sonuna kadar); çalışma şartlarında kadın-erkek eşitsizliği hakkında bir şikâyette bulunma gibi durumlarda çalışanların işlerine son vermek kesinlikle yasaktır. Eğer ki bu sebepler yüzünden bir çalışan işinden çıkartılmışsa işveren çalışana hem bir tazminat hem de özel koruma tazminatı ödemekle yükümlüdür. İşyeri konseyleri ve çalışan sağlığı konseyleri üyelerinin işe iade edilme hakkı vardır. Bu hükme uyulmadığı takdirde, çalışanın 2 ile 8 senelik ücreti arasında değişen bir tazminat ödenmektedir (Koç, 2000, s.5). Yine Belçika'da işverenin fesih hakkı çoğunlukla toplu sözleşmelerle sınırlandırılmaktadır. Belçika'da çalışanı feshe karşı korumada daha çok bu yöntem gelişmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde hizmet sözleşmesinin feshi halinde yüklü bir fesih tazminatı ödeneceği öngörülmekte; böylece işverenin fesih serbestisi geniş ölçüde kısıtlanmaktadır (Süzek, 1976, s.54).

Danimarka'da kişinin ırkı, rengi, cinsiyeti, dini, siyasi görüşü v.b., eğitim sebebiyle alınan izin, eşit ücret ve muamele isteğinde bulunma, askerlik gibi nedenlerle bir çalışanın işten çıkarılması kanunlarla yasaklanmıştır. Bu sebeplerden dolayı bir çalışan işinden işveren tarafından çıkarılırsa işveren çalışana manevi tazminat ödemek zorunda kalmaktadır. Örneğin bir çalışanın örgütlenme hakkını kullanmak istemesi ve bu sebeple işten çıkarılması durumunda işveren bunun karşılığında çalışana iki yıllık ücreti kadar tazminat ödemekle yükümlüdür. Ayrıca eğer bir çalışan geçersiz bir sebeple işinden çıkartıldıysa da İşten Çıkarma Kurulu veya iş mahkemesi aracılığıyla çalışanın başka bir işe yerleştirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde kanunlara aykırı şekilde işinden çıkarılan çalışana söz konusu kurulların belirlediği bir tazminat ödenmektedir (Koç, 2000, s.4).

İtalya'da iş güvencesinin korunmasını sağlayan 15 Temmuz 1966 tarihli kanundan önceki dönemde işverenin feshi ihbar hakkı kanunla sınırlandırılmamıştır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde düzenlemelere uymak şartıyla işveren iş sözleşmesini feshedebiliyordu. 15 Temmuz 1966 tarihli Kanunun (Norme Sui Licenziamenti Individuali) yürürlüğe girmesiyle

birlikte durum tamamen değişmiş; yargıça feshi ihbar hakkı üzerinde çok geniş bir denetim olanağı sağlanmıştır. 1966 tarihli bu Kanun feshi ihbar hakkının sınırlandırılmasında adeta bir reform niteliği taşımaktadır. Bu kanunla birlikte çalışana feshe karşı en iyi şekilde koruyan hukuk sistemi olarak İtalyan Hukuku görülmeye başlanmıştır (Süzek, 1976, s.41).

Farklı ülkelerde işyeri sendika temsilciliği dışında kalan çalışan temsilcilerinin iş güvenceleri ile ilgili de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu duruma bir örnek vermek gerekirse; Kanada'nın Ontario eyaletinde bir çalışanın ırkı, etnik kökeni inançları, cinsiyeti, ataları, cinsel eğilimi veya sakatlığı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaktır. Aynı şekilde Yeni Zellanda'da da inanç, köken, yaş, siyasi görüş, ırk, renk veya cinsel niyet nedenleriyle iş sözleşmesine son verilmesi kanunlarla yasaklanmıştır. Hırvatistan'da eğer bir çalışanın 7 veya daha küçük yaşta bir çocuğu varsa (öz ya da evlat edindiği çocuk) ve tek başına yaşayan bir anne ya da baba ise o çalışanın iş sözleşmesi feshedilememektedir. Arjantin, Brezilya, Şili ve Kolombiya'da ise, kadın bir çalışan hamileliğini doktor raporuyla belgelediği takdirde iş sözleşmesi hamilelik süresinin tamamı süresince feshedilememektedir (Koç, 2000, s.3-4).

Tablo 1.1. AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Güvencesi Uygulamaları

Ülke	İş Güv. Kan.	İşverenin İşten Çıkarma İçin Geçerli Neden Göstermesi	İşyeri Tems. Danışma	Geçersiz Sebeplerle Fesih Halinde İşverenin Ödeyeceği Tazminat	İşe İade Durumu	İşçi Sendikası Yetkililerinin ve diğer İşçi Temsilcilerinin Korunması	Geçerli Fesih Sebepleri
Almanya	VAR	VAR	VAR	En fazla 12 aylık ödeme (55 yaş üstü çalışanlar için en fazla 18 aylık)	VAR	VAR (Çalışan temsilciliği kadrosu üyeleri)	Yeterli beceriye sahip olmama ya da işin gerekleri ve işletmeyi zorlayıcı nedenler
Avusturya	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları haricinde, YOK	VAR	İşten çıkarılma ile işe iade arasında geçen sürede kaybolan gelirler telafi edilir.	VAR (Teknik olarak iş ilişkisi devam eder)	VAR (İş konseyleri üyeleri ve adayları için)	Çalışmama, yetersizlik gibi ciddi nedenler
Belçika	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları haricinde, YOK	YOK	En fazla 6 aylık ödeme	Spesifik işten çıkarma durumları haricinde, YOK	VAR (İş konseyi ve mesleki sağlık ve güv. Komiteleri üyeleri)	İş yapmama, yetersizlik gibi kişisel özellikler, işin reorganizasyonu ya da işyerinin gereksinimleri vb. gibi ekonomik nedenler
Fransa	VAR	VAR	YOK	Hizmete ve yaşa bağlı tazminat veya çalışılmayan süre içinde kaybolan gelir ödenir.	VAR	VAR (Çalışan sendikası delegeleri ve çalışan temsilcileri)	Bilgi elde edilemedi
Hollanda	VAR	VAR	YOK	En fazla 6 aylık ödeme	VAR	VAR (Çalışan sendikası delegeleri ve çalışan temsilcileri)	Çalışanın davranışı ya da işe uygun olmayışı ve ekonomik nedenler
İngiltere	VAR	VAR	YOK (Özel durumlar hariç)	Genelde maksimum 12.000 £'a kadar tazminat	VAR	VAR	Çalışanın yetenek ve niteliklerinin yetersizliği, sürekli ve ağır hatalı davranışlar ya da başka önemli nedenler
İspanya	VAR	VAR	YOK	Her hizmet yılı için 45 günlük tazminatı ve tavan itibarıyla 42 aylık max. Ücret	VAR	VAR	Ekonomik nedenler, değişen iş pratiğine uyum sağlayamama gibi objektif gerekçeler
İsviçre	VAR	VAR	YOK	Genel olarak en fazla 32 aylık ödeme	VAR (Teknik olarak iş ilişkisi devam eder)	VAR	Ekonomik nedenler, çalışanın yetersizliği gibi objektif nedenler
İsviçre	VAR	Spesifik işten çıkarma durumları haricinde, YOK	YOK	En fazla 6 aylık ödeme (Kötüye kullanma durumu fesih halinde)	YOK	VAR	Bilgi elde edilemedi
İtalya	VAR	VAR	YOK	15 aylık ödeme	VAR	VAR (Çalışan Komite-leri üyeler için)	İşçinin işi ciddi biçimde ihmal etmesi, işletme için zorlayıcı nedenler,
Türkiye	VAR	VAR	YOK	Her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tut. kıdem tazm., hiz. sür. göre 2-8 haftalık ücreti tut. ihbar tazm. 6 ay-1 yıllık ücreti tut. tazm., çalışma-dışı döneme ait 4 aylık ücret, diğ. hakl.	VAR	VAR (İşyeri sendikası temsilcisi için)	İşçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler

Kaynak: TİSK, 2003'den Aktaran: Dığın, 2008, s.49

Tablo 1.1’de bazı Avrupa Ülkeleri ile Türkiye’deki iş güvencesi uygulamalarına ait özellikler karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir. Tabloda yer alan ülkelere ek olarak; Beyaz Rusya, Finlandiya, Hırvatistan, İrlanda, Letonya, Panama, Portekiz, Rusya Federasyonu ve Yeni Zelanda’da çalışanların işten çıkarılabilmesi için çalışanın davranış ve kapasitesi ile bağlantılı bir nedenin ya da işyeri açısından zorunlu bir durumun olması gereği açıkça belirtilmiştir. Avustralya, Etiyopya, Lübnan, Lüksemburg, Peru ve Zaire gibi ülkelerde 158 sayılı sözleşmeye bire bir paralel düzenlemeler vardır. Japonya’da yargı kararları, giderek işten çıkarmada geçerli bir nedenin varlığını arama yolunda gelişmektedir. İşten çıkarmanın daha kolay olduğu ABD’de de yargı kararları ve toplu iş sözleşmeleri ile iş güvencesi sağlanması yönünde eğilimler vardır (Çelik, 2008, s.12).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ KAVRAMI

2.1. İş Güvencesizliği Kavramı

Tez çalışmasının temel kavramları olan iş güvencesi ve iş güvencesizliği kavramlarına yüklenen anlamlar zaman zaman birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Lim'e (1996) göre iş güvencesizliği, iş güvencesi algısının düşük olmasıdır. İki kavramın birbirini tamamlaması sebebiyle iş güvencesi kavramının yanında iş güvencesizliği kavramı da açıklanmaya çalışılmıştır.

İş güvencesizliği yazınındaki çıktılarının hacminin büyüklüğüne bağlı olarak iş güvencesizliği kavramına ilişkin ortaya atılmış çok sayıda ve farklı tanımlamalardan söz etmek mümkündür.

Hartley ve diğerleri (1991, s.39) iş güvencesizliğini, “bir kişinin, işinin geleceği hakkında duymuş olduğu kaygı” olarak ifade etmiştir.

Heaney ve diğerleri (1994, s.1431) iş güvencesizliğini, mevcut işin devamlılığına yönelik olarak algılanan tehdit olarak tanımlamıştır.

Witte (2005, s.1) iş güvencesizliğini, işini kaybetmeye yönelik tehdit algısı ve bu tehditle ilgili endişeler şeklinde ele almıştır.

Davy ve diğerleri (1997, s.323) iş güvencesizliğini, kişinin iş durumundaki devamlılığı olarak tanımlamıştır.

Gaunt ve Benjamin (2007, s.342) iş güvencesizliğini, çalışanın kişisel algıları ve işin devam durumuna bağlı olarak çalışanın isteği dışında meydana gelen köklü bir değişimi yansıtan bir süreç olarak ifade etmiştir.

Çakır (2007, s.120) iş güvencesizliğini, mevcut işin devamlılığını engelleyecek her türlü yasal veya yasal olmayan örgütsel değişimlerle beraber ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik fikrine dayalı olarak işini kaybetme korkusu yaşatan durumlar şeklinde ele almıştır.

Cheng ve Chan (2008, s.275) iş güvencesizliğini, “işin devamı üzerindeki olası tehlikenin tespitine yönelik bireylerin algısı” olarak tanımlamıştır.

Jacobson (1995, s.304) iş güvencesizliğini açık bir şekilde istihdam edilen bir kişinin, iş güvencesini yok kılacak bir veya daha fazla risk faktörü ortaya çıktığında, bireyin hissettiği analitik ruh hali olarak ifade etmiştir.

Bir başka ifadeyle iş güvencesizliği kavramı özellikle küçülme, ekonomik sorun yaşayan örgütler kapsamında yer alırken, algılanan iş güvencesizliği ise kendileri için henüz tehdit oluşturmayan işlere sahip çalışanların hissettiklerini ifade etmektedir (Rocha vd., 2006, s.10).

Bu tanımlamalara benzer sayılabilecek ifadelerle Ashford, Lee ve Bobko'ya (1989) göre iş güvencesizliği bir "algı" olarak beş unsurdan meydana gelmektedir. Bunlardan ilk ikisi, işin devamlılığına ilişkin tehdidin algılanan önemi ve terfi etme gibi iş özelliklerinin önemidir. Üçüncü unsur, geçici süreli işten çıkarılmak gibi, çalışanın işine olumsuz yönde etki etmesi düşünülen, çeşitli değişikliklerle alakalı algılanan tehdittir. Dördüncü unsur yukarıda bahsedilen değişikliklerin tümünün birey için olan önemidir. Son unsur ise, güçsüz olma durumudur. Bir başka deyişle çalışanın, belirtilen dört unsur ile alakalı tehditleri denetlemekte yaşadığı yetersizlik algısıdır (Ashford vd., 1989, s.806).

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

1980 ve 1990'lı yıllar 1975 öncesi istihdam anlayışıyla mukayese edildiğinde, çalışanlar bakımından iş güvencesizliğinin hızla şekilde arttığı yıllar olmuştur. 2000'li yıllarda ise iş güvencesizliği çok daha etkili bir şekilde yaşanmaktadır (Temiz, 2004, s.61).

Ekonomik krizler sonucunda kapanan işyerlerinin ve işten çıkarmaların sayısı artmıştır. Bu durum, pek çok çalışanın işsiz kalmasına, diğer çalışanların da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Özelleştirme ve taşeron uygulamaları da çalışanlarda iş güvencesizliği sorununun derinleşmesindeki önemli faktörlerden biri haline gelmiştir. Belirsizliğin yüksek olduğu istihdam koşullarında, çalışanların tepkilerinin hem örgütsel hem bireysel açıdan sonuçlar doğurması, konunun çok boyutlu bir nitelik kazanmasına yol açmıştır (Çakır, 2007, s.117).

İstihdam koşullarının hızlı bir şekilde değişiyor olması önemli tehlikeler de yaratmaktadır. Bu gibi tehlikelerin artması doğal olarak iş güvencesizliğinde de artış yaşanmasına sebep olmaktadır. Çünkü oluşan tehlikeler sadece işsizlikle sınırlı değildir. Aynı zamanda çalışılmasına karşın, iş ve gelir güvencesizliğine sebep olabilmektedir (Erdut, 2004, s.149).

İşlerine kuşkuyla bakan ve geleceklerine kaygı duyan çalışanların sayısı her geçen gün artmaktadır. Roskies ve Louis-Guerin (1990) işten çıkarmaların, çıkarılmayanlar arasında işten atılma korkusuna ve iş güvencesizliği algısına sebep olduğunu ve bununla ilişkili çok sayıda çalışmanın olduğunu ifade etmiştir.

İlgili yazında iş güvencesizliği kavramını incelemek üzere çok sayıda araştırma yapılmıştır. Tablo 2.1'de iş güvencesizliği kavramı üzerine yapılmış başlıca çalışmalara ait alanyazın taraması yer almaktadır.

Tablo 2.1. İş Güvencesizliği Kavramı Üzerine Yapılmış Çalışmalarla İlgili Alanyazın Taraması

	Yıl	Yazar/Yazarlar	Temel Bulgu
1	1984	Greenhalgh ve Rosenblatt	İş güvencesizliğinin stres ve kaygının kaynağı olduğu tespit edilmiştir.
2	1989	Ashford, Lee ve Bobko	İş güvencesine sahip olmadıklarını düşünen bireylerin işten ayrılma niyetlerinde ve somatik şikâyetlerinde artış; kurumsal bağlılıklarında, güven duygularında ve iş memnuniyetlerinde ise azalma olduğu saptanmıştır.
3	1990	Roskies ve Louis-Guerin	İş güvencesizliğinin zihinsel sağlık ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.
4	1991	Klandermans, Van Vuuren ve Jacobson	İş güvencesizliği yüksek derecede hissedenlerde, suçluluk duygusu, üzüntü, korku, kızgınlık ve kaygı gibi psikolojik sonuçlara daha fazla rastlandığı, bu bireyleri özgüvenlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
5	1996	Lim	İş güvencesizliğinin yaşam doyumu ile negatif yönde güçlü bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.
6	1999	Hellgren, Sverke ve Isaksson	İş güvencesizliği kaygısının yaşandığı süre uzadıkça fiziksel ve ruhsal şikâyetlerinde artış kaydedildiği saptanmıştır.
7	1999	Probst	İş güvencesizliği kaygısının çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığı tespit edilmiştir.
8	1999	Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen	İş güvencesizliği algısına neden olan işin çeşitli boyutlarındaki olumsuz değişmelerin, stres ve tükenmeye neden olduğu tespit edilmiştir.
9	2001	Ferrie, Shipley, Marmot, Martikainen, Stansfeld ve Smith	Özelleştirme ve taşeron uygulaması nedeniyle hiss edilen iş güvencesizliği sonucunda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarda artış saptanmıştır.
10	2002	Virtanen, Kivimäki, Elovainio ve Vahtera	Sürekli kadrolarda çalışanlarla (sürekli iş sözleşmesi), belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar arasında sağlık göstergeleri bakımından önemli farklılıklar saptanmıştır.
11	2002	Sverke, Hellgren ve Naswall	İş güvencesizliği algısının çalışanların iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının düşmesine, kurumdan ayrılma niyetlerinin artmasına yol açtığı saptanmıştır.
12	2002	Önder ve Wasti	İş güvencesizliği algısının çalışanların stres düzeylerini arttırdığı saptanmıştır.
13	2004	Strazdins, D'souza, Lim, Broom ve Rodgers	Düşük düzeyde güvencesizlik hissedenlerin stres düzeylerine bağlı olarak, depresyon, kaygı, fiziksel sağlık sorunlarının daha az olduğunu ve genel sağlık durumlarının daha iyi olduğu tespit edilmiştir.
14	2004	Bakan ve Büyükbeşe	İş güvencesizliğinin çalışanların motivasyonlarını düşürdüğü tespit edilmiştir.
15	2005	Clark	İş güvencesizliğinin çalışanların iş doyumunu ve

			örgütsel bağlılıklarını düşürdüğü, işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir.
16	2005	Bosman, Buitendach ve Laba	İş güvencesizliği arttıkça tükenmişliğin de arttığı tespit edilmiştir.
17	2008	Burgard, Brand ve House	İş güvencesizliğinin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık şikâyetlerini arttırdığı saptanmıştır.
18	2008	Boya, Demiral, Ergör, Akdavar ve Witte	İş güvencesizliği ile fiziksel ve zihinsel sağlık şikâyetleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
19	2008	Poyraz ve Kama	İş güvencesizliği algısının iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği saptanmıştır.
20	2009	Dıgın ve Ünsar	İş güvencesizliğinin çalışanların stres düzeylerini arttırdığı saptanmıştır.
21	2013	Dursun ve Bayram	İş güvencesizliği algısının çalışanların genel kaygı düzeylerini arttırdığı saptanmıştır.

İş güvencesizliği kısa dönemde iş doyumunu, işe bağlılık gibi işle ilgili tutumlar ve örgütsel bağlılık ve güven gibi örgüte yönelik tutumlar üzerinde etkili olmaktadır. Uzun dönemde ise, iş güvencesizliği, bireylerin fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklarının bozulmasına ve örgütsel açıdan performans ve kurumdan ayrılma niyeti gibi işle ilgili davranışlar üzerinde etkide bulunmaktadır (Sverke vd., 2002, s.244).

İş güvencesizliğinin özellikle iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişkili ve işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ilişkili olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. İş güvencesizliği algısının böylesine önemli iş sonuçlarını etkilemesi, örgütler için bu algıyı oluşturan psikolojik süreçlerin anlaşılmasını daha da önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda bazı örgütlerin farkında olmadan çalışanların iş güvencesizliği algılamalarına neden olan ve bunun sonucunda aslında kendilerine zarar veren girişimlerde bulunabilecekleri öne sürülmektedir. İş güvencesizliği yaşayan çalışanların örgütsel bağlılıktan yoksun, örgüt için çaba sarf etmek için isteksiz, yabancılaşmış bir işgücü oluşturacağı düşünülmektedir. İş güvencesizliği algısının diğer kavramlarla ilişkisinin detaylı olarak incelenmesiyle elde edilecek sonuçlar, örgütsel davranış araştırmacılarına ve örgütsel gelişim uzmanlarına bu konuya ilişkin çözümler sunan uygulamalar geliştirmeleri konusunda yardımcı olacaktır (Davy vd., 1997, s.324).

2.2. İş Güvencesizliği Modelleri

2.2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

İş güvencesizliği teorik anlamda ilk kez Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından araştırılmıştır. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın iş güvencesizliği modeli beş unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s.437):

- Kovulma ve kısa süreli işten uzaklaştırılma gibi çalışanın toplam işine olumsuz şekilde yansiyacak bir takım olaylar sonucunda algılanan tehditler birinci unsuru oluşturur.
- Çalışanın kendi ile alakalı özelliklerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı, kısa müddetli veya sürekli olarak işini kaybetmesine sebep olacak hareketler (çeşitli öznel davranışlardan kaynaklanan sebepler) ikinci unsurdur.
- Yükselme, diğer fırsatlar ve çalışma şekillerini planlama özgürlüğünün kısıtlanması sebebiyle algılanan tehdit üçüncü unsuru oluşturmaktadır. Bu kısımda işin belli özelliklerinin kaybı (terfi, çalışma saatleri, v.b.) iş güvencesizliği algısı yönünden oldukça önemlidir fakat birçok yaklaşımda üzerinde durulmamıştır.
- Tüm bu tehdit potansiyellerinin her birinin diğeri ile buluşması dördüncü unsurdur. Diğer iki unsur bir araya geldiğinde toplam işe yönelik önemli bir tehdit ortaya çıkacaktır.
- Güçsüzlük ise beşinci unsuru oluşturur. Güçsüzlük; iş güvencesizliği algısına sebep olacak tehditlere tepki verebilme yeteneğinin güçsüzleşmesi olarak tanımlanabilir. Güçsüzlük, iş güvencesizliğindeki en önemli unsurdur. Bunun sebebi tehdit algısını şiddetlendirmesidir.

Greenhalgh ve Rosenblatt'ın öne sürdüğü modelde, iş güvencesizliği algısının çeşitli tanımlarının altındaki genel tema, bu kavramın öznel bir olgu olduğudur. Başka bir deyişle çalışanların iş güvencesizlikleri; iş ortamındaki algıları ve yorumları üzerine temellenmiştir. İş güvencesizliği algısı deneyimi nesnel bir tehdit olmadan da yaşanabilir (İsaoğlu, 2004, s.4).

Greenhalgh ve Rosenblatt tarafından ileri sürülen iş güvencesizliğinin kavramsal modelinde bilginin anahtar kavram olduğu belirtilmektedir. Yeterli bilginin yönetim tarafından çalışanlarla paylaşılması iş güvencesizliğini azaltmaktadır (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, s.440).

2.2.2. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli

Daha önce belirtildiği gibi, Ashford, Lee ve Bobko'ya göre, iş güvencesizliği bir "algı" olarak beş unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan ilk ikisi, işin devamlılığına ilişkin tehdidin algılanan önemi ve terfi etme gibi iş özelliklerinin önemidir. İşin önemli bir özelliğini kaybetme hissi, işin daha az önemli bir özelliğini kaybetme hissiyle mukayese edildiğinde daha fazla iş güvencesizliği algısına sebep olmaktadır. Üçüncü unsur, geçici olarak işten çıkarılmak gibi, çalışanın işine negatif yönde etki etmesi beklenen, çeşitli değişikliklerle

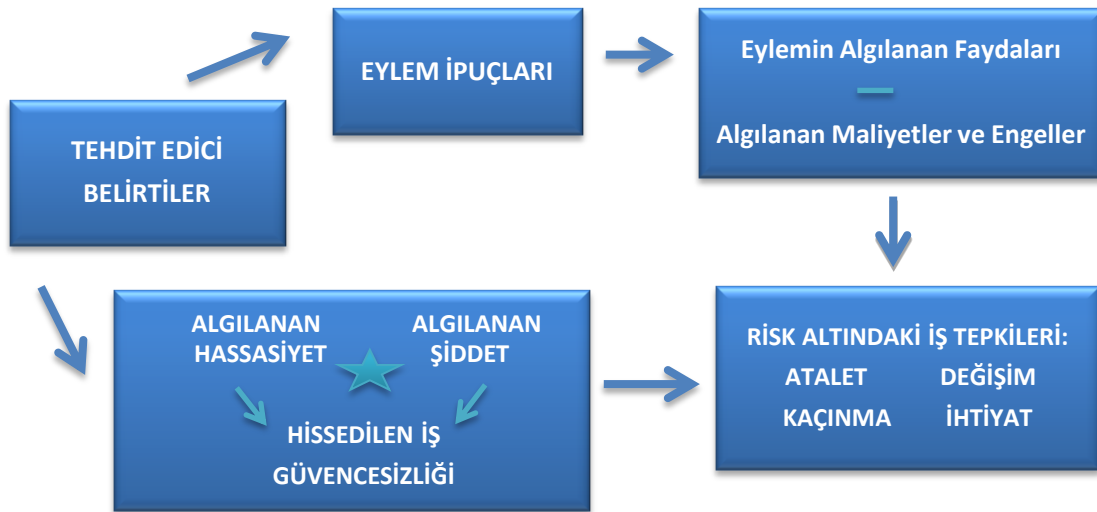
alakalı algılanan tehdittir. Dördüncü unsur yukarıda bahsedilen değişikliklerin tamamının birey için önemidir. Son unsur ise, güçsüzlüktür. Bir başka ifadeyle çalışanın, belirtilen dört unsur ile ilgili tehditleri kontrol etmekte yaşadığı yetersizlik algısıdır (Ashford vd., 1989, s.806).

Ashford ve diğerleri (1989), Greenhalgh ve Rosenblatt'ın (1984) tanımına dayanarak beş boyutlu bir iş güvencesi ölçeği geliştirmiş ve bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerliğini iki farklı tek boyutlu ölçekle karşılaştırmalı olarak test etmişlerdir. Sözü edilen tek boyutlu ölçeklerden biri Caplan ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilmiştir ve yalnızca çalışanın işinin ve kariyerinin ne derecede güvencede olduğuna ilişkin algısını ölçmektedir. İkinci ölçek ise Johnson, Messe ve Crano (1984) tarafından geliştirilmiştir ve iş güvencesinin olmayışının çalışanda ortaya çıkardığı duygusal tepkiler üzerine eğilmektedir. Ashford ve diğerleri (1989), çok boyutlu ölçeklerinin çeşitli değişkenlerle (örneğin; işten ayrılma niyeti, bağlılık, güven ve memnuniyet), tek boyutlu ölçeklere kıyasla istatistiksel olarak daha güçlü ilişkiler içinde olduğunu, dolayısıyla geçerliğinin desteklendiğini belirtmektedir (Aktaran: Önder ve Wasti, 2002, s.27-28).

2.2.3. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobson'a göre iş güvencesizliği subjektif bir nitelik taşımaktadır. Çünkü aynı objektif durumda bulunan çalışanlar farklı algılamaya ve yorumlamaya sahip olduklarından farklı düzeylerde iş güvencesizliği hissetmektedirler. Güvenlik ihtiyacı daha düşük ve işlerine bağlılığı daha yüksek olan, iç kontrol odağına sahip çalışanlar, iş güvencesizliği ile baş etme stratejilerinde, güvenlik ihtiyacı yüksek ve işlerine bağlılığı düşük olan çalışanlardan daha başarılı olmaktadır (Wyk ve Pienaar, 2008, s.54).

Jacobson'un "risk altındaki iş" modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın algılanan iş güvencesizliğinin bilişsel bir yapı olarak kavramlaştırmasının devamı niteliğindedir. Bunun yanında Lazarus ve Folkman'ın modelini takip eden Jacobson'un modeli güçsüzlük boyutunu daha genel olarak algılanan hassasiyetin bir ögesi olarak ele almaktadır. Model, hissedilen iş güvencesizliği düzeyinin, çalışanların algıladıkları hassasiyetin ve algılanan iş kaybı sonuçlarının her ikisi tarafından belirlendiğini varsaymaktadır. Aynı örgütte belirli bireyler tarafından hissedilen iş güvencesizliği derecesindeki farklılıklar bir yandan her bireyin algıladığı şiddeti yansıtabilmektedir. Böylece Jacobson'un modeli, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeli ile aynı çizgide olarak, hassas olduğunu düşünen çalışanların, iş kaybının sonucu olarak tehlikeye girebilecek her yaşam özelliğinin öznel önemini ve öznel tehlikeye girme olasılığını içeren bilişsel bir hesaplama yapacağını ileri sürmektedir (Jacobson, 1991, s.34).



Şekil 2.1. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli

Kaynak: Jacobson 1985'den Aktaran: Cole, 1987, s.43

İlk defa, modelinde iş güvencesizliği ile başa çıkma sürecine değinen Jacobson, başa çıkma stratejilerini “çatışmasız atalet, çatışmasız değişim, korumacı kaçınma ve ihtiyat” olarak dört biçimde incelemektedir. Çatışmasız atalet, bireyler kişisel olarak iş kaybı açısından şüpheli olduklarında veya iş kaybının yaşamlarında önemli kötü bir etkisi olduğuna inanmadıkları için iş güvencesizliği hissetmediklerinde beklenebilmektedir. Çatışmasız değişim, bireyin kendine veya örgüt çevresine veya her ikisine yönelmiş uyarlayıcı, eylem odaklı bir başa çıkma modelidir. Örneğin, birinin iş başarımını arttırarak örgüt için vazgeçilmez olmaya çalışması, kendine yönelmiş baş etme şeklidir. Örgüt çevresine yönelmiş model ise; örgüt içi ve dışı politik eylemler ile meşgul olmak anlamındadır. Korumacı kaçınma, olumsuz olsa da tehdidin gerçekliğini kabul etmeyi içermektedir. Birey, çözüm bulmak için tüm sorumluluğu yönetim, çalışan konseyi, sendika ve devlet gibi başkalarına aktarma eğiliminde olabilmektedir. Eğer değişim yönündeki eylem, güvencesizlik ile başa çıkmada muhtemelen etkili ve yararlı olarak algılanıyor ve bunun maliyeti de korumacı kaçınma ile eşit derecede yüksek görülüyorsa, bu durumda ihtiyat içeren başa çıkma davranışının korumacı kaçınma eğilimlerine baskın olması beklenebilir (Seçer, 2008, s.276-277).

2.2.4. Sverke ve Hellgren'in İş Güvencesizliği Modeli

Sverke ve Hellgren, iş piyasasının özelliklerini, örgütün geleceğinin belirsizliğini, iş akdi türü ve örgütsel değişimi nesnel iş güvencesizliği belirleyicileri olarak ele almışlardır. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir özellik taşımaktadır (Ferrie vd., 2001, s.38).

Sverke ve Hellgren'nin (2002) geliştirdiği model iş güvencesizliğini nesnel şartlar ve öznel özellikler arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak, çok boyutlu bir şekilde ele almakta, çalışanların tutum ve refahı için zararlı sonuçları olabilen ve bir takım muhtemel aracı değişkenlerce sonuçların etkilenebildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002, s.37).



Şekil 2.2. Sverke ve Hellgren Bütünleşmiş İş Güvencesizliği Modeli

Kaynak: Sverke ve Hellgren, 2002, s.37

Sverke ve Hellgren, Greenhalgh ve Rosenblatt modelindeki gibi tehdidin algılanan şiddeti ve tehdide karşı koymak için algılanan güçsüzlük şeklinde ayrıma gitmemiştir. Bu faktörleri nesnel şartlar ile öznel özellikler içinde değerlendirmişlerdir. Tehdide karşı koymada algılanan güçsüzlük kişinin g açığı yaşadığı alanları kapsamaktadır. Bütünleşik iş güvencesizliği modelinde, bireyin istihdam edilebilirlik özellikleri, aile sorumluluğu, işinde algıladığı kontrol düzeyi ve güvence ihtiyacı güçsüzlük algısını oluşturmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002, s.37).

Sverke ve Hellgren tarafından, kolaylıkla benzer başka bir iş bulabileceğine inananların, bir başka kuruma geçmeye gönüllü olanların, istihdam edilebilirliğine güvenenlerin ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle işini kaybetmekten endişe etmeyenlerin iş güvencesizliği kaygısının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Buna göre, hem iş güvencesi hem de istihdam güvencesi olmayanların hissedeceği iş güvencesizliğine bağlı kaygının, daha şiddetli olacağı söylenebilir (akır, 2007, s.122-123).

2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları ve Sınıflandırılması

Alanyazında iş güvencesizliğinin tanımlanmasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Genel olarak üç ana başlık altında incelenen bu yaklaşımlar; öznel veya nesnel iş güvencesizliği, bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği ve son olarak nitel veya nicel iş güvencesizliği olarak sınıflandırılmaktadır.

2.3.1. Nesnel-Öznel İş Güvencesizliği

Öznel iş güvencesizliği mevcut işin devamlılığına yönelik algılanan tehdit (Heaney vd., 1994, s.1431) ve tehdit edici iş durumununun istenen sürekliliğini sağlamadaki bir güçsüzlük olarak açıklanabilir (Greenhalg ve Rosenblatt, 1984, s.438).

Öznel iş güvencesizliğinin özellikle örgütsel değişim ve küçülme bağlamında yaygın olması beklenirken (Heaney v.d, 1994; Parker vd.,1997; Probst, 2003) tehlikesiz iş durumları şeklinde de ortaya çıkabilir (Rosenblatt ve Ruvio, 1996) ve aynı nesnel duruma maruz kalsalar bile bireyler arasında farklılık gösterebilir. Dolayısıyla öznel iş güvencesizliği toplumsal değişiklikler, kamu tartışmaları (Sersic ve Trkulja, 2009) ve bireysel farklılıklara bağlı olarak büyük ölçüde değişebilmektedir (Kinnunen vd., 2003'den Aktaran: Hedge ve Borman, 2012, s.317).

Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliğine yönelik algılanan öznel tehdidin iki temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar algılanan tehdidin büyüklüğü ve bireyin bu tehdide karşı koymadaki güçsüzlük algısıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s.440)

Öznel iş güvencesizliğinden farklı olarak, nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğini yansıtmaktadır (Çakır, 2007, s.123).

Öznel iş güvencesizliğine, nesnel iş güvencesizliğinin söz konusu olmadığı durumlarda sık rastlanmamaktadır. Ancak öznel iş güvencesizliğinin nesnel iş güvencesizliğine göre daha fazla stres yaratma potansiyeli bulunmaktadır. Özelleştirme ya da taşeron devretme gibi durumlar söz konusu olduğunda, dışsal bir takım tehditler oluşmakta ve iş güvencesizliği çoğunlukla nesnel bir nitelik taşımaktadır (Ferrie vd., 2001, s.38).

Nesnel ve öznel güvencesizlik türleri birbiri ile yakından ilişkilidir. Kalıcı olmayan işlerde çalışanların birçoğu işlerinin ve kariyerlerinin geleceği ile ilgili kaygıları olduğunu ifade etmektedirler (Hesselink ve Van Vuuren, 1999, s.290).

2.3.2. Bilişsel-Duygusal İş Güvencesizliği

İş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal boyutlarla ele alan yaklaşımlara göre bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Duygusal

iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak duygusal öğeyi açıklamaktadır. Nesnel ve konumsal durumların bilişsel iş güvencesizliğini açıklama ihtimali daha fazla iken, kişilik faktörleri daha çok duygusal iş güvencesizliği ile bir arada bulunmaktadır (Sandıkçı, 2009, s.6).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ayrım birçok çalışmada desteklenmektedir. Örneğin bazı çalışmalar (Huang vd., 2010; Huang vd., 2012; Ito ve Brotheridge, 2007), bilişsel güvencesizliğin bağlılık ve doyum gibi işle ilgili yönlerle daha güçlü ilişkili olduğunu, duygusal iş güvencesizliğinin ise psikolojik zorlanma ile daha güçlü ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Bilişsel ve duygusal güvencesizlik arasındaki ayrımı Mauno ve Kinnunen'nin (2002) yaptığı çalışmada da desteklenmiştir. Mauno ve Kinnunen'e (2002) göre iş güvencesizliği çalışanların algıları ile ilişkili olsa da durumun bireysel düzeydeki değerlendirmesini duygusal güvencesizlik belirleyecektir.

Benzer şekilde Borg ve Elizur (1992) da iş güvencesizliği kavramını, bilişsel iş güvencesizliği (işini kaybetme olasılığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybı korkusu) olmak üzere iki gruba ayırmıştır (Borg ve Elizur, 1992, s.14).

Probst (2003, s.452) iş güvencesizliğini, kişinin işindeki algılanan istikrarı ve devamlılığı olarak tanımlamıştır. Bu tanım aynı zamanda Probst'un iş güvencesizliğini bilişsel boyut ile sınırlandırdığı ölçeğini işaret etmektedir (İş Güvencesi Ölçeği [JSI]). Probst bilişsel ve duygusal boyutlar için ayrı ölçeklere ihtiyaç olduğunu savunmuştur. Bu sebeple iş güvencesizliğinin bilişsel ve duygusal farkını ölçen İş Güvencesi Memnuniyeti (JSS) ölçeğini geliştirmiştir. İş Güvencesi Ölçeği (JSI) iş güvencesi algılarını değerlendirmek, İş Güvencesi Memnuniyeti (JSS) ise iş güvencesine ilişkin bireyin tutumunu değerlendirmek için tasarlanmıştır (Probst, 2003, s.453).

Mauno ve Kinnunen (1999) eşlerin ikisinin de çalıştığı 387 evli çift üzerinde yaptıkları iş güvencesizliği algısını incelemeye yönelik araştırmalarında iki farklı ölçek kullanmışlardır. Bunun sebebi araştırmacıların çalışanların iş güvencesizliğinin öncelikle bilişsel öğesini ve daha sonra iş güvencesizliğinin duygusal öğelerini belirlemeyi amaçlamış olmalarıdır. Araştırmacılara göre çalışan öncelikle nesnel örgütsel koşulları değerlendirerek işini kaybetme olasılığı hakkında bir tahmin yürütür. Nesnel (objektif) koşulların dikkate alınması bilişsel iş güvencesizliğinin rasyonel olarak belirlenmesine yardımcı olur. Kişi-temelli değerlendirme süreçlerinde ise bu olasılığın bireysel önemi değerlendirilir. Bu süreçte iş kaybı olasılığı duygusal açıdan kaygı ya da korku yaratan bir durum olarak değerlendirilebilir (Mauno ve Kinnunen, 2002, s.296-297).

Bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayırımı iş güvencesizliği kavramının anlaşılmasında önemli bir role sahiptir. Çalışanlar, olası bir iş kaybı hakkında kaygı duymadan, iş kaybının gerçekleşeceğine inanabilirler. Nitekim Jacobson 1991’de, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi açıklarken, işini kaybedeceğini düşünen ancak bunu umursamayan bireyin bu olasılık nedeniyle kaygılanmayacağını ifade etmiştir. Bunun tersine finansal sorumlulukları olan ve iş kaybının muhtemel sonuçlarını umursayan bir çalışan için iş kaybı olasılığı endişe verici olabilir (Seçer, 2009, s.313).

2.3.3. Nitel-Nicel İş Güvencesizliği

Hellgren ve diğerleri (1999) Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından önerilen fikirleri genişleterek iş güvencesizliği açısından nicel ve nitel olmak üzere iki ayrım geliştirmiştir. Niteliksel iş güvencesizliğini, işin kaybedilmesi konusunda endişe duyulması; niceliksel iş güvencesizliğini ise, işin önemli özelliklerinin kaybedilmesi konusunda endişe duyulması şeklinde tanımlamışlardır (Hellgren vd., 1999, s.180).

İş güvencesizliği niceliksel ya da niteliksel boyutlarda görülebilmektedir. Nicel iş güvencesizliği mevcut işin kendisini kaybetme endişesi anlamına gelmektedir (Sverke vd., 2006, s.10). Bu nedenle, aynı zamanda istihdam güvenliği olarak da adlandırılır (Laine vd., 2009, s.422). Nitel iş güvencesizliği ise ücret artışında azalma, çalışma koşullarının kötüleşmesi, kariyer fırsatlarının eksikliği gibi önemli iş özelliklerinin potansiyel kaybı, algılarını ifade eder (Laine vd., 2009, s.422; Sverke vd., 2006, s.10).

Nicel iş güvencesizliği işin gelecekte var olup olmayacağına dair genel bir kaygıyı ifade eden bütünsel iş güvencesizliğine benzerlik göstermektedir. Buna göre, nicel iş güvencesizliğinin, işyerinin satılması, şirket birleşmeleri, yeniden yapılanma ve ileri teknoloji kullanımı gibi nedenlerle işin kaybedilmesine yönelik kaygıyı ifade ettiği söylenilebilir (Çakır, 2007, s.125).

Nitel iş güvencesizliği işin özelliklerine karşı tehdittir. Nicel iş güvencesizliğinde işin devamlılığına yönelik bir tehdit oluşmakta iken, nitel iş güvencesizliğinde devam edecek olan işin belirli özelliklerinde meydana gelebilecek tehditleri oluşturmaktadır. Nitel iş güvencesizliğinde bahsedilen işin özellikleri, kariyer gelişimi, gelir, statü, öz saygı, özerklik, kaynaklar ve iletişim olarak ele alınmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s.441).

Niceliksel iş güvencesizliği “şimdiki işinin gelecekteki varlığı ile ilgili kaygılanmak” olarak tanımlanırken, niteliksel iş güvencesizliği “ücret artışında azalma, kariyer fırsatlarının kaybı, çalışma koşullarının bozulması gibi çalışmanın kalitesinin bozulması ile ilgili algılanan tehdit” olarak tanımlanmaktadır (Özyaman, 2007, s.2).

2.4. İş Güvencesizliği Algısının Temel Yordayıcıları

2.4.1. Demografik Özellikler

2.4.1.1. Yaş

İş güvencesizliğinin belirleyicileri içerisinde en önemli demografik değişkenlerden biri yaştır. Mohr'un (2000) yaptığı araştırmanın bulgularına göre, yaş ve iş güvencesizliği algısı arasında güçlü bir olumlu ilişki bulunmuştur. Buna göre, yaşlı çalışanlar gençlere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Hartley ve arkadaşlarının (1991) yapmış oldukları araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Ancak, yapılan araştırmalar genelde iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı yönündedir. 20-59 yaş arasındaki deneklerin, 20 yaş altı ve 60 yaş üstü deneklere kıyasla iş kaybından daha fazla etkilendikleri bulunmuştur. Naswall ve Witte'nin (2003) araştırmalarının sonucunda da değişkenler arasındaki olumlu ilişki desteklenmemiştir. Araştırmacılar, Hollanda ve İsveç'ten elde ettikleri bulgularında yaşın yordayıcı olmama nedenini; orta yaş grubunun (30-50 yaş) çocuk ve aile sorumluluğuna sahip oldukları için, bir gelire ihtiyaç duyduklarına ve daha fazla iş güvencesizliği hissetmelerine bağlamışlardır. Leana ve Feldman (1990), doğrusal olan ilişkiyi, yapılan araştırmalara genelde 20 yaş altı ve 50 yaş üzeri deneklerin katılmamasıyla açıklamaktadır (Öz, 2008, s.157).

Ailesini geçindirme ve çocuklarını yetiştirme sorumluluğuna sahip olma olasılığı daha yüksek olan 30-50 yaş arasındaki bireylerin, potansiyel bir iş kaybını oldukça kötü ve olumsuz bir durum olarak algılama eğilimlerinin, sadece kendi bakımından sorumlu, daha genç bireylere ya da emeklilik planları yapan daha yaşlı bireylere göre çok daha fazla olduğu öne sürülmektedir (De Witte, 1999, s.162).

Yaşın örgütteki çalışma süresi ile ilişkisi dikkate alındığında, aynı örgütte uzun yıllar boyunca görev yapan yaşlı bir çalışanın, sadece o örgütte yerine getirdiği görevlere özgü becerilere sahip olacağı ve bu nedenle başka bir örgütte istihdam edilebilme olasılığının düşük olacağı düşünülebilir. Bu bağlamda, yaşlı bir çalışan mevcut işine çok daha bağlı olacağından, potansiyel bir iş kaybını çok daha fazla tehdit edici bir durum olarak algılayabilir (Seçer, 2009, s.322).

2.4.1.2. Cinsiyet

Rosenblatt, Talmud ve Ruvio'nun (1999) örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu araştırmalarında cinsiyetin iş güvencesizliğine ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, değişime direnç, algılanan performans ve algılanan örgütsel destek gibi iş tutumlarına etkisini incelemiştir. Araştırmacılar iş güvencesizliği biçiminin ve algılanan iş güvencesizliği düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın

sonuçlarına göre, erkeklerin algıladıkları iş güvencesizliği düzeyi bayanlara göre çok daha yüksektir. Erkekler daha çok işin finansal özelliklerinin değişimi ya da kaybı hakkında endişe duyarken, bayanlar işin içeriği ve özelliklerinin değişimi ya da kaybı hakkında endişe duymaktadırlar (Rosenblatt vd., 1999, s.14-15).

Ancak bazı araştırmacılara göre iş güvencesizliği, sadece erkekler için olduğu kadar bayanlar için de aynı derecede stres yaratan bir durumdur. Tek yaşayan, aile üyeleri içinde çalışan tek kişi olan bayanlar için potansiyel bir iş kaybı tehdit edici bir durum olarak algılanabilir (Dewitte, 1999, s.161).

Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen'nin (2000) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre bankacılık sektöründe ve fabrikada çalışan kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla iş güvencesizliği algısı hissetmektedir. Araştırmacılara göre, erkeklerin baskın oldukları iş kollarında kadınlar daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşamaktadır. Yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre de, kadınların erkeklere kıyasla iş kaybından daha kötü etkilendikleri ve işleriyle ilgili daha fazla belirsizlik hissettikleri bulunmuştur (Öz, 2008, s.156-157).

2.4.1.3. Medeni Durum

Bir eşle birlikte yaşamak iş güvencesizliği algısının olumsuz sonuçlarına karşı tampon etkisi göstermektedir. Aynı evi paylaşan ve/veya evli olan çalışanların kazançlarına daha az bağımlı oldukları varsayılabilir. Ancak bunu söyleyebilmek için eşin bir gelirin olması gerekmektedir. Naswall ve Witte (2003), çalışanın kazancına yönelik bağımlılığının bir göstergesinin de yaşadığı evde çocuğu olup olmaması olduğunu belirtmiştir. Ancak yaptıkları araştırma, kişinin bir başkasının sorumluluğunu üstlenmesinin işiyle ilgili olarak daha fazla kaygı duyacağı hipotezini desteklememiştir. Bunun nedeni olarak da, şöyle bir varsayımda bulunulmuştur: Çocuğa sahip olmanın olumsuz etkisi, hem eşin varlığı, hem de içinde bulunulan ekonomik durum dolayısıyla hafiflemektedir (Öz, 2008, s.158).

Demografik özelliklerden biri olan medeni durum iş güvencesizliği algısını belirleyen faktörler arasındadır. Evli olmak bireye evi geçindirmek üzere gelir sağlama sorumluluğu yüklemektedir. Bu bağlamda, gelir kaybı ile sonuçlanabilecek potansiyel iş kaybı, evli bir çalışan tarafından çok daha büyük bir tehdit unsuru olarak görülebilir. Bunun yanı sıra evli olmak, çalışan eşlere sosyal destek sağlaması bakımından da iş güvencesizliği ile ilişkilendirilmektedir (Seçer, 2009, s.323).

2.4.1.4. Kişilik Faktörleri

İş güvencesizliğine sebep olan bireysel unsurlardan bir kısmı, bireyin niteliği ve istihdam edilebilirliği ile alakalı iken, bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama şeklini etkileyen kişilik özellikleri ile alakalıdır. Daha yüksek nitelik seviyesindeki çalışanlar daha düşük niteliklilere kıyasla daha güvenceli işlerde çalışmaktadırlar. Yani bir başka deyişle birey eğer yüksek nitelikli ise bu durum işyerinden atılma riskini de düşürecektir. Kişilik ile ilgili özellikler, iş güvencesizliğini algılama ve direnç gösterebilmede güçsüzlük ile yakından alakalıdır. Özgüveni daha düşük, kötümser, dışsal kontrol odağına sahip olan bireylerin iş güvencesizliğini algılama ve tepkileri diğerlerine göre daha farklı olacaktır. Bu özellikler daha çok öznel iş güvencesizliğini etkilemektedir. Ayrıca çoğu zaman işten çıkarılma tehlikesini artıran özellikler olabilecektir (Çakır, 2007, s.126).

Ashford, Lee ve Bobko, 1989 yılında yaptıkları araştırmalarında, kontrol odağını iş güvencesizliğinin algılanan güçsüzlük boyutu ile ilişkili kişisel faktörlerden biri olarak ele almışlardır. Araştırmada dışsal kontrol odağına sahip bireylere kıyasla içsel kontrol odağına sahip bireylerin, çevresel olayların onlar üzerindeki etkisinin az olduğuna ve çevreden gelebilecek her türlü tehdide karşı koyabilecek güce sahip olduklarına çok daha fazla inandıkları belirtilmektedir. Araştırmacılar, içsel kontrol odağına sahip çalışanların iş güvencesizliği algılarının daha düşük düzeyde olacağını ileri sürmüşlerdir (Ashford vd., 1989, s.807).

İyimserlik de iş güvencesizliği algısının belirleyicilerinden biri olduğu düşünülen kişisel bir özelliktir. İyimserlik bireyin yaşadığı olaylar hakkında olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu ifade etmektedir. İyimser kişiler stres içeren durumları olumlu bir yaklaşımla karşılar ve stres kaynağı olarak gördükleri sorunlarla mücadele ederler. Bu özellikteki kişiler olumlu sonuçlara ulaşacaklarına dair inanca sahiptirler. Buna bağlı olarak, iyimser kişilerin daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacağı öne sürülmektedir (Bosman vd., 2005, s.18).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Greenhalgh ve Rosenblatt'a göre örgütsel değişime sebep olan, küçülme, yeniden yapılanma, teknolojik değişim ve fiziksel tehlike durumları gibi gelişmeler çalışanlar için iş güvencesizliğini tetikleyen tehdit kaynaklarıdır. Küçülme çalışan tarafından işinin bütününe yönelik, iş kaybı ile sonuçlanabilecek bir tehdit unsuru olarak algılanabilir. Yeniden yapılanma bazı iş pozisyonlarına veya departmanlara son verilmesi veya işin bazı özelliklerinin sınırlandırılması ile sonuçlanabileceğinden bu durum çalışan için hem işin bütününe hem de işin özelliklerine yönelik bir tehdit unsuru teşkil edebilir. Teknolojik

değişim sonucunda ise çalışan, örgütte onun becerilerine duyulan ihtiyacı azaltacağını düşünebilir. Bu durum çalışan için işini kaybedeceğine yönelik öznel iş güvencesizliği algısına sebebiyet verebilir. Tehlikeli işlerde çalışan kişiler için fiziksel tehlikeler sonucunda sakatlanma iş durumunun devamlılığına yönelik bir tehdit unsurudur (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, s.441-442).

İşletmelerin artan rekabet ortamında avantaj sağlamak adına başvurdukları küçülme (downsizing), yeniden yapılanma (re-organization) ve dış kaynak kullanımı (outsourcing), şirket evlilikleri ve satın almaları, esneklik uygulamaları iş güvencesizliği kavramının başlıca sebepleri olarak gösterilebilir. İşgücünün, maliyetlerin ve iş süreçlerinin düşürülmesi maksadıyla çalışanlardan bir kısmının işini geçici veya sürekli olarak işten çıkarılmasını gerektiren küçülme operasyonları ile işten çıkartılmayıp çalışmaya devam edenlerin yaşadığı iş güvencesizliği kaygısı, “geride kalanlar sendromu” olarak da ifade edilmektedir (Şentutan, 2005, s.85).

Ülkemizde ya da yurt dışında konuyla ilgili yapılan araştırmaların çoğunda, işe bağlı gerginlik ve stresin olumsuz örgütsel sonuçlarına dikkat çekilmektedir. Eren Gümüştekin ve Öztemiz, (2005) yapmış oldukları çalışmada stresin neden olduğu her türlü rahatsızlık, psikolojik ve ruhsal sorunların doğrudan bireyin performansına etki ettiğini, çalışma ilişkilerine ve iş başarısına yansıdığını tespit etmiştir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.282). İş güvencesizliği de stres yaratıcı bir faktör olarak görüldüğü için aynı sonuçlar geçerli olabilmektedir. Sonuçlara göre işe bağlı gerginlik ve stres işten kaçınma ve işi aksatma, işbirliği eksikliği, işe gecikme, özür uydurarak hiç gelmeme, işten ayrılma niyetini artırma, işi bırakma ve devamsızlık oranlarını artırma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Yürür ve Keser, 2011, s.170).

Ashford ve diğerleri, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan çalışanların yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olacaklarını öne sürmüşlerdir. Rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışanın, işverenle arasındaki psikolojik sözleşme bakımından, kendisine düşen görevleri tam anlamıyla yerine getirip getirmediği konusunda endişe duymasına neden olmaktadır. Bu durum çalışan için ne kadar endişe verici ise algıladığı iş güvencesizliği de o kadar yüksek olacaktır. Özellikle örgütsel değişim söz konusu olduğunda, çalışanın rolü hakkında gerekli ve doğru bilgiden yoksun kalması, işini olumsuz yönde etkileyecek olayların gerçekleşeceğine dair tahminlerde bulunmasına neden olabilir (Ashford vd., 1989, s.806-807).

2.4.3. Çevresel Faktörler

Anderson ve Pontusson işgücü piyasası güvencesizliğinin tanımını yaparak, algılanan iş güvencesizliğinin iş gücü piyasasının koşullarına ve bireysel istihdam edilebilirlik özelliklerine göre değişebileceğini öne sürmüşlerdir. Araştırmacılara göre, yüksek düzeyde işsizlik oranı çalışanın başka bir iş bulabilme konusundaki beklentilerini olumsuz yönde etkilemekte, iş güvencesizliği algısını pekiştirmektedir (Anderson ve Pontusson, 2007, s.215).

Türkiye’de Önder ve Wasti’nin (2002) 2000 ve 2001 yıllarında yaptıkları araştırmalarında, Kasım 2000 krizi öncesi ve Kasım 2000 krizi sonrasında algılanan iş güvencesi seviyesi arasında değişiklikler bulunmuştur. Anket uygulamasının kriz öncesi dönemde yapıldığı işletmelerde iş güvencesi seviyesi ve iş güvencesi memnuniyeti, kriz sonrası küçülme politikalarının izlendiği 2001 yılının son çeyreğinde gerçekleştirildiği işletmelerden daha yüksek bulunmuştur.

İş güvencesizliği yaratan etkenlerin ekonomik boyutunu yaşanan ekonomik krizler, yapılan özelleştirmeler ve yaşanan işsizlik oluşturmaktadır. Türkiye’de 1994 ile 2002 yılları arasında yaşanan üç büyük ekonomik krizin (1994, Kasım 2000 ve Şubat 2001) ortak çıktılarında biri işsizlik oranında kaydedilen artıştır. Buna göre 1994 krizinde işsizlik oranı %7,8 iken %8,2’ye çıkmış, imalat sanayinde istihdam, özel sektörde %2,2, kamu kesiminde %7,4 azalmıştır (Koyuncu ve Şenses, 2004, s.28-29).

2.5. İş Güvencesizliğinin Temel Sonuçları

İş güvencesi algısı hem birey ve hem de örgüt tarafında önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş güvencesizliği algısı ile işle ilgili birçok tutum ve davranış arasında yakın ilişkiler olduğunu göstermektedir (İsaoğlu, 2004, s.13). İş güvencesizliğinin bireyler ve örgütler üzerine olan etkilerinin kısa ve uzun döneme göre farklılık gösterdiği kabul edilmektedir. Şekil 2.3’e baktığımızda, iş güvencesizliğinin kısa dönemde iş doyumunu, işe bağlılık gibi işle ilgili tutumlar ve örgütsel bağlılık ve örgütsel güven gibi örgüte yönelik tutumlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Uzun dönemde ise, iş güvencesizliğinin, bireylerin fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklarının bozulmasına ve örgütsel açıdan performans ve işten ayrılma niyeti gibi işle ilgili davranışlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir.



Şekil 2.3. İş Güvencesizliğinin Kısa ve Uzun Dönem Etkileri

Kaynak: Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002, s.244

2.5.1. İş Güvencesizliğinin Temel Psikolojik Sonuçları

Tutumla ilgili sonuçlar, iş güvencesizliği algısı ile gelişen kısa vadeli tepkilerdir. Çalışanın iş güvencesizliği koşullarına gösterdikleri bu tepkiler olumsuz tutumları içermektedir (Seçer, 2009, s.331).

Çoğu araştırma iş güvencesizliğinin sonuçlarının büyük oranda iş ile ilgili olduğunu savunmasına rağmen, yapılan araştırmaların sonuçları iş güvencesizliğinin çalışanın hayatındaki refah düzeyini genel olarak da etkilediği varsayımını doğrulamaktadır (De Witte vd., 2010, s.42'den Aktaran: Şeker, 2011, s.44).

İş güvencesizliğinin etkilediği öne sürülen iş tutumlarına iş doyumunu ve işe bağlılık, örgütsel tutumlara örgütsel bağlılık ve güven örnek verilebilir (Çakır, 2007, s.129).

Ashford ve arkadaşları, iş güvencesizliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında iş güvencesizliği ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır (Ashford vd., 1989, s.819).

İş doyumunu, iş güvencesizliği araştırmalarında en fazla araştırılan sonuçlardan biridir. Çünkü iş doyumunu, genellikle iş tutumları ile eşdeğer görülmektedir. İş doyumunu, çalışma halinde yaşanan olumsuz duygu düzeyinden çok, olumlu duygu düzeyi açısından ele alınmakta, iş, ücret ve işin diğer boyutlarından sağlanan doyumun bilişsel durumudur. Birçok araştırma çalışanların işin sürekliliğine olan tehditler nedeniyle işleri ile ilgili doyumunsuzluk yaşadığını göstermektedir. Nitekim işin güvence sağlanması, işin önemli boyutlarından biridir. Eğer kişiler işlerini kaybetmekten kaygılanıyorsa, bu hoşnutsuzluğun işlerinin diğer boyutlarına yayılabileceği belirtilmektedir (Seçer, 2007, s.234).

Poyraz ve Kama (2008, s.157), Türkiye’de bir kamu ve bir özel sektör işletmesinde yaptıkları araştırma sonucunda ise iş güvencesi ile iş doyumunu pozitif ilişki olduğunu ve iş güvencesizliğinin iş doyumunu negatif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

İş güvencesizliği algısının kısa vadede bireysel tutum ve davranışlar üzerindeki etkisi yanında örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde de etkisi vardır. İş güvencesizliği algısı ile ilişkili olduğu düşünülen örgütsel tutum ise örgütsel bağlılıktır. Üyesi olduğu örgütün çalışanlarına yönelik olarak üzerine düşen bağlılığı göstermediğini düşünen bir çalışanın, bu örgütün amaç ve değerlerine inanması ve bunları kabul etmesi ve örgüt yararına çok fazla çaba sarf etmeye istekli olması oldukça zordur. Üyesi bulunduğu örgütte kendisine değer verilmediğini gören, işten çıkarılma endişesi taşıyan ve çalışma koşulları bakımından belirsizlik yaşayan bir çalışan için o örgütün bir üyesi olmak anlamını yitireceğinden, örgüt üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü bir istek de duymayacaktır (Çakır, 2007, s.132).

Birey çalıştığı örgütte, iş güvencesine dair bir belirsizlik hissettiğinde, yeni katıldığı örgüte ilişkin sıkı bir bağ kurma sürecine girmemekte, örgütsel bağı oluşmamaktadır (Keser, 2009, s.144).

Ashford ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmanın sonucunda, algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artışı, örgütsel bağlılığın azalması sonucunu ortaya çıkarmıştır (Ashford vd., 1989, s.819).

Kinnunen ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmada Ashford ve arkadaşlarından farklı olarak iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamıştır. İş güvencesizliğinin arttığı bir yıl içerisinde çalışanların örgütsel bağlılıkları da artış göstermiştir (Kinnunen vd., 2000, s.457).

Araştırmacılara göre işini kaybetme endişesi duyan çalışanlar üyesi oldukları örgüte güvенеbileceklerine dair inançlarını yitirirler. Buna bağlı olarak bu gibi çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri azalacaktır (Ashford vd., 1989, s.808).

2.5.2. İş Güvencesizliğinin Temel Fizyolojik Sonuçları

İş güvencesizliği genel olarak psikolojik stres belirtileri ile ilişkilendirilmektedir. Bu belirtiler arasında kaygı, depresyon, asabiyet, konsantrasyon eksikliği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra iş güvencesizliği kaygısının yaşandığı süre uzadıkça çalışanın mücadele edebilme gücünün giderek azaldığı ve bireysel yıpranma düzeyinin arttığı belirtilmektedir. Bu durum bilişsel, duygusal ve fiziksel yönden tükenmeyi ifade eden “tükenmişlik” sendromu ile sonuçlanabilir (Dekker ve Schaufeli, 1995, s.60).

Greenhalgh ve Rosenblatt iş güvencesizliğinin korku, potansiyel kayıp ve endişe içeren bir stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Böyle bir stresin, uykusuzluk, baş dönmesi, yüksek

tansiyon ve iştahsızlık gibi bedensel şikâyetlere yol açan gerginlik durumu ile sonuçlanacağı belirtilmektedir (Ashford vd., 1989, s.807).

İş güvencesizliği sebebiyle yaşanan sağlık problemlerinin bir kısmı kaygı, stres, depresyon, öz-güven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnun olmama gibi bir takım psikolojik iyilik haline olumsuz etki yapan problemlerdir. Bir kısmı ise bu problemler ile alakalı olarak ortaya çıkan somatik şikâyetler ve fiziksel sağlık problemleridir (Klandermans vd., 1991, s.49).

Birçok araştırma sonucu fiziksel sağlık bozukluklarından daha fazla zihinsel sağlık bozuklukları iş güvencesizliğinden etkilendiğini göstermiştir. İş güvencesizliği algısı olan çalışanların yaşamı üzerinde planlama ve kontrol odağını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır (Çakır, 2007, s.129).

Dolayısıyla pek çok araştırmacı tarafından stres yaratan bir faktör olarak görülen iş güvencesizliğinin, bireyin sağlığına ve refahına olumsuz etkileri olması sürpriz değildir (De Witte, 2005, s.2).

Benzer şekilde Kinnunen ve diğerleri (1999), iş güvencesizliği algısının oluşmasına sebep olan işin farklı boyutlarındaki olumsuz değişmelerin, strese ve tükenmeye sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada sağlık sorunları sebebiyle işe gelinmeyen günlerde de artış tespit edilmiştir (Kinnunen vd.,1999, s.255).

Virtanen ve diğerleri (2002, s.697), sürekli iş sözleşmesi olan çalışanlarla, belirli süreli hizmet sözleşmesi olan çalışanlar arasında sağlık ile ilgili göstergeler açısından önemli farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulguya göre iş güvencesizliğine daha fazla maruz kalan belirli süreli çalışanların yaşadıkları psikolojik gerilim ile diğer sağlık problemleri daha fazla ve hastalık sebebiyle yaptıkları devamsızlıklar daha yüksektir.

İş güvencesizliğinin psiko-sosyal iyilik durumuna etkilerinin incelendiği çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar iş güvencesizliğinin anksiyete ve depresyon sıklığını arttırdığını göstermiştir (Özaman Boya ve Demiral, 2006, s.48).

İşsizliğin psiko-sosyal etkileri yalnızca iş bulamamış ya da işini kaybetmiş olanlar üzerinde değil, çalışanlar üzerinde de etkili olabilmektedir. İş güvencesizliği algısının yoğun olduğu dönemde, işsizliğin olduğu dönemdekine benzer sağlık etkilerinin olduğu belirlenmiştir. İş güvencesizliğinin akıl ve fiziksel sağlığa zararlı etkileri ve fizyolojik göstergelere olumsuz etkileri tespit edilmiştir. İş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi; mental ve fiziksel sağlığı olumsuz olarak etkileyen bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. En yüksek stres düzeyinin belirsizlik döneminde olduğu belirtilmektedir (Özyaman, 2007, s.7).

2.5.3. İş Güvencesizliğinin Temel Davranışsal Sonuçları

Yapılan çeşitli araştırmalarla iş davranışlarında iş güvencesizliği sebebiyle bir takım değişikliklerin yaşandığı tespit edilmiştir. Çalışanların davranışları ile verdikleri tepkilerden bir kısmı kaçınma-geri çekilme olarak ifade edilirken bir kısmı da bireysel ve toplu eylemlerden meydana gelmektedir (Klandermans, 1991, s.83).

Çalışanlar işyerlerinde iş güvencelerinin olmadığını hissettiklerinde kendilerini daha güvende hissedebilecekleri yeni işlerin arayışlarına girmektedirler. Bilhassa yüksek niteliklere sahip olan ve yüksek performansa sahip çalışanlar, güvencesizlik durumunda yeni iş arama girişiminde bulunan ilk gruptur (Ashford vd.,1989, s.807).

Lim (1996), yaptığı çalışmada iş güvencesizliği ile sürekli olarak iş arama davranışı arasında büyük bir ilişki tespit etmiştir. Bu bulguya göre daha fazla iş güvencesizliği kaygısı yaşayan çalışanlar, aktif iş arama davranışını daha fazla sergilemektedirler (Lim, 1996, s.182).

Lim ayrıca (1996), iş güvencesizliğinin ortaya çıkardığı iş davranışları ve tutumları ile alakalı olarak olumsuz sonuçların, arkadaş, aile gibi çevrelerin desteği ve işyeri ortamındaki destek ile azaltılabildiğini saptamıştır (Lim, 1996, s.190).

İş güvencesizliğine yönelik verilen toplu tepkiler ise sendika üyeliği ve sendikal hareketlerin olabileceği belirtilmektedir. Toplu tepki, kötüye giden bir durumu değiştirmeyi ve değişime engel olmayı ve böylece güvencesizliği ve memnuniyetsizliği ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (Gosalinda, 2005, s.94).

İş güvencesizliği çalışanları etkilediği gibi çalışanların ailelerini de yakından etkilemektedir. Yapılan araştırmalar iş güvencesi olmayan çalışanların bireysel olarak değil aileleri ile beraber etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Bireyi kendisinin ve ailesinin yaşamını insani boyutlarda devam ettirmesi için gerekli olan gelirden yoksun bırakılması iş güvencesizliğin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Temiz, 2004, s.60). Tüm bu ifadeler ışığında; iş güvencesizliğinin çalışanların iş davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini söylemek mümkündür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİNİN TUTUM ve DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ TEMEL ETKİLERİ

3.1. İş Güvencesi ile Devamsızlık Arasındaki İlişki

Örgüt psikolojisiyle alakalı yapılan ilk çalışmalar ağırlıklı olarak pratik uygulamalara yer verilmekteydi. Bunun sonucunda işe geç gelme, işe devamsızlık ve işten ayrılma konuları iş psikologları tarafından araştırılan ilk olgulardan bazıları olmuştur. Geri çekilme davranışı denilen bu davranışlar işte kesintiye yol açmaları ve maliyetli olmaları nedeniyle geçmişten bu yana çok sayıda araştırmaya konu olmalarına rağmen hak ettikleri teorik ilgiyi oldukça kısa bir süre öncesine kadar görmemişlerdir.

Devamsızlık, hem işletme verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte hem de çalışan kişinin morali ve sağlığı yönünden de önem taşımaktadır. Bu sebeple devamsızlık sorunu sadece çalışan ile işveren arasındaki ilişkilerini etkilememekte, işletmelerin istihdam ve insan kaynakları politikalarını da yakından ilgilendirmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010, s.30).

“İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir” (Tütüncü ve Demir, 2003, s.152).

İşe devamsızlık konusunda yapılan araştırmalarda mazeretsiz işe devamsızlık (unexcused/voluntary absenteeism) ve mazeretli işe devamsızlık (excused/involuntary absenteeism) olmak üzere iki ayrıma gidilmiştir (Ramsey vd., 2008, s.98).

Mazeretli işe devamsızlık halinde, çalışanın mazeret üzerinde herhangi bir kontrolü yoktur. Çalışan ne zaman sağlık ile alakalı bir problem yaşayacağını veya ne zaman bir yakınına kaybedeceğini bilemez. Mazeretsiz işe devamsızlık halinde ise durum mazeretliden daha farklıdır. Çalışan, çoğunlukla bireysel hedefleri yönünden kararlarını oluşturmakta ve durumun kontrolünü tamamen elinde tutmaktadır (Ramsey vd.,2008, s.98).

İşe devamsızlığı inceleyen çok sayıda araştırmacı uzun yıllar boyunca devamsızlığı sebep olan psikolojik ve demografik etmenler üzerinde durmuşlardır (Nielsen, 2008, s.1330). Araştırmacılar, özellikle de işe devamsızlığın psikolojik tarafını yakından araştırmışlardır (Jex, 2002, s.156).

Lim (1996) yaptığı çalışmada iş güvencesizliğinin devamsızlık ve işe geç kalma gibi davranışları arttırdığını tespit etmiştir (Lim, 1996, s.182).

Chirumbolo ve Areni (2005, s.65) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği algısı ile devamsızlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, iş güvencesizliği algısı arttıkça devamsızlığın da arttığını saptamıştır.

Moch (1979, s.20-21) yapmış olduğu çalışmada düşük iş güvencesi ile çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı ile mazeretli devamsızlık sayısı ve sağlık ile ilgili devamsızlık sayısı arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptamıştır. Bir başka ifadeyle düşük iş güvencesi ile çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sayısı arttıkça devamsızlıkları azalmaktadır. Moch (1979) aynı çalışmasında, kadın çalışanların hem düşük hem de yüksek iş güvencesi altında erkek çalışanlara kıyasla daha çok devamsızlık yaptıklarını tespit etmiştir.

Bir işyerinde çalışanların hiçbir izin almadan devamlı olarak mesailerini tamamlamadan işten ayrılmaları geçerli fesih nedeni sayılmaktadır. Buna karşın Fransa'da Fransız Yüksek Mahkemesince de kararlaştırıldığı üzere çalışanın mesaisi bitmeden bir kaç dakika önce dış alabilmek maksadıyla işi bırakması geçerli bir feshe dayanak yapılamamaktadır. Ancak çalışanın bu davranışının da devamlılık kazanmaması gerekir (Süzek, 1989, s.463).

4857 sayılı İş Kanununun 25/II-g maddesine göre;

- İşçinin işyerinden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işe gelmemesi,
- İşçinin bir ayda üç iş günü işe gelmemesi durumlarında devamsızlık sebebi ile çalışan iş yerinden çıkarılabilecektir. Fakat bunun için işten çıkarmadan önce kesinlikle devamsızlık tutanakları düzenlenmeli ve noter aracılığıyla çalışanın adresine bir yazı gönderilerek savunması talep edilmeli ve geçerli bir durumu olup olmadığı konusu sorgulanmalıdır (Kurt, 2010, s.237).

Diğer taraftan, çalışanın işyerinde devamlılık kazanan ve işe olan alakasının ve sorumluluk duygusunun yetersiz olduğunu gösteren davranışları da geçerli feshe sebep olabilir. Kanunun gerekçesinde yer alan çalışanın işyerinde iş akışını aksatacak şekilde uzun süreli telefon görüşmeleri yapması, işini aksatacak şekilde işyerinde dolaşması, sürekli olarak esas çalışma yerinden farklı bir yerde bulunması, iş ortamını rahatsız edecek biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmesi ve uzun süreli sohbetlerde bulunması bu gibi davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Süzek, 1989, s.463).

3.2. İş Güvencesi ile Stres İlişkisi

Hans Selye bilinen anlamı ile stresin ilk kez tanımını yapan bilim adamıdır. Hans Selye stresi, iç ve dış ortamın yarattığı unsurların örgütte sebep olduğu değişiklikler olarak ifade etmektedir (Özdevecioğlu vd., 2003, s.131).

Tutar'a (2000) göre stres, bireylerin fizyolojik ve psikolojik yapılarını, davranışlarını, işyerindeki verimlerini ve başka bireylerle olan ilişkilerini negatif yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur (Tutar, 2000, s.204).

Strese çok farklı unsurlar sebep olabilmektedir. Bu unsurlar maddi ve manevi olabilmektedir. Bireylerin yüksek seviyede stres yaşaması durumunda, fiziksel ve psikolojik sonuçlar görülebilmektedir (Varlow vd., 2009, s.30).

İş stresi ise, kişinin görevini icra ettiği aşamada gerek yaptığı iş yüzünden gerekse çalışanın kendi kişiliği sebebiyle yaşadığı bir uyumsuzluk ve bu uyumsuzluğa karşı verdiği tepki olarak ifade edilebilir (Şenyiğit, 2004, s.104).

Cam'a (2004) göre iş stresi, çalışanın psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değişime uğratan, iş ile alakalı unsurların sonucunda meydana gelen psikolojik bir durum veya işin gerekleri ile çalışanın kabiliyetleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk yaşandığı takdirde oluşan, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplardır (Cam, 2004, s.3).

İş yaşamının oluşturduğu stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar, doğrudan veya dolaylı şekilde gerçekte dünyada yaşayan herkesi ilgilendirmektedir. Her ne kadar hayatı daha yaşanabilir hale getirmek ve sağlığı korumak amacıyla bireysel çabaların hiçbir zaman sonlanmaması gerekse de, iş hayatının sebep olduğu stresler okadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek seviyeye indirmek esas olarak bireysel çabaların üstündedir. Stres olarak bilinen sorunları ortaya çıkaran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratmaktadır. Bu zorlanmanın uzun sürüyor olması da çalışanların sağlıklarıyla ilgili ciddi sonuçların doğmasına zemin hazırlayabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1995, s.73-74).

Bir birey hem fiziksel hem de ruhsal yönden sorunlar yaşıyor ise çalıştığı işyerine katkıda bulunması da beklenemez. Çalışanların yaşadığı bu gibi bireysel problemler zamanla örgütsel problemlere sebep olmakta ve örgütsel stres kavramı gündeme gelmektedir. Örgütsel stresin belirtileri ise; şikâyetler ve kavgalardaki artış, çalışma uyumunun bozulması, kuralların göz ardı edilmesi, verimliliğin düşmesi vb. olarak sıralanabilir (Tarhan, 2002, s.20).

Stres altındaki çalışanlar içinde buldukları stres sebebiyle zaman içerisinde bir takım belirtiler göstermeye başlarlar. Bu belirtiler, fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olmak üzere 3 başlık altında gruplandırılmış ve aşağıda detaylı şekilde açıklanmıştır (Sökmen, 2005, s.5'den Aktaran: Erdoğan vd., 2009, s.452):

Fiziksel Belirtiler: Zararlı bir takım unsurlar organizma içindeki bazı sistemlerde ve işlevlerinde değişikliklere yol açar. Bu değişikliklerin farklı evreleri de, çeşitli belirtilerin ve yakınmaların meydana çıkmasına yol açar. Bu belirtilerden bazıları; tansiyon yükselmesi, nefes darlığı, sindirim bozukluğu, yorgunluk, alerji, baş ağrısı ve mide bulantısıdır.

Davranışsal Belirtiler: Stres bireylerin davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu etkilerden bazıları; sürekli uyuma isteği, uykusuzluk, iştahsız olma, fazla yemek yeme, konuşma zorlukları, sigara ve alkol kullanımınıdır.

Psikolojik Belirtiler: Stresin ortaya çıkardığı bir takım psikolojik belirtilere örgüt içerisinde rastlamak mümkündür. Bu belirtilerden bazıları; geçimsiz olma, gerginlik, sürekli kaygı duyma, yetersiz hissetme, gereksiz panik yapma ve hayal kırıklığıdır. Yaşanan tüm bu belirtiler zaman içerisinde dahada artarak çalışanın işinden soğumasına, sağlık sorunları yaşamasına ve verimliliğinin azalmasına sebep olabilir.

İş güvencesizliği bir stresördür ve çalışanın psikolojik ve fizyolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp aynı zamanda işe yönelik olumsuz reaksiyonlar göstermesine de yol açmaktadır (Ashford vd., 1989, s.803; Probst, 2002, s.141).

İş güvencesizliği modern çalışma hayatında en sık incelenen stresörlerden birisidir. Bugüne kadar olan bulgular iş güvencesizliğinin çalışan sağlığı ve refahının yanı sıra iş ve örgüt tutumları ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Hellgren vd., 1999; Jonge vd., 2000; Sverke vd., 2002; Hellgren and Sverke, 2003; Cheng vd., 2005; Nooney, 2005; Storseth, 2006; Lau and Knardahl, 2008; Cuyper vd., 2008'dan Aktaran: Yaşlıoğlu vd., 2013, s.334).

Stres ve iş güvencesizliği ilişkisini inceleyen bazı araştırmalarda üç tür stresin iş güvencesizliği ile yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bunlardan ilki, finansal strestdir. İkincisi, süreçler üzerindeki kontrolü kaybetme duygusunun ortaya koyduğu strestir. İş güvencesizliğinin etkili olduğu üçüncü stres türü ise, çalışanın özel yaşamı ile ilgili olan evli ve ebeveyn olmaktan kaynaklanan strestir (Gaunt ve Benjamin, 2007, s.344).

Son yıllarda güvensiz istihdamın sağlık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara ilgi artmıştır. Yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğinin hem ruhsal hem de fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Storseth, 2006, s.541).

İşinden atılma riski ile karşı karşıya olan birey hayatı üzerinde plan ve kontrol imkânını yitirdiği için gerilimi ve stresi de artmaktadır. İşini kaybetme kaygısı, gelecek ile alakalı belirsizlik durumu, işsiz kalma durumunda yaşayacağı kişisel ve ekonomik sorunlar bireyin iş yükü ile mücadele etme kapasitesini düşürmekte ve daha iyi şartlar için mücadele etmesine engel olmaktadır. Önder ve Wasti, 2002 yılında yaptıkları bir araştırmada Türkiye'de de iş

güvencesinden memnuniyet düzeyi ile stres arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre, iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır (Çakır, 2007, s.130).

Algılanan iş güvencesizliği bireyler ve aileleri, örgütler ve bir bütün olarak değerlendirdiğimizde toplum üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Özellikle iş güvencesizliğinin yaratmış olduğu belirsizlik ortamı, bireyler açısından önemli bir stres kaynağıdır (Seçer, 2009, s.330).

Çalışanın iş güvencesizliği deneyimi, işine karşı algıladığı tehdit ve bu tehdite yönelik bir şey yapma güçsüzlüğü kombinasyonu olarak tarif edilebilir. İş güvencesizliğinin artan stres ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Storseth, 2006, s.541).

İş güvencesizliği ya da iş kaybı tehdidi; mental ve fiziksel sağlığı olumsuz olarak etkileyen bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. En yüksek stres düzeyinin belirsizlik döneminde olduğu belirtilmektedir (Özyaman, 2007, s.7).

İş güvencesine sahip olan çalışan, işini kaybetmenin vereceği korku ve endişenin stresini yaşamak zorunda kalmayacaktır. İş güvencesine sahip olmayan çalışan çalıştığı ortamda stresli olursa bu onun performansına etki edecektir. Dolayısıyla çalışanın düşük performansına karşılık işveren onu işten çıkarma konusunda yani iş sözleşmesinin feshinde haklı nedenlere sahip olacaktır. Ancak iş güvencesine sahip olan çalışan normal çalışmasına devam ettiği ve ortalama düzeyde performans gösterdiği müddetçe işini kaybetmenin endişesi ve bunun getirdiği stres içerisinde olmayacaktır (Çağlar, 2010, s.30).

İş güvencesizliği psikosomatik reaksiyonlara, kontrol edilemeyen olgularda çaresizlik ve depresyona yol açabilmektedir. İş güvencesizliği güçlü bir stresördür ve çoğu olguda olumsuz somatik ve psikolojik reaksiyonlara yol açmaktadır. Nesnel iş güvencesizliğinin akut olarak yaşandığı dönemde yapılan ölçümlerde algılanan iş güvencesizliği ve psikosomatik yakınmalar arasında güçlü bir korelasyon saptanmıştır (Özyaman, 2007, s.8-9).

3.3. İş Güvencesi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

“Performans, genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen şeyin, nitelik ya da nicelik olarak belirlenmesidir” (Akal, 2005, s.17).

İşgören performansı ile alakalı çok sayıda tanım yapılmaktadır. Bu tanımların ortak noktası, performansın bireysel beklenti ile örgütsel amaç arasında kurulan bağlantının sonucunda oluşmasıdır. Performans bir çalışanın, bir grubun veya bir işletmenin amaca ulaşmak için gösterdiği etkinliğin nicel (miktar) ve nitel (nitel) kriteridir. Çalışanların nitel ve nicel yönden amaçlarına ulaşabilmesi adına örgütsel iklim ile alakalı bazı psikolojik koşulların oluşması da gerekir. Bu amaçla, çalışanın ücret ve kariyer gelişimi gibi maddi imkânların sağlanmasına ek olarak, kendisine örgütsel destek hissinin verilmesi, alınan kararlara katılmasının sağlanması

gibi kısaca kendisini gerçekleştirmesi için imkân verecek bir örgütsel ortamın (iklimin) sağlanması önem taşımaktadır (Gupta, 1982, s.135).

Çalışanın iş performansı işletme açısından büyük bir önem sahiptir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda çalışanın istenilen performansı göstermesi gerekmektedir. Performans değerlendirmesi sonucu tüm çabaların başarısızlıkla sonuçlanması ve çalışanın hiçbir gelişme göstermemesi halinde işten çıkarılması kaçınılmaz olmaktadır (Palmer, 1993, s.116).

Objektif ölçütlere göre yapılan performans değerlendirmelerinde “açıklık, şeffaflık” ilkesini benimseyen ve çalışana hangi yönden performansının düşük olduğunu bildirip, görüşünü alan ve bir düzelme olmadığında iş ilişkisini sona erdirmek dahil değişik çözüm yolları öngören işletmeler oldukça fazla sayıdadır. Böyle bir değerlendirmeyi uygulayan işveren, performans düşüklüğüne dayanmak suretiyle iş sözleşmesini feshetme imkânına sahip olacaktır (Ekonomi, 1997, s.8-9).

İş güvencesizliği sebebiyle iş davranışlarında bir takım değişimlerin ortaya çıktığı, çeşitli araştırmalarla saptanmıştır. Bu tepkileri kaçınma-geri çekilme olarak ifade edilen davranışlar ve bireysel ve toplu eylemler olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür. Kaçınma türü tepkiler işe gitme isteğinde azalma, işe alakanın ve işyerinde gösterilen gayretin düşmesi, çalıştığı örgütün durumunu umursamama, bu konuda yorum yapmama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tüm bu tepkiler genel açıdan çalışanın performansını azaltan bir etki yaratmaktadır (Çakır, 2007, s.133).

Greenhalgh ve Roseblatt (1984)’e göre iş güvencesizliği algısı yaşayan çalışanların, örgütsel hedefleri başarmaya yönelik çaba düzeyleri düşük olacaktır. Bu, oldukça yaygın bir görüş olmakla birlikte, genel kanı, iş güvencesizliği hisseden çalışanların çalışmak için zaman ve enerji harcama konusunda daha az istekli oldukları doğrultusundadır. Ancak bu fikrin tersini savunanlar da söz konusudur. Brockner’e göre çalışanlar iş güvencesini daha fazla çalışarak elde edeceklerini hissederlerse, iş güvencesizliği algısı, iş performansını yükseltebilmektedirler (Öz, 2008, s.164).

Bireylerin işsiz kalma kaygılarının, yaptıkları işlerde daha çok çaba ve performans göstermelerine neden olduğunu tespit etmiş çalışmalar bulunmaktadır. Bireylerin, yeni bir iş bulma şansları yüksek olmadığında ve maddi açıdan yetersiz olmaları durumunda işlerinden olmamak adına daha çok çaba ve performans gösterdikleri görülmüştür. Fakat yalnızca işsiz kalma kaygısı çaba ve performansı etkileyen unsurlar değildir. Çaba ve performansı etkileyen unsurlardan biri maaş düzeyinin de performansa göre belirlenmesidir. İş güvencesizliğinin çaba ve performansta artışa sebep olsa bile, uzun vadede iş doyumu, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve diğer tutumlarda da olumsuz etki oluşturabileceği düşünülmektedir. Bunun sebebi

sadece performans artışının, iş güvencesizliği hakkındaki kaygıyı tamamen ortadan kaldırmamasıdır. Bir başka unsur da çalışanların nitelikleridir. Bireyin sahip olduğu nitelikler yeni bir iş bulma konusunda bireyin kendine duyduğu güveni etkiler ve işinde gösterdiği çabayı artırabilir veya azaltabilir (Çakır, 2007, s.133).

King'in (2000) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre, iş güvencesizliği algısının artmasıyla çabanın azaldığına yönelik hipoteze kısmi destek sağlanmıştır (Öz, 2008, s.164).

Chirumbolo ve Areni (2005, s.65) yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği algısı ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, çalışanların iş güvencesizliği algısı arttıkça performanslarının düştüğünü tespit etmiştir.

Selenko ve diğerleri (2013, s.2) de yaptıkları çalışmada iş güvencesizliği ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır.

3.4. İş Güvencesi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bir örgütün hayatta kalabilmesi, çalışanların işlerine devam etmelerine bağlıdır. Bir örgütte çalışanlar örgütlerine ne derece bağlı olurlarsa örgüt bu sayede daha da güçlenecektir. Bu sebepler her örgüt, çalışanlarının işlerine devam etmelerini sağlamaya çalışmaktadır. Bunun için örgütler farklı stratejiler belirlemektedirler. Bunlardan bazıları; terfi imkânı sunma, maaş arttırma, özendiriciler sunma vb. gibi stratejilerdir (Çetin, 2004, s.90).

Örgütsel bağlılık, çalışanların daha yüksek verimle çalışmasını ve işyerinden ayrılma niyetlerini etkilediği için son dönemlerde örgütsel davranış alanyazınında sıkça araştırılmaya başlamıştır (Wasti, 2000, s.401).

Bireylerin örgütlerine bağlanmaları, işyerindeki devamsızlığını ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltırken, çalışanların işyerinde birçok işi de gönüllü olarak yapmasını sağlamaktadır (Katz ve Kahn, 1977, s.436).

Kim ve Chang'a (2007), örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte olan sadakatleri olarak tanımlamıştır. Çalışanların, iş devamlılığına, takım çalışmasına, politika ve stratejilere, sosyal ilişkilere, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere duydukları sadakat onların örgüte olan bağlılıklarını ortaya koymaktadır. Ashford ve diğerleri (1989, s.808) örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemelerine ve örgütün çıkarları için daha fazla çaba göstermelerine katkı sağladığını vurgulamaktadır.

Örgüte bağlanmanın, çalışanın davranışını etkilemesiyle alakalı dört adet çıktıdan bahsetmek mümkündür. Bu çıktılar aşağıdaki gibidir (Balcı, 2003, s.28):

1. Örgüt içerisindeki etkinliklere aktif bir şekilde katılımında bulunanlar çalıştıkları kurumun amaç ve değerlerine istenen anlamda kendilerini adanmış çalışanlardır.

2. Çalıştığı kurumda işine devam etmeyi isteyen ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi adına güçlü şekilde katkıda bulunma isteği duyan çalışanlar kendilerini çalıştıkları örgüte adanmış çalışanlardır.
3. Örgüte bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında tutarlı negatif yönlü bir ilişki vardır.
4. Çalışanın yaptığı işten haz alması işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır. Ancak uzun vadede çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık işten ayrılma niyetini daha da azaltan bir unsur olmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli etmenler bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen başlıca etmenleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Çetin, 2004, s.99):

- Cinsiyet, yaş, deneyim,
- Örgütsel güven, iş doyumu, örgütsel adalet,
- Rol çatışması ve rol belirliliği,
- Alınan destek, işin önemi,
- İşe ve karar alma sürecine katılma,
- Yabancılaşma, tanınma, iş güvenliği,
- Ücret dışında sağlanan haklar ve medeni durum,
- İş saatleri, monotonluk, çaresizlik, ödüller,
- Yükselme imkânları, maaş, diğer çalışanlar,
- Çalışanlara gösterilen ilgi, liderlik davranışları, dışarıdaki iş imkânları.

Davy, Kinicki ve Scheck (1997) yaptıkları çalışmada iş güvencesi ile örgütsel bağlılığın birbiri ile yakından ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Lambert (1991) iş güvencesinin örgütsel bağlılık ve performans ile pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamıştır. Iverson (1996) yaptığı çalışmada iş güvencesinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır (Aktaran: Akpan, 2013, s.84).

Araştırmalar çalışanların zaman içerisinde örgüte karşı tutumsal ve duygusal olarak bağlılık geliştirdiğini göstermektedir. İş güvencesizliği algısı firmaya yönelik olarak gelişen bu tip temel bağlanmaları tehdit etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, iş güvencesizliği algısının, örgütsel bağlılığı olumsuz bir biçimde etkilediği bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda, belirli süreli iş akdiyle çalışan personelin, belirsiz süreyle çalışan personele kıyasla daha az bağlılık hissettikleri bulunmuştur. Probst'un (2003) yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve yeniden yapılanma arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Burg ve Elizur'un (1992) yapmış olduğu araştırmanın bulguları örgüte bağlılığa yönelik alanyazını destekler niteliktedir; iş güvencesizliği algısı arttıkça bağlılık azalmaktadır (Aktaran: Öz, 2008, s.163).

Algılanan iş güvencesizliği sonucu, çalışanların işe bağlılıkları da etkilenmektedir. İşe bağlılık, bireyin işi ile psikolojik özdeşleşmesi olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlılık ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda araştırmada, iş güvencesizliği arttıkça işe bağlılık düşmektedir (Seçer, 2008, s.292).

Örgütsel bağlılık konusu ile alakalı olarak son yıllarda yapılan araştırmaların bulguları, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ve devamsızlık ile negatif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir biçimde, iş güvencesizliğinin çalışan üzerinde oluşturduğu kaygılar, iş gücü devri üzerindeki etkileri sebebiyle öneme sahiptir (Ashford vd., 1989, s.817).

Ashford ve diğerleri (1989), algılanan iş güvencesizliğindeki artışı, örgüte olan bağlılığın azalması ile ilişkilendirmiştir. Rosenblatt ve Ruvio (1996), yaptıkları bir çalışmada iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Chirumbolo ve Hellgren (2003) de, örgütsel bağlılık ile iş güvencesizliği arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Görüldüğü üzere, iş güvencesizliğine maruz kalan çalışanlar, tepkilerini örgüte olan bağlılıklarını azaltarak cevap vermektedirler. Ancak Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (2000), iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boylamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın da arttığını tespit etmişlerdir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir. Böylece algılanan iş güvencesizliği ve sonuçlarının işgücü piyasası güvencesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasası güvencesizliği durumunda, mevcut işin önemi artacaktır (Aktaran: Seçer, 2008, s.291-292).

Örgütsel bağlılığın son yıllarda önemli bir yer tutması beş neden ile açıklanabilir. Bunlardan ilki olarak; devamsızlık, iş bırakma, geri çekilme ve yeni iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak işe sarılma, iş doyumu, performans ve motivasyon gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak sorumluluk, özerklik, görev anlayışı ve katılım gibi çalışanın işi ve rolü ile alakalı özelliklerle; dördüncü olarak cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak da, çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini biliyor olma ile yakından ilişkilidir (Balay, 2000, s.1).

3.5. İş Güvencesi ile Motivasyon Arasındaki İlişki

Motivasyon geniş anlamda; davranışın harekete geçmesini sağlayan fizyolojik ya da psikolojik bir ihtiyaç, eksiklik veya herhangi bir hedefe yönelmiş bir dürtü ile başlayan bir süreç olarak tanımlanabilir (Luthans, 1992, s.147).

Bir başka tanıma göre motivasyon, bireylerin belirli bir hedefe ulaşmak maksadıyla kendi arzu ve istekleri ile davranışları sürecidir (Koçel, 1999, s.465).

Motivasyon temelde bireyin davranışlarıyla ilgili bir kavramdır ve Latince Movere, kelimesinden gelmektedir. Etki altına almak, teşvik etmek ve harekete geçirmek vs. gibi anlamları vardır. İnsanların belirli bir hedefe ulaşmak üzere motivasyon tanımlanabilir (Bingöl, 1997, s.258).

Motivasyon (güdüleme), Latince bir kelimedir ve ‘motive’den gelmektedir. “Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır” (Fındıkcı, 2000, s.373).

Yönetim bilimi alanyazınında motivasyon; örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bireyin gayret göstermesi ve bu bu gayret sonucunda kendi ihtiyaçlarını da tatmin edecek oluşunun verdiği şartlanma ile bu gayreti göstermede ne kadar istekli olduğudur (De Cenzo ve Robbins, 1996, s.296-297).

Çalışanların işyerlerinde gösterdikleri başarıları ve gerçek anlamda doyumları, onların ne derece motive edildiklerine, isteklendirildiklerine ve belirli bir uyum içinde çalıştırılıp çalıştırılmamalarına bağlıdır. Özellikle emek yoğun işletmelerde bu durum daha da büyük önem arz etmektedir. Çünkü satışı sunulan şey; elle tutulabilen somut bir ürün olabileceği gibi tamamıyla elle tutulmayan bir hizmette olabilir. Hatta hizmet sektöründe somut olan ürün dahi soyut olan hizmet ile müşteriye sunulur. Dolayısıyla hizmeti veren birey, doğrudan hizmeti satın alan birey (müşteri) ile bir takım etkileşim içerisine girmektedir. Bu etkileşimin kalitesi satışların sürekliliği de sağlayan bir etmendir. Tam da bu noktada hizmeti sunan çalışanın içinde bulunduğu bedensel, fiziksel ve psikolojik durum önem kazanmaktadır. İşletmenin başarılı olup olmaması tamamen hizmeti veren çalışana bağlı olabilmektedir. Bir başka ifade ile çalışandan ne derece verim elde edilirse işletme de o ölçüde başarılı olacaktır. Hizmet sektörünün sahip olduğu bu özellik, hizmet işletmelerinde çalışanların yönetilmesi ve motivasyon biçimlerinin ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Uçkun ve Pelit, 2003, s.49-50).

Motivasyonun nitelikleri bakımından üç özellikten bahsetmek mümkündür. Bu özellikler aşağıdaki gibidir (Altuğ, 1997, s.80):

1. Motivasyon, bir faaliyeti başlatmayabilen seçici bir uyanıştır: İnsanın ihtiyacı veya hedefi yönünde iç ve dış etmenlerden belli bir ödül beklentisi içinde oluşuyla başlayan içsel bir devinimdir.
2. Motivasyon, bireyin davranışına yönlendiren bir süreçtir: Motivasyon bir çeşit karar verme sürecidir ve bireyi ulaşmayı arzu ettiği hedefi doğrultusunda harekete geçiren bir seçimdir.

3. Motivasyon çaba düzeyini de göstermektedir: Motivasyon olgusu, bireyin davranışını etkileyerek onun yön, seçim ve çaba düzeyinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu bakımdan motivasyon aynı zamanda bireysel bir kalite göstergesi haline gelmektedir.

Çalışanları motive eden faktörler çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu faktörler içerisinde iş güvencesi önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar işlerini kaybetme kaygısı duymadıkları ve istedikleri kadar aynı örgütte istihdam edileceklerini düşündüklerinde motivasyonları bu durumdan olumlu şekilde etkilenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, 35).

Bakan ve Büyükbeşe (2004, s.43) yaptıkları çalışmada motivasyon ile iş güvencesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, bir başka ifade ile istediği sürece işletmede çalışabileceğine güvenen çalışanların işlerini iyi yaptıkları takdirde daha mutlu olduğunu saptamıştır.

Hotamışlı ve Şenol (2010, s.163) otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında çalışanların işgüvencesi konusundaki motivasyon düzeylerinin düşük olduğunu ve bu bağlamda çalışanların sadece %19 gibi küçük bir oranının çalıştıkları işyerlerinden emekli olabileceklerine inandıkları sonucunu elde etmişlerdir.

Aarabi ve diğerleri (2013, s.301) hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş güvencesinin en önemli içsel motivasyon faktörlerinden biri olduğunu tespit etmiştir.

İş güvencesi ile birlikte çalışanlar sebepsiz yere işten çıkarılmayacağını ve iş haklarının sınırlandırılmayacağını bilinci ile geleceğe daha güvenli bakmakta ve bu sayede işlerine daha iyi motive olabilmektedir. İşten atılma korkusu ile çalışan çalışanların motivasyon düşüklüğü yaşamaları gayet doğaldır. Bu korku onların işlerine daha iyi yoğunlaşmalarına engel olmaktadır. Fakat iş güvencesi çalışanlar için motivasyonu artırıcı doğal bir etkendir (Çağlar, 2010, s.33).

Motive edici faktörler bir işletmeyi ya başarılı yapabilir ya da onu yok edebilir. Human Resource Services Inc. Tarafından yapılan bir ankette çalışanları en çok motive eden faktör iş güvencesi olarak saptanmıştır (www.work.chron.com, 20.04.2014).

3.6. İş Güvencesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Endüstri/örgüt psikolojisinde belki de en yaygın biçimde araştırılan kavram iş doyumudur. Çünkü yüzyılımızın geldiği noktada; insan ilişkilerinin hareketi işyerindeki tutumların önemine vurgu yapmaktadır. Hareketin öncüleri olan Zikert (1967), Maslow (1965), McGregor (1966), Roethlisberger ve Dickson (1939) işyerindeki mesafeye ilişkin bir bilinç uyandırdıkları için takdir edilmişlerdir.

Kişinin çalıştığı işten ona devam etmesine yetecek ölçüde doyum sağlayıp sağlamaması hem işveren hem de çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple iş doyumunu hem teoride hem de bireysel tutum ve davranış modellerinde öncelikli bir yer işgal etmektedir.

İş doyumunu 1940'lı yıllardan bu yana yönetim bilimi alanında en çok incelenen konulardan biri olmuştur. Mitchell ve Larson (1987) geçtiğimiz 60 sene içerisinde iş doyumunu ile alakalı 3000'i aşkın çalışma yapıldığını ifade etmişlerdir (Aktaran: Quarstein vd., 1992, s.859).

Yönetim bilimi alanından iş doyumunun bu denli önem arz etmesinin asıl sebebi, iş ile alakalı pozitif bir takım çıktıları sağlamanın büyük çapta iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998, s.184).

Çok sayıda araştırmacı çok yönlü şekilde hem küresel bir yapı hem de bir kavram olarak doyumunu tanımlamışlar ve ölçmüşlerdir. Genel şekliyle iş doyumunu bir işe, bir nesneye yönelik genel bir tutum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Genel kabul görmüş bir tanımda iş doyumunu; “kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi” olarak tanımlanmıştır (Erdil ve Keskin, 2003, s.14).

İş doyumunu ile alakalı çok sayıda tanım bulunmaktadır. Koustelios (2001) iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işlerinden duydukları haz olarak tanımlamıştır (Koustelios, 2001, s.354).

Miner (1992) iş doyumunu, bireyin işi ve işyeri ile alakalı genel duygu ve düşünce kalıpları hakkında bilgi verebilecek önemli bir değişken olarak tanımlamıştır. Başka bir ifade ile iş doyumunun, bireyin işyerine ilişkin beklentileri ve işi ile alakalı tutumu olduğunu ifade etmiştir. (Miner, 1992, s.116).

Morhead ve Griffin (1996, s.126) iş doyumunu, bireyin mesleki anlamdaki değerlerinin karşılığını veren ve mesleki övgünün sebep olduğu olumlu duygusal bir tutum olarak tanımlamıştır.

Davis (1988, s.96) ise, iş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk yada hoşnutsuzluk şeklinde tanımlamıştır.

Bir başka bir tanıma göre de, iş doyumunu bireyin, iş çevresinin toplamından, örnek olarak yaptığı işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan sağlamaya gayret ettiği rahatlatıcı ve iç sakinleştirici bir duygudur (Cribbin, 1972, s.155).

İş doyumunu, çalışanların zihinsel ve bedensel sağlıklarının dışında, fizyolojik, bireysel ve ruhsal duygularının bir göstergesidir. İş doyumunu dendiğinde, işten elde edilen maddi menfaatler ile çalışanın, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek vd., 2003, s.150).

Çalışanlar hayatlarının ortalama 25-30 senelik bir kısmında çalışırlar ve günlerinin önemli bir kısmını iş yerinde geçirirler. Bu sebeple çalışanın işinden aldığı haz hem psikolojik hem

de fiziksel sağlığı açısından son derece önemli bir yere sahiptir. Bir başka ifadeyle kişinin yaptığı işten zevk alması ve hayatından doyum sağlaması için işinden doyum alması gereklidir. İşverenlerin çalışanlarını geliştirerek ve zenginleştirerek doyumlarını arttırma gayreti, tarih boyunca öncelikli olarak üzerinde durulan bir konu olmuştur. Bireyin bilgi, yetenek, kabiliyet ve iletişim kurma özelliklerinin geliştirilmesi; hem iş hem de özel yaşamını daha anlamlı hale getirecek ve kendini daha önemli hissetmesini sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004, s.12).

İş doyumunu çalışan performansını, çalışan devir hızını, örgütün verimliliğini ve büyüme hızını ve sonuç olarak da örgütün başarısını etkileyen önemli unsurlardan birisidir (Örücü ve Esenkal, 2005, s.145).

Bireyin zamanı iyi şekilde yönetme, diğer kişilerle sağlıklı ilişkiler kurabilme, yeteneklerini bilme ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirmeye ilişkin özellikleri iş yaşamı için de geçerlidir. Bir toplum üst düzeyde doyum elde eden çalışanlar sayesinde daha sağlıklı, mutlu ve üretken olabilir. Bu açıdan çalışanların iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, bunlara etki eden olumlu ya da olumsuz faktörlerin bilinmesi oldukça önemlidir (Ergenç, 1982, s.311).

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 doyumsuzluğunu 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 doyumsuzluğu ve uygunsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı hedefler (Lim, 1996, s.173).

İş güvencesi, çalışanlar açısından yaşamsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple çalışana olağanüstü durumlar haricinde alışkan ve başarılı olduğu müddetçe işinden çıkarılmayacağı konusunda güvence verildiği takdirde, çalışanın iş doyumunu da buna bağlı olarak yüksek olacaktır (Akşit Aşık, 2010, s.47).

Bingöl'e (2003) göre çalışanların özellikle işsizliğin çoğaldığı zamanlarda veya emekli olma şartlarını henüz sağlayamamışken işsiz kalma korkusu yaşamaları çalışanların işten doyum almama duygularının artmasına sebep olur (Bingöl, 2003, s.390).

İş doyumunu, iş güvencesizliği araştırmalarında en fazla araştırılan sonuçlardan biridir. Çünkü iş doyumunu, genellikle iş tutumları ile eşdeğer görölmektedir. İş doyumunu, çalışma halinde yaşanan olumsuz duygu düzeyinden çok, olumlu duygu düzeyi açısından ele alınmakta, iş, ücret ve işin diğer boyutlarından sağlanan doyumun bilişsel durumudur. Birçok araştırma çalışanların işin sürekliliğine olan tehditler nedeniyle işleri ile ilgili doyumsuzluk

yaşadığını göstermektedir. Nitekim işin güvence sağlaması, işin önemli boyutlarından biridir. Eğer kişiler işlerini kaybetmekten kaygılanıyorsa, bu hoşnutsuzluğun işlerinin diğer boyutlarına yayılabileceği belirtilmektedir (Seçer, 2007, s.234).

Yapılan araştırmalar, bir işyerinde işten ayrılmaların yüksek olması durumunda çalışanların daha doyumsuz çalıştıklarını göstermektedir. Çalışanlar umduklarını bulamadıkları zaman yeni bir iş arayışı içine girmekte, kendilerini örgüte ait hissetmemekte ve örgütte çalışıyor olmaktan dolayı mutsuz hissetmektedirler. Çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş doyumları arasındaki ilişki incelendiğinde, iş doyumunu yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, işe devam etmeme ve işten ayrılma niyeti fazla olan çalışanların iş doyumlarının da düşük olduğu görülmektedir (Poon, 2004, s.325).

Ashford ve diğerleri iş doyumunu ile iş güvencesizliğinin negatif ilişkili olduğu hipotezini araştırmıştır. Sonuç olarak, iş güvencesizliği iş doyumunu ile negatif ilişkili bulunmuştur. Kinnunen ve Natti araştırmalarında, iş doyumundaki varyansın, en iyi algılanan iş güvencesizliği ile açıklandığını, fakat bunun yordayıcı gücünün sadece %3 olduğunu belirtmektedir (Aktaran: Seçer, 2007, s.234).

İş güvencesizliği çalışanın gelecek yaşamı ile ilgili olayları kontrol altına alma yeteneğini ve değer yargılarını negatif yönde etkileyerek, iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır. İş ve işi güvence altında olması hem çalışanların hem de işverenlerin öncelikli problemidir; bunun sebebi çalışanların, ruhsal sağlıklarını, davranışlarını ve iş ile alakalı beklentilerini büyük ölçüde etkilemesidir. Örgüt sağlamaya çalıştığı iş güvencesi, iş güvencesizliği, iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri azaltmayı amaçlamaktadır (Lim, 1996, s.173).

İş doyumsuzluğu yüzünden işe bağlılığı düşük ancak birçok sebepten dolayı çalışmak zorunda olan çalışanlar, örgüt içinde olumsuz davranışlarda bulunmaya başlarlar. Bu tür çalışanlarda her konuda sık şikayetler, örgütün hem içinde hem de dışında örgüt hakkında negatif eleştiriler, diğer çalışanların motivasyonlarını düşürme çabaları, işi aksatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar görülebilir (Akıncı, 2002, s.8).

İş hayatında birey, yaptığı iş ile alakalı çok fazla beklentiye sahiptir. Terfi, ücret, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok konuda çeşitlenebilen bu beklentilerin ne derece karşılandığı iş doyumunu meydana getirir (Akşit Aşık, 2010, s.46).

3.7. İş Güvencesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Bartlett'a (1999, s.70) göre işten ayrılma niyeti, "örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti" ifade etmektedir.

İşten ayrılma eğilimde olmak işten ayrılma davranışını gerçekleştirmenin en önemli adımıdır (Tett ve Meyer, 1993, s.259).

İşten ayrılma niyeti bir çalışanın bir işyerinden ayrılmayı düşünmesi veya planlaması anlamına gelmektedir. İşten ayrılma düşüncesi ya da fikri örgütü fiili olarak terk etmeden önceki adımdır. Çalışanların bir işyerini terk etme eğilimleri gönüllü şekilde işten ayrılma kararını önceden haber verir (Lambert vd., 2001, s.245).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri, hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojinin üzerine düşülmesi ve anlaşılması gereken bir kavramdır. İşten ayrılma niyeti, “işten/örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti” (Barlett, 1999, s.70) ifade etmektedir.

Çalışanların işten ayrılması problemi, çalışanları bu davranışlara iten faktörler araştırılıyor olsa da hala örgütler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir (Porter vd., 1973, s.603).

Çalışanların işten ayrılmaları, örgütler tarafından hem maliyet getirici hem de zaman kaybettirici bir olaydır. Örgüt içerisindeki çalışma grupları arasında kurulmuş olan sosyal ilişkilere zarar vermekte ve çalışanların motivasyonlarını düşürmektedir. İyi eğitilmiş ve nitelikli bir çalışanın işten ayrılması, örgüt tarafından onun için katlanılan maliyetler, boşa harcanan zaman, zarara dönüşmektedir. Bu sebeple, nitelikli bireylerin, doyum ve bağlılıkları sağlanarak, ayrılma niyetinin oluşmasına önlemek ve söz konusu çalışanların işlerine devam etmesini sağlamak, örgütün etkinlik, verimlilik ve rekabet gücü bakımından büyük önem taşımaktadır (Poyraz ve Kama, 2008, s.143).

İş güvencesizliği algısının neden olduğu gerilimin de çalışan devri üzerinde önemli bir etkisi vardır. Diğer stres kaynakları gibi iş güvencesizliği algısı da geri çekilme tepkisiyle ilişkilidir (İsaoğlu, 2004, s.13).

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, yeni bir iş arama eğilimini arttırdığını ileri sürmüşlerdir.

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti, iş doyumunu ile ters yönlü bir ilişki içerisinde olup, iş doyumuna veya doyumsuzluğa bağlı şekilde oluşan ayrılma niyetlerinin paralelinde, öncelikle kendi sahip olduğu işini değerlendirerek, işten aldığı doyumunu sorgulamaktadır. Sonuç eğer olumsuz ise, hem işe hem de işyerine karşı isteksizlikle beraber uygun olmayan iş davranışları görülmekte, bir sonraki adımda ise, oluşan niyete paralel olarak işten ayrılma düşünülmektedir (Daloğlu, 2002, s.22).

Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999), nicel ve nitel iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlar; iş güvencesizliğini işten ayrılma niyeti ile ilişkili bulmuşlardır. Chirumbolo ve Hellgren (2003), iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyetinin

pozitif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüşler; ayrıca, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetinin bir açıklayıcısı olduğunu belirlemişlerdir (Aktaran: Seçer, 2008, s.294).

Lim (1996) yaptığı bir çalışmada iş güvencesizliği ile aktif iş arama davranışı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Laine ve diğerleri (2009, s.420) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş güvencesizliğinin niteliksel yönleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde Ojedokun (2008, s.204) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında, iş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların daha çok işten ayrılma niyetinde olduklarını tespit etmiştir.

Zeytinoğlu ve diğerleri (2012, s.2809) ise hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş güvencesi ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, çalışanların iş güvenceleri yükseldiğinde işte kalma niyetlerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

Özellikle iyi eğitilmiş ve iyi nitelikli çalışanlar, güvencesizlik hissettikleri takdirde yeni iş arama davranışına giren ilk gruptur. King'in (2000) araştırması bu sonucu destekler niteliktedir. Üniversitede çalışan öğretim elemanları üzerinde yapılan söz konusu araştırmada iş güvencesizliği algısı yüksek çalışanların yeni iş arama davranışını daha çok gösterdiği tespit edilmiştir (Aktaran: Çakır, 2007, s.133-134).

Alanyazına ilişkin tüm bu bilgiler göstermektedir ki; iş güvencesi konusu uluslararası yazında tartışılmakla birlikte ülkemizde ve turizm sektöründe gerektiği ilgiyi çok fazla görmemiştir. Uluslararası yazındaki sonuçların Türkiye bağlamında da değerlendiriliyor olması sebebiyle çalışmamızın önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızın alanyazın taramasına ilişkin bu bölümde iş güvencesi, iş güvencesizliği ve iş güvencesizliği ile ilişkili olan temel tutum ve davranışlar ile ilgili konular çok yönlü ve detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ve ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİLERİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ ile İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların çalıştıkları kurumlardaki davranışları ile iş güvencelerine duydukları memnuniyet durumları yakından ilişkilidir. Bu yüzden çalışanların iş güvenceleri işletmeler için önem arz etmektedir. Kişi eğer iş yerinde geleceğini güvende görüyor ve bu durum çalışanı memnun ediyorsa kişi çalıştığı örgüte daha çok bağlanacak, işten duyduğu haz artacak, daha az stres ve kaygı duyacak ve işten ayrılma niyeti de düşük olacaktır. Özellikle turizm gibi kırılğan bir sektörde istihdam edilen çalışanların son yıllardaki en büyük kaygılarından biri de işsiz kalmalarıdır. Turizmdeki mevsimsellik sorunu sebebiyle her sezon sonunda işten çıkarılma kaygısı yaşayan çalışanlar için bu konu o yüzden son derece önemlidir. Artık yeni bir işe başlayan çalışan maaşından çok sezon sonunda işinden çıkarılıp çıkarılmadığı ile daha çok ilgilenmektedir. Örgüt çalışana başta iyi imkânlar sunacağını vaat etse dahi bir süre sonra işten çıkarılacağını bilen ya da öngören çalışan o işyerinde mutlu olamayacak, örgütü benimseyemeyecek ve stres yaşayacaktır. Tüm bu olumsuzluklar çalışana zarar verirken, işletmeler açısından da durum aynıdır. Mutsuz, stresli, örgütüne bağlılığı olmayan, iş güvencesinden memnun olmayan çalışanın performansı ve verimi de düşük olacak ve bu durum doğrudan çalıştığı kurumun geleceğini etkileyecektir. Tüm bunlar iş güvencesi memnuniyetinin ne denli önem arz ettiğinin göstergesidir.

Araştırmanın temel amacı, otel işletmeleri bağlamında iş güvencesi memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyetin örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve bu veriler ışığında çalışmanın hipotezlerini test etmektir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse; araştırmanın amacı otel işletmeleri bağlamında çalışanların,

- a) İş güvencesi memnuniyetleri,
- b) Örgütsel bağlılıkları,
- c) İş doyumları,
- d) İş stresleri,
- e) İşten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri saptamak ve yukarıdaki değişkenlerin ve demografik değişkenlerin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını tespit etmek olmuştur.

Çalışma kapsamında incelenecek tutum ve davranışlar yapılan yazın taraması ve Probst'un (2003) Şekil 1.1'de sunulan kavramsal modelinden hareketle, iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti olarak belirlenmiştir.

2000'li yıllar çok sayıda farklı alanda önemli değişikliklerin ve baskıların yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir. Son birkaç yıl dahi gözlemlendiğinde tüm dünyada yaşanan ekonomik krizler, siyasi belirsizlikler, hala devam eden savaşlar ve küreselleşme örgütlerdeki çalışanlar ile işveren ilişkilerine de yansımış ve değişimlere sebep olmuştur. Yaşanan tüm bu olumsuzlar pek tabii en başta işsizlik sorununu daha da perçinlemiştir. Çok sayıda kişi işsiz kalmış, çok sayıda iş yeri küçülmeye gitmiş, birçoğu da iflas etmiş ve çalışanlar için iş güvencesi konusu son derece önemli hale gelmiştir.

Tüm dünyada yaşanan olumsuzluklar ülkemizde de yaşanmış aynı ortam ülkemizde de oluşmuştur. Ekonomik anlamda yükseliş yaşansa da zaman zaman yaşanan durgunluklar, siyasi karışıklıklar ve belirsizlikler örgütleri ve dolaylı olarak da çalışanları yakından etkilemiştir. Ülkemizde de çok sayıda iş yeri ya küçülmeye ya da kapanmaya gitmiştir.

İşsizlik hakkında çok önemli çalışmaları bulunan ve konuyu 1930'lu ve 80'li dönemlerde karşılaştırmalı olarak inceleyen Jahoda'ya göre iş bir kimlik, yaratıcılık ve üstünlük kaynağıdır. Dolayısıyla iş, çalışan bireye sosyal etkileşim için fırsatlar yaratır, bireyin zamanını yapılandırır, ayarlar ve bireye amaç duygusu kazandırır. Böylece, insanları aktif kılarak onlara toplumun önemli üyeleri olduğuna dair bir duygu yaşatır ve bireylere sosyal katkılar sağlar. Jahoda, vermiş olduğu işin tanımsal özelliklerine bağlı olarak işsizliği, işin bireye sağlamış olduğu sosyal katkılardan bir veya birkaçının elinden alınması durumu olarak ifade etmektedir. Konuyu psiko-sosyal açıdan ele alan bu görüşe göre, bireyin işsiz kalmasına bağlı olarak yaşayacağı psikolojik gerginlik bu sözü edilen sosyal katkılardan yoksun kalma ile doğrudan ilişkili olarak görülmektedir (Furnham, 2000, s.249-250'den Aktaran: Kümbül Güler, 2005, s.375).

Araştırma yapacağımız iş güvencesi memnuniyeti konusu ve belirtilen değişkenler (Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti) çeşitli konularla birlikte birçok alanda uygulanmış bulunmaktadır. Ancak, daha önce yapılan çalışmaların büyük bir kısmında, bu değişkenlerin sadece bir kısmı üzerinde durulmuştur. Örneğin Poyraz ve Kama (2008) yaptıkları çalışmada algılanan iş güvencesinin, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Dığın (2008) hazırladığı yüksek lisans tezinde, çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemiştir. Bu araştırmalardakilerden farklı olarak çalışmamızda iş doyumu değişkeni de eklenmiş ve yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni ne derece

yordadığı Lojistik Regresyon Analizi ile sınanmıştır. Yapılan incelemelerde, iş güvencesi memnuniyeti kavramı ile Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti kavramlarının tamamının birlikte ve lojistik regresyon analizi kullanılarak incelendiği bilimsel bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışma aynı örneklem grubu üzerinde iş güvencesi memnuniyetinin birçok değişkenle ilişkisini ele alması ve farklı bir analiz yöntemiyle sınanıyor olması açısından önemlidir.

Ayrıca Türkiye'deki turizm sektöründe işi bırakma eğilimi ile ilgili araştırmalar yapan araştırmacılar, konaklama işletmelerinde işgücü devri hızının yüksek olduğu (Birdir, 2000, s.142; Woods, 1997, Chang ve Chang, 2008, s.161; s.141; Tütüncü ve Demir, 2003, s.158; Tuna, 2007, s.48; Taner, 1993, s.15) sonucuna ulaşmışlardır. Bu veriler göz önüne alındığında yaptığımız çalışmanın, işten ayrılma niyetini en aza indirecek unsurların bulunup ortaya konulması ve sektör temsilcilere öneriler şeklinde sunulması açısından önemli bir kaynak niteliği taşıyacağını söylemek mümkündür.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın hazırlanması aşamasında öncelikle araştırma konusu olan iş güvencesi ile ilgili yazın taraması yapılarak farklı bilim insanlarının konuya yaklaşımları, çalışma kapsamında ele alınan örgütsel bağlılık, iş doyum, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları ile iş güvencesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

İlgili alanyazında yapılan araştırmaların sonucunda işten ayrılma niyeti düşük olan çalışanların, örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş güvencesi memnuniyet düzeylerinin yüksek (Sabuncuoğlu, 2007, s.622; Gül vd., 2008, s.1; Dığın, 2008, s.144), iş stresi düzeylerinin ise düşük olduğuna dair bulgular elde edilmiştir (Kıdak, 2011, s.35; Onay ve Kılıcı, 2011, s.368).

İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyum, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında öngörülen ilişkilerin incelendiği araştırma kapsamını, Antalya ilinin Kundu beldesindeki işletme belgeli beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır.

Çalışmanın hizmet sektörü aktörlerinden biri olan otel işletmelerinde yapılmasının nedeni; hizmet sektörünün uluslararası ticaret içerisindeki öneminin her geçen gün artmasıdır. Gelişmiş ekonomilerin göstergesi, hizmet sektörlerinin tüm ekonomideki payı ile ölçülür hale gelmiştir. Bu nedenle, hizmet sektörlerinin sorunlarının değerlendirilmesi üzerine yapılan çalışmalar hızla artmaktadır (Kılıç ve Eleren, 2009, s.91).

Bir hizmet sektörü olan turizmin, tüm dünya genelinde çok büyük bir hızla gelişme gösterdiği görülmektedir. Bugün, tüm dünya hizmet ticaretinin yaklaşık %30'unu turizm sektörü tek başına oluşturmaktadır (Bahar, 2006, s.137).

Hizmet işletmelerinin rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri büyük ölçüde sundukları hizmet kalitesi ile ilişkilendirilmektedir (Tavmergen, 2002, s.164-166). Hizmet kalitesi kavramı tüm dünyada pek çok nedenden dolayı her geçen gün artan oranda önem kazanmaktadır (Akbaba, 2007, s.314). Hizmet kalitesi kavramının önem kazanmasında işletmelerin başarılarının kaliteli ürün ve hizmet sunmayla doğru orantılı olması, sundukları hizmetin kalitesini artırarak pazar paylarını artırmak istemeleri, daha yüksek karlılık elde etmek istemeleri, müşterilerde sadakat yaratma isteği vb. etkili olmaktadır (Kılıç ve Eleren, 2009, s.92). Turizm sektörü ayrıca emek yoğun bir sektör olduğu için istihdam dostu bir yapı da arz etmektedir. Bu nedenle ülke istihdamının artırılmasında ve işsizlik sorununun çözümünde büyük bir role sahiptir (Kılıç, 2014, s.419).

Tez çalışmasının Türkiye'nin en önemli turizm merkezlerinden biri olan Antalya'da yapıyor olmasının nedeni; bölgedeki turist akışının yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşması, iş gücü devrinin yüksek olması ve buna bağlı olarak kış aylarında çok sayıda çalışanın işsiz kalmasıdır.

İş gücü devrinin pek çok sebebi bulunmaktadır. Bu nedenlerden biri de çalışanların işten ayrılma niyetleridir. Çalışanları işten ayrılmaya kadar götüren sebeplerin araştırılması ve ortaya çıkarılması işletmelerin bu anlamda tedbir almasını sağlayacaktır.

Bu bilgiler ışığında, bir hizmet sektörü olan turizm sektörü çalışanları üzerine yapmış olduğumuz çalışmanın alanyazına ve sektöre sağlayacağı katkı açısından önem arz ettiğini söylemek mümkündür.

Çalışmanın Türkiye'deki tüm turizm işletmelerini kapsamaması çalışmanın bir kısıtlılığıdır. Çünkü turizm sektöründe faaliyet gösteren çok sayıda turizm işletmesi bulunmaktadır (konaklama, seyahat, ulaştırma, eğlence ve yeme-içme işletmeleri). Söz konusu tüm bu işletmelerin çalışanlarına yönelik, ülkemizdeki tüm turizm işletmelerini kapsayan bir araştırma yapmak; hem zaman hem de maliyet açısından mümkün değildir. Bu nedenle çalışma grubu "Türkiye'nin Turizm Başkenti" olarak nitelendirilen Antalya ilinin Kundu beldesindeki diğer işletmelere göre daha profesyonel yöneticilere sahip olan ve yönetilen beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı da çalışmanın Antalya'daki tüm turistik bölgeleri kapsamamasıdır. Çünkü Antalya ilinin farklı bölgelerinde çok sayıda konaklama tesisi bulunmaktadır ve bu işletmelerde çalışanların tamamına ulaşmak hem zaman hem de maliyet açısından mümkün değildir. Bu sebeple uygulama Antalya'daki tüm bölgelerde değil sadece Kundu beldesinde bulunan ve anket doldurmayı kabul eden 14 adet beş yıldızlı otel işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için daha fazla sayıda işletmeye ulaşmak çok daha sağlıklı olacaktır. Örneklem grubunun daha farklı olduğu,

farklı bölgelerde ve farklı işletmelerde aynı araştırma farklı sonuçlar verebilir. Sadece tek bir bölgedeki çalışan profili üzerinde yapılan bu çalışmayı genellemek mümkün değildir. Sonuçlar ancak bize o bölge hakkında bir ön fikir sunabilir niteliktedir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında ortaya konulan hipotezler şu şekildedir:

Ana Hipotez:

H₀: İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamı işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordamamaktadır.

H₁: İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan departman, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, çalışma saati ve işletmede bulunma süresi değişkenlerinin tamamı işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordamaktadır

Alt Hipotezler:

➤ *Çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, departman, işletmede bulunma süresi, çalışma saati ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*

1. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
2. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
3. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
4. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

- H₁:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
5. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
6. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
7. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ ***Çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri ile cinsiyet, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?***

8. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
9. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
10. **H₀:** Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ ***Çalışanların iş doyumları ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, departman, işletmede bulunma süresi, çalışma saati ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?***

11. **H₀:** Çalışanların iş doyumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
12. **H₀:** Çalışanların iş doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

- H₁:** Çalışanların iş doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 13. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 14. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 15. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 16. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 17. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ ***Çalışanların iş doyumları ile cinsiyet, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?***

- 18. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 19. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 20. H₀:** Çalışanların iş doyumları ile çalıştıkları pozisyonlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş doyumları ile çalıştıkları pozisyonlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ ***Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, departman, işletmede bulunma süresi, çalışma saati ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?***

21. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
22. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
23. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
24. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
25. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
26. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
27. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ ***Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?***

28. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
29. **H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

- H₁:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 30. H₀:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- *Çalışanların iş stresleri ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, departman, işletmede bulunma süresi, çalışma saati ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*
- 31. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 32. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 33. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 34. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 35. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 36. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- 37. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- *Çalışanların iş stresleri ile cinsiyet, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*
- 38. H₀:** Çalışanların iş stresleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

39. **H₀:** Çalışanların iş stresleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
40. **H₀:** Çalışanların iş stresleri ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların iş stresleri ile çalıştıkları pozisyon arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- *Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, departman, işletmede bulunma süresi, çalışma saati ve aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*
41. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
42. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
43. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
44. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile çalıştıkları departmanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
45. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile işletmede bulunma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
46. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile günlük ortalama çalışma saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
47. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile aylık ortalama gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

➤ *Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyet, çalışma şekli ve çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?*

48. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

49. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

50. **H₀:** Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışılan pozisyona göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışılan pozisyona göre farklılık göstermektedir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada kullanılan iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında oluşturulan ana hipotezi test etmek için Lojistik Regresyon Analizi, değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik hipotezlerin sınanmasında ise Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testleri uygulanmıştır.

4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Antalya ilinin Kundu beldesindeki beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma evreniniin Kundu beldesi olarak seçilmesinin sebebi; bölgenin Antalya'daki diğer beldelere kıyasla daha homojen bir yapıya sahip olduğunun düşünülmesidir. Beldedeki tüm oteller beş yıldızlıdır, tamamı kıyı otelidir, kuruluş yılları birbirlerine yakın işletmelerdir ve profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmektedirler. Kundu Beldesinde toplam 25 adet beş yıldızlı konaklama işletmesi bulunmaktadır. Bu otellerde yaklaşık 15000 adet personel çalışmaktadır.

Örneklem farklı örnekleme yöntemleriyle belirlenebilir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında, basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini Antalya ilinin Kundu beldesinde bulunan 25 adet beş yıldızlı otel işletmesinden anket doldurmayı kabul eden 14 adet otel işletmesinin

çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem aşağıdaki Tablo 4.1'den yararlanılarak belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloya göre evren büyüklüğü 25000 olduğu takdirde 0,05 için örneklem büyüklüğü 378'dir. Bizim evrenimizin büyüklüğü 15000 olduğuna göre 378'e yakın ya da 378'den fazla bir sayıya ulaşmak örneklem büyüklüğümüz için yeterli olacaktır.

Araştırmacılara bir kolaylık olması bakımından $\alpha = 0.05$ için ± 0.03 , ± 0.05 ve ± 0.10 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanarak aşağıda Tablo 4.1.'de verilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.49-50).

Tablo 4.1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

4.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formlarından yararlanılmıştır. İş güvencesi memnuniyet düzeyi ile örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek için gerekli veriler, anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anketlerin doldurulması için Antalya ilinin Kundu beldesindeki 25 otel işletmesinin çoğu ziyaret edilmiştir. Ancak 14 otel işletmesi anketleri doldurmaya kabul etmiştir. Çalışmamızda anket uygulaması yaptığımız otel işletmelerinin ve bu işletmelerde anketleri dolduran çalışanların bilgileri gizli tutulmuştur. Anket doldurmaya onaylayan 14 otel işletmesine toplam 650 anket dağıtılmış, 526 kişiden geri dönüş alınmıştır. Toplanan anketlerden 49 adedi yanlış veya eksik doldurulması sebebiyle iptal edilmiştir. Geçerli toplam anket sayısı 477 adettir. Anketlerin geri dönüş oranı % 80,92'dir. Bu amaçla altı bölümden oluşan bir anket hazırlanmıştır.

Anket formunun hazırlanması sürecinde, çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerini, örgütsel bağlılıklarını, iş doyumlarını, iş streslerini ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla daha önce geliştirilmiş olan çeşitli ölçekler incelenerek, araştırmanın yapısına en uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formunda kullanılmak üzere belirlenmiştir.

Anket formunun birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, çalışma şekli, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi olmak üzere toplam 10 maddeden oluşturulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların iş güvencesi memnuniyetini ölçmek için Probst (1998) tarafından geliştirilmiş 6 maddelik iş güvencesi memnuniyeti ölçeği, anket formunun üçüncü bölümünde yer alan çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek için Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinin Huselid ve Day (1991) tarafından geliştirilmiş 9 maddeden oluşan kısa sürümü, anket formunun dördüncü bölümünde çalışanların iş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 maddelik iş stresi ölçeği, anket formunun beşinci bölümünde çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilmiş işten ayrılma niyeti ölçeği, anket formunun altıncı bölümünde çalışanların iş doyumlarını ölçmek için ilk olarak Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilmiş olan, daha sonra sırasıyla Pond ve Geyer (1991) ve Rice, Gentile ve McFarlin (1991) tarafından geliştirilen 6 maddelik iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeğin iç tutarlılığı (internal consistency) ölçekte bulunan ifadelere verilen yanıtların kendi aralarında homojenliğinin ölçülmesiyle belirlenmektedir. İç tutarlılık analizinde en sık kullanılan yöntem Cronbach's Alpha katsayısının hesaplanmasıyla yapılan analizdir ve pek çok kaynağa göre de iç tutarlılık için bu analiz yeterlidir. Cronbach alpha değerinin 0,8'den büyük olması "iyi"; 0,7'den büyük olması "kabul edilebilir"; 0,6'dan büyük olması "orta derecede güvenilir"; 0,6'dan küçük olması ise "zayıf" olarak adlandırılır (Saruhan ve Özdemirci, 2011, s.140-141).

İzleyen bölümde anket formunda kullanılan ölçeklerle ilgili daha detaylı bilgiler yer almaktadır.

4.4.2.1. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği

Çalışanların iş güvencesi memnuniyetini ölçmek için Probst (1998) tarafından geliştirilmiş 6 maddelik iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin Önder ve Wasti'nin (2002) çalışmalarındaki şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği (JSS), algılanan iş güvencesi seviyesinin çalışan tavırlarına, başka bir deyişle, duygusal tepkilerine olan etkisinin belirlenebilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Bu ölçeğin geliştirilmesinin nedeni, algılanan iş güvencesi düzeyinin pek çok örgütsel değişken (örn., iş stresi ve çalışan sağlığı) üzerindeki etkisinin, ancak iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile ortaya çıkabileceğinin düşünülmesidir. Örneğin, algılanan iş güvencesi düzeyinin düşük olmasının, eğer çalışan bu iş güvencesi düzeyinden şikâyetçi değil ise, strese ve dolayısıyla çalışanın sağlığının bozulmasına yol açmayacağı öne sürülmektedir. İş güvencesinden memnuniyet daha önce iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olarak kavramsallaştırılmış ancak az sayıda görgül çalışma (örn., Harrison, 1961) bu kavramın ayırt edici geçerliğini desteklemiştir. Probst (1998) bu durumu kavramın geliştirildiği dönemde iş güvencesinin çalışma yaşamında önemli bir yer işgal etmemesiyle (dolayısıyla bu değişkende varyansın olmamasıyla) açıklamaktadır. İş güvencesinin önemli ölçüde azalmış olduğu günümüzde ise iş güvencesinden memnuniyetin, iş memnuniyetinin bağımsız bir boyutu olduğu görüşünün destek bulacağını belirtmekte ve bu yönde bulgular sunmaktadır (Önder ve Wasti, 2002, s.8-9).

İş güvencesi memnuniyeti ifadelerinin cevaplandırılmasında Önder ve Wasti'nin çalışmalarında kullandıkları üç noktalı cevap formatı yerine, daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülerek beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert derecelemesi ile 1 "kesinlikle katılmıyorum" ve 5 "kesinlikle katılıyorum" aralığında verilmiştir.

Çetin Önder ve S. Arzu Wasti iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizini hazırladıkları bir çalışmada detaylı şekilde açıklamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre; iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin iş memnuniyetinin özgül bir boyutunu ölçüp ölçmediğine dair yapılan faktör analizi sonucunda tüm maddelerin kendi ölçeklerine yüksek ağırlıklarla yüklendikleri görülmüştür. Herhangi bir madde kendi ölçeği dışındaki bir ölçeğe 0,20 değerinden daha yüksek bir ağırlıkla yüklenmemiştir. Maddelerle faktörleri arasındaki bu sorunsuz eşleşme İş Güvencesi Memnuniyeti ölçeğinin özgül bir iş memnuniyeti ölçeği olarak ayırt edici geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir (Önder ve Wasti, 2002, s.21).

Önder ve Wasti (2002, s.31)'nin yaptığı çalışmada iş güvencesi memnuniyeti boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise bu katsayı 0,92'dir ve güvenilirliğin iyi olduğunu göstermektedir.

4.4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek için Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilmiş 15 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinin Huselid ve Day (1991) tarafından geliştirilmiş 9 maddeden oluşan kısa sürümü kullanılmıştır. Bu kısa sürüm orijinal ilk ölçekle büyük ölçüde tutarlıdır (Huselid ve Day, 1991, s.383).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğinin sınanması sonucunda alfa değerlerinin 0,74 ile 0,92 arasında değiştiği gözlenmiştir (Huselid ve Day, 1991, s.383; Netemeyer, Burton ve Johnston, 1995, s.83; Wayne, Shore ve Liden, 1997, s.94; Wahn, 1998, s.262). Öte yandan, geçerlilik konusu açısından bir değerlendirme yapılırsa, yapılan çalışmalarda çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi ile çalıştığı birimin başarısı, ilerleme fırsatları konusundaki algı düzeyi, gelir düzeyi, çalışanın çalışma programının esnekliği konusunda duyduğu doyumunu düzeyi gibi değişkenler arasında pozitif korelasyon ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma durumu değişkenleri arasında negatif korelasyon bulunduğu belirlenmiştir (Huselid ve Day, 1991, s.386-387; Wahn, 1998, s.261-262). Mimaroglu'nun (2008, s.117) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise bu katsayı 0,87'dir ve güvenilirliğin iyi olduğunu göstermektedir.

4.4.2.3. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmaya katılanların iş doyumlarının belirlenebilmesi için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçeğin, Türkçe'ye uyarlanmış (Bilgin, 1995) şekli kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir. Ölçek 5 ifadeden oluşmakta olup bunların ikisi ters puanlanmakta ve cevaplayıcı en az 5, en fazla 25 puan alabilmektedir. "İşimi çoğu zaman severek yaparım" ve "Mutluluğu, en çok işimdeyken buluyorum" ifadeleri ölçekteki ifadelere örnektir. "İşyerinde zaman geçmek bilmiyorum" ifadesi ise ters puanlanan iki ifadeden biridir. Yürür ve Keser (2011, s.176)'in yaptığı çalışmada iş doyumunu boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise bu katsayı 0,88'dir ve güvenilirliğin iyi olduğunu göstermektedir.

4.4.2.4. İş Stresi Ölçeği

Çalışanların iş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 maddelik iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini geceleri uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir.

İş stresi ölçeğinin güvenilirliğinin sınanması sonucunda alfa değerlerinin 0,71 ile 0,89 arasında değiştiği gözlenmiştir (Cropanzano vd., 1997, s.173; Grandey ve Cropanzano, 1998, s.358; Netemeyer, Johnston ve Burton, 1990, s.151; Sanchez ve Brock, 1996, s.709). Öte yandan, geçerlilik konusu açısından bir değerlendirme yapılırsa, yapılan çalışmalarda iş

stresinin, rol belirsizliği, iş-aile yaşam çatışması, aile kaynaklı stres, işten ayrılma niyeti, zayıf fiziksel sağlıkla pozitif korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir (Grandey ve Cropanzano, 1998, s.362; Netemeyer ve diğ., 1990, s.151; Sanchez ve Brock, 1996, s.711). Bununla birlikte, iş stresiyle örgütsel bağlılık, iş doyumunu, yaş ve kendini gerçekleştirme değişkenleri arasında negatif korelasyon olduğu belirlenmiştir (Grandey ve Cropanzano, 1998, s.362; Netemeyer vd., 1990, s.151; Sanchez ve Brock, 1996, s.711).

İş stresi ölçeği, Efeoğlu'nun doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş stresi ölçeğinde, Efeoğlu'nun çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006, s.152). Efeoğlu'nun (2006, s.74) yaptığı çalışmada iş stresi boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise bu katsayı 0,94'tür ve güvenilirliğin iyi olduğunu göstermektedir.

4.4.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi için ise Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nin alt boyutu olan 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti alt ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Şenyüz'ün doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinde, Şenyüz'ün çalışmasındaki yedili Likert tipi cevap formatı yerine, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır. Şenyüz'ün (2003, s.51) yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise bu katsayı 0,89'dur ve güvenilirliğin iyi olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında uygulanan anketin birden fazla soru ile ölçülen değişkenlerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.2'de yer almaktadır. Buna göre; iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri 0,80'in üzerinde olduğundan oldukça güvenilirdir.

Tablo 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Standart Alfa Değerleri
İş Güvencesi Memnuniyeti	6	0,92
Örgütsel Bağlılık	9	0,87
İş Doyumu	5	0,88
İş Stresi	7	0,94
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,89

4.5. Araştırmada Kullanılacak Verilerin Analizi

Parametrik testlerin tümünün uygulanabilmesi için gereken varsayımların başında verilerin dağılımının normal olması gelir. Kolmogorov Smirnov (örnek sayısı büyükse) ve Shapiro-Wilk testi (örnek sayısı 50'den azsa), bu alternatifler arasında gösterilebilir. Bu testler sonucunda p değerinin 0,05'den yüksek olması, normal dağılımın olduğunu gösterecektir (Saruhan ve Özdemirci, 2011, s.174-175). Bu araştırmada da örneklem sayısının 30'dan fazla olmasına rağmen normal dağılım testi yapılmış ve tüm değişkenler için p değerlerinin 0,05'den düşük olduğu ve bu sebeple değişkenlerin normal dağılıma uymadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle, değişkenler arasındaki farkların belirlenmesinde parametrik olmayan test yöntemlerinden Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testi yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın ana hipotezini test etmek amacıyla çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden İkili (Binary) Lojistik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin ölçüldüğü ölçek türüne ve bağımlı değişkenin seçenek sayısına göre üçe ayrılmaktadır. Eğer bağımlı değişken iki seçeneqli bir kategorik değişken ise "İkili Lojistik Regresyon Analizi (Binary Logistic Regression Analysis)" adını alır (Çokluk, 2010, s.1362). İkili Lojistik Regresyon Analizi yöntemini kullanabilmek için iki sonuçlu bir sınıflayıcı değişken olması gerekmektedir. Bu sebeple ilk olarak bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti iki sonuçlu hale getirilmiştir. İlgili detaylı bilgiye araştırmanın bulguları kısmında yer verilecektir.

Tablo 4.3. Değişkenlerin Normal Dağılım Değerleri

Değişkenler	n	Kolmogorov-Smirnov Z Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İş Güvencesi Memnuniyeti	477	4,786	0,000
Örgütsel Bağlılık	477	2,464	0,000
İş Doyumu	477	3,820	0,000
İş Stresi	477	3,177	0,000
İşten Ayrılma Niyeti	477	4,074	0,000

4.6. Bulgular ve Yorumlar

4.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem dâhilinde anketi yanıtlamaya gönüllü otel çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, çalışma şekli, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi gibi

demografik özellikleri Tablo 4.4’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
1.Cinsiyetiniz	Kadın	188	39,4	39,4	39,4
	Erkek	289	60,6	60,6	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
2.Medeni durumunuz	Evli	151	31,7	31,7	31,7
	Bekar	306	64,2	64,2	95,8
	Boşanmış	20	4,2	4,2	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
3.Yaşınız	20-30	281	58,9	58,9	58,9
	31-40	127	26,6	26,6	85,5
	41-60	69	14,5	14,5	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
4.Eğitim durumunuz	İlköğretim	41	8,6	8,6	8,6
	Ortaöğretim	181	37,9	37,9	46,5
	Üniversite	255	53,5	53,5	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
5.Departmanınız	Rezervasyon	58	12,2	12,2	12,2
	Önbüro –Resep.	78	16,4	16,4	28,5
	Muhasebe	34	7,1	7,1	35,6
	Yönetim	35	7,3	7,3	43,0
	Kat Hizmetleri	58	12,2	12,2	55,1
	Yiy. İçe. - Mutfak	101	21,2	21,2	76,3
	Güvenlik	16	3,4	3,4	79,7
	Bilgi İşlem	34	7,1	7,1	86,8
	Sat. ve Pazarlama	20	4,2	4,2	91,0
	Teknik Servis	16	3,4	3,4	94,3
	İnsan Kaynakları	27	5,7	5,7	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
6.Çalışma süreniz	1 yıldan az	158	33,1	33,1	33,1
	1–5 yıl	251	52,6	52,6	85,7
	6–15yıl	68	14,3	14,3	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
7.Pozisyonunuz	Çalışan	442	92,7	92,7	92,7
	Yönetici	35	7,3	7,3	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
8.Çalışma saatleriniz	8 saatten az	8	1,7	1,7	1,7
	8–11 saat	400	83,9	83,9	85,5
	12 saat ve üzeri	69	14,5	14,5	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
9.Çalışma şekliniz	Geçici	160	33,5	33,5	33,5
	Devamlı	317	66,5	66,5	100,0
	Genel Toplam	477	100,0	100,0	
10.Aylık geliriniz	501-1000 TL	131	27,5	27,5	27,5
	1001-1500 TL	183	38,4	38,4	65,8
	1501-2000 TL	125	26,2	26,2	92,0
	2001-3500TLGenel	38	8,0	8,0	100,0
	Toplam	477	100,0	100,0	

1. Araştırmaya katılanların; %61'i (289 kişi) erkek, %39'u (188 kişi) kadındır.
2. Araştırmaya katılanların; %64'ü (306 kişi) bekâr, %32'si (151 kişi) evli, %4'ü (20 kişi) boşanmıştır.
3. Araştırmaya katılanların; %59'u (281 kişi) 20-30 yaş, %27'si (127 kişi) 31-40 yaş, %15'i (69 kişi) 41-60 yaş aralığındadır.
4. Araştırmaya katılanların; %9'u (41 kişi) ilköğretim, %38'i (181 kişi) orta öğretim, %54'ü (255 kişi) üniversite mezunudur.
5. Araştırmaya katılanların; %12'si (58 kişi) rezervasyon bölümünde, %16'sı (78 kişi) Önbüro-Resepsiyon bölümünde, %7'si (34 kişi) muhasebe bölümünde, %7'si (35 kişi) yönetim bölümünde, %12'si (58 kişi) kat hizmetleri bölümünde, %21'i(101 kişi) yiyecek içecek-mutfak bölümünde, %3'ü (16 kişi) güvenlik bölümünde, %7'si (34 kişi) bilgi işlem bölümünde, %4'ü (20 kişi) satış-pazarlama bölümünde, %3'ü (16 kişi) teknik servis bölümünde, %6'sı (27 kişi) insan kaynakları bölümünde istihdam edilmektedir.
6. Araştırmaya katılanların; %33'ü (158 kişi) 1 yıldan az, %53'ü (251 kişi) 1-5 yıl, %13'ü (64 kişi) 6-10 yıl, %1'i (4 kişi) 11-15 yıl süreyle buldukları işletmede çalışmaktadır.
7. Araştırmaya katılanların; %93'ü (442 kişi) çalışan, %7'si (35 kişi) ise yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır.
8. Araştırmaya katılanların; %2'si (8 kişi) 8 saatten az, %84'ü (400 kişi) 8-11 saat, %14'ü (69 kişi) 12 saat ve üzeri süre ile çalışmaktadır.
9. Araştırmaya katılanların; %33,5'i (160 kişi) geçici, %66,5'i (317 kişi) devamlı olarak istihdam edilmektedir.
10. Araştırmaya katılanların; %28'i (131 kişi) 501-1000 TL, %38'i (183 kişi) 1001-1500 TL, %26'sı (125 kişi) 1501-2000 TL, %8'si (38 kişi) 2001-3500 TL karşılığında çalışmaktadır.

4.6.2. İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi

İki değişken arasındaki ilişki, ikili ya da basit korelasyon ismi verilen korelasyon teknikleriyle bulunur. Bir değişkenin iki ya da daha çok değişken ile olan ilişkisi çoklu korelasyonun konusudur. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü açıklayan bir sayıdır. Değişkenler arasındaki korelasyon başka bir ifadeyle pearson correlation katsayısı yani "r" değerinin 0-0,3 arası çıkması düşük, 0,3-0,7 arası çıkması orta, 0,7-1 arası çıkması ise yüksek derecede bir ilişkinin varlığını ifade etmektedir. Bu durum negatif değerler içinde benzer şekilde geçerlilik arz etmektedir. Ancak negatif r değeri ilişkinin yönünün negatif olduğunu göstermektedir. Burada bakılması

gereken r değerinden önce p (anlamlılık) değeridir. Bu değer $p < 0.05$ seviyesi ve $p < 0.01$ seviyeleridir. 0,01 den küçük olan değerler korelasyonun oldukça anlamlı olduğuna işaret etmektedir (Erserim, 2011, s.30).

İzleyen aşağıdaki bölümde iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesine çalışılmıştır. Bu doğrultuda, birbiri ile korelasyon (ilgileşim) içinde olan değişkenleri saptamaya yönelik olarak Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.5’de iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkilerin doğrusal olmaları varsayımı dikkate alınarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.5. İş Güvencesi Memnuniyeti, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Birbirleri Arasındaki Basit Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5
(1) İş Güvencesi Memnuniyeti	1				
(2) Örgütsel Bağlılık	0,626**	1			
(3) İş Stresi	-0,475**	-0,673**	1		
(4) İşten Ayrılma Niyeti	-0,115*	-0,346**	0,387**	1	
(5) İş Doyumu	0,261**	0,512**	-0,668**	-0,244**	1

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

İş güvencesi memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r = 0,626$ ilgileşim (korelasyon) değeri, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p < 0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliğinin artmasının, örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Rosenblatt ve Ruvio (1996), yüksek iş güvencesizliğinin düşük örgütsel bağlılığa yol açtığını saptamışlardır (Seçer, 2008: 291-292). Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen (2000) ise, iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri boyamsal araştırmalarında, iş güvencesizliği düzeyi arttığında örgütsel bağlılığın da arttığını tespit etmişlerdir. Başka istihdam olanakları sınırlı olan çalışanların, iş güvencesizliği durumunda var olan işlerine ve örgütlerine daha sıkı bağlandıkları ileri sürülmektedir. Araştırma sonucu kapsamında elde edilen bulgular,

alanyazını destekler niteliktedir.

İş güvencesi memnuniyeti ile iş doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=0,261$ ilgileşim (korelasyon) değeri, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin varlığını $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

İş güvencesinin iş doyumu üzerindeki etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ashford, Lee ve Bobko (1989, s.808), iş güvencesinin iş doyumu ile negatif olarak ilişkili olduğunu; iş güvencesi algısı düşük olan çalışanların iş doyumlarının da düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Poyraz ve Kama (2008, s.156); yaptıkları çalışmada iş güvencesi ile iş doyumu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Sverke ve Hellgren (2002, s.27 ve 31), iş güvencesinin iş doyumunun azalmasında etkili olduğu tespit etmişlerdir. Araştırma sonucu bu kapsamda elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık alanyazını destekler niteliktedir.

İş güvencesi memnuniyeti ile iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=-0,475$ ilgileşim (korelasyon) değeri, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

İş güvencesizliği, alanyazında stres yaratıcı bir faktör olarak ele alınmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ortak bir raporunda, iş ile ilgili muhtemel stres nedenleri arasında kariyer geliştirme başlığı altında iş güvencesizliğine yer verilmektedir (Seçer, 2008, s.273). Önder ve Wasti (2002), Türkiye'de de iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre, iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır (Çakır, 2007, s.130). Araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, iş güvencesizliğin stres yaratıcı bir faktör olduğunu doğrulamaktadır.

İş güvencesi memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=-0,115$ ilgileşim (korelasyon) değeri, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,05$ değeri de korelasyonun düşük derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

İş güvencesi aynı zamanda işten ayrılma niyeti (ya da işte kalma niyeti) üzerinde de etkilidir (Kinnunen vd., 2000, s.445). Arnold ve Feldman (1982), iş güvencesinin işte kalma niyeti ile negatif olarak ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Davy vd., 1997, s.324). Poyraz ve Kama (2008, s.157-159), yaptıkları çalışmada iş güvencesinin işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü olarak ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Özetle çalışan iş güvencesinden memnun değil ise yeni iş arama niyetinde olacak, bu durumda işten ayrılma niyetini yükseltecektir. Bu bakımdan, araştırma sonucunda elde edilen bu sonuç, alanyazını da destekler niteliktedir.

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=0,512$ ilişki (korelasyon) değeri, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

İş doyumunun örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu destekleyen görüşler mevcuttur. Örgütsel bağlılık, iş çevresinde pozitif bir değer anlamında, duygusal bir tepki olarak görülebilir. Bu durum özellikle bireyler örgüt hedef ve değerlerine kuvvetle inandıklarında ve/veya örgütte üyeliklerinin devamını çok güçlü bir şekilde istediklerini gösterdikleri zaman “duygusal bir tepki” olarak dikkate alınabilir. Bu bağlılığın sonucu, mevcut çıktılarının arzu edilen şekilde tamamlanması olarak görülen başarılı bir amaç olarak görülebilir. Bağlılığın artması eğer bu iş görenin tespit ettiği bir değer işe doyumuna yönelik çabayı arttırabilmektedir (Güçlü, 2006, s.103).

Poyraz ve Kama'nın (2008) araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık, iş doyumunu olumlu yönde etkilerken; iş doyumunu da örgütsel bağlılığı aynı yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle iş doyumunu yüksek olan çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı olma niyeti gösterirken; iş doyumunu düşük olan çalışanlar ise örgüte zarar verebilecek davranış gösterme niyetindedirler.

İş stresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=-0,668$ ilişki (korelasyon) değeri, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu ve iş stres arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik Lee ve Kleiner (2005, s.180) yaptıkları çalışmada iş yerinde stresin bulaşıcı olduğunu ve çalışanın iş doyumunu ve performansını etkilediğini saptamıştır. Sveinsdottir ve diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada iş stresinin, iş doyumunu azaltarak; iş gücü devir hızını artırdığını ve çalışanların iş kalitelerini (performanslarını) düşürdüğünü tespit etmiştir. Lu ve diğerleri (2007) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunun öncülü olduğunu, iş doyumunu ile iş stresi arasında manidar ve ters yönlü bir ilişki olduğunu ve örgütsel bağlılık ile iş stresi ilişkisinde iş doyumunun aracı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgulardan hareketle, araştırma sonucunda elde ettiğimiz sonucun alanyazını da desteklediğini söyleyebiliriz.

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=-0,346$ ilişki (korelasyon) değeri, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık konusunda son dönemde yapılan araştırmaların sonuçları, bağlılığın devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Ashford vd., 1989, s.817). Stumpf ve Hartman'ın 1984'te gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğu belirlenmiştir (Stumpf ve

Hartman, 1984, s.319-320'den Aktaran: Azaklı, 2011, s.85). Balcı (2003), kendilerini örgüte aday olan çalışanların, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyduklarını ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında tutarlı ters bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir (Balcı, 2003: 28). Gaertner (1999, s.479), “kişiler şayet örgüt değerlerine bağlı ise ve bu değerlerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak istiyorlar ise örgütten ayrılmayı düşünmezler yüksek duygusal bağlılığa sahip olanlar, yüksek zorunlu bağlılığa sahip olanlar ve yüksek normatif bağlılığa sahip olanlar örgütte kalırlar” demiştir. Bu bulgulardan hareketle, araştırma sonucunda elde ettiğimiz sonucun alanyazını da desteklediğini söyleyebiliriz.

İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=-0,244$ ilişki (korelasyon) değeri, negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

Rusbelt ve diğerleri işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Rusbelt vd., 1988, s.599). Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan çoğu araştırma işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte olan bağlılıkları ve iş doyumunu kavramları ile ilgili olduğu bulunmuştur. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık genel olarak işten ayrılma modellerinde ara değişken olarak incelenmiştir (Gaertner, 1999, s.480). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir başka çalışmada (Fang, 2001, s.871) ise, işten ayrılma ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Lambert ve arkadaşları tarafından yapılan bir diğer çalışmada (Lambert vd., 2001, s.246) ise, iş atmosferine odaklanmış olan çalışanlarda, işten ayrılma niyetinin zayıf olduğu ve iş doyumunu daha da artırma niyetinin olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu ile işten ayrılma oranları arasında negatif bir ilişki vardır. İşten ayrılmayı iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, bireyin işletmedeki kıdemi gibi faktörler de etkilemektedir. İş doyumunu ile işten ayrılma oranları arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi etkileyen bir diğer değişken de bireyin performansıdır. Başarılı olan çalışanı, işletme tutmak ister. Bu nedenle ödüllendirir ve yükselmesine olanak sağlar. Buna karşılık başarısız olan çalışanı tutmak istemez, hatta yönetim bu kişileri, işten ayrılmaya iter (Tınaz, 2005, s.25). Bu bulgulardan hareketle, araştırma sonucunda elde ettiğimiz sonucun alanyazını da desteklediğini söyleyebiliriz.

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında (Tablo 4.5), $r=0,387$ ilişki (korelasyon) değeri, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin varlığını ve $p<0,01$ değeri de korelasyonun yüksek derecede anlamlı olduğunu göstermektedir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda düşük düzeydeki stresin işteki başarıyı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Belirli görevde bulunanlar, özellikle yaratıcılık isteyen işlerde çalışanlar hafif düzeydeki stresten yararlanırlar. Ancak stres düzeyi arttıkça çalışanlar özellikle yöneticiler üzerindeki fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabildiğinden onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca stres iş gücü devrinin ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.239). Yapmış olduğumuz çalışma da alanyazını desteklemektedir.

İş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmede bulunma süresi, günlük ortalama çalışma saati, çalışma şekli, çalışılan departman ve aylık ortalama gelir değerlerinin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını belirlemek amacı ile ikili (binary) lojistik regresyon analizi adimsal (stepwise) yöntem kullanılarak uygulanmış ve ana hipotezimiz sınanmıştır.

Lojistik regresyon analizi, son dönemlerde özellikle sosyal bilimler alanında kullanımı yaygınlaşan bir yöntemdir. Neden sonuç ilişkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılan çoğu sosyo-ekonomik araştırmada, incelenen değişkenlerden bazıları olumlu-olumsuz, başarılı-başarısız, evet-hayır, memnun-memnun değil şeklinde iki düzeyli verilerden oluşmaktadır. Bu türde bağımlı değişkenin iki düzeyli ya da çok düzeyli kategorik verilerden oluşması durumunda; bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasındaki neden-sonuç ilişkisinin incelenmesinde, Lojistik Regresyon Analizi önemli bir yere sahiptir (Agresti, 1996, s.103).

Lojistik regresyon analizi, sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olan bir regresyon yöntemidir. Normal dağılım varsayımı, süreklilik varsayımı önkoşulu yoktur. Bağımlı değişken üzerinde açıklayıcı değişkenlerin etkileri olasılık olarak elde edilerek, risk faktörlerinin olasılık olarak belirlenmesi sağlanır (Özdamar, 2002, s.475).

$$p = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k}}$$

p: İncelenen olayın gözlenme olasılığını,

β_0 : Bağımsız değişkenler sıfır değerini aldığı anda bağımlı değişkenin değerini bir başka ifadeyle sabiti,

$\beta_1 \beta_2 \dots \beta_k$: Bağımsız değişkenin regresyon katsayılarını,

$X_1 X_2 \dots X_k$: Bağımsız değişkenleri,

k: Bağımsız değişken sayısını,

e: 2.71 sayısını göstermektedir.

Lojistik regresyon denkleminde P incelenen olayın gözlenme olasılığını göstermektedir. İncelenen bir olayın olasılığının kendi dışında kalan diğer olayların olasılığına oranına ODDS

Değeri denir (Çolak, 2002, s.8). İncelenen iki farklı olayın ODDS değerlerinin birbirine oranına ise ODDS Oranı denir. Lojistik regresyon denkleminde ODDS Oranı, Exp (β) olarak ifade edilir. Olasılık oranı (Odds), bir olayın meydana gelme olasılığının meydana gelmeme olasılığına oranı (Gujarati, 1999, s.555'den Akt. Girginer ve Cankuş, 2008, s.186) olduğuna göre; exp (β) Y değişkeninin Xp değişkeninin etkisi ile kaç kat daha fazla ya da % kaç oranında fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu belirtir.

Öncelikle Lojistik Regresyon analizi yöntemini kullanmak için iki sonuçlu bir sınıflayıcı değişken olması gerekmektedir. Bu değişken sayısal veya kısa alfa numerik bir değişken olabilir (Kalaycı, 2005, s.274). Bu sebeple ilk olarak bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti iki sonuçlu hale getirilmiştir. Uygulanan ölçek 5'li likert tipinde olup yorumlamada aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır (Dede ve Yaman, 2008, s.23):

- 1,00-1,80=Kesinlikle Katılmıyorum
- 1,81-2,60=Katılmıyorum
- 2,61-3,40=Kararsızım
- 3,41- 4,20=Katılıyorum
- 4,21-5,00=Kesinlikle Katılıyorum

Ölçekteki puanlar, 1,00 ile 5,00 arasında olduğundan, puanlar 5,00'e yaklaştıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek, 1,00'e yaklaştıkça ise düşük olduğu kabul edilmiştir. 1,00-2,60 aralığı için "0", 3,41-5,00 aralığı için ise "1" değeri verilmiştir. 2,61-3,40 aralığı ise kararsızlardan oluştuğu için analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak analize işten ayrılma niyetinde olan 118 kişi ve işten ayrılma niyetinde olmayan 221 kişi ile devam edilmiştir. 2,61-3,40 aralığında kalan toplam 138 kişi ise analiz dışı bırakılarak Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır.

Lojistik regresyon modelinde tam (enter) ve adımsal (stepwise) model seçimi "method" bölümünden yapılmaktadır. Buradan tam (enter) model hariç, üç ileriye doğru (Conditional, LR ve Wald) ve üç geriye doğru (Conditional, LR, Wald) olmak üzere toplam altı ayrı adımsal regresyon modeli geliştirilebilmektedir (Albayrak, 2006, s.440). İleriye doğru değişken seçim yönteminde, regresyon denkleminde hiçbir değişken bulunmazken, bağımlı değişkenle yüksek ilişkisi olan değişkenden başlanarak her adımda denkleme önemli değişkenlerin birer birer eklenmesi temeline dayanmaktadır. Geriye doğru değişken çıkarma yöntemi ise, bütün değişkenlerin bulunduğu regresyon denkleminde önemsiz değişkenlerin her adımda tek tek çıkartılmasıyla uygulanmaktadır. Diğer bir ifade ile değişkenlerin seçilmesi veya modelden çıkartılması değişkenlerin önemliliğini kontrol eden bir istatistiksel işleme göre yapılmaktadır. Bir değişkenin önemli olması, değişken için kat sayısının istatistiksel olarak önemliliğinin gösterilmesi ile tanımlanır. SPSS 15 paket programında

ileriye doğru değişken seçim ve geriye doğru değişken çıkarma yöntemleri “Wald, olabilirlik oranı ve koşullu” olarak üç farklı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Enter yönteminde ise, adımsal bir işlem yapılmayıp, bütün değişkenlere ait katsayıların önemliliği tek adımda istatistiksel olarak değerlendirilmektedir (Çolak vd., 2007, s.7).

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş stresi, iş güvencesi memnuniyeti, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmede bulunma süresi, günlük ortalama çalışma saati, çalışma şekli, çalışılan departman ve aylık ortalama gelirin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığı araştırılmıştır.

Yapılan lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken işten ayrılma niyetinin ölçülmesi aşamasında adımsal (stepwise) yöntemi uygulanmıştır. Diğer çok değişkenli yöntemlerde olduğu gibi, seçilen bu yöntemde de bir sonraki aşamada hangi değişkenin modele dahil edileceğine karar verilmektedir. Regresyon ve diskriminant analizindeki değişken seçim işlemleri lojistik regresyon analizi için de geçerlidir. İstatistik anlamda, algoritmalarından hiçbirisi en iyi modeli sağlamayı garanti edememektedir. Burada farklı modellerin denenip bu modeller arasından yorumlanabilirlik, anlamlılık, teoriye uygunluk kriterlerine göre seçim yapmak en iyi yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2005, s. 287-288).

İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini etkileyebileceği düşünölen değişkenlerin belirlenebilmesi için öncelikle tüm değişkenler analize dahil edilmiş, yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye yaratmayan değişkenlerin olduğu saptanmıştır. Bu sebeple bağımlı değişken işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etki yaratmayan bağımsız değişkenler analiz dışı bırakılmış ve lojistik regresyon analizi aşağıda belirtilen değişkenlerle tekrar yapılmıştır.

Bu sonuçlar ışığında ana hipotezimiz reddedilmiştir. Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerin tamamının değil belirli bir kısmının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı görölmüştür. Aşağıda verilen bağımsız değişkenler lojistik regresyon modeline girmeye aday değişkenler olarak kullanılmıştır.

Bağımlı Değişken:

İşten Ayrılma Niyeti: Çalışanların işten ayrılma eğilimleri
(işten ayrılma niyetinde değil: 0, işten ayrılma niyetinde: 1)

Bağımsız Değişkenler:

Kovaryateler:

- Örgütsel Bağlılık,
- İş Doyumu,

- İş Güvencesi Memnuniyeti.

Nitel Değişkenler:

- Cinsiyet,
- Medeni Durum,
- Eğitim Durumu,
- Çalışılan Pozisyon,
- Aylık Ortalama Gelir.

Böylece, çalışanların işten ayrılma niyetinde olup olmama olasılığının tahmin edilmesi işleminde olasılık denkleminde katkıda bulunan değişkenler, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olanlar olarak saptanmıştır. Söz konusu lojistik regresyon modeli şu şekilde formüle edilebilir:

$$\ln\left(\frac{P(Y)}{1-P(Y)}\right) = Y_i = \beta_0 + \beta_1 S_1 + \beta_3 S_3 + \dots + \beta_7 S_7 + \beta_8 S_8 + u_i(2)$$

Modelde $P(Y)/1-P(Y)$, işten ayrılma niyeti olma olasılığının, niyeti olmama olasılığına oranını gösteren olasılık oranını ifade etmektedir. Bu ifadenin doğal logaritması ise logit olarak bilinmektedir. Y_i , "i".ci çalışanın işten ayrılma ile ilgili niyet durumunu ifade etmektedir ki (Girginer ve Cankuş, 2008, s.190), işten ayrılıma niyetinde ise "1", niyetinde değilse "0" değerini almaktadır.

Tablo 4.6. Model Katsayılarının Anlamlılığı

		Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Step 8	Step	7,147	2	0,028
	Block	237,472	12	0,000
	Model	237,472	12	0,000

Sign değeri $p=0,000<0,05$ olduğundan ki-kare değeri anlamlıdır. H_0 hipotezi reddedilir. Sabit terim dışındaki tüm lojit katsayıları sıfıra eşit değildir. Yani, model katsayıları anlamlıdır (önemlidir). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin tahminine katkı sağlar.

Tablo 4.7. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Derecesi

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
8	200,687	0,504	0,694

Lojistik regresyon modelindeki bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi Cox-Snell'e göre %50 ve Nagelkerke'ye göre %69 bulunmuştur.

Tablo 4.8. Modelin Uyum İyiliği

Step	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
8	8,309	8	0,404

Elde edilen modelin geçerliliği, Hosmer-Lemeshow testi ile sınanmıştır.

H_0 : Tahmin denklemi anlamlıdır.

H_1 : Tahmin denklemi anlamlı değildir.

Hosmer-Lemeshow testi sonucunda Ki-kare değeri 8,309 olarak hesaplanmıştır. $p=0,404>0,05$ olarak elde edilmiş ve modelin uygun olduğuna dair H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Kurulan lojistik regresyon modelinin doğru sınıflandırma yapıp yapılmadığını göstermek için sınıflandırma tablosu kullanılmaktadır.

Tablo 4.9. Lojistik Regresyon Modelinin Sınıflandırma Başarısı (Kesim Değeri 0,50)

Gözlem		Tahmin			
		İşten Ayrılma Niyeti		Doğruluk Yüzdesi (%)	
		Niyetinde Değil	Niyetinde		
Step 8	İşten Ayrılma	Niyetinde Değil	204	17	92,3
	Niyeti	Niyetinde	25	93	78,8
		Ayrıntılı Yüzde			87,6

Sınıflandırma tablosu, lojistik regresyon analizinde uyum iyiliği ölçütleri için kullanılan başka bir ölçüt türüdür. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesine yönelik kurulan lojistik modelinin sınıflandırma başarısının verildiği Tablo 4.9 incelendiğinde; Lojistik regresyon modelinin 8. aşamasında gözlemlerin doğru sınıflandırma/doğru atanma oranının %87,6 olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle toplam 339 deneğin %87,6'sını doğru tahmin etmiştir. Bu sonuç modelin uyumunun iyiliğinin başarısını ve modelinin iyi bir öngörü yüzdesine sahip olduğunu göstermektedir. Bu analiz sonucunda işten ayrılma niyetinde olan 25 kişi yanlış sınıflandırılarak diğer gruba atanmış, işten ayrılma niyetinde olmayan 17 kişi de işten ayrılma niyetinde olan kişilerin grubuna atanarak yanlış sınıflandırılmıştır. Başka bir

ifadeyle işten ayrılma niyetinde olmayanların %92,3'ü ve işten ayrılma niyetinde olanların %78,8'i doğru tahmin edilmiştir.

İşten ayrılma niyetine etkili olduğu düşünülen faktörler analiz edilmiş; analizin birinci adımında medeni durum, ikinci adımında örgütsel bağlılık, üçüncü adımında aylık gelir, dördüncü adımında cinsiyet, beşinci adımda iş güvencesi memnuniyeti, altıncı adımda iş doyumu, yedinci adımda çalışılan pozisyon ve son olarak sekizinci adımda ise eğitim durumu değişkeni analize dahil edilmiştir. İş stresi, yaş, çalışılan departman, çalışma saati, işyerinde bulunma süresi ve çalışma şekli değişkenleri ise analiz dışında kalmıştır.

Analize dahil olabilen değişkenler arasında; iş güvencesi memnuniyeti ($p=0,000<0,05$), örgütsel bağlılık ($p=0,000<0,05$), iş doyumu ($p=0,007<0,05$), evli çalışanlar ($p=0,004<0,05$), bekar çalışanlar ($p=0,014<0,05$), ilköğretim mezunu çalışanlar ($p=0,009<0,05$), kadın çalışanlar ($p=0,000<0,05$), çalışan pozisyonunda çalışanlar ($p=0,004<0,05$), 0-500 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,000<0,05$) ve 501-1000 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,000<0,05$) faktörlerinin önemli olduğu görülürken; eğitim durumunun ikinci kategorisi olan ortaöğretim mezunu çalışanlar ($p=0,275>0,05$) ve aylık gelirin üçüncü kategorisi olan 1001-1500 TL arası aylık geliri olanlar ($p=0,064>0,05$) faktörlerinin önemli olmadığı görülmüştür.

β parametreleri ile bu parametrelere ilişkin Wald istatistikleri, serbestlik dereceleri, anlamlılık düzeyleri ve $\text{Exp}(\beta)$ (ODDS) değerleri Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Lojistik Regresyon Modelindeki Değişkenler

Değişkenler	B	Std. Hata	Wald	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi	Exp(β)
Evli Çalışanlar	-2,739	0,952	8,279	1	0,004	0,065
Bekar Çalışanlar	2,211	0,901	6,027	1	0,014	9,126
İş Güven. Memnuniyeti	-1,311	0,318	17,024	1	0,000	3,709
Örgütsel Bağlılık	-4,468	0,680	43,166	1	0,000	0,011
İş Doyumu	-0,627	0,234	7,200	1	0,007	0,534
İlköğretim Mez. Çalışanlar	-2,281	0,873	6,822	1	0,009	0,102
Ortaöğretim Mez. Çalışanlar	-0,588	0,539	1,191	1	0,275	0,555
Kadın Çalışanlar	2,572	0,543	22,399	1	0,000	13,087
Çalışan Poz. Çalışanlar	2,917	1,003	8,465	1	0,004	18,481
0-500TL Ara. Gel. Olanlar	-4,784	1,040	21,157	1	0,000	0,008
501-1000TL Ara. Gel. Olanlar	-5,308	1,071	24,561	1	0,000	0,005
1001-1500TL Ara. Gel. Olanlar	-1,783	0,963	3,428	1	0,064	0,168
Sabit	13,745	2,369	33,655	1	0,000	93002.78

Tablo 4.10'da, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkiye sahip bağımsız değişkenlere ait sonuçlar görülmektedir. Tablo 4.10'daki $\exp(\beta)$ değerleri, ODDS oranlarını göstermektedir. Olasılık oranı, bir olayın meydana gelme olasılığının meydana gelmeme olasılığına oranı olduğuna göre; $\exp(\beta)$, Y değişkenininin XP değişkeninin etkisi ile kaç kat daha fazla ya da % kaç oranında fazla gözlenme olasılığına sahip olduğunu belirtir (Özdamar, 2002, s.477).

Bir başka ifadeyle ODDS oranı; incelenen iki olayın gözlenme olasılıklarından birinin diğerine oranla kaç kat daha fazla veya kaç kat daha az olarak ortaya çıkabileceğini gösterir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde bağımsız değişkenler için β katsayıları hem pozitif hem de negatif olduğundan ODDS oranı negatif ilişki dikkate alındığında azalış yönünde, pozitif ilişki göz önüne alındığında artış yönünde yorumlanacaktır (Girginer ve Cankuş, 2008, s.190).

Tablo 4.10'daki $\text{Exp}(B)$ değerlerine göre işten ayrılma niyetini en fazla yordayan değişkenlerin başında çalışan pozisyonunda çalışanlar ($\text{Exp}(B)=18,481$), kadın çalışanlar ($\text{Exp}(B)= 13,087$) ve bekâr çalışanlar ($\text{Exp}(B)= 9,126$) olduğu görülmüştür.

$\text{Exp}(B)$ değerine göre, ele alınan yeni bir çalışanın (İş Güv. Mem.) değişkeni bakımından işten ayrılma niyetinde olma olasılığı niyetinde olmama olasılığına göre 3,709 kat daha az; (Örgütsel Bağlılık) değişkeni bakımından 0,011 kat daha az; (İş Doyumu) değişkeni bakımından 0,534 kat daha az; (Kadın Çalışanlar) değişkeni bakımından 13,087 kat daha fazla; (Evli Çalışanlar) değişkeni bakımından 0,065 kat daha az; (Bekâr Çalışanlar) değişkeni bakımından 9,126 kat daha fazla; (İlköğretim Mezunu Çalışanlar) değişkeni bakımından 0,102 kat daha az, (Çalışan Poz. Çalışanlar) değişkeni bakımından 18,481 kat daha fazla, (0-500 TL Aralığında Geliri Olanlar) değişkeni bakımından 0,008 kat daha az ve son olarak (501-1000 TL Aralığında Geliri Olanlar) değişkeni bakımından 0,005 kat daha azdır.

Başka bir ifadeyle kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek iken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doyumunu olan, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri olan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Bu sonuçlar ışığında kadın, çalışan pozisyonunda çalışan ve bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkmasını; daha az sorumluluk sahibi olmaları, toplumda birçok rol üstlenmeleri (annelik, ev işleri gibi) ve bu sebeple toplumdan daha az baskı görmeleri ile açıklayabiliriz. Ayrıca işletmede üst düzey bir sorumluluğu olmayan kişilerin işlerinden vazgeçmeleri bir yöneticiye göre daha kolaydır. Zaten daha standart bir iş yaptığını düşünen çalışanlar bu fırsatı birçok yerde yakalayabileceklerini düşündükleri için işlerinden daha kolay ayrılabilirler. Ancak iş güvencesinden memnun, örgütüne bağlı ve yaptığı işten

doyum alan bir çalışan işinden kolay kolay vazgeçmek istemeyecektir. Bu beklenen bir sonuçtur. Yine evli ve sorumlulukları bekâr bir bireye göre çok daha fazla olan, eğitim seviyesinin yüksek olmadığını ve böyle bir işi kolay kolay bulamayacağını düşünen, asgari ücret civarında bir aylık gelire sahip olsa da bu şansı her yerde yakalayamayacağını düşünen çalışanların da işlerinden ayrılma niyetleri düşük çıkmıştır.

Cinsiyet ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile inceleyen bazı çalışmalar, genel olarak, kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli olduklarını göstermiştir (Cotton ve Tuttle, 1986, s.64).

Belcher and Atchicos (1987, s.438), yaptıkları çalışmada kadınların toplumda sahip oldukları roller (ev hanımlığı, çocuk bakımı gibi) sebebiyle erkeklere kıyasla daha çok işten ayrılmaya niyetli olduklarını ve bebek sahibi olduktan sonra işe geri dönmek istemediklerini tespit etmişlerdir.

Koçoğlu (2013, s.14) yaptığı bir çalışmada, bekâr olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin evlilere oranla anlamlı derecede daha fazla olduğunu saptamıştır.

Clark ve Harcourt (2000) ise yaptıkları binomial lojistik regresyon modeli ile Yeni Zelanda'da bir bankada çalışan personelin işten ayrılma eğilimini belirleyen etmenleri araştırmışlardır. Yaptıkları bu çalışmada eğitimli çalışanların eğitimsizlere göre istifaya daha çok meyilli olduklarını tespit etmişlerdir.

Erbil (2013, s.76) otel işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı tez çalışmasında, çalışanların gelir düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinde farklılıklar tespit etmiştir. Buna göre, gelir düzeyi 1501-2000 TL ve 2001TL ve üzeri olan çalışanların daha fazla işten ayrılma niyetinde oldukları, 500 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanların ise daha az işten ayrılma niyetinde oldukları tespit edilmiştir.

Yapılan bazı çalışmalarda ise, mavi yakalı çalışanların iş piyasasında daha az alternatifleri olduğu; dolayısıyla, çalkantılı zamanlarda daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri bulunmuştur (Öz, 2008, s.159-160).

Poyraz ve Kama (2008, s.159), yaptıkları çalışmada iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki tespit etmiştir.

İşcan ve Naktiyok (2004, s.197), yaptıkları çalışmada evli iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu; yönetici pozisyonunda çalışan iş görenlerin ise işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Gül ve diğerleri (2008, s.7), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Bu bilgiler ışığında elde ettiğimiz Lojistik Regresyon analizi bulgularının alanyazını da destekler nitelikte olduğu görülmektedir

4.6.3. Katılımcıların Tutum ve Davranışlarına İlişkin Bulgular

4.6.3.1. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplarla İlgili Bulgular

Çalışmanın bu kısmında anketi yanıtlayan otel çalışanlarının iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla oluşturulan anket formunda daha önce geliştirilmiş ölçekler kullanılmıştır. Ankete katılan yanıtlayıcılardan bu ölçeklerde yer alan maddeler hakkındaki düşüncelerini 5’li Likert olarak yapılandırılmış ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Buna göre elde edilen toplam puanlar açısından betimsel istatistikler Tablo 4.11’de yer almaktadır.

Tablo 4.11. Ölçek Sorularına Verilen Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Toplam Cevap Sayısı	Minimum Değer	Maksimum Değer	Cevapların Ortalama Değeri	Standart Sapma
İş Güvencesi Memnuniyeti	477	1,17	4,83	3,6209	0,96299
Örgütsel Bağlılık	477	1,78	4,78	3,8202	0,63234
İş Stresi	477	1,00	5,00	2,5289	0,99699
İşten Ayrılma Niyeti	477	1,00	5,00	2,5786	1,05373
İş Doyumu	477	1,00	4,80	3,4113	0,99939

Tablo 4.11’deki “cevapların ortalama değeri” sütunu incelendiğinde iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerine ait ortalamaların 3,40’un üzerinde olduğunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait ortalamaların ise 2,50 civarında olduğunu görmekteyiz. Buradan anketimize katılan çalışanların iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun daha yüksek olduğu, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin ise daha düşük olduğu yorumunu yapabiliriz.

4.6.3.2. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevaplar ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular

Çalışmanın izleyen aşağıdaki bölümünde anketi yanıtlayan otel çalışanlarının iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, çalışma şekli, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi olarak belirlenen demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testi yöntemleri kullanılarak saptanmaya çalışılmıştır. İzleyen aşağıdaki bölümde bu yönde geliştirilen hipotezler sınanacaktır.

4.6.3.2.1. Katılımcıların İş Güvencesi Memnuniyetleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerinin yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.12’de yer almaktadır. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin medeni durum ($p=0,007<0,05$), eğitim durumu ($p=0,000<0,05$) ve aylık gelire ($p=0,000<0,05$) göre farklılaştığını göstermektedir. Öte yandan Kruskal-Wallis testi sonuçları çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri çalışılan departman ($p=0,918>0,05$), yaş ($p=0,230>0,05$), işletmede bulunma süresi ($p=0,895>0,05$) ve günlük ortalama çalışma saatine ($p=0,203>0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. *Bu sonuçlar ışığında H_2 , H_3 ve H_7 hipotezleri kabul edilirken; H_1 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri reddedilmiştir.*

Tablo 4.12. Çalışanların İş Güvencesi Memnuniyetlerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişken	n	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Yaş					
20-30	281	233,57	2,938	2	0,230
31-40	127	256,66			
41-60	69	228,60			
Toplam	477				
Medeni Durum					
Evli	151	215,20	9,818	2	0,007
Bekâr	306	253,49			
Boşanmış	20	197,05			
Toplam	477				
Eğitim Durumu					
İlköğretim	41	118,94	34,841	2	0,000
Ortaöğretim	181	244,70			
Üniversite	255	254,25			
Toplam	477				
Çalışılan Departman					
Bilgi İşlem	34	213,09	4,577	10	0,918
Yönetim	35	218,64			
Sat.ve Pazarlama	20	223,18			
Önbüro-Res.	78	234,79			
Yiy.İçe.- Mutfak	101	239,08			
Kat Hizmetleri	48	241,73			
Rezervasyon	58	242,28			

Muhasebe	41	249,12			
Güvenlik	18	256,00			
İnsan Kay.	28	265,80			
Teknik Servis	16	266,38			
Toplam	477				
İşletmede Bulunma Süresi					
1 yıldan az	158	243,04			
1-5 yıl	251	237,53			
6-15 yıl	68	235,06	0,222	2	0,895
Toplam	477				
Günlük Ortalama Çalışma Saati					
8 saatten az	8	198,38			
8-11 saat	400	243,84			
12 saat ve üzeri	69	215,67	3,191	2	0,203
Toplam	477				
Aylık Gelir					
501-1000 TL	131	281,87			
1001-1500 TL	183	193,79			
1501-2000 TL	125	231,32			
2001-3500 TL	38	334,18	51,315	3	0,000
Toplam	477				

Bağımlı Değişken: İş güvencesi memnuniyeti

Yukarıdaki tabloya ait sonuçları sırasıyla daha detaylı değerlendirecek olursak; medeni duruma ilişkin olarak sonuçlar, çalışanların medeni durumları ile iş güvencesi memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş güvencesi memnuniyeti en yüksek grubun bekâr çalışanlar olduğunu göstermektedir. Dığın (2008, s.181) da yaptığı çalışmada benzer bir sonuç elde etmiştir. Bunun sebebi bekâr çalışanların henüz bir aile sorumluluğu üstlenmemeleri ve daha ziyade kendi ihtiyaçları için çalışmaları olabilir. İş güvencesi memnuniyeti en düşük grup ise başından evlilik geçmiş çalışanlardır. Geçmişinde olumsuz bir takım tecrübeler yaşamış, geçmişiyile alakalı hala sorumlulukları devam eden ve gelecek kaygısını bu olumsuz deneyimlerinden dolayı daha çok hisseden grup bu sebeplerle boşanmış çalışanlar olabilir.

Eğitim durumuna ilişkin olarak sonuçlar, çalışanların eğitim durumları ile iş güvencesi memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş güvencesi memnuniyeti en yüksek grubun üniversite mezunu çalışanlar olduğunu göstermektedir. İş güvencesi memnuniyeti en düşük grup ise ilköğretim mezunu çalışanlardır. Buradan eğitim seviyesi yükseldikçe iş güvencesi memnuniyetinin de yükseldiği sonucuna varılmaktadır. Vuuren vd., (1991), benzer şekilde Hollanda'daki araştırmaları sonucunda, yüksek düzeyde eğitilmiş çalışanların, işleri hakkında kendilerini güvencede hissettiklerini tespit etmişlerdir (Aktaran: Seçer, 2008, s.282-283). Araştırma sonucu bu görüşü destekler niteliktedir. Günümüzde artık büyük otel işletmelerinin daha donanımlı çalışanları tercih ettiğini görmekteyiz. Bunun sebebi turizm eğitimi alan (lise, ön lisans ve lisans) kişilerin

sayısındaki artıştır. Eğitimli personel sayısı arttıkça otelciler de tercihlerini öncelikli olarak bu işin eğitimini almış hatta birkaç dil bilen çalışanlardan yana kullanmaktadırlar. Buradan eğitimli çalışanlar hem teoride bu işi öğrendikleri ve pratikte de uygulama imkânı buldukları, kendilerini geliştirdikleri için kendilerinden daha az eğitim almış çalışanlara kıyasla iş güvencelerinden daha çok memnundurlar yorumu yapılabilir.

Aylık gelire ilişkin olarak sonuçlar, çalışanların aylık gelir durumları ile iş güvencesi memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş güvencesi memnuniyeti en yüksek grubun 2001-3500 TL aralığında aylık geliri olan çalışanlar olduğunu göstermektedir. Aylık geliri 2000 TL'nin üzerinde olan çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Kuşkusuz sektörün yorucu ve stresli çalışma temposunda daha iyi gelir elde eden, emeğinin karşılığını aldığını düşünen çalışan daha az kazanan ve bunların tam aksini hisseden bir çalışana göre kendini o işletme için daha önemli hissedecek ve dolayısıyla iş güvencesinden daha memnun olacaktır.

Tablo 4.13. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Güvencesi Memnuniyet Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişken		n	Sıra Ortalaması	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	188	201,30	37843,50	20077,5	0,000
	Erkek	289	263,53	76159,50		
Çalışma Şekli	Geçici	160	216,21	34593,50	21713,5	0,010
	Devamlı	317	250,50	79409,50		
Çalışılan Pozisyon	Çalışan	442	241,63	106802,00	6571,0	0,136
	Yönetici	35	205,74	7201,00		

Mann-Whitney U Testi sonuçları dikkate alındığında; cinsiyet ($p=0,000<0,05$) ve çalışma şekli ($p=0,010<0,05$) değişkenlerine göre çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş; çalışılan pozisyon ($p=0,136>0,05$) değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. *Bu sonuçlar ışığında H_8 ve H_9 hipotezleri kabul edilirken; H_{10} hipotezi ise reddedilmiştir.*

Erkek çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalaması kadın çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalamasından yüksektir. Bu da bize erkek çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerinin kadın çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Rosenblatt vd., (1999, s.2) yaptıkları çalışmada benzer şekilde kadın ve erkek çalışanların iş güvenvesizliği algılarında farklılıklar tespit etmiştir. Ancak bizim çalışmamızdan farklı olarak erkek

çalışanların iş güvencesizliği algısının kadın çalışanlarınkinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızda ulaştığımız sonucu ataerkil bir toplumda yaşamamız sebebiyle aile sorumluluğunu daha çok erkeğin üzerine yüklenmesine bağlayabiliriz. Toplumumuzda kadının çalışması tercihe bağlı olarak kabul edilirken, evi geçindirmekle zorunlu kişi baba olarak görülmektedir. Toplumdaki bu anlayış kadınların beklentilerinin iş güvencesi memnuniyeti açısından daha yüksek olmasına, erkeklerin ise daha kanaatkâr olmasına sebep olmaktadır. Ayrıca bir kadın çalışmasa bile evinde birçok rol üstlendiği için işsiz kalmayı bir erkeğe kıyasla daha az problem etmektedir. Bu sebeplerle erkek çalışanlar sahip oldukları iş güvencelerinden kadınlara oranla daha memnundurlar yorumunu yapabiliriz.

Devamlı olarak çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalaması geçici olarak çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Levanoni ve Sales (1990, s.231) benzer şekilde Kanadalı denekler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, yarı zamanlı çalışanların, tam zamanlılara kıyasla daha az iş güvencesi algıladıklarını tespit etmişlerdir. Elde edilen bu sonuçtan mevsimsellik sorunun yaşandığı ve iş gücü devrinin yüksek olduğu turizm sektöründe çalıştığı örgütte devamlı olarak çalışacağını bilen ve uzun senelerdir aynı iş yerinde çalışanlar iş güvencelerinden daha memnundurlar yorumu yapılabilir. Ancak aynı şey sezonluk olarak istihdam edilen, ne kadar iyi performans gösterirse gösterecek sezon sonunda işten çıkarılacağını bilen geçici çalışanlar için söz konusu değildir.

Çalışılan pozisyon değişkenine göre ise çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,136>0,05$). Ancak çalışan olarak çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalaması yönetici olarak çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu sonucu değerlendirecek olursak; çok yoğun tempoda, yüksek stres ve risk altında çalışan yöneticiler büyük sorumluluklar üstlenmektedirler. Performanslarının ya da verimlerinin düşük olması çalıştıkları örgütlere de o denli zarar verebilmekte ve başarısız oldukları takdirde örgütleri tarafından işlerine son verilebilmekte ve bu sebeplerle yöneticiler çalışanlara kıyasla iş güvencelerinden daha az memnun olmaktadır. Bu durumun tersi durumu da söz konusu olabilir. Başarılı yöneticiler rekabetin yüksek olduğu ve çok sayıda alternatiflerinin olduğu turizm sektöründe birçok işletme tarafından daha yüksek maaş ve daha iyi olanaklarla transfer edilebilmekte ve bu durum yöneticilerin beklentilerini yükselttiğinden iş güvencelerinden çalışanlara kıyasla daha az memnun olmaktadır.

4.6.4.3.2. Katılımcıların İş Doyumları ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Çalışanların iş doyumlarının yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.14’de yer almaktadır. Buna göre, çalışanların iş doyum düzeyleri işletmede bulunma süresi ($p=0,000<0,05$), aylık gelir ($p=0,000<0,05$) ve çalışma saati ($p=0,000<0,05$) değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öte yandan Kruskal-Wallis testi sonuçları çalışanların iş doyum düzeylerinin medeni durum ($p=0,522<0,05$), eğitim durumu ($p=0,827>0,05$), yaş ($p=0,423>0,05$) ve çalışılan departmana ($p=0,247>0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. *Bu sonuçlar ışığında H_{15} , H_{16} ve H_{17} hipotezleri kabul edilirken; H_{11} , H_{12} , H_{13} ve H_{14} hipotezleri reddedilmiştir.*

Tablo 4.14. Çalışanların İş Doyumlarının Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişken	n	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Yaş					
20-30	281	232,21	1,719	2	0,423
31-40	127	250,20			
41-60	69	246,03			
Toplam	477				
Medeni Durum					
Evli	151	247,82	1,301	2	0,522
Bekâr	306	236,12			
Boşanmış	20	216,45			
Toplam	477				
Eğitim Durumu					
İlköğretim	41	226,61	0,380	2	0,827
Ortaöğretim	181	241,06			
Üniversite	255	239,53			
Toplam	477				
Çalışılan Departman					
Önbüro-Res.	78	219,67	12,594	10	0,247
Bilgi İşlem	34	220,91			
Muhasebe	41	223,07			
Yönetim	35	224,29			
Teknik Servis	16	230,50			
Sat.ve Pazarlama	20	231,00			
Kat Hizmetleri	48	238,24			
Yiy.İçe. - Mutfak	101	239,69			
İnsan Kay.	28	252,57			

Rezervasyon	58	268,29			
Güvenlik	18	320,94			
Toplam	477				
İşletmede Bulunma Süresi					
1 yıldan az	158	191,89	37,032	2	0,000
1-5 yıl	251	250,27			
6-15 yıl	68	306,85			
Toplam	477				
Günlük Ortalama Çalışma Saati					
8 saatten az	8	192,75	33,295	2	0,000
8-11 saat	400	224,84			
12 saat ve üzeri	69	326,48			
Toplam	477				
Aylık Gelir					
501-1000 TL	131	209,45	22,965	3	0,000
1001-1500 TL	183	224,07			
1501-2000 TL	125	275,49			
2001-3500 TL	38	292,74			
Toplam	477				

Bağımlı Değişken: İş doyumu

Yukarıdaki tabloya ait sonuçları sırasıyla daha detaylı değerlendirecek olursak; işletmede bulunma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların işletmede bulunma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. İş doyumu en yüksek grup 6-15 yıl arası işletmede çalışanlardır. Bu durum işletmede kendine bir yer edinmiş, arkadaşlıklar ve dostluklar kurmuş çalışanların işlerinden daha fazla doyum aldıkları şeklinde yorumlanabilir. İş doyumu en düşük grup ise 1 yıldan az süredir işletmede çalışanlardan oluşmaktadır. Çalıştığı işletmede henüz 1 yılını bile doldurmamış çalışanlar, iş yerinde yeni olmaları ve gelecek kaygısı taşımaları yüzünden iş doyumu en düşük grup olabilir. Özyayın ve Özdemir (2014, s.270) banka çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında benzer şekilde çalışanların çalışma süresi arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit etmişlerdir.

Aylık gelire ilişkin olarak sonuçlar çalışanların aylık gelir durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş doyumu en yüksek grubun 2001-3500 TL aralığında aylık geliri olan çalışanlar olduğunu göstermektedir. Buradan maddi olanakların çalışanların doyumları açısından ne derece önemli olduğu anlaşılmaktadır. Her çalışan emeğinin karşılığını almak ister. Özellikle turizm sektörü gibi emek yoğun sektörlerde çalışanlar için maddi olanakların iyiliği beraberinde daha iyi yaşam standartlarını da getirdiğinden son derece önemlidir. Yapılan istatistikler iş doyumu en düşük grubun 501-1000 TL aralığında aylık geliri olan çalışanlar olduğunu göstermektedir. Oldukça yoğun bir tempoda uzun saatler çalışmasına rağmen hala asgari ücret civarında bir ücret karşılığında çalışmak çalışanların işlerinden aldıkları doyumun azalmasına sebep olmaktadır.

Bakan ve Büyükbeşe (2013, s.24) yaptıkları çalışmalarında benzer şekilde çalışanların gelirlerinin arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit etmişlerdir.

Çalışma saatine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların günlük ortalama çalışma saatleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş doyumunu en yüksek grubun 12 saat ve üzeri çalışanlar olduğunu, en düşük grubun ise 8 saatten az çalışanlar olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ilk bakışta şaşırtmaktadır. Çünkü daha az saat çalışan bir çalışanın iş doyumunun daha yüksek olabileceği ilk başta akla gelendir. Ancak turizm sektörü yaklaşık 6-7 ay çok yoğun bir tempoyla çalışılan bir sektördür. Kışın zaten ya işten çıkarılan ya da kadroda bırakılmışsa da kışın 8 saat ve hatta daha az çalışanların, yazın en yoğun temposunda, daha çok bahşiş alabilecekleri, daha fazla gelir elde edebilecekleri sezonda daha uzun saat çalışmak istemeleri normal olabilir. Zaten nasılsa kışın az çalışıyorum şeklinde düşündüğü için sadece yaz sezonunda 12 saat ve üzeri çalışmak kişinin daha fazla doyum almasına sebep olabilir.

Tablo 4.15. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Doyum Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişken		n	Sıra Ortalaması	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	188	246,82	46401,50	25696,5	0,315
	Erkek	289	233,92	67601,50		
Çalışma Şekli	Geçici	160	231,59	37055,00	24175,0	0,402
	Devamlı	317	242,74	76948,00		
Çalışılan Pozisyon	Çalışan	442	241,04	106539,00	6834,0	0,248
	Yönetici	35	213,26	7464,00		

Mann-Whitney U Testi sonuçları dikkate alındığında; cinsiyet ($p=0,315>0,05$), çalışma şekli ($p=0,402>0,05$) ve çalışılan pozisyon ($p=0,248>0,05$) değişkenlerine göre çalışanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. *Bu sonuçlar ışığında H_{18} , H_{19} ve H_{20} hipotezleri reddedilmiştir.*

Fakat kadın çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalaması erkek çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanların iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu bilgi ışığında yorum yapacak olursak; aile sorumluluğu zorunlu olarak üstüne yüklenmeyen daha çok keyfi çalışan kadın çalışanların iş doyumları, o iş yerinde zorunlu olarak çalışan ve bunun stresini üzerinde yaşadığı için de kadın çalışanlara göre daha az doyum sağlayan erkek çalışanlardır diyebiliriz.

Devamlı olarak çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalaması geçici olarak çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize devamlı

olarak çalışanların iş doyum düzeylerinin geçici olarak çalışanların iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Bu bilgi ışığında aradaki bu farkı, devamlı olarak aynı işyerinde çalışacağını bilen ve kendini güvende hisseden çalışanların sezon sonunda işinden çıkarılacağını bilen çalışanlardan daha yüksek doyum sağlaması şeklinde yorumlayabiliriz.

Çalışan olarak çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalaması yönetici olarak çalışanların iş doyum düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize çalışan pozisyonunda çalışanların iş doyum düzeylerinin yönetici pozisyonunda çalışanların iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu göstermektedir. Yukarıda iş güvencesi memnuniyeti ile çalışılan pozisyon arasındaki ilişkiyi açıklarken yaptığımız yorumu, iş doyumunu ile çalışılan pozisyon için de yapmak mümkündür. Yönetici düzeyinde daha fazla sorumluluk ve stres ile çalışanlar, diğer çalışanlara kıyasla daha az doyum sağlamaktadırlar.

4.6.4.3.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılıkları ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.16'da yer almaktadır. Buna göre, çalışanların örgütsel bağlılıkları yaş ($p=0,002<0,05$), eğitim durumu ($p=0,000<0,05$), çalışılan departman ($p=0,001<0,05$), işletmede bulunma süresi ($p=0,000<0,05$), aylık gelir ($p=0,000<0,05$) ve günlük ortalama çalışma saati ($p=0,000<0,05$) değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öte yandan Kruskal-Wallis testi sonuçları çalışanların örgütsel bağlılıklarının medeni duruma ($p=0,109>0,05$) göre ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. *Bu sonuçlar ışığında H_{21} , H_{23} , H_{24} , H_{25} , H_{26} ve H_{27} hipotezleri kabul edilirken; H_{22} hipotezi reddedilmiştir.*

Tablo 4.16. Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişken	n	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Yaş					
20-30	281	226,19	12,984	2	0,002
31-40	127	276,57			
41-60	69	222,03			
Toplam	477				
Medeni Durum					

Evli	151	222,75	4,424	2	0,109			
Bekâr	306	248,77						
Boşanmış	20	212,10						
Toplam	477							
Eğitim Durumu								
İlköğretim	41	117,87	35,144	2	0,000			
Ortaöğretim	181	246,15						
Üniversite	255	253,40						
Toplam	477							
Çalışılan Departman								
Bilgi İşlem	34	188,94	29,329	10	0,001			
Yönetim	35	186,76						
Önbüro-Res.	78	206,74						
Sat.ve Pazarlama	20	222,25						
Yiy.İçe.- Mutfak	101	234,30						
Kat Hizmetleri	48	244,51						
Güvenlik	18	263,39						
İnsan Kay.	28	272,43						
Muhasebe	41	277,65						
Teknik Servis	16	280,75						
Rezervasyon	58	290,12						
Toplam	477							
İşletmede Bulunma Süresi								
1 yıldan az	158	197,14				22,806	2	0,000
1-5 yıl	251	263,51						
6-15 yıl	68	245,79						
Toplam	477							
Günlük Ortalama Çalışma Saati								
8 saatten az	8	192,75	16,069	2	0,000			
8-11 saat	400	224,84						
12 saat ve üzeri	69	326,48						
Toplam	477							
Aylık Gelir								
501-1000 TL	131	226,26	55,200	3	0,000			
1001-1500 TL	183	209,91						
1501-2000 TL	125	249,40						
2001-3500 TL	38	388,82						
Toplam	477							

Bağımlı Değişken: Örgütsel bağlılık

Yukarıdaki tabloya ait sonuçları sırasıyla daha detaylı değerlendirecek olursak; yaşa ilişkin olarak sonuçlar bilgi ve tecrübe yönünden daha yetersiz olan çalışanlarla bilgi ve tecrübe yönünde daha yeterli olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının farklılaştığını göstermektedir. Yapılan istatistikler örgütsel bağlılıkları en yüksek grubun 31-40 yaş grubu olduğunu göstermektedir. Bu grubu 20-30 yaş grubu takip etmektedir. Bu sonuçlara baktığımızda özellikle orta yaş grubundaki çalışanların örgüte olan bağlılıkların daha yüksek olduğunu görmek mümkündür. İşe daha yeni başlamış bir çalışanın çalıştığı örgütle hemen bir bağ kurmasını beklemek çok mümkün değildir. Bu sonuçlar ışığında işletmede daha uzun süredir

çalışan, bir işletmeden başka bir işletmeye geçme arzusu gençlere göre daha düşük olan orta yaş grubundaki çalışanların örgüte bağlılıklarının daha yüksek olması yorumu yapılabilir. Ketchand ve Strawer (1998) yaptıkları çalışmalarında yaşı ilerlemiş olan çalışanların, kendilerinden daha genç çalışanlara göre, örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde olduklarını tespit etmişlerdir. Ancak 41-60 yaş grubu çalışanların örgütsel bağlılıkları düşük tespit edilmiştir. Emekliliğine az kalmış, sektörden belki de sıkılmış olan orta yaş üstü gruptakilerin de örgütleriyle yüksek bir bağlılık kurmadıkları görülmüştür.

Eğitim durumuna ilişkin olarak sonuçlar çalışanların eğitim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler örgütsel bağlılıkları en yüksek grubun üniversite mezunu çalışanlar olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılıkları en düşük grup ise ilköğretim mezunu çalışanlardır. Modway, Steers ve Porter (1979, s.224) yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Al-Qtaibi (1993, s.109) ise yapmış olduğu çalışmada tam tersi bir durum tespit etmiştir (Aktaran: Özkaya vd., 2006, s.80). Araştırma sonucu Al-Qtaibi'yi (1993) destekler niteliktedir. Eğitim açısından kendini yetersiz gören ve eksik hisseden çalışanlar bu işi hem teoride hem pratikte öğrenen eğitim seviyesi daha yüksek çalışanlara göre örgüte daha az bağlı hissedebilir yorumu yapılabilir.

Çalışılan departmana ilişkin olarak sonuçlar çalışanların çalıştıkları departmanlar ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler örgütsel bağlılıkları en yüksek grupların sırasıyla rezervasyon, teknik servis, muhasebe ve insan kaynaklarındaki çalışanlar olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle müşterilerle daha az iletişim içinde olan departman çalışanlarının örgüte bağlılıkların daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Ayrıca düşünüldüğünde 400'ün üzerinde çalışana sahip büyük otel işletmelerinde dahi rezervasyon, teknik servis, muhasebe ve insan kaynakları departmanlarında diğer departmanlara oranla daha az personel çalıştığını görmekteyiz. Genellikle otel işletmeleri kışın birçok çalışanını işten çıkarırken idari kadroda çalışan personelleri için aynı şeyi düşünmemektedirler. Bu kanı bu departmanlarda çalışan personelin örgütüne daha bağlı olmasını açıklayabilir.

İşletmede bulunma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların işletmede bulunma süresi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler örgütsel bağlılıkları en yüksek grubun 1-5 yıl arasındaki grup olduğunu göstermiştir. Örgütsel bağlılığı en düşük grup ise 1 yıldan az süredir çalışanlardır. Buradan hareketle örgütünü işyerinden daha çok evi gibi gören çalışanların o örgütte yeni çalışmaya başlamış çalışanlara kıyasla örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Mathieu ve Zajac (1990, s.952) benzer şekilde yaptıkları çalışmalarında daha uzun süre çalışanların örgütlerine daha bağlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Günlük ortalama çalışma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların günlük ortalama çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler örgüte bağlılığı en yüksek grubun 12 saat ve üzeri çalışanların, örgüte bağlılığı en düşük grubun ise 8 saatten az çalışanlar olduğu göstermektedir. Turizm sektöründe özellikle yaz sezonunda 8 saatten az çalışmak çok da mümkün değildir. Bu sonuçlardan hareketle yoğun sezonda 12 saat ve üzerinde çalışmayı kanıksamış, belki bu dönemde daha çok ekstra kazanç sağlayan çalışanların örgüte daha bağlı olduğu yorumu yapılabilir.

Aylık gelire ilişkin olarak sonuçlar çalışanların aylık ortalama gelirleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler aylık ortalama geliri 2000 TL'nin üzerinde olan çalışanların bu rakamın altında gelir elde eden çalışanlara kıyasla örgütlerine daha bağlı olduğunu göstermektedir. Turizm sektörünün ne denli stresli ve yorucu bir sektör olduğu düşünüldüğünde bir çalışanın minimum 2000 TL civarında bir rakam beklentisinde olması normaldir. Bu beklentiyi elde eden çalışanlarda diğerlerine kıyasla daha fazla örgütlerine bağlanmaktadır. Topaloğlu ve diğerleri (2008, s.13) benzer şekilde öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında gelir seviyelerinden memnun çalışanların örgütlerine daha bağlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 4.17. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişken		n	Sıra Ortalaması	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	188	232,42	43694,50	25928,5	0,399
	Erkek	289	243,28	70308,50		
Çalışma Şekli	Geçici	160	230,04	36806,50	23926,5	0,312
	Devamlı	317	243,52	77196,50		
Çalışılan Pozisyon	Çalışan	442	242,94	107379,00	5994,0	0,026
	Yönetici	35	189,26	6624,00		

Mann-Whitney U Testi sonuçları dikkate alındığında; cinsiyet ($p=0,399>0,05$) ve çalışma şekli ($p=0,312>0,05$) değişkenlerine göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış; çalışılan pozisyon değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,026<0,05$). *Bu sonuçlar ışığında H_{28} ve H_{29} hipotezleri kabul edilirken; H_{30} hipotezi reddedilmiştir.*

Fakat erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalaması kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize erkek çalışanların

örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarından yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Burada da kadın çalışanların evin sorumluluğunu almaktan ziyade daha keyfi çalışmasından kaynaklı olarak örgütlerine erkek çalışanlar kadar bağlanamaması yorumunu yapabiliriz.

Devamlı olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalaması geçici olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize devamlı olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının geçici olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarından yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Örgüte olan bağ zaman içerisinde oluşmaktadır. Uzun seneler aynı işyerinde çalışan, o kurumun kültürünü benimsemiş, çalışma arkadaşları ile adeta bir aile olmuş çalışanlar o işyerine daha yeni girmiş ve bir süre sonra işine son verileceğine bilen çalışanlara kıyasla örgütlerine daha bağlıdırlar.

Çalışan olarak çalışanların iş örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalaması yönetici olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize çalışan pozisyonunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yönetici pozisyonunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksek olduğunu göstermektedir.

4.6.4.3.4. Katılımcıların İş Stresleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Çalışanların iş streslerinin yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis test sonuçları Tablo 4.18'de yer almaktadır. Buna göre, çalışanların iş stresi düzeyleri yaş ($p=0,000<0,05$), eğitim durumu ($p=0,000<0,05$), aylık gelir ($p=0,020<0,05$) ve günlük ortalama çalışma saati ($p=0,012<0,05$) değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Öte yandan Kruskal-Wallis test sonuçları çalışanların medeni durum ($p=0,647>0,05$), çalışılan departman ($p=0,050\geq 0,05$) ve işletmede bulunma süresine ($p=0,418>0,05$) göre iş stresi düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. *Bu sonuçlar ışığında H_{31} , H_{33} , H_{36} ve H_{37} hipotezleri kabul edilirken; H_{32} , H_{34} ve H_{35} hipotezleri reddedilmiştir.*

Tablo 4.18. Çalışanların İş Streslerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değişken	n	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Yaş					
20-30	281	258,69	16,435	2	0,000
31-40	127	199,96			
41-60	69	230,67			
Toplam	477				
Medeni Durum					
Evli	151	234,12	0,869	2	0,647
Bekâr	306	239,78			
Boşanmış	20	263,98			
Toplam	477				
Eğitim Durumu					
İlköğretim	41	341,83	25,687	2	0,000
Ortaöğretim	181	224,94			
Üniversite	255	232,45			
Toplam	477				
Çalışılan Departman					
Rezervasyon	58	197,99	18,303	10	0,050
İnsan Kay.	28	204,52			
Güvenlik	18	210,00			
Muhasebe	41	216,80			
Teknik Servis	16	219,41			
Kat Hizmetleri	48	226,23			
Yiy.İçe. - Mutfak	101	246,40			
Bilgi İşlem	34	261,60			
Önbüro-Res.	78	265,69			
Sat. ve Pazar.	20	267,45			
Yönetim	35	282,90			
Toplam	477				
İşletmede Bulunma Süresi					
1 yıldan az	158	249,30	1,746	2	0,418
1-5 yıl	251	236,43			
6-15 yıl	68	224,54			
Toplam	477				
Günlük Ortalama Çalışma Saati					
8 saatten az	8	267,62	8,791	2	0,012
8-11 saat	400	246,13			
12 saat ve üzeri	69	194,36			
Toplam	477				
Aylık Gelir					
501-1000 TL	131	238,71	9,806	3	0,020
1001-1500 TL	183	254,39			
1501-2000 TL	125	235,09			
2001-3500 TL	38	178,72			
Toplam	477				

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Yukarıdaki tabloya ait sonuçları sırasıyla daha detaylı değerlendirecek olursak; yaşa ilişkin olarak sonuçlar çalışanların yaşları ile iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş stresi en yüksek grubun 20-30 yaş grubu olduğunu göstermektedir. Bu yaş aralığı bireylerin oldukça önemli kararlar aldıkları bir yaş aralığıdır. Çoğu kişinin geleceğiyle ilgili netlikler bu dönemde kazanılır. Artık eğitim süreci bitmiş ve gerçek hayata adım atılmıştır. Askerlik, evlilik, iyi bir iş gibi birçok faktör çalışanlar için büyük stres kaynağıdır. Bu süreçte istediği yerde olmadığını düşünen, pişmanlıklar yaşayan, ya da zorlu hayat koşullarına ayak uyduramayan çalışanlar ciddi şekilde stres yaşamaktadırlar. Erdoğan ve diğerleri (2009, s.457) benzer şekilde yaptıkları çalışmalarında yaş ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Yaş artarken işin yapısından kaynaklanan stres vericilerin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Eğitim durumuna ilişkin olarak sonuçlar çalışanların eğitim durumları ile iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş stresi en yüksek grubun ilköğretim mezunu olduğunu, iş stresi en düşük grubun ise ortaöğretim mezunu olduğunu göstermiştir. Stres her bireyin çeşitli sebeplerle yaşadığı bir olgudur. Ancak büyük bir işletmede çalışan ve eğitim durumu diğerlerine göre düşük olan ilköğretim mezunu çalışanlar her an işinden atılma korkusu yaşadıkları için daha çok stres yaşıyor olabilirler. Çünkü en ufak bir hatalarında yerlerine istihdam edecek birilerini bulmak işletme açısından oldukça kolaydır. İlköğretim mezunu çalışanları üniversite mezunu çalışanlar izlemektedir. Üniversite mezunu çalışanların da stres yaşıyor olmaları daha çok sorumluluk alacak işlerde çalışmalarıyla açıklanabilir. Bayık ve diğerleri (2009, s.10) benzer şekilde kadınlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında eğitim düzeyi düşük olan kadınların daha yüksek düzeyde strese maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Günlük ortalama çalışma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların günlük ortalama çalışma süresi ile iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş stresi en yüksek grubun 8 saatten az çalışanlar olduğunu en düşük grubun ise 12 saat ve üzeri çalışanlar olduğunu göstermektedir. Turizm sektörü için 8 saatten az çalışma daha az görülen bir durumken 12 saat ve üzeri çalışma sıklıkla görülen bir durumdur. Çoğunluğun bu tempo ile çalıştığı kanıksanan bir sektörde daha az saat çalışmak belki de çalışanın kendini daha az değerli görmesine ve stres duymasına sebep olmaktadır.

Aylık gelire ilişkin olarak sonuçlar çalışanların aylık gelirleri ile iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler iş stresi en düşük grubun 2001-3500 TL aralığında gelir elde eden grup olduğunu göstermektedir. İşletmelerde daha yüksek beceri ve bilgi gerektiren işleri yapan, daha çok sorumluluk üstlenen kişilerin diğer

çalışanlara kıyasla daha çok gelir elde ettiği bilinmektedir. İyi bir gelir bireylerin yaşamlarını iyi bir şekilde devam ettirebilmeleri için gereklidir. Bu anlamda daha iyi gelir elde eden ve daha iyi şartlarda yaşayabilme imkânı sağlayabilen çalışanların daha az stres yaşadığı yorumu yapılabilir. Bayık ve diğerleri (2009, s.10) benzer şekilde kadınlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında gelir düzeyi yüksek olan kadınların daha düşük düzeyde strese yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Akpınar (2013, s.237) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında gelir durumu düşük öğretmenlerin stres düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.19. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İş Stresi Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişken		n	Sıra Ortalaması	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	188	222,59	41846,50	24080,5	0,034
	Erkek	289	249,68	72156,50		
Çalışma Şekli	Geçici	160	270,85	43335,50	20264,5	0,000
	Devamlı	317	222,93	70667,50		
Çalışılan Pozisyon	Çalışan	442	235,50	104093,00	6190,0	0,047
	Yönetici	35	283,14	9910,00		

Mann-Whitney U Testi sonuçları dikkate alındığında; cinsiyet ($p=0,034<0,05$), çalışma şekli ($p=0,000<0,05$) ve çalışılan pozisyon ($p=0,047<0,05$) değişkenlerine göre çalışanların iş stresleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. *Bu sonuçlar ışığında H_{38} , H_{39} ve H_{40} hipotezleri kabul edilmiştir.*

Erkek çalışanların iş stresi düzeylerine ilişkin ortalaması kadın çalışanların iş stresi düzeylerine ilişkin ortalamasından yüksektir. Bu da bize erkek çalışanların iş streslerinin kadın çalışanların iş streslerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal olarak erkeklerin daha çok sorumluluk alması gerektiği kanısı erkeklere yaşamlarında kadınlara kıyasla daha çok stres yüklemektedir. Ailemi geçindiremezsem kaygısı taşıyan erkekler çalıştıkları kurumlarda da bu sebeplerle kadınlara kıyasla daha çok streslidirler. Swanson ve diğerleri (1996) tarafından yapılan araştırmada benzer şekilde kadın çalışanların mesleki stres düzeylerinin daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Geçici olarak çalışanların iş streslerine ilişkin ortalaması devamlı olarak çalışanların iş streslerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize geçici olarak çalışanların iş streslerinin devamlı olarak çalışanların iş streslerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü geçici olarak çalışanlar iş kaygısı, gelecek endişesi yaşarken devamlı olarak istihdam edilen çalışanlar için aynı şey söz konusu değildir.

Yönetici pozisyonunda çalışanların iş stresi düzeylerine ilişkin ortalaması çalışan pozisyonunda çalışanların iş stresleri düzeylerine ilişkin ortalamasından daha yüksektir. Bu da bize yönetici pozisyonunda çalışanların iş stresi düzeylerinin çalışan pozisyonunda çalışanların iş stresi düzeylerinden yüksek olduğunu göstermektedir. Normal bir çalışanın yaptığı bir hatanın telafisi ile yönetici pozisyonunda çalışanın bir değıldir. Yöneticiler altlarındaki çalışanlarından da sorumlu oldukları ve kontrol etmek durumunda oldukları için daha stresli olmaları beklenen bir durumdur.

4.6.4.3.5. Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetleri ile Demografik Değışkenler Arasındaki Farklılığı Ölçmeye Yönelik Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U Testi Bulguları

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yaş, eğitim durumu, medeni durum, departman, aylık gelir, pozisyon, çalışma saati ve mevcut konaklama işletmesindeki çalışma süresi değışkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.20’de yer almaktadır. Buna göre, çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri yaş ($p=0,014<0,05$), medeni durum ($p=0,000<0,05$), eğitim durumu ($p=0,004<0,05$), çalışılan departman ($p=0,010<0,05$), işletmede bulunma süresi ($p=0,000<0,05$), aylık gelir ($p=0,000<0,05$) ve günlük ortalama çalışma saati ($p=0,012<0,05$) değışkenlerine göre farklılık göstermektedir. Buradan tablodaki tüm demografik değışkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde ne denli etkili olduğunu görmek mümkündür. *Bu sonuçlar ışığında H_{41} , H_{42} , H_{43} , H_{44} , H_{45} , H_{46} ve H_{47} hipotezleri kabul edilmiştir.*

Tablo 4.20. Çalışanların İşten Ayrılma Niyetlerinin Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Departman, İşletmede Bulunma Süresi, Çalışma Saati ve Aylık Gelire Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Değışken	n	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
Yaş					
20-30	281	246,95	8,505	2	0,014
31-40	127	209,76			
41-60	69	260,44			
Toplam	477				
Medeni Durum					
Evli	151	165,24	65,579	2	0,000
Bekâr	306	274,97			
Boşanmış	20	245,55			
Toplam	477				
Eğitim Durumu					
İlköğretim	41	195,68	11,254	2	0,004
Ortaöğretim	181	222,98			
Üniversite	255	257,34			
Toplam	477				

Çalışılan Departman					
Güvenlik	18	168,92	23,206	10	0,010
Kat Hizmetleri	48	205,35			
İnsan Kay.	28	210,75			
Muhasebe	41	219,74			
Yiy.İçe. - Mutfak	101	222,52			
Bilgi İşlem	34	249,91			
Önbüro-Res.	78	251,90			
Teknik Servis	16	252,62			
Yönetim	35	258,17			
Sat.ve Pazarlama	20	288,10			
Rezervasyon	58	288,54			
Toplam	477				
İşletmede Bulunma Süresi					
1 yıldan az	158	228,86	45,676	2	0,000
1-5 yıl	251	270,48			
6-15 yıl	68	146,35			
Toplam	477				
Günlük Ortalama Çalışma Saati					
8 saatten az	8	134,50	8,766	2	0,012
8-11 saat	400	246,00			
12 saat ve üzeri	69	210,54			
Toplam	477				
Aylık Gelir					
501-1000 TL	131	196,50	22,890	3	0,000
1001-1500 TL	183	255,46			
1501-2000 TL	125	268,27			
2001-3500 TL	38	209,97			
Toplam	477				

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Yukarıdaki tabloya ait sonuçları sırasıyla daha detaylı değerlendirecek olursak; yaşa ilişkin olarak sonuçlar çalışanların yaşları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Mimaroglu (2008, s.130) yaptığı çalışmasında benzer şekilde yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun 41-60 yaş grubu çalışanlar, en düşük olan grubun ise 31-40 yaş grubu olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle emeklilik yaşı yaklaşmış, yoğun bir tempoda zor bir sektörde çalışmış çalışanların işten ayrılmaya daha niyetli olduğu, mesleki anlamda belli bir noktaya gelmiş, verdiği emeklerin karşılığını almaya başlamış, evlenmiş, aile sorumluluğu üstlenmiş, çok sayıda ihtiyacını karşılamak zorunda olan 31-40 yaş grubundaki çalışanların ise işten ayrılmaya daha az niyetli olduğu yorumu yapılabilir.

Medeni duruma ilişkin olarak sonuçlar çalışanların medeni durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun bekâr çalışanlar olduğunu, en düşük olan grubun ise

evli çalışanlar olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle özel hayatında daha çok sorumluluk sahibi olan eşine, çocuğuna karşı sorumlu hisseden, belki yeni bir ev ya da araba almış olan evli çalışanların daha bireysel yaşayan ve daha az sorumluluğu olan bekâr çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu yorumunu yapabiliriz. Koçoğlu (2013, s.14) otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında benzer şekilde bekar çalışanların işten ayrılma niyetlerinin evli çalışanlara kıyasla anlamlı derecede fazla olduğunu tespit etmiştir.

Eğitim durumuna ilişkin olarak sonuçlar çalışanların eğitim durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun üniversite mezunu çalışanlar olduğunu, en düşük grubun ise ilköğretim mezunu çalışanlar olduğunu göstermektedir. Buradan, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların diğer çalışanlar kadar iyi bir eğitim almamalarına rağmen iyi bir işletmede çalışma imkânı buldukları için bu fırsatı kaybetmeyi üniversite mezunu çalışanlara kıyasla daha az arzu ettikleri yorumu yapılabilir. Zaten bu alanda eğitim almış üniversite mezunu bir çalışanın bu özelliği ile başka yerlerde de rahatlıkla iş imkânı bulacağını düşündüğünden işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu yorumunu yapabiliriz. Yıldırım, Erul ve Kelebek (2014, s.41) ise banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında işten ayrılma niyeti en yüksek grubun ilköğretim mezunları olduğunu en düşük grubun ise yüksek lisans mezunu çalışanlar olduğunu tespit etmiştir.

Çalışılan departmana ilişkin olarak sonuçlar çalışanların çalıştıkları departmanları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun rezervasyon çalışanları olduğunu göstermektedir. Bu grubu satış ve pazarlama departmanı çalışanları takip etmektedir. İşten ayrılma niyeti en düşük grup ise güvenlik çalışanlarından oluşmaktadır. Rezervasyon ve Satış ve Pazarlama departmanları sadece yaz sezonu değil kış sezonunda da yoğun dikkatle çalışılan ve yapılan hataların büyük sorunlar yaratabildiği departmanlardır. Bu sebepler bu gibi departmanlarda çalışanlar aldıkları büyük sorumluluklar sebebiyle daha fazla işten ayrılmaya niyetli olabilirler. Güvenlik departmanında çalışanların işleri ise olağanüstü bir sorun yaşanmadıkça daha durağandır. Gruplar arasındaki bu farklılık bu şekilde açıklanabilir.

İşletmede bulunma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların işletmede bulunma süreleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en düşük olan grubun 11-15 yıl aralığındaki çalışanların olduğunu, en yüksek grubun ise 1-5 yıl aralığında çalışanların olduğunu göstermektedir. Buradan da uzun yıllar aynı işletmede çalışmış, işletmede dostluklar kurmuş, yıllarca o

işletme sayesinde geçimini sağlamış çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu yorumunu yapabiliriz.

Günlük ortalama çalışma süresine ilişkin olarak sonuçlar çalışanların günlük ortalama çalışma süreleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en yüksek olan grubun 8-11 saat arası çalışanlar olduğunu, en düşük grubun ise 8 saatten az süre çalışanlar olduğunu göstermektedir. Turizm sektörü gibi yoğun tempo ile çalışılan bir sektörde 8 saatten az süre çalışma imkânını yakalamış çalışanlar bu fırsatı başka bir işletmede kolay elde edemeyeceklerini düşündükleri için işten ayrılmaya daha az meyilli olabilirler.

Aylık gelire ilişkin olarak sonuçlar çalışanların aylık gelirleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Yapılan istatistikler işten ayrılma niyeti en düşük olan grubun 501-1000 TL aralığında gelir elde eden grup olduğunu göstermektedir. Bu gelir aralığından yukarıya çıktıkça ise işten ayrılma niyetinin yükseldiği görülmektedir. 2001-3500 TL gelir aralığındaki çalışanların ise işten ayrılma niyetlerinin yine düştüğü görülmektedir. Buradan gelir durumu düşük olduğunda çalışanların daha iyi bir yaşama sahip olmak adına işten ayrılma niyetlerinin düşük olabileceği yorumu yapılabilir. Yine gelir durumu 2000 TL'nin üzerinde olan çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla daha çok sorumluluk aldıkları, daha üst pozisyonda çalıştıkları, daha çok meziyete sahip olduklarını düşündükleri ve bu sebeple her yerde iş bulabileceklerini düşündükleri için işten ayrılma niyetleri düşmektedir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013, s.351) ise tekstil sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında düşük ücret alan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.21. Araştırma Grubunun Cinsiyet, Çalışma Şekli ve Çalışılan Pozisyon Değişkenlerine Göre İşten Ayrılma Niyeti Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Tablosu

Değişken		n	Sıra Ortalaması	Sıralama Toplamı	Mann Whitney U	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	188	246,15	46277,00	25821,000	0,355
	Erkek	289	234,35	67726,00		
Çalışma Şekli	Geçici	160	282,31	45169,00	18431,000	0,000
	Devamlı	317	217,14	68834,00		
Çalışılan Pozisyon	Çalışan	442	239,58	105894,50	7478,500	0,741
	Yönetici	35	231,67	8108,50		

Mann-Whitney U Testi sonuçları dikkate alındığında; cinsiyet ($p=0,355>0,05$) ve çalışılan pozisyon ($p=0,741>0,05$) değişkenlerine göre çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış; çalışma şekli değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık

bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). *Bu sonuçlar ışığında H_{49} hipotezi kabul edilirken; H_{48} ve H_{50} hipotezleri reddedilmiştir.*

Fakat kadın çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin ortalaması erkek çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin ortalamasından yüksektir. Bu da bize kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin erkek çalışanların işten ayrılma niyetlerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Aile geçindirmede daha çok sorumluluk alan erkek çalışanlar kadınlara oranla daha az işten ayrılma niyetindedirler. İşten ayrıldıkları takdirde boşlukta işsiz kalma ve aileyi geçindirememe kaygısı onları kadınlara kıyasla daha az ayrılma niyetli yapmaktadır. Şahin (2011, s.283) yaptığı çalışmada benzer şekilde kadın çalışanların erkeklere kıyasla işten ayrılmaya daha meyilli olduklarını tespit etmiştir.

Çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri düzeylerine ilişkin ortalaması yönetici olarak çalışanların işten ayrılma niyetleri düzeylerine ilişkin ortalamasından yüksektir. Bu da bize çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri düzeylerinin yönetici pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri düzeylerinden yüksek olduğunu göstermektedir. Bir çalışanın yönetici pozisyonuna yükselmesi zaman içerisinde ve yoğun çaba ile gerçekleşmektedir. Bir örgütte uzun seneler çalışarak yönetici pozisyonuna çıkan yöneticiler buldukları konumdan kolay kolay vazgeçmek istemeyecektir.

Çalışma şekli değişkenine göre de çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Geçici olarak çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin ortalaması devamlı olarak çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin ortalamasından yüksektir. Bu da bize geçici olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerinin devamlı olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerinden yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarmaktadır. Hali hazırda bir işi olan ve çok büyük bir sebep olmadığı takdirde işine son verilmeyeceğini bilen çalışanın işten ayrılma niyeti daha düşük olacak, zaten kendisi istemese de işten çıkarılacağı bilincinde olan çalışan ise henüz örgütte çalışırken bile yeni bir iş arama niyetinde olacaktır.

SONUÇ

2000'li yıllar her alanda büyük değişimlerin ve baskıların yaşandığı bir dönemi ifade etmektedir. Özellikle son yirmi yılda dünya genelinde birçok ülkede ve Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler ve belirsizlikler ile birlikte küreselleşme paralelinde, rekabet koşullarında meydana gelen değişiklikler çalışan-işveren ilişkilerine yansımış ve bunun en önemli sonuçlarından birisi ise iş güvencesinin önemli ölçüde azalması olmuştur. Ekonomik krizler sonucu kapanan ve ölçek küçülten iş yerlerinin sayısı artmış bunun sonucunda işten çıkartmalarla birlikte pek çok çalışan işsiz kalırken, pek çoğu da işsizlik tehlikesi ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmıştır. Uzun süren ekonomik durgunluk sonucu toplu işten çıkarmaların sık sık yaşanması, genç işsizliğin yüksek oluşu da bir işte çalışmakta olanlar arasında işsiz kalma korkusunu tetiklemektedir. İşlerinin devamı ve geleceğine ilişkin olarak güvensizlik algısı çalışanların psikolojilerini ve örgütsel tutumlarını derinden etkilemektedir. Bu durum özellikle çalışanların örgütlerine katkıları ve olumlu tutum ve davranışlar sergilemesinde iş güvencesi konusunu dikkate değer hale getirmektedir.

Hâlbuki 21. yüzyılda işletmelerin daha yoğun bir rekabet ortamında ve küresel bir dünyada faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalacakları bir gerçektir. Bu rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri, öncü piyasalarda yer alabilmeleri, verimliliklerini artırmaya, iş yaşamı niteliğini yükseltmeye ve hizmet kalitelerini geliştirmeye bağlıdır. Bunu sağlayabilmelerinin en temel koşulu insan kaynaklarının etkili kullanılması ve onların bilgi, beceri ve gelişimlerinden yararlanılması ile mümkündür. Ancak bir işletmede insan kaynakları güçlendirilirse örgüt gelişir ve amaçlarını kolaylıkla gerçekleştirebilir. Bu nedenle çalışanlar motive edilmeli, örgütüne bağlılıkları sağlanmalı ve korunmalıdır. Herhangi bir nedenle çalışanları işten çıkarmak ve onların yerine kapıda bekleyen işsizler ordusundan bir çalışanı işe almak hem işveren açısından hem de çalışanlar açısından son derece olumsuz sonuçlar yaratmakta, çalışanların işletmeye karşı olan güvensizlik duygularını artırmaktadır. Düşük düzeyli iş güvencesi algısı veya başka bir ifade ile işgüvencesizliği çalışanların gelecek olaylar kontrol etme yeteneğini ve değer yargılarını olumsuz yönde etkileyerek iş doyumsuzluğuna yol açacak, kendisinden beklenen performansı göstermelerini engelleyecektir. Zira yapılan birçok araştırma da geleceğini güvende görmeyen çalışanların, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi olumlu davranışlarının azaldığını; iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlarının arttığını ortaya koymaktadır. Geleceğinden emin olamayan bir çalışanın işletmesi ile arasında bir bağ kurması, yaptığı işten haz alması

zorlaşırken, işinde daha çok stres yaşamasını hatta daha güvenceli iş imkânları için arayışa girmesine neden olacaktır.

Turizm endüstrisi diğer endüstriler ile kıyaslanamayacak kadar büyük ölçüde insan gücüne dayanmaktadır. Turizm endüstrisinin önemli bir kolu olan otel işletmelerinde iş, insan gücüne ve işin sürekliliği prensibine göre düzenlendiğinden iş gücü gerek bulunabilirlik gerek maliyet açısından günümüzde çözülmesi gereken en önemli sorunlardan biridir. Özellikle turizm gibi kırılgan bir sektörde istihdam edilen çalışanların son yıllardaki en büyük kaygılarından biri de işsiz kalmalarıdır. Turizmdeki mevsimsellik sorunu sebebiyle her sezon sonunda işten çıkarılma kaygısı yaşayan çalışanlar için iş güvencesi konusu bu yüzden son derece önemlidir. Artık yeni bir işe başlayan çalışan maaşından çok sezon sonunda işinden çıkarılıp çıkarılmadığı ile daha çok ilgilenmektedir. Örgüt çalışana başta iyi imkânlar sunacağını vaat etse dahi bir süre sonra işten çıkarılacağını bilen ya da öngören çalışan o işyerinde mutlu olamayacak, örgütü benimseyemeyecek ve stres yaşayacaktır. Tüm bu olumsuzluklar çalışana zarar verirken, işletmeler açısından da durum aynıdır. Mutsuz, stresli, örgütüne bağlılığı olmayan, iş güvencesinden memnun olmayan çalışanın performansı ve verimi de düşük olacak ve bu durum doğrudan çalıştığı kurumun geleceğini etkileyecektir. Tüm bunlar iş güvencesi memnuniyetinin ne denli önem arz ettiğinin göstergesidir. Bundan dolayı otel işletmeleri bağlamında iş güvencesi memnuniyetini ölçmek ve bu memnuniyetin örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkileri ortaya koymak son derece önemlidir.

Araştırma kapsamında iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkileri ve iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini Antalya ilinin Kundu beldesindeki beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları; bu işletmelerdeki 477 çalışan tarafından anket sorularına verilen cevaplardan oluşmaktadır. Araştırmada kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik testlerinde, beş ölçeğin güvenilirlik değerlerinin 0,80'in üzerinde ve yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında iş güvencesi memnuniyetinin belirtilen değişkenlerle ve değişkenlerin birbirleri ile arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki; çalışanların iş güvencesinden memnuniyeti ile iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki; çalışanların iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ve

pozitif yönde bir ilişki; çalışanların iş stresleri ile iş doyumları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki; çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki; çalışanların iş doyumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki ve çalışanların iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Elde edilen bu sonuçlar Dığın'ın (2008) ve Poyraz ve Kama'nın (2008) çalışması ile benzerdir.

Ashford, Lee ve Bobko (1989), algılanan iş güvencesizliği düzeyinin artmasının, yeni bir iş arama eğilimini arttırdığını ileri sürmüşlerdir. Yapmış olduğumuz çalışmada da çalışanların iş güvencesi memnuniyetleri düştükçe işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir. Elde ettiğimiz bu sonuç Ashford, Lee ve Bobko'yu (1989) destekler niteliktedir.

Önder ve Wasti (2002) ve Probst (1998) yaptıkları çalışmalarda iş güvencesinden memnuniyet düzeyi ile stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Buna göre, iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır. Yapmış olduğumuz çalışma sonuçları Önder ve Wasti (2002) ve Probst'u (1998) destekler niteliktedir.

Poyraz ve Kama (2008) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre örgüte olan bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Yapmış olduğumuz çalışmanın sonuçları Poyraz ve Kama (2008)'inki ile karşılaştırıldığında birbirlerine paralel olduğu görülmektedir.

Khatri, Budhwar ve Fern (1999) yaptıkları çalışmada iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre iş doyumunu arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Elde ettiğimiz bu sonuç Khatri, Budhwar ve Fern'i (1999) destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve demografik değişkenlerin değerlerinin işten ayrılma niyetini ne derece yordadığını belirlemek amacıyla oluşturulan ana hipotezimiz lojistik regresyon analizi ile sınanmıştır. Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenlerin tamamının değil belirli bir kısmının işten ayrılma niyetini anlamlı bir biçimde yordadığı görülmüştür. Bu sebeple ana hipotezimiz reddedilmiştir. İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini etkileyebileceği düşünülen değişkenlerin belirlenebilmesi için öncelikle tüm değişkenler analize dahil edilmiş, yapılan analiz sonucunda işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkiye yaratmayanlar analiz dışı bırakılmış ve lojistik regresyon analizi bağımsız değişkenler; iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu (kovaryateler), cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon ve aylık ortalama gelir (nitel değişkenler) değişkenleri ile tekrar yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda model katsayılarının anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin tahminine katkı sağladığı görülmüş; Hosmer Lemeshow testi sonucunda Ki-Kare değeri, 8,309 olarak hesaplanmış, $P=0,404>0,05$ olarak elde edilmiş ve modelin uygun olduğu belirlenmiştir. Lojistik regresyon modelinin sınıflandırma başarısına bakıldığında toplam 339 deneğin %87,6'sının doğru tahmin edildiği görülmektedir. Lojistik regresyon modelindeki bağımlı değişkenle bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ise Cox-Snell'e göre %50 ve Nagelkerke'ye göre %69 olarak bulunmuştur.

Exp(B) değerlerine göre işten ayrılma niyetini en fazla yordayan değişkenlerin başında çalışan pozisyonunda çalışanlar (Exp(B)=18,481), kadın çalışanlar (Exp(B)= 13,087) ve bekâr çalışanlar (Exp(B)= 9,126) yer almaktadır. Exp(B) değerlerine göre; kadın, bekâr ve çalışan pozisyonunda çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek iken; örgütüne bağlı, iş güvencesinden memnun, iş doyumunu olan, evli, ilköğretim mezunu ve 0-1000 TL arası geliri olan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Bu sonuçlar ışığında kadın, çalışan pozisyonunda çalışan ve bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkmasını; daha az sorumluluk sahibi olmaları, toplumda birçok rol üstlenmeleri (annelik, ev işleri gibi) ve bu sebeple toplumdan daha az baskı görmeleri ile yorumlayabiliriz. Ayrıca işletmede üst düzey bir sorumluluğu olmayan kişilerin işlerinden vazgeçmeleri bir yöneticiye göre daha kolaydır. Zaten daha standart bir iş yaptığını düşünen çalışanlar bu fırsatı birçok yerde yakalayabileceklerini düşündükleri için işlerinden daha kolay ayrılabilirler. Ancak iş güvencesinden memnun, örgütüne bağlı ve yaptığı işten doyum alan bir çalışan işinden kolay kolay vazgeçmek istemeyecektir. Bu beklenen bir sonuçtur. Yine evli ve sorumlulukları bekâr bir bireye göre çok daha fazla olan, eğitim seviyesi yüksek olmayan ve böyle bir işi kolay kolay bulamayacağını düşünen, asgari ücret civarında bir aylık gelire sahip olsa da bu şansı her yerde bulamayacağını düşünen çalışanların da işlerinden ayrılma niyetleri düşük çıkmıştır.

Cinsiyet ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile inceleyen bazı çalışmalar, genel olarak, kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli olduklarını göstermiştir (Cotton ve Tuttle, 1986, s.64). Koçoğlu (2013, s.14) yaptığı bir çalışmada, bekâr olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin evlilere oranla anlamlı derecede daha fazla olduğunu saptamıştır. Clark ve Harcourt (2000) ise yaptıkları binomial lojistik regresyon modeli ile Yeni Zelanda'da bir bankada çalışan personelin işten ayrılma eğilimini belirleyen etmenleri araştırmışlardır. Yaptıkları bu çalışmada eğitilmiş çalışanların eğitimsizlere göre istifaya daha çok meyilli olduklarını tespit etmişlerdir. Erbil (2013, s.76) otel işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı tez çalışmasında, çalışanların gelir düzeylerine göre işten ayrılma niyetlerinde farklılıklar tespit etmiştir. Buna göre, gelir düzeyi 1501-2000

TL ve 2001 TL ve üzeri olan çalışanların daha fazla işten ayrılma niyetinde oldukları, 500 TL ve altında gelir düzeyine sahip çalışanların ise daha az işten ayrılma niyetinde oldukları tespit edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalarda ise, mavi yakalı çalışanların iş piyasasında daha az alternatifleri olduğu; dolayısıyla, çalkantılı zamanlarda daha fazla iş güvencesizliği algısı hissettikleri bulunmuştur (Öz, 2008, s.159-160). Poyraz ve Kama (2008, s.159), yaptıkları çalışmada iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki tespit etmiştir. İşcan ve Naktiyok (2004, s.197), yaptıkları çalışmada evli iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu; yönetici pozisyonunda çalışan iş görenlerin ise işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Gül ve diğerleri (2008, s.7), yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında elde ettiğimiz Lojistik Regresyon analizi bulgularının alanyazını da destekler nitelikte olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucunda iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun beklenenin aksine yüksek seviyede olduğu, iş stresi ve işten ayrılma niyetinin ise düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ankete katılanların %67'sinin devamlı olarak istihdam edilmekte olması, %53'ünün 1 ile 5 yıl aralığında ve %14'ünün ise 6 yılı aşkın süredir aynı işletmede çalışıyor olması nedeniyle böyle bir sonuca ulaşıldığı düşünülmektedir. Global çapta büyük ekonomik sorunların yaşandığı, işsizliğin arttığı bir dönemde böylesine pozitif bir tablo sevindiricidir. Özellikle turizm gibi kırılgan ve mevsimsellik gibi bir soruna da sahip bir sektörde çalışanların çoğunun ortaya koyduğu bu umut verici tablo bölgedeki işletmelerin tamamının 5 yıldızlı olması ve profesyonel kişiler tarafından yönetiliyor olması ile de açıklanabilir. Ancak bu sonucu tüm turizm işletmelerine genellemek mümkün değildir. Araştırma sonuçları yalnızca araştırma kapsamındaki örgütlerle sınırlıdır.

Çalışanların iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmak için kurulan hipotezlerin test edilmesi neticesinde; çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli ve aylık gelire göre farklılaştığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş; çalışılan departman, yaş, çalışılan pozisyon, işletmede bulunma süresi ve günlük çalışma saatine göre ise farklılaşmadığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiş; çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaş, eğitim durumu, çalışılan departman, işletmede bulunma süresi, aylık gelir, çalışılan pozisyon ve günlük ortalama çalışma saati değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş; medeni durum,

cinsiyet ve çalışma şekli değişkenine göre ise farklılaşmadığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiş; çalışanların iş stresi düzeylerinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma şekli, çalışılan pozisyon ve günlük ortalama çalışma saati değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş; medeni durum, çalışılan departman ve işletmede bulunma süresi değişkenine göre ise farklılaşmadığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiş; çalışanların iş doyumlarının işletmede bulunma süresi, aylık gelir ve çalışma saati değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş; medeni durum, yaş, cinsiyet, çalışma şekli, çalışılan pozisyon, eğitim durumu ve çalışılan departman değişkenlerine göre ise farklılaşmadığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiş; çalışanlar işten ayrılma niyetlerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, işletmede bulunma süresi, aylık gelir, çalışma şekli ve günlük ortalama çalışma süresi değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler kabul edilmiş; cinsiyet ve çalışılan pozisyon değişkenlerine göre ise farklılaşmadığı tespit edilmiş ve bu yönde oluşturulan hipotezler reddedilmiştir.

Yapmış olduğumuz çalışmada iş güvencesinden memnuniyet ile eğitim düzeyi arasında yüksek eğitim sahiplerinin iş alternatiflerinin daha fazla olması sebebiyle pozitif bir ilişki öngörülmüş ve araştırma sonucunda pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani eğitim düzeyi arttıkça iş güvencesi memnuniyeti de artmaktadır. Önder ve Wasti (2002) ise yaptıkları çalışmada aynı sonucu öngörmüş ancak negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

De Witte'ye (1999) göre, işsizlik 30 yaş altı ve 50 yaş üstü gruplar için, 30-50 yaş arası gruba göre daha az problemlili olabilir. Bunun nedeni, 30 yaş altı grubun daha az yükümlülüklerinin bulunması (ailevi ve parasal) ve yeni iş bulma olanaklarının daha geniş olmasıdır. 50 yaş ve üzerindeki çalışanların ise kendilerini hazırlayabilecekleri yeni bir rolleri bulunmaktadır: emeklilik (Önder ve Wasti, 2002, s.15). Önder ve Wasti'nin (2002) yaptıkları çalışmada De Witte (1999)'un hipotezini destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir. İş güvencesinden en az memnun grup 30-45 yaş arası grup bulunmuştur. Yapmış olduğumuz çalışmada ise iş güvencesinden memnuniyet ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

De Witte (1999) kadınların işsizlik deneyimlerinin erkeklerinkilerden daha az sorunlu olabileceğini öne sürmektedir. Kadınlara biçilen toplumsal rollerin (örneğin, çalışmak ve para kazanmanın değil de, ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmenin kadının temel rolü olarak algılanıyor olmasının) iş güvencesinin olmamasını kadınlar için erkeklere kıyasla daha az önemli kılabilceği, çünkü kadınlar çalışmasalar da önemli ailevi roller üstlenebilecekleri

belirtilmektedir (Önder ve Wasti, 2002, s.14). Çalışmamızdan elde ettiğimiz sonuçlara bakıldığında erkeklerin iş güvencelerinden memnuniyetleri kadınlara göre daha yüksektir ve bu sonuç De Witte'yi (1999) destekler niteliktedir.

Bu hipotezler çalışanların örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarının öznel olduğu, demografik özelliklerinden etkilenebileceği ve kişiden kişiye farklılık gösterebileceği düşüncesiyle oluşturulmuştur. Daha sağlıklı sonuçlara ulaşılabilmesi için benzer çalışmaların daha farklı sektörlerde ve daha büyük örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında bir işletme için en önemli kaynak niteliğindeki insan kaynağının işletme çıkarları yönünde en iyi şekilde değerlendirilebilmesi için araştırma kapsamında incelediğimiz değişkenlerin ne denli önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir çalışan iş güvencesinden memnun olduğu takdirde işletme içerisinde daha az stres çalışmakta, işinden daha çok doyum almakta, örgütüyle arasında bir bağ kurmakta ve buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetinde olmamaktadır. Çalışanlar her işletme için çok önemlidir. Ancak turizm gibi emek yoğun, insan ilişkilerinin son derece önemli olduğu sektörler için çalışanlar ayrı bir öneme sahip olmalıdır. Çünkü insanlar dinlenmek, eğlenmek, iyi vakit geçirmek ya da iş maksadıyla gittikleri otel işletmelerinde güler yüzlü, pozitif, çözüm üreten, dinamik çalışanlarla karşılaşmak istemektedirler. Özellikle müşteri sadakati sağlayabilen, kendine has müşteri portföyü oluşturabilmiş otel işletmeleri için çalışanlarını memnun etmek ve işten ayrılma niyetlerini minimuma düşürmek başarıya ulaşmalarına katkı sağlayacaktır. İş gören devir hızının yüksek olduğu yani işten ayrılmaların çok olduğu otel işletmelerinde istenen verim ve performansın sağlanması oldukça güçtür. Kişiler iş güvencelerinden memnun olmadıkları bir işletmede kendilerini güvende hissedemeyecek bu da örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarını etkileyecektir.

Bu araştırmanın sonuçları gerek iş güvencesi ve ilgili değişkenlerle ilgili konularda araştırma yapan bilim insanları açısından gerekse de sektör yöneticileri açısından önemli bilgiler sağlamaktadır. Araştırmanın sonucundan çıkan önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Araştırma sonuçları iş güvencesi memnuniyeti ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmak, iş streslerini ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak isteyen işverenlerin çalışanların iş güvencesi memnuniyetlerini artırmaları gerekmektedir. Çalışanlar iş güvencelerinden memnun olduklarında örgüte olan bağlılıkları ve yaptıkları işten doyumları artmakta; iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

- Araştırma sonuçları; çalışanların gelir seviyesi arttıkça iş güvencesi memnuniyeti, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının arttığını; iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin düştüğünü göstermektedir. Buradan ücret beklentisinin çalışanların tutum ve davranışlarında ne denli etkili olduğunu görmek mümkündür. Çalışanlar için bu denli önemli olan bir konunun işverenler ve yöneticiler tarafından dikkate alınması gerekmektedir.
- Araştırma sonuçları; devamlı kadroda çalışanların iş güvencesi memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının geçici kadroda çalışanlara kıyasla daha yüksek; iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin ise daha düşük olduğunu göstermiştir. Turizm sektöründe çalışanlarının en büyük kaygılarından biri kadroda kalamama ve sezon sonunda işsiz kalma ihtimalleridir. Bu kaygılar çalışanların işyerindeki tutum ve davranışlarına yansımakta ve dolaylı olarak işletmeye zarar vermektedir.
- Araştırma sonuçları; çalışanların işletmede bulunma süreleri arttıkça doyum ve bağlılıklarının arttığını; stres ve işten ayrılma niyetlerinin ise düştüğünü göstermiştir. Uzun süre aynı işletmede çalışanlar örgütleri ile daha güçlü bağ kurabilmekte ve yaptığı işten daha çok doyum almakta ve bunlara bağlı olarak daha az stresle çalışmakta ve daha az işten ayrılmaya niyetli olmaktadır. Çalışanların bağlılığını ve doyumunu arttırmak; streslerini ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak isteyen işverenlerin bu sonuçları dikkatle değerlendirmesi gerekir.

Tez çalışması çerçevesinde yönetilen araştırma ile ilerdeki araştırmalar için bir takım öneriler bulunmayı sağlayacak içgörüler de elde edilmiş durumdadır. Bu önerileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Araştırma zaman ve maddi sebepler sebebiyle yalnızca belli bir bölgede ve tek bir sektör çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Konu ile alakalı olarak yapılacak bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerin karşılaştırılarak incelenmesi önerilebilir.
- Araştırma verileri anket yolu ile elde edilmiştir. Özellikle son yıllarda bireyler anket doldurma işlemini özensiz şekilde yapabilmektedirler. Bunlar göz önünde tutulduğunda araştırma sonuçlarının doğruluğu için gelecekte bu gibi çalışmalar yapılırken görüşme, gözlem vb. gibi nitel araştırma yöntemlerinin de tercih edilmesi önerilebilir.
- Araştırma kapsamında veri elde edilen 477 çalışanın büyük bir kısmını (442 kişi) çalışan pozisyonundakiler, diğer kısmını (35 kişi) yöneticiler oluşturmaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda daha fazla yöneticiye ulaşılmasının araştırma sonuçlarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

- İşten çıkarmalar giderek yaygınlaşmaktadır. Bu sebeple, işten çıkarılmaktan kurtulanların bundan nasıl etkilendiği, iş güvencesizliği deneyiminin ve algısının çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını ve aile mutluluğunu nasıl etkilediği ile ilgili daha çok araştırma yapılabilir.
- Ölçek küçülten örgütlerdeki iş güvencesi algısı işten çıkartılmış çalışanların tutumlarıyla, ölçek küçültmeyen örgütlerdeki çalışanların tutumlarını karşılaştıran neredeyse hiçbir araştırma bulunmamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalara davranışsal ve örgütsel sonuçlar dahil edilebilir.
- Ulusal kültürün çalışanların iş güvencesi algılamalarındaki rolü araştırılabilir. Konu ile alakalı olarak yapılacak bundan sonraki çalışmalarda farklı ülkelerdeki işletmelerin çalışanları üzerinde araştırma yapılabilir.
- Çalışanların kişilik tiplerinin iş güvencesi algılamalarında ne gibi etkiler yarattığı araştırılabilir.
- Gelecekte yapılacak araştırmalarda iş güvencesi memnuniyeti ile ilişkili olarak örgütsel vatandaşlık davranış ve çalışan performansı da incelenebilir.
- İşsizlik ve iş güvencesizliği genellikle ekonomik bir sorun olarak görülmüş, yol açtığı bireysel dram ve yıktığı hayatlar gazetelerde haber olmanın ötesine geçememiştir. Türkiye’de işsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve ailesi üzerindeki psikolojik ve fiziksel etkileriyle, bunların çalışma hayatına yansımaları geniş bir örneklem üzerinde derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aarabi, M.S., Subramaniam, I.D. ve Akeel, A.B.A.A.B. (2013). "Relationship Between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry", *Asian Social Science*, 9(9): 301-310.
- Agresti, A. (1996). *An Introduction to Categorical Data Analysis*, John Wiley and Sons. Inc.
- Ağer, İ. (2006). *Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi*, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçümü ve Denetimi*, 6. Baskı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, Ankara.
- Akbaba, A. (2007). *Turizm Endüstrisinde Hizmet Kavramı*, Editörler: Şevkinaz Gümüsoğlu ve diğerleri, Detay Yayıncılık. Ankara.
- Akı, E., Altıntaş, H. O. ve Bahçivancılar, İ. (2005). *Uygulamada İş Güvencesi*, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi:52, Birinci Baskı, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4): 1-25.
- Akpan, C.P. (2013). "Job Security And Job Satisfaction As Determinants Of Organizational Commitment Among University Teachers In Cross River State, Nigeria", *British Journal of Education*, 1(2): 82-93.
- Akpınar, B. (2013). "Öğretmen Adaylarının Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Analizi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21: 229-241.
- Akşit Aşık, N. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51
- Aktay, N. (2003). "4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler", *Kamu-İş*, 7(2).
- Aktuğ, S. S. (2009). "İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İzmir.
- Aktuğ, S.S. (2010). *İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi*, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- Akyiğit E. (2007). *Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Albayrak A.S., (2006). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

- Alpagut G. (2002). Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul.
- Alpagut, G. (2005). İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Sistemine Genel Bakış, III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul.
- Alper, Y. ve Kaya, P.A. (1995). ILO ve Uluslararası Çalışma Standartları, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Al-Qtaibi, A., (1993), “ The Effect of Organizational Commitment And Personal Factors on Job Performance of Kuwaiti And Arab Work Force In The Government Sector In The State of Kuwait”, Arab Journal for Administrative Sciences, 11(1): 109-134.
- Altuğ, D. (1997). Örgütsel Davranış, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara.
- Anderson, C. J. ve Pontusson, J.(2007). “Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries”, European Journal of Political Research, 46: 211–235.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989), “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test”, Academy of Management Journal, 32(4): 803-829.
- Avrupa Komisyonu, 2006. Yeşil Belge: 21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF> (27.08.2014).
- Ay, Ş. (2007). “İnsan Kaynakları ve Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydemir, M. (2001). Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları, İstanbul.
- Azıklı, Ö. (2011), “Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1): 30-44.
- Bahar, O. (2006). “Turizm Sektörünün Türkiye’nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı”, Yönetim ve Ekonomi, 13(2): 137-149.

- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23: 35-59.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2013). “The Relationship between Employees’ Income Level and Employee Job Satisfaction: An Empirical Study”, International Journal of Business and Social Science, 4(7): 18-25.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1995). Stres ve Başa çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, 14.Basım, İstanbul.
- Barlett, K.R. (1999). “The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field”, The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana, Baykara, B. (2003). “İş Güvencesi Yasası ve Getirdikleri”, Yaklaşım Dergisi, 123.
- Bayık, A., Altuğ Özsoy, S., Ardahan, M., Özkahraman, Ş. ve Başalan İz, F. (2009). “Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumlar”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 9(2): 1-12.
- Bilgin, N. (1995). Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar, Sistem Yayıncılık.
- Bilgili, A. (2005). İş Güvencesi Hukuku, Karahan Kitabevi, 2.Basım, Adana.
- Bingöl, D. (1997), Personel Yönetimi, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Bingöl, D. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Birdir, K. (2000). “Türkiye’de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 11: 142-148.
- Blomeyer, W. (1985). “Alman Hukukunda Feshe Karşı Korumanın Sosyal ve Ekonomik Önemi”, Almanya’da ve Türkiye’de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması, BASİSEN Yayını, İstanbul.
- Bosman, J., Buitendach, J. H. ve Rothmann, S. (2005). “Work Locus of Control and Dispositional Optimism as Antecedents to Job Insecurity”, Journal of Industrial Psychology, 31(4): 17-23.
- Bosman, J., Buitendach, J.H. ve Laba, K. (2005). “Job Insecurity, Burnout and Organisational Commitment Among Employees of A Financial Institution in Gauteng”, SA Journal of Industrial Psychology, 31(4): 32-40.

- Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergör, A., Akdavar, Y. ve Witte, H.D. (2008). "Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety And Depression in Nurses", *Industrial Health*, 46: 613–619.
- Burgard, S.A., Brand, J.E. ve House, J.S. (2008). "Perceived Job Insecurity and Worker Health in The United States", <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/701.pdf> (erişim tarihi: 10.11.2014).
- Büyükbaş H. ve Ören K. (2005): "Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2005, Sayı: 13, s. 103-121, ISSN 1302-1796.
- Büyüksulu, A.R. (2008). "Güncel Tartışma: İş Kanunu ve İş Güvencesi Yeni Bir 'Sosyal Düzen' Mi Yoksa 'Sosyal Kaos' Mu?", (Çevrimiçi) www.tisk.org.tr, 5 Mart 2008.
- Cam, E. (2004). "Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins ve J. Klesh (1983), "Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices," *Assessing The Attitudes And Perception Of Organizational Members*, Derl.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann, John Wiley & Sons, New York.
- Centel, T. (2000). "Türkiye'de Çağdaş Bir Çalışma Mevzuatı", *Mercek, MESS*, 5(20).
- Chang, C.P. ve Chang, W.C. (2008). "Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2): 161-172.
- Cheng, Y., Chen, C.W., Chen, C.J. ve Chiang, T.L. (2005). "Job Insecurity and It's Association with Health Among Employees in the Taiwanese General Population", *Social Science & Medicine*, 61: 41-52.
- Cheng, G.H.L. ve Chan, D.K.S. (2008). "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review", *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 272-303.
- Chirumbolo, A. ve Areni, A. (2005). "The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4): 65-71.
- Cılga E. (2003). "İş Yaşamının Değişen Kuralları ve MESS Akıllı Kitap-İş Güvencesi", *Mercek*, 29: 96-102.
- Clark R.P. ve Harcourt M. (2000). "The Determinants of Employee Turnover Behaviour: New Evidence from a New Zealand Bank", *Research and Practice in Human Resource Management*, 8(2): 61-71.

- Clark, L.Y. (2005). "Moderators of the effects of perceived job security: A Comparison of Temporary and Permanent Employees", Queensland University of Technology, Queensland, Australia.
- Cole, R.G. (1987). "The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research" *The Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Cribbin, J.J. (1972). *Effective Managerial Leadership*, American Management Association, New York.
- Cropanzano, R., J.C. Howes, A. A. Grandey ve P. Toth (1997), "The Relationship of Organizational Politics And Support To Work Behaviors, Attitudes, And Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Cuyper, N., Oettel, C.B., Berntson, E., Witte, H. ve Alarco, B. (2008). "Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity", *Applied Psychology: An International Review*, 57: 488-509.
- Çağlar, F.(2010), "İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2007). "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, 1: 117-140, <http://www.calismatoplum.org/sayi12/Cakir.pdf> (05.04.2014).
- Çelik, N. (2003). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 16. Basım, Beta Basım, İstanbul.
- Çelik, A. (2004). "Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar Toplu İşçi Hakları ve Türkiye'nin Uyum Sorunları", *Hukuk ve Adalet Dergisi*, 3.
- Çelik, A. (2006). "İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa", www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (19.02.2006).
- Çelik, N. (2006). *İş Hukuku Dersleri*, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- Çelik, N. (2008). *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2010). "Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3): 1357-1407.
- Çolak, C., Çolak M.C. ve Orman, M.N. (2007), "Koroner Arter Hastalığının Tahmininde Lojistik Regresyon Modeli Seçim Yöntemlerinin Karşılaştırılması" *Anadolu Kardiyoloji Dergisi*, 7.

- Daloğlu, M. (2002). “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İş gücü Devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dasgupta, S. (2001). “Employment Security: Conceptual and Statistical Issues, International Labour Organization”, Geneva.
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı, Çeviren: Kemal Tosun, 5.baskı, İstanbul.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. ve Scheck, C. L. (1991). “Developing And Testing A Model Of Survivor Responses to Layoffs”. *Journal of Vocational Behavior*, 38: 302–317.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. ve Scheck, C. L. (1997). “A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions”, *Journal of Organizational Behavior*, 18: 323-349.
- DeCenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (1996), “Human Resource Management”, 5. Ed., John Wiley & Sons.
- Dede, Y. ve Yaman, S. (2008). “Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyon Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 2(1): 19-37.
- Dekker, S.W.A. ve Schaufeli, W.B. (1995). “The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study”, *Australian Psychologist*, 30(1): 57-63.
- Demir, F. (1999). İş Güvencesi Hukuku, 2. Baskı, Barış Yayınları, İzmir.
- De Witte, H. (1999). “Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues”, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 8(2): 155-177.
- De Witte, H. (2005). “Job Insecurity: Review of The International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4): 1-6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). “Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being”, *International Studies of Management & Organization*. 40(1): 40-56.
- Dığın, Ö. (2008). “İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Edirne.
- Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2009). “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 106-112.

- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). “İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(3): 20-27.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Egemen, E. (2000). “Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Ücretsiz Yayını, 38: 645-660, Ankara. <http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarmağan.pdf> (02.05.2014).
- Egemen, E. (2003). Türk Hukuku’nda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Ekonomi, M. (1985). Türkiye’de Feshe Karşı Korunmanın Kanun Yolu İle Düzenlenmesinin Sosyal ve İktisadi Sonuçları, Almanya’da ve Türkiye’de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması, BASİSEN Yayını, İstanbul.
- Ekonomi, M. (1986). İşçi Çıkarma Yasağının Kalkması ve Beklentiler, Sendikal Meseleler, Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı Yayını, İstanbul.
- Ekonomi, M. (1997). Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, 3-4 Nisan 1997, Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Ekonomi, M. (2003). İşsizliğin Önlenmesi ve Telafisinde İş Hukuku Kurumları: İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- Ensari, M. S. (2004). “İnsan Kaynakları Açısından İş Güvencesi ve Türkiye’ye Ait Uygulamanın Değerlendirilmesi”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Erbil, B. (2013). “Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 32(1), İstanbul.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S. ve Süt, N. (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 447-461.

- Erdut, T. (2004). Yaşam Boyu Sosyal Koruma İçin İş ve Gelir Güvencesi, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, DİSK Yayını, Ankara.
- Erdut, T. (2005). “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, Çalışma ve Toplum, 3: 11-49, <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%201.pdf> (03.05.2014).
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A.B. (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 271-288.
- Ergenç, A. (1982). “İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti, Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”, Yönetim Psikolojisi Ulusal Sempozyumu (II, 16-19, 11-1991), TODAİE Yayınları, 201: 309-340, Ankara.
- Ertan, S. (2005). “4857 Sayılı İş Yasası ve Uygulamada İş Güvencesi”, Genel-İş Emek Araştırma Dergisi, 1: 137-156, www.genel-is.org.tr/upresimler/yayinlar/gead/gead05-1-10.doc (05.04.2014).
- Erserim, A. (2011). “Yönetim Muhasebesi Aracı Olarak Çok Boyutlu Performans Değerleme ve Örgüt Yapısı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi, 3(1): 22-33.
- Eyrenci, Ö. Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006). Bireysel İş Hukuku, İkinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Fang, Y. (2001). “Turnover Propensity and Its Causes Among Singapore Nurses: An Empirical Study”, International Journal of Human Resource Management, 12: 859-877.
- Ferrie J.E., Shipley M.J., Marmot M. G., Martikainen P., Stansfeld S.A. ve Smith G.V. (2001), “Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward An Explanation of Associations With Health”, Journal of Occupational Health Psychology, 6(1): 26-42.
- Fındıkcı, İ. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Furnham, A. (2000). “Work in 2020: Prognostications about the World of Work, 20 Years into the Millennium”, Journal of Managerial Psychology, 15(3): 242-254.
- Gaertner, S. (1999). “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, Human Resource Management Review, 9(4): 479-493.
- Gaunt, R. ve Benjamin, O. (2007). “Job Insecurity, Stres and Gender-The Moderating Role of Gender Ideology, Community, Work and Family”, 10(3): 341-355.
- Geary, J.F. (1992). “Employment Flexibility and Human Resource Management: The Case of Three American Electronic Plants”. Work, Employment, & Society, 6: 251-270.
- Genel-İş Sendikası (1993). ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İş Güvencesi, Ankara.

- Gezegen, S. (2010), “İş Güvencesizliği Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Bir Mobilya İşletmesinde Alan Araştırması”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Girginer, N. ve Cankuş B. (2008). “Tramvay Yolcu Memnuniyetinin Lojistik Regresyon Analiziyle Ölçülmesi: Estram Örneği”, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 15(1): 182-193.
- Gosalinda, S. (2005). “Job Insecurity, Union Participation and Need For (New) Union Services”, Hans De Witte(Ed.), Job Insecurity, Union Involment and Union Activism, Hampshire: Ashgate, 2005, s.94
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, Academy of Management Review, 9(3): 438-448.
- Gujarati, D.N. (1999). Temel ekonometri. (Çev. Ü. Şenesen ve G.G: Şenesen), Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Güçlü, H. (2006). “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin ÖrgütselBağlılık Üzerindeki Etkisi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, 15: 1-11.
- Gül, S. (2011). “İş Güvencesi Düzenlemeleri Ve Emek Talebine Etkileri”, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güzel, A. (1992). “Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Çimento İşveren Dergisi, 6(1).
- Güzel, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul,
- Güzel, A. (2005). “İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare İlkesinin Gözetilmesi, Karar İncelemesi,” Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 4.
- Grandey, A.A. ve Cropanzano, R. (1998). “The Conversation of Resources Model Applied To Work-Family Conflict And Strain”, Journal of Vocational Behavior, 54: 350-370.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). “Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, Academy of Management Review, 9: 438-448.

- Gupta, O.P. (1982). *Commitment to Work of Industrial Workers*, Concept Publishing Company, New Delhi.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, N. ve van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, Sage Publications, London.
- Heaney, C.A., Israel, B.A., and House, J.S. (1994). "Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health", *Social Science and Medicine*, 38: 1431-1437.
- Hedge, J.W. ve Borman, W.C. (2012). *The Oxford Handbook of Work and Aging*, Oxford University Press, Inc. New York.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). "A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 179-195.
- Hellgren, J. ve Sverke, M. (2003). "Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modeling", *Journal of Organizational Behaviour*, 24: 215-236.
- Hesselink D.J. ve Van Vuuren, T. (1999). "Job Flexibility And Job Insecurity: The Dutch Case", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 273-293.
- Hotamışlı, M. ve Şenol, F. (2010). "Turizm Sektöründe İş Güvencesi Algısı: Dört Ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1): 163-186.
- House, R.J. ve Rizzo, J. R. (1972). "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior", *Organizational Behavior And Human Performance*, 7: 467-505.
- Huang, G.H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. ve Ren, X. (2010). "Affective job insecurity. A Mediator Of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships", *International Studies of Management and Organizations*, 40(1): 20-39.
- Huang, G.H., Niu, X., Lee, C. ve Ashford, S. (2012). "Differentiating Cognitive and Affective Job Insecurity: Antecedents and Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, 33: 752-769.
- Huselid, M.A. ve Day, N.E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis," *Journal of Applied Psychology*, 76(3): 380- 391.
- İçöz, Y. (2004). "Verimlilik", *Tarımsal Ekonomi Araştırma Enstitüsü Dergisi*, 5.
- İsaoğlu, F.G. (2004). "Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi", *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.

- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59(1): 181-201.
- Ito, J.K. ve Brotheridge, C.M. (2007). “Exploring the Predictors and Consequences of Job Insecurity’s Components”, *Journal of Managerial Psychology*, 22(1): 40-64.
- Iverson, R.D. (1996). “Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment”, *International Journal of Human Resource Management*, 7(1): 122-149.
- Jacobson, D. (1985). “Determinants of “Job at Risk” Behaviour, Paper Presented at The West European Conference on The Psychology of Work and Organization, Aachen, Federal Republic of Germany.
- Jacobson, D. (1991). “The Conceptual Approach to The Job Insecurity”, *Job Insecurity: Coping With Jobs At Risk*. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.
- Jacobson, D. ve Boyy, J. (1991). “Mapping The Context”, Jean Heartley, Dan Jacobson, Bert Klendarmans, Tinka Van Vuuren (Ed.), *Job Insecurity: Coping With Job at Risk*, London: Sage Publication: 1-22.
- Jacobson, D. (1995). “Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of The 90s”, *The International Executive*, 37(3).
- Javiller, J. C. (1999). *Droit du Travail*, 6ieme édition, L.G.D.J., Paris.
- Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, John Wiley & Sons, New York.
- Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. ve Siegrist, J. (2000). “Job Strain Effort-Reward Imbalanceand Employee Well-Being: A Large Scale Cross-Sectional Study”, *Social Science & Medicine*, 50: 1317-1327.
- Kaçan, A. S.(2009). “Türkiye’de İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri: Bir Alan Araştırması”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi* (Çev: H. Can, Y. Bayar) TODAİE 167, Ankara.
- Kaya, P. A. (2002). “Türkiye’de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler,” *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*

- Dergisi, ISSN 1303-2860, 4(2)
<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=61&cilt=4&sayi=2&yil=2002> (17.04.2014).
- Ketchand, A.A. ve Strewser, J.R. (1998). "The Existence of Ultiple Measures of Organizational Commitment And Experience Related Differences in A Public Accounting Setting", *Behavioral Research In Accounting*, 110: 109-137.
- Keser, A. (2005). "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49: 361-377, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/469/45> (18.02.2014).
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Khatri, N., Budhwar, P. ve Fern, C. T. (1999), "Employee Turnover: Bad Attitude or PoorManagement", http://www.researchgate.net/publication/27635711_Employee_turnover__bad_attitude_or_poor_management (10.09.2014)
- Kıdak, L.B. (2011). "Örgüt İçi Stres Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Eğitim Dış Hastanesinde Çalışan Dış Hekimleri Üzerine Bir Uygulama", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(555): 35-48.
- Kılıç, B. ve Eleren, A. (2009). "Turizm Sektöründe Hizmet Kalitesi Ölçümü Üzerine Bir Literatür Araştırması", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1): 91-118.
- Kılıç, Y. (2014). "Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsangücü Planlaması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 419- 436.
- Kim, T.H. ve Chang, K.R. (2007). "Interactional Effects of Occupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Tiomover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors", *International Journal of Applied Sports Sciences*, 19(2): 63-79.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. ve Happonen, M. (1999). "Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8: 243-260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. ve Happonen, M. (2000). "Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459.
- Kinnunen, U., Feldt, T. ve Mauno, S. (2003). "Job Insecurity and Self-Esteem: Evidence From Cross-Lagged Relations in a 1 Year Longitudinal Sample, *Personality and Individual Differences*, 35: 617-632.

- Klandermans, B., Van Vuuren, T. ve Jacobson, D. (1991). "Employees And Job Insecurity", Job Insecurity Coping With Jobs At Risk, Editörler: J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. V. Vuuren, Sage Publications, London.
- Koç, Y. (2000). Dünyada İş Güvencesi, Türk-İş Eğitim Yayınları, 50, Başak Matbaası, Ankara.
- Koç, M. (2004a). "İş Güvencesi Kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan ve Feshin Sonuçlarını Hafifleten İş Güvencesi Düzenlemeleri," Sosyal Güvenlik Dergisi, 23(64).
- Koç, Y. (2004b). "Avrupa Birliği ve İşçi Hakları", Yol-İş Dergisi, <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1325444168a.pdf>
- Koç, M. (2005). Tüm Yönleriyle İş Güvencesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Koçel, T. (1999). İşletme Yöneticiliği, 7. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Koçoğlu, M. (2013). "Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma", Akademik Bakış Dergisi, 35: 1-20.
- Koray, M. (2000). Sosyal Politika, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayını, Bursa.
- Koustelios, A.D. (2001). "Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers", The International Journal of Educational Management, 15(7).
- Koyuncu, M. ve Şenses, F. (2004). "Kısa Dönem Krizlerin Sosyo-Ekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin Deneyimleri", Çalışma ve Toplum, 3: 11-52.
- Köstekli, Ş.İ. (2000). "AB'ne Giriş Sürecinde AB'nde ve Türkiye'de İş Güvencesi", Türk-İŞ Dergi.
- Köstekli, Ş.İ. (2009). Küresel Kriz ve Türk Sanayi İçin Esneklik Güvence Dengesi Açılımı, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, 2009/14 Araştırma Şubesi, 1. Baskı, İstanbul.
- Kurt, R. (2010). "Devamsızlık Yapan İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi", Mali Çözüm, 235-246.
- Kutal, M. (1993). İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara.
- Kutal, M. (2002). İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul.
- Kutal, M. (2003). "İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı", Mercek, MESS, 30.
- Kuyaksil, A. (2008). "Kabulünün 54. Yılında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Öncesi, Muhtevası ve Etkileri)", Türk İdare Dergisi, 230-247.

- Kümbül Güler, B. (2005). “İşsizlik ve Yarattığı Psikososyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi Dergisi, 55(1): 373-394.
- Laine, M., van der Heijden, B.I.J.M., Wickström, G., Hasselhorn, H.M. ve Tackenberg, P. (2009). “Job Insecurity and Intent to Leave the Nursing Profession in Europe, The International Journal of Human Resource Management, 20(2): 420-438. DOI: 10.1080/09585190802673486.
- Lale, S. (2010). “İş Güvencesinin Kapsamı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Mali Çözüm, 98.
- Lambert, S.J. (1991). “The Combined Effects of Job And Family Characteristics on Job Satisfaction, Job Involvement And Intrinsic Motivation of Men And Women Workers”, Journal of Organizational Behaviour, 12(4): 341-563.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, A. ve Lubbock, S.M. (2001). “The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers”, Social Science Journal, 38(2): 233-251.
- Lau, B. ve Knardahl, S. (2008). “Perceived Job Insecurity, Job Predictability, Personality, and Health“, JOEM, 50: 172-181.
- Lee Y.P. ve Kleiner, B. (2005). “How to Use Humour for Stress Management”, Management Research News, 28(11/12).
- Levanoni, E. ve Sales, C.A. (1990). “Differences in Job Attitudes between Full-Time and Part-Time Canadian Employees”, Journal of Social Psychology, 130(2): 231-237. DOI: 10.1080/00224545.1990.9924573
- Lim, V. (1996). “Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non-Work-Based Social Support”, Human Relations, 49(2): 171-194.
- Loseby, P. (1992). “Employment Security”, Balancing and Economic Consideration, Quarum Books, London.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). Çalışma İktisadı, Der Yayınları, İstanbul.
- Lu, H., While, A. E. ve Barriball, K. L. (2007). “A model of Job Satisfaction of Nurses: A Reflection of Nurses’ Working Lives In Mainland China”, Journal of Advanced Nursing, 58(5):468–479.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior, 6. Edition, McGraw-Hill Inc.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). “A Review of Meta Analysis of The Antecedents, Correlates And Consequences of Organizational Commitment”, Psychology Bulletin, 108: 951-995.

- Mauno, S. ve Kinnunen, U. (2002). "Perceived Job Insecurity Among Dual-Earner Couples: Do Its Antecedents Vary According to Gender, Economic Sector and the Measure Used?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3): 295-314.
- Mimaroglu, H. (2008), □Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial/Organizational Psychology*, McGraw Hill.
- Moch, M. (1979). "Job Security and Employee Absenteeism: An Empirical Analysis", *Faculty Working Papers, College of Commerce and Business Administration University of Illinois at Urbana-Champaign, Illinois, USA*.
- Morhead, G. ve Griffin, R.W. (1996). *Organizational Behavior Managing People And Organizations*, Five Edition, Houghton Mifflin Comp. Boston.
- Modway, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Narter, S. (2012). "Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Netemeyer, R.G., Johnston, M. ve Burton, S. (1990). "Analysis of Role Conflict And Role Ambiguity in A Structural Equations Framework", *Journal of Applied Psychology*, 75(2): 148-158.
- Netemeyer, R.G., Burton, S. ve Johnston, M. (1995). "A Nested Comparison of Four Models of The Consequences of Role Perception Variables," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61(1): 77-93.
- Nielsen, A.K.L. (2008). "Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1330-1348.
- Nooney, J.G. (2005). "Religion, Stress, And Mental Health in Adolescence: Findings From Add Health", *Review of Religious Research*, 46: 341-354.
- Ojedokun, A.O. (2008). "Perceived Job Insecurity, Job Satisfaction and Intention to Quit Among Employees of Selected Banks in Nigeria", *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 11(1-2): 204-219.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.

- Optur, E.G. (2005). “4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi”, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul. http://research.sabanciuniv.edu/11270/1/Onder%2526Wasti%252C_YAD%252C2002.pdf, (20.02.2014)
- Örücü, E. ve Füsün, E. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(14): 141-166.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23): 335-358.
- Öz, G.İ. (2008). “Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı İle İlişkisi”, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, 149-176.
- Özaman Boya, F. ve Demiral, Y. (2006). “İş Güvencesizliği ve Sağlık Araştırmaları”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 27.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1): 251-281.
- Özdamar, K. (2002). “Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi”. Cilt 1, 2.Baskı, Kaan Kitabevi, 475-477 Eskişehir.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, E.A., Tekçe, E.A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). “Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 10(2): 125-138.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006). “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, Yönetim ve Ekonomi, 13(2): 78-96.
- Özyaman, F. B. (2007). “Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

- Palmer, M.J. (1993). "How to Plan and Conduct Productive Performance Appraisals – Performans Değerlendirme", (Çeviren: Doğan Şahiner), Rota Yayın Yapım Tic. Ltd. Şti. İstanbul.
- Parker, S.K., Chmiel, N. ve Wall, T.D. (1997). "Work Characteristics and Employee Well-Being within a Context of Strategic Downsizing, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4: 289-303.
- Pearce, J.L. (1998). "Job Insecurity Is Important, But Not For The Reasons You 396 RESEARCH REPORTS Might Think: The Example of Contingent Workers". *Trends in Organizational Behavior*, 5: 31–46.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. ve Boulian, P. (1973). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Poon, J.M.L. (2004). "Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction And Turnover Intention", *Personel Review*, 33(3).
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(2): 143-164.
- Preis, U. (1997). *Almanya'da İşçinin Feshe Karşı Korunması, Almanya ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, Alkım Yayınevi, İstanbul.
- Probst, T.M. (2002). *The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, And Organizational Withdrawal Behaviors*. In J.M. Brett, F. Drasgow (Eds.), *The Psychology of Work: Theoretically Based Empirical Research*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 141-168.
- Probst, T.M. (2003). "Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach", *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 76: 451-467.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B. ve Glassman, M. (1992). "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, 45(8): 859-873.
- Ramsey, J., Punnett, B. J. ve Greenidge, D. (2008). "A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados", *Human Resource Management Journal*, 18(2): 97–117.
- Resmi Gazete (RG.) 15 Ağustos 2002, sayı 24847.
- Rizvi, L. ve Siddiqui, K. A. (2012). "Examining the Impact of Job Security, Organizational Climate and Engagement on Motivation Level of Employees at IMC PVT LTD", *European Journal of Business & Management*, 4(9): 27-35.

- Rocha, C., Crowell, J. H. ve McCarter, A.K. (2006), "The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers", *Journal of Sociology and Social Welfare*, 33(3): 9-28.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). "A Test of Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers, *Journal of Organizational Behaviour*, 17: 587-605.
- Rosenblatt, Z. Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). "A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and its Effects on Work Attitudes of Israeli Schoolteachers", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 14-15.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). "Job Insecurity In Managers: Antecedents And Consequences". *Journal of Organizational Behavior*, 11: 345–359.
- Rusbelt, C.A., Farrell, D. ve Rogers, M. (1988). "Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış*, 7(2): 613-628.
- Sanchez, J.I. ve P. Brock (1996). "Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management A Luxury or A Necessity?", *Academy of Management Journal*, 39(3): 704–720.
- Sandıkçı, E. (2009). "İşGüvencesizliği Karşısında İşçilerin Kolektif Tepkileri", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Saymen, F. H. (1954). *İş Hukuku*, Hak Kitabevi, İstanbul.
- Seçer, B. (2007). "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Seçer, B. (2008). *Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*, İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar, Editör: Tarık Solmuş, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- Seçer, B. (2009). "İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", "Çalışma Yaşamında Davranış" (editörler: Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. ve Kinnunen, U. (2013). "Job Insecurity and Performance: Curvilinear Effects: How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86: 522-542, https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.366427!/file/Selenko_et_al_2013_How_does_job_insecurity_relate.pdf (erişim tarihi: 27.11.2014).
- Serdan, M.E. (2011). "4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Güvencesi", Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sersic, D.M. ve Trkulja, J. (2009). "Job Insecurity as a Research Subject in Psychology: Theories, Definitions, Findings, *Društvena Istraživanja*, 18: 523-545.
- Soyer, P. (2002). "158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler", İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması Sempozyumu, 2. Gün, 2. Oturum, İstanbul Barosu Yayınları, 269-294.
- Sökmen, A. (2005). "Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, <http://www.iibf.ibu.edu.tr/dergiguz2005/makale1.pdf> (erişim tarihi: 20.03.2008)
- Størseth, F. (2006). "Changes at Work And Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors For Employee Health and Safety", *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6): 541-550.
- Strazdins, L., D'souza, R.M., Lim, L.Y., Broom, D.H. ve Rodgers, B. (2004). "Job Strain, Job Insecurity and Health: Rethinking The Relationship", *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4): 296-305.
- Stumpf, S.A. ve Hartman, K. (1984). "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal", *Academy of Management Journal*, (27)2: 308- 329.
- Sur, M. (1995). İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No. 66, İzmir.
- Süzek, S. (1976). İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Kazancı Yayınları, Ankara
- Süzek, S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara.
- Süzek, S. (1992). İş Güvencesinde Sosyal Tarafların Görüşleri, Türk- İş Yayınları, Ankara.
- Süzek, S. (2002). "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlanması", *Kamu İş*, 6(4).
- Süzek, S. (2005). İş Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sveinsdottir, H., Biering, P. ve Ramel, A. (2006). "Occupational Stress, Job Satisfaction, and Working Environment Among Icelandic Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 43: 875-889.

- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). "The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium", *Applied Psychology: An International Review*, 51(1): 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2006). "Job Insecurity a literature Review", Report No: 1, National Institute for Working Life & SALTSA, Stockholm, Sweden, http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf.
- Swanson, V., Power, K. ve Simpson, R. (1996). "A Comparison of Stress And Job Satisfaction In Female And Male Gps And Consultants". *Stress Med.*, 12: 17-26.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.
- Şahlanan, F. (2003). 'Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri ve Temel Kavramları', *Yeni İş Yasası Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Şakar, M. (2005). *İş Hukuku Uygulaması*, Der Yayınları, İstanbul.
- Şakar, M. ve Şakar, A. Y. (2011). *İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar*, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara.
- Şeker, S. (2011). "Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Kamu-İş Yayını, Ankara.
- Şenkal, A. (2003). "Sosyal Politika ve Uluslararası Sosyal Standartlar", Prof. Dr. Kamil Turan'a Armağan, *Kamu-İş Dergisi*, 7(2).
- Şentutan, Ş. (2005). "İşletmelerde Küçülme Politikalarının İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerindeki Etkileri", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8(3): 79-91.
- Şenyiğit, G. (2004). "Çalışma Hayatında Stres", *Verimlilik Dergisi*, MPM yayını, Ankara.
- Şenyüz, P.B. (2003). "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Yayıncılık, Konya.
- Taner, B. (1993). "Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.

- Tarhan, N. (2002). Stresi Mutluluğa Dönüştürmek, Timaş Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Taşkent, S. (1991). İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı korunması), Hazar Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, S. (1995). İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, 3. Bası, İstanbul.
- Taşkent, S. (2002). “Uluslararası Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması,” İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması-Sempozyum, 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Taşkent, S. (2003). İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye-İş Yayını, İstanbul.
- Tavmergen, İ.P. (2002). Turizm Sektöründe Kalite Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Telman, N. ve Ünsal P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Temiz, H.E. (2004). "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2: 55-80.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings”, Personnel Psychology, 46: 259-293.
- Tınaz, P. (2005). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. 1. Bası. Beta Basım, İstanbul.
- TİSK (2003). İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No: 231, Nisan 2003, Ankara, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=672>.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, Kamu-İş, 9(4): 1-19.
- Tosun, S. (2004). “İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tsui, A.S., Pearce, J.L., Porter, L.W. ve Tripoli, A.M. (1997). “Alternative Approaches To The Employee-Organization Relationship: Does Investment In Employees Pay-Off?”, Academy of Management Journal, 40: 1089–1121.
- Tuna, M. (2007), “Personel Devir Oranı: Ankara’da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 18(1): 45-52.
- Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M.(2003). “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2): 146-169.
- Uçkun, C.G. ve Pelit, E. (2003). “Hizmet İşletmelerinde İşgören Motivasyonunun Önemi ve Verimliliğe Etkisi”, Standart Dergisi, 49-54.

- Uçum, M. (2002). “Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması”. İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması-Sempozyum, 18-19 Mayıs 2001, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Ulucan, D., Eyrenci, Ö., Sağlam, F. ve Taşkent, S.(1989). “İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Türkiye için Bir Model Önerisi”, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (Tuses), İstanbul.
- Ulucan, D. (1997). “158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye’nin Uyumu”, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara.
- Ulucan, D. (2003). “4773 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı,” İş Güvencesi-Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler (İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu), 2. Baskı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Valetta, R.G. (1999). “Declining Job Security”, *Journal of Labor Economics*, 17(4): 170-197.
- Varlow, M., Wuthrich, V., Murrphy, R., Remond, L., Tuquiri, R., Kessel, J.V., Wheatley, A., Wallace, A.D. ve Kidman, A. (2009). “Stress Literacy in Australian Adolescents”, *Youth Studies Australia*, 28(4): 29-34.
- Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M. ve Vahtera J. (2002). “Selection From Fixed Term to Permanent Employment: Prospective Study on Health, Job Satisfaction And Behavioral Risks”, *Journal of Epidemiology, Community Health*, 693-699.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. ve Hartley, J. (1991). “Employees’ Reactions to Job Insecurity, In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans ve T. van Vuuren, *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk* (79-103), Sage Publications, London.
- Wahn, J.C. (1998). “Sex Differences In The Continuance Component of Organizational Commitment”, *Group and Organization Management*, 23(3): 256-267.
- Wasti, A. (2000). “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Örgüt Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C. (1997). “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective,” *Academy of Management Journal*, 40(1): 82- 111.
- 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.
- Woods, R.H. (1997). *Human Resources Management*, The Educational Institute of the American Hotel & Motel Association, Michigan.

- Wyk, M.V. ve Pienaar, J. (2008). "Towards A Research Agenda for Job Insecurity in South Africa", *Southern African Business Review*, 12(2): 49-86.
- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A.Ö. ve Baran, M. (2013). "An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99: 332- 338.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, M.H., Erul, E.E. ve Kelebek, P. (2014). "Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44
- Yousef, D.A. (1998). "Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment", *International Journal of Manpower*, 19(3): 184–194.
- Yüksek, A. (2012). "İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yürür, S. ve Keser. A. (2011). "İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü", *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4): 165-194.
- Zeytinoğlu, I.U., Keser, A., Yılmaz, G., İnemen, K., Özsoy, A. ve Uygur, D. (2012). "Security in a Sea of Insecurity: Job Security and Intention to Stay Amongservice Sector Employees in Turkey", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13): 2809-2823.

4857 Sayılı İş Kanunu

1475 Sayılı İş Kanunu

İnternet Kaynakları

- <http://www.ihd.org.tr/index.php/san-haklarylgeleri-mainmenu-96/156-insan-haklari-evrensel-beyannames.html> (erişim tarihi: 05.04.2014)
- http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm (erişim tarihi: 04.04.2014)
- http://tr.wikipedia.org/wiki/Uluslararası_B1_C3%87al_C4%B1_C5%9Fma_C3%96rg_C3%BCt_C3%BC (erişim tarihi: 04.03.2014)
- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C158>, (erişim tarihi: 28.04.2014)
- <http://work.chron.com/job-security-motivational-factor-11988.html>, (erişim tarihi: 20.04.2014)

RG. 15 Ağustos 2002, sayı 24847,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/08/20020815.htm> (erişim tarihi: 27.08.2014)

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_103.htm (erişim tarihi: 28.08.2014)

EKLER

EK 1- İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYET ve ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİLERİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ ile İNCELENMESİ

ANKET FORMU

SAYIN KATILIMCI,

Bu anket, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalında yürütmekte olduğumuz Doktora Tez Çalışmasına veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketin amacı; çalışanların iş güvencesi memnuniyet düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları, iş doyumları, iş stresleri ve isten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin mevcut olup olmadığının belirlenmesine yöneliktir.

Anket; altı ana bölümden oluşmakta ve her bölümünün başında açıklayıcı bilgilere yer verilmektedir. Ankette yer alan soruların doğru ya da yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Sorunun cevabı size göre ne ise seçeneklerden birinin yanındaki _ içine **X** işareti koyunuz. Anket formunun herhangi bir yerine isminizi yazmayınız. Katılarınız ve işbirliğiniz için çok teşekkür ederiz.

Doç. Dr. V. Rüya EHTİYAR

Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi

Arş. Gör. Serap ALKAYA

Pamukkale Üniversitesi Turizm Fakültesi

1. BÖLÜM

Araştırma sonucunda elde edilecek verilerin farklı özelliklere sahip çalışanlar açısından değerlendirilerek, bu kapsamda karşılaştırmalar yapılabilmesi için sizinle ilgili aşağıdaki bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. **Lütfen kişisel bilgilerinizin verildiği aşağıdaki bölümü eksiksiz olarak doldurunuz.**

1- Yaşınız	<input type="checkbox"/> 20-25	<input type="checkbox"/> 26-30	<input type="checkbox"/> 31-35	<input type="checkbox"/> 36-40	<input type="checkbox"/> 41-45	<input type="checkbox"/> 46-50	<input type="checkbox"/> 51-55	<input type="checkbox"/> 56-60	<input type="checkbox"/> 61 ve üzeri		
2- Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın		<input type="checkbox"/> Erkek								
3- Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli		<input type="checkbox"/> Bekâr		<input type="checkbox"/> Diğer						
4- Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim		<input type="checkbox"/> Ortaöğretim		<input type="checkbox"/> Üniversite		<input type="checkbox"/> Diğer				
5- Departmanınız	<input type="checkbox"/> Rezervasyon		<input type="checkbox"/> Ön Büro-Resepsiyon		<input type="checkbox"/> Muhasebe		<input type="checkbox"/> Yönetim		<input type="checkbox"/> Kat Hizmetleri		
	<input type="checkbox"/> Viy. İçe.-Mutfak		<input type="checkbox"/> Güvenlik		<input type="checkbox"/> Bilgi İşlem		<input type="checkbox"/> Sat. Pazarlama		<input type="checkbox"/> Teknik Servis		
	<input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları										
6- Bu iş yerindeki çalışma süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az		<input type="checkbox"/> 1-5 yıl		<input type="checkbox"/> 6-10 yıl						
	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl		<input type="checkbox"/> 16 yıl ve üzeri								
7- Pozisyonunuz	<input type="checkbox"/> Çalışan		<input type="checkbox"/> Yönetici								
8- Çalışma saatleriniz	<input type="checkbox"/> 8 saatten az		<input type="checkbox"/> 8-11 saat		<input type="checkbox"/> 12 saat ve üzeri						
9- Çalışma şekliniz	<input type="checkbox"/> Geçici		<input type="checkbox"/> Devamlı								
10- Aylık Geliriniz (TL cinsinden belirtiniz)	<input type="checkbox"/> 0 - 500		<input type="checkbox"/> 501 - 1000		<input type="checkbox"/> 1001 - 1500		<input type="checkbox"/> 1501 - 2000				
	<input type="checkbox"/> 2001 - 2500		<input type="checkbox"/> 2501 - 3000		<input type="checkbox"/> 3001 - 3500		<input type="checkbox"/> Diğer (Yazınız)				

2. BÖLÜM

Aşağıda iş güvencesi memnuniyetiniz ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı [x] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.**

İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
Kurumunuzdaki iş güvenceniz nasıldır? Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan cevap seçeneğini işaretleyerek belirtiniz.					
1-YETERLİ İŞ GÜVENCESİ	1	2	3	4	5
2-BU KADAR AZ İŞ GÜVENCEM OLMASI RAHATSIZ EDİCİ	1	2	3	4	5
3-MÜKEMMEL İŞ GÜVENCESİ	1	2	3	4	5
4-STRESLİ	1	2	3	4	5
5-OLUMLU	1	2	3	4	5
6-KABUL EDİLEMEYECEK KADAR AZ	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının düzeyini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Her ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı [x] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.**

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1- Çalıştığım firmanın başarılı olmasına katkıda bulunmak için benden beklenenin ötesinde çaba göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5
2- Arkadaşlarıma şu an çalıştığım firmanın çalışmak için çok iyi bir firma olduğunu söyleyerek, firmamdan çok olumlu bir şekilde bahsediyorum.	1	2	3	4	5
3- Bu firmada çalışmaya devam etmek için verilecek her türlü görevi kabul ederim.	1	2	3	4	5
4- Kişisel değerlerimle firmanın değerlerinin çok benzer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5- Çalıştığım firmanın bir parçası olduğumu diğer insanlara söylemekten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
6- Bu firma iş performansı açısından benim en olumlu yönlerimi ortaya çıkarıyor.	1	2	3	4	5
7- Diğer firmalar yerine bu firmada çalıştığım için son derece memnunum.	1	2	3	4	5
8- Çalıştığım firmanın geleceği ve başarısına gerçekten önem veririm.	1	2	3	4	5
9- Bence şu anda çalıştığım firma çalışabileceğim firmalar içinde en iyisidir.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların iş stresini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Her ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı [x] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.**

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE	KATILYORUM
	1	2	3	4	5	1	2
1- İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	1	2	3	4	5	1	2
2- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1	2	3	4	5	1	2
3- İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1	2	3	4	5	1	2
4- Farklı bir işte çalışıyor olsam, sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1	2	3	4	5	1	2
5- İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1	2	3	4	5	1	2
6- İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5	1	2
7- Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1	2	3	4	5	1	2

5. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Her ifadenin karşısında; “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde sıralanan beş cevap seçeneği bulunmaktadır. **Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı [x] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.**

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE	KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE	KATILYORUM
	1	2	3	4	5	1	2
1- İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.	1	2	3	4	5	1	2
2- Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.	1	2	3	4	5	1	2
3- Gelecek yıl bu kurumdan ayrılacağım.	1	2	3	4	5	1	2

6. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. **Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı [x] işaretleyerek belirtiniz. Bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.**

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Serap ALKAYA
Doğum Tarihi ve Yeri : 22.07.1987 / Antalya
Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Antalya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, Antalya, 2001
Lisans Diplopması : Akdeniz Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, Antalya, 2005
Yüksek Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya, 2009
Tez Konusu : Otel İşletmelerinde Yenilik Uygulamaları
Yabancı Dil : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

DURNA Ufuk, BABÜR Serap (2011), “Otel İşletmelerinde Yenilik Uygulamaları”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 3(1): 73-98.

DURNA Ufuk, BABÜR Serap (2010). “Krizlerin Turizm İşletmeleri Üzerinde Yaratıkları Etkiler ve Kriz Yönetimi Stratejileri”, Uluslararası Global Mali Kriz Kongresi, 2-3 Nisan 2010 Bişkek- Kırgızistan.

GÜLMEZ Mustafa, BABÜR Serap, YİRİK Şevket (2012). “Destinasyon Markalaşması ve Alanya Örneği”, II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi, 12-15 Nisan 2012, Kemer, Antalya, Türkiye.

KARATAŞ Muhammed, BABÜR Serap (2013). “Gelişen Dünya’da Turizm Sektörünün Yeri”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(25): 15-24.

ALKAYA Serap, YİRİK Şevket (2014).“Organizational Culture’s Effects On Organizational Conflict: Study of a Five Star Hospitality Business ", Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome, Italy, 5(22): 48-56, August 2014. Doi:10.5901/mjss.2014.v5n22p48

YİRİK Şevket, BABÜR Serap (2014). “A Study Aiming to Determine The Effect Of Quality of Work Life Perception of Workers of Tourism Sector on Their Intention of Staying At Their Job”, Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome, Italy, 5(19): 47-54, August 2014. Doi:10.5901/mjss.2014.v5n19s

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar

1. **Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi Antalya, Haziran / 2014 - Halen**
 - Pozisyon: Araştırma Görevlisi
2. **Pamukkale Üniversitesi Turizm Fakültesi Denizli, Ocak / 2014 - Haziran / 2014**
 - Pozisyon: Araştırma Görevlisi
3. **Mersin Üniversitesi Anamur Meslek Yüksek Okulu Mersin, Ekim / 2013 - Ocak /2014**
 - Pozisyon: Öğretim Görevlisi
4. **Kenba Turizm Antalya, 2012 / Şubat - Haziran / 2013**

- Pozisyon: Tur Operatörü Temsilcisi
- 5. Odeon Turizm Antalya, 2010 / Mayıs - 2010 / Ekim**
 - Pozisyon: Uçuş Operasyon Görevlisi
- 6. Odeon Turizm Antalya, 2009 / Mayıs - 2009 / Ekim**
 - Pozisyon: Tur Operasyon Görevlisi
- 7. Corendon Touristic Antalya, 2008 / Haziran - 2008 / Eylül**
 - Pozisyon: Operasyon Görevlisi
- 8. Corendon Hava Yolları Antalya, 2007 / Haziran - 2007 / Ağustos**
 - Pozisyon: Ekip Planlama Görevlisi