

Citation: Bozkurt H.Ö. & Demirel Z.H. (2019), Otel İşletmelerinde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak İş Güvencesi Algısı: İşe Gömülmüşlüğü'nün Aracı Rolü, BMIJ, (2019), 7(4): 1383-1404 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1184>

OTEL İŞLETMELERİNDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN YORDAYICISI OLARAK İŞ GÜVENCESİ ALGISI: İŞE GÖMÜLMÜŞLÜĞÜN ARACI ROLÜ

Handan Özçelik BOZKURT¹

Zümrüt Hatun DEMİREL²

Received Date (Başvuru Tarihi): 22/07/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 06/09/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2019

ÖZ

Bu çalışmada, iş güvencesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü ve kuvveti ile bu ilişkide işe gömülmüşlüğü'nün nasıl bir rol oynadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu, Antalya'da faaliyet gösteren 385 otel işletmesi çalışanına uygulanmıştır. Elde edilen istatistik veriler sonucunda değişkenler arası ilişkiler belirlenmiş ve bu ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan yapısal eşitlik modelini test etmek amacıyla geliştirilen dört araştırma hipotezinin tamamı kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre otel işletmesi çalışanlarının iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri orta düzeyde, işe gömülmüşlük düzeyleri ise düşük düzeydedir. Veri analizleri sonucunda; iş güvencesi algısının işe gömülmüşlüğü pozitif, işe gömülmüşlüğü'nün işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İş güvencesi algısının işten ayrılma niyetini azalttığı ve işe gömülmüşlüğü'nün bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği de tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İşe Gömülmüşlük, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodları: L20, M12, Z310

JOB SECURITY AS THE PREDICTOR OF TURNOVER INTENTION IN HOTEL BUSINESSES: MEDIATING ROLE OF JOB EMBEDDEDNESS

ABSTRACT

In this study, revealing the direction and strength of the relationship between perception of job security and turnover intention and explaining the role of the job embeddedness on this relationship is aimed. The questionnaire form developed within the scope of the study was applied to 385 hotel employees in Antalya. Four hypotheses developed to test the structural equation model developed based on the relations between variables were all accepted due to the statistical data reached. According to the results of the research, job security perceptions of the employees and their turnover intentions are at medium level and their job embeddedness is at the low level. As a result of the data analysis, it was concluded that job security perception had a positive impact on job embeddedness and the job embeddedness had a negative impact on turnover intention. It was also determined that the perception of job security reduced the turnover intention and the embeddedness played a partial mediator role in this relationship.

Keywords: Job Security, Job Embeddedness, Turnover Intention

Jel Codes: L20, M12, Z310

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Sinop Üniversitesi, handanozelikbozkurt@gmail.com

² Dr. Öğretim Üyesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, zumruthatun@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0035-3362>

<https://orcid.org/0000-0003-0300-6988>

1. GİRİŞ

Artan küreselleşme ve rekabete cevap olarak firmalar, işgücü piyasası esnekliği ile verimlilik elde etmeye çalışmaktadırlar. Özellikle üretimde otomasyona gidilmesi ile örgütler daha az insan istihdam etme yoluna gitmişler ve bunun sonucunda dünya çapında güvencesiz istihdam koşullarını oluşturmaya başlamışlardır. Özelleştirmeler, küçülmeler, dış kaynak kullanımı ve teknolojik gelişmeler çalışanlardaki iş güvencesi duygusunun tehlikeye girmesine ve bu tehlikenin derinleşmesine sebep olabilmektedir. İş dünyasında yaşanan bu değişimler hem işlerini kaybedenler hem de işlerini sürdürenler için ciddi sonuçları doğurmaktadır. Çalışanın işini kaybetme korkusu kaybetmek kadar zararlı olabilmektedir.

Rekabetçi baskıların yoğun hissedildiği konaklama sektörünün yöneticileri yüksek performans gösteren çalışanların edinilmesi ve elde tutulmasının hizmet kalitesini artırmada anahtar rol oynadığının farkındadırlar. Nitekim emek-yoğun işletmeler olan turizm işletmeleri tüketicilerine sundukları hizmet kalitesi ile var olmaktadır.

Çalıştığı işten çıkarılma kaygısı taşıyan ve çalışma şartları bakımından belirsizlik yaşayan çalışanların alternatif istihdam olanaklarını algılamaları durumunda işten ayrılma niyeti taşımaları muhtemeldir. Bununla birlikte çalışanlar iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde farklı davranışlar sergileyebilirler. Özellikle turizm sektörü gibi dönemsel faaliyette bulunan örgütlerde çalışanlar bu durumda tam tersi bir davranış geliştirirler. Çalışanlarda iş güvencesizliği algısı yükseldiğinde işten ayrılmak yerine mevcut işini kaybetmemek için işlerindeki performanslarını artırabilirler (Staufenbiel ve König, 2010).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olan işe gömülmüşlük kavramı insanların neden örgütlerinde kaldıklarını açıklamak üzere geliştirilmiştir (Mitchell vd., 2001: 1102). Mitchell vd. (2001: 1103) işe gömülmüşlüğü çalışanların örgütlerini terk etmelerini zorlaştıran bağlantı ağları olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte işe gömülmüşlük düzeyi iş güvencesi ile de ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda çalışanların kendilerini güvenli hissettikleri örgütlerde ya da çalışma koşullarında işe gömülmüşlük düzeylerinin de aynı oranda arttığı görülmüştür (Murphy vd., 2013; Qian vd., 2019; Khaksefidi vd., 2015).

Turizm sektörünün mevsimsellik özelliği ve sektörü etkileyen politik olaylar, mücbir sebepler, pazarın değişmesi ile yabancı dil bilgisinde meydana gelen ihtiyaç farklılıkları vb. pek çok dış faktörün olması, turizm sektöründe iş güvencesi algısının incelenmesini gerekli kılmaktadır. Aynı zamanda turizm sektöründeki benzer koşullara bağlı olarak çalışanın işten ayrılma niyeti ve işe gömülmüşlük düzeyinin belirlenmesi ve bu üç değişkenin birbirlerine olan

etkileşimini belirlemek son derece önemlidir. Ayrıca iş güvencesi, işten ayrılma niyeti ve işe gömülmürlük kavramlarını birlikte inceleyen çalışmaya Türkiye'deki alan yazında rastlanmamıştır. Bu bakımdan çalışmanın amacı otel işletmesi çalışanlarının iş güvencesi algıları, işten ayrılma niyetleri ve işe gömülmürlük düzeyleri arasındaki etkileşimi incelemek ve iş güvencesi algısının işten ayrılma niyetine olan etkisinde işe gömülmürlük düzeyinin ne derece aracı rol üstlendiğini belirlemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.1. İş Güvencesi ve İşten Ayrılma Niyeti

Son 30 yılda küresel ekonomide rekabet koşulları ve işin doğası oldukça değişmiştir. Bunun yanı sıra yalın üretim, küçülme, dış kaynak kullanımı gibi yeni üretim sistemlerinin uygulanır olması, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve benzeri durumlar istihdam ve iş gücü piyasası koşullarında değişikliğe yol açmış ve geleneksel tam zamanlı işin temelden sarsılması gibi psikososyal riskleri artırmıştır (Landsbergis vd., 2014: 496).

Bir iş durumunda çalışanın işin sürekliliğine ilişkin beklentileri olarak tanımlanabilen (Davy vd., 1997: 323) iş güvencesi, geçimini emeğiyle sağlamaya çalışan kişinin geçerli bir sebep olmadan örgütle ilişkisine son verilmek istenmesi durumunda, işverenin çalışanın işini kolayca feshetmesini engelleyen ve iş ilişkisini yasal zemine koyan düzenlemelerdir (Kaya, 2014).

Çalışanın işlerinin devamına, iş hayatına ve geleceğine ilişkin güvensizlik hissetmesi örgütlerine olan güveni ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecektir. Zamanla iş güvencesi konusunda kendilerini daha iyi hissedecekleri başka bir iş arayışına girebileceklerdir (Poyraz ve Kama, 2008: 144). İş güvencesizliği” kavramının çalışanlar üzerindeki en önemli etkisi çalışanın örgütüne olan bağlılığının azalması ve bunun sonucu olarak da işten ayrılma niyetinin oluşmasıdır (Karacaoğlu, 2015; Lee ve Jeong, 2017; Mauno vd., 2014; Stiglbauer vd., 2012) İşten ayrılma niyeti örgütü öngörülebilir bir gelecekte terk etmek için isteklilik olarak tanımlanmaktadır (Ertureten vd., 2013: 207). Çalışanların işten ayrılma niyeti organizasyonel iklimin, performansın, verimliliğin, kalifiye elemanların elde tutulmasının istikrarını etkileyen karmaşık ve sürekli bir konudur (Alatawi, 2017: 1).

İş güvencesi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir ifade ile iş güvencesizliği artarken işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Stiglbauer vd., 2012; Akgündüz ve Eryılmaz, 2018). Bir çalışanın üyesi olduğu örgütte işine

son verilme endişesi taşınması ve işin sürdürülebilirliği açısından belirsizlik yaşamaması çalışan için ait olduğu örgütün üyesi olması anlamını yitirmektedir (Azaklı, 2011: 125). Çalışanın işin sürdürülebilir olması konusunda kaygı duyması ve iş güvencesizliği durumundan kurtulmak, hayal kırıklığı ve stres kaynağını ortadan kaldırmak için daha güvenilir istihdam imkanları araması son derece doğaldır (Balz ve Schuller, 2018; Beer vd., 2016; Çınar vd., 2014; Emberland ve Rundmo, 2010).

Bu araştırmaların yanı sıra literatürde iş güvencesinin artmasının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Dığın ve Ünsar 2010; Maouno vd., 2014; Kama, 2005; Latack ve Dozier, 1986). Bu araştırma sonuçlarına göre gelişmekte olan ülkelerde alternatif iş imkânlarının fazla olmaması sebebiyle iş güvencesinin azalması durumunda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmüştür. Diğer yandan özellikle turizm sektöründe yapılan araştırmalarda (Yıldırım ve Yirik, 2014; Alkaya, 2015) otel işletmeleri gibi sezonluk faaliyet gösteren işletmelerde iş güvencesizliği algısının daha yoğun hissedildiği ve bu durumun çalışanların işten ayrılma eğilimini artırdığı görülmüştür.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir;

H1: İş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

2.2. İş Güvencesi ve İşe Gömülmürlük

Heaney vd., (1994: 1431) iş güvencesini, çalışanın mevcut işinin süreklilik arz etmesi ile ilgili potansiyel bir tehdit algısı olarak tanımlamışlardır. Çalışanların iş güvencesi algısı, istihdam koşullarının düzenli olmayışı nedeni ile azalmıştır. Örgütler tarafından artan bir şekilde geçici işçilerin işe alımlarda daha fazla tercih edilmesi iş güvencesizliğinin daha yüksek algılanmasına sebep olmaktadır (Callea vd., 2016: 415). Bununla birlikte yapılan bazı çalışmalar (Staufenbiel ve König 2010; Probst vd., 2007) iş güvencesinin çalışanları örgüte daha fazla katkıda bulunmaya, daha yüksek üretkenlik elde edebilmek için çaba göstermeye teşvik edebileceğini iddia etmişlerdir.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş güvencesi ile işe gömülmürlüğün arasında bağlantı kurulması giderek önem kazanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 16). Ghosh (2017) iş güvencesinin işe gömülmürlük üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ghosh'a (2017) göre çalışanlar işleri ile ilgili kendilerini güvencede hissettiklerinde örgütten ayrılmak yerine örgütleri ile hem bilişsel hem de duygusal bir bağ kurarak örgüt için ellerinden gelen bütün fedakârlıkları göstermektedirler. Qian vd. (2019) çalışmalarında iş güvencesizliği algısının çalışanları gerçekten örgütlerinde "ne kadar işe gömülmüş olduklarını"

düşünmeye zorlayacak kadar işe gömülmüşlük üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğunu göstermişlerdir. Murphy vd. (2013) bir çalışanın iş güvencesi algısının azalmasının işe gömülmüşlük algısının da azalmasına yol açtığını ve ardından örgütte kalma niyetinin azalarak iş arama davranışının arttığını iddia etmektedir. Khaksefidi vd. (2015)' e göre de iş güvencesi, çatışmalardan arındırılmış istikrarlı bir çalışma koşulu oluşturduğundan ve dolayısı ile çalışanlarda huzur duygusunu ortaya çıkardığından işe gömülmüşlük düzeyini de artırmaktadır.

Bu verilere göre aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır;

H2: İş güvencesi algısının işe gömülmüşlük üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

2.3. İşe Gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti

Mart ve Simon'ın (1958) işten ayrılma niyeti ile ilgili olan çalışmasına öncülük eden geleneksel modeller çalışanların işten ayrılma nedenlerine odaklanmışlardır. Geleneksel modelde eğer çalışanlar işlerinden memnun kalmazlarsa alternatif iş aralar, mevcut işlerini bu seçeneklerle karşılaştırırlar ve alternatiflerden birinin mevcut işinden daha iyi olacağına karar verirlerse işlerinden ayrılırlar. (Akt. Besich, 2005: 14). Zamanla araştırmacılar “çalışanlar neden işlerinden ayrılıyorlar?” sorusu yerine “çalışanlar neden mevcut işlerinde kalıyorlar?” sorusuna cevap aramaya başlamışlardır (Bergiel vd.,2009: 206). Sonuç olarak Mitchell vd. (2001) işe gömülmüşlüğü yeni bir yapı olarak ortaya koymuş ve çalışanların işte kalma veya işten ayrılma niyeti ile ilgili kararlarını etkilediğini iddia etmişlerdir.

İlgili alan yazın incelendiğinde bu fikri destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır. Harris vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada işe gömülmüşlüğü işte ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İşe gömülmüşlüğü işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilediği yani çalışanların işe gömülmüşlük düzeyi yüksek olduğunda örgütten ayrılma ihtimallerinin düşük olacağı belirtilmiştir (Feldman ve Ng. 2007; Hom 2009; Allen 2006; Rong 2011; Dechawatanapaisal 2017). Vietnam'da yerel halk üzerinde yapılan araştırmada yapılan bir araştırmada ise (Nguyen, 2015) yerel halkın çalıştıkları kamu işlerinde yüksek oranda işten ayrılma niyeti yaşandığı ve hatta bu durumun “beyin göçü”ne kadar gittiği tespit edilmiştir. Araştırma bulgularında bu durum işe gömülmüşlük düzeyinin düşük olması ile açıklanmıştır. Crossley vd. (2007), Mitchell vd.'nin (2001) çalışmalarını küresel boyuta taşıyarak geliştirmişlerdir. Çalışmada iş tatmininin işe gömülmüşlüğü olumlu etkilediği ve işe gömülmüşlüğü işten ayrılma niyetini yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi geliştirilmiştir:

H3: İşe gömülmüşlüğü işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.

2.4. İşe Gömülmüşlüğü Aracı Rolü

İşe gömülmüşlük çalışanın işini ne ölçüde benimsediğinin ölçüsüdür ve gücünü ait olduğu örgüt ve toplumda bulunan iş bağlantıları, sosyal varlıklar, uyum ve fedakârlık gibi bağlamsal güçlerden almaktadır (Lee vd., 2014: 200). Mitchell vd. (2001) tarafından kavramsallaştırılan işe gömülmüşlük kavramı işin bütünlüğü, bir çalışanın gruplar, insanlar gibi işin diğer yönleri ile bağlantısı, işi bırakma maliyeti ve algılanan kişi-iş uyumu olarak adlandırılır (Mitchell vd., 2001: 1102). Bu nedenle çalışanların işlerinde heyecanlı ve özverili olmaları önemlidir. Çünkü ancak bu şekilde kendilerini işlerine gömülmüş hissedebilirler.

İşe gömülmüşlük sadece işyerinde değil çalışma ortamı dışında da mevcuttur. Dolayısıyla işe gömülmüşlük hem iş hem iş dışı faktörleri içeren üç bileşenden: uyum, bağlantılar ve fedakârlıktan meydana gelmektedir. Uyum; çalışanın işiyle ve yaşamın diğer yönleriyle eşleşmesi durumudur. Örneğin, iş çalışanın bilgi ve becerisiyle eşleşir, çalışan yaşadığı bölgedeki halktan, hava koşullarından vb. memnundur. Bağlantılar, çalışanların iş arkadaşlarıyla veya iş dışı sosyal çevreyle olan ilişkilerine odaklanır. Fedakarlık faktörü ise çalışanın işini terk etmesi durumunda vazgeçmek zorunda kalacağı maaş, sosyal haklar veya huzur gibi psikolojik kaynakları göz önünde bulundurur (Murphy vd., 2013: 5). İşe gömülmüşlük kavramı mutsuz çalışanların örgütü terk etmesi ya da para için tahammül etmesi gibi geleneksel yaklaşımlara meydan okumaktadır ve çalışanların işte kalmak için neden istekli olduklarına dair duygusal olmayan nedenlere odaklanır (Dechawatanapaisal, 2017: 44).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili son yıllarda yapılan çalışmalar gösteriyor ki işe gömülmüşlük kavramı işten ayrılma niyeti literatürüne dâhil edilmiştir (Mitchell vd. 2001; Feldman ve Ng 2007). Ancak çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden başka tutum mekanizmaları da bulunmaktadır. İşe gömülmüşlük düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki aracılık etkisi ile ilgili çalışmalar incelendiğinde işten ayrılma niyeti çalışıldığı farklı değişkenler ile ilişkilerinde ya da o değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde işe gömülmüşlük düzeyi modele eklendiğinde o etki ya da ilişkiler zayıflamakta veya istatistiksel açıdan anlamsızlaşmaktadır.

Karatepe'nin (2013) yüksek performanslı iş uygulamaları ve iş sosyal desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde işe gömülmüşlüğü aracılık rolünün araştırıldığı çalışmasındaki bulgular, yüksek performanslı iş uygulamalarının ve iş sosyal desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine işe gömülmüşlüğü tam aracılık ettiğini göstermektedir. Yüksek performanslı iş uygulamalarının işe gömülmüşlük üzerinde olumlu bir etkisi bulunmuş,

özellikle iş sosyal desteği almanın işe gömülmüşlük düzeyi üzerinde daha kuvvetli olumlu bir etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle araştırmacıya göre katılımcıların işten ayrılma niyeti göstermeleri pek olası değildir. Benzer bir çalışma Afşar vd. (2018) tarafından konaklama endüstrisinde yapılmıştır. Çalışmada işe gömülmüşlüğü yüksek performanslı iş uygulamalarının ve amirlere olan güven düzeyinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerinde tam aracılık etkisinin olduğu doğrulanmıştır.

Ferreira vd. (2017) çalışmalarında iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe gömülmüşlük düzeyinin aracılık etkisinin olabileceğini öne sürmektedir. Çalışmada iş tatmini düşük olan kişilerde örgütlerine karşı olumsuz bir algı olduğu ve ayrılma eğilimi gösterdiklerini tespit etmiştir. Bununla birlikte işe gömülmüşlük düzeyinin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin bulunduğu başka bir ifade ile işe gömülmüşlüğü iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamsızlaştırması araştırmanın bir diğer sonucudur.

Bergiel vd. (2009) çalışanların işten ayrılma niyetleri ile insan kaynakları uygulamalarının dört alanı: tazminat, mentor desteği, ilerleme fırsatı ve eğitim arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini araştırmak için yeni bir yapı olan işe gömülmüşlüğü kullanmışlardır. İşe gömülmüşlüğü; tazminat ve ilerleme fırsatı işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık, mentor desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu, eğitim ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde ise aracılık rolünün bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Wheeler vd. (2010) çalışanların insan kaynakları yönetimi (İKY) etkinlikleri algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki olumsuz etkisinde işe gömülmüşlüğü tam aracılık etkisinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar bu bulguyu İKY etkinliklerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmak için yeterli bir işe gömülmüşlük düzeyi yaratması gerektiği şeklinde yorumlamışlardır.

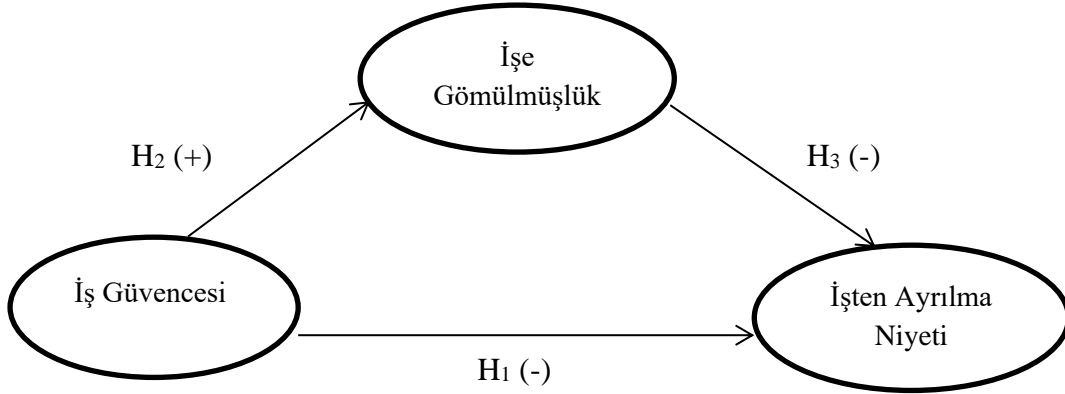
İşe gömülmüşlük düzeyinin aracılık rolünü ortaya çıkaran bu çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın son hipotezi geliştirilmiştir:

H4: İş güvencesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe gömülmüşlük düzeyinin aracılık etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

İşe gömülmüşlük düzeyinin, hem iş güvencesi hem de işten ayrılma niyeti ile olan etkileşimi göz önünde bulundurularak, iki değişken arasında aracı rol üstlenebileceği de

varsayımlar arasındadır. Şekil 1’de oluşturulan yapısal modelden yola çıkılarak, iş güvencesi algısının işten ayrılma niyetine olan etkisinde işe gömülmüşlük düzeyinin ne derece aracı rol üstlendiği de belirlenecektir.



Şekil 1. Araştırmanın Yapısal Modeli

3.1. Yöntem

Araştırmanın teorik içeriğine dayanılarak oluşturulan yapısal eşitlik modelini test etmek amacıyla otel çalışanları üzerinde bir anket çalışması uygulanmış ve geliştirilen dört hipotez elde edilen istatistiki bulgular ışığında analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket formunun ilk bölümünde, otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının ölçülmesi amacıyla Probst (1998) tarafından geliştirilen altı ifade ve tek boyuttan oluşan “iş güvencesi algısı ölçeği” kullanılmıştır (Akt. Önder ve Wasti, 2002). Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan iş güvencesi endeksinin 5’li Likert kullanımında Karacaoğlu’nun (2015) eserinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; “iş güvencesi” endeksinin Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde otel çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi amacıyla dört maddelik “işten ayrılma niyeti ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin ilk üç maddesi olan, “Daha iyi bir iş bulur bulmaz işimden ayrılacağım”, “Mevcut işim haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum” ve “İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum” ifadeleri Landau ve Hammer (1986) tarafından geliştirilmiştir. “Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum” ifadesi Nadler vd., (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve yapılan analizler sonucunda; “işten ayrılma niyeti” ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak belirlenmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde otel çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Crossley vd. (2007) tarafından geliştirilen yedi maddeli “global işe gömülmüşlük” ölçeği kullanılmıştır. Global işe gömülmüşlük ölçeğinin Türkçe’ye çevrilmesi aşamasında uzmanlardan yardım alınmış ve 50 pilot anket ile ölçeğe güvenilirlik ve açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçme gücünden emin olunduktan sonra araştırmaya dahil edilen ve tek boyuttan oluşan “global işe gömülmüşlük” ölçeğinin Cronboach Alpha değeri 0,85 olarak belirlenmiştir.

Düzenlenen anket formunun dördüncü bölümünde ise otel çalışanlarına ilişkin demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim) ve mesleki niteliklerini (çalıştığı departman, oteldeki görev süresi, sektörde çalışma süresi) belirlemek amacıyla yedi kapalı uçlu soru yöneltilmiştir.

3.3. Örneklem ve Veri Toplama

Kültür ve Turizm Bakanlığı (2018) verilerine göre Antalya Türkiye’nin en çok otel sayısına sahip kentidir. Bu otellerden 407’si beş yıldızlı otel ve birinci sınıf tatil köyü, 218’i dört yıldızlı 120’si üç yıldızlı 37’si iki yıldızlı ve dokuzu bir yıldızlıdır. Araştırma evreninin hesaplanmasında mesafe, zaman ve maliyet vb., faktörlerin yaratacağı zorluklar nedeniyle örneklem alma yöntemi tercih edilmiştir. Evreni temsil etmesi planlanan örneklemin seçiminde, tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığı Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması’na (1989: 61) göre ve Ağaoğlu’nun (1992: 114) “işgücünün verimli kullanılması” adına gerçekleştirdiği çalışmasında beş yıldızlı otel işletmelerinde yatak başına 0,59 personelin düştüğü tespit edilmiştir. Turizm İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü 2018 yılı verilerine göre Antalya’daki beş yıldızlı otellerin yatak kapasitesi ise 281,954’tür. Bu verilere göre toplam yatak kapasitesinin personel sayısı ile çarpılmasıyla $281,954 \times 0,59 = 166,352$ sonucu elde edilir. Bu sonuç araştırma evrenini temsil etmektedir. Örneklem büyüklüğü hesaplanması ise “Sample Size Calculator” ile hesaplanmıştır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Güven düzeyi %95 güven aralığı ise 5’tir. Hesaplama sonucuna göre örneklem büyüklüğü 383 belirlenmiştir.

Araştırmaya Antalya bölgesinden 2018 yılı Haziran-Ağustos ayları arasında anket uygulaması yapılmasına izin veren dokuz adet beş yıldızlı otel işletmesi katılmıştır. Kurumsal ve profesyonel bir örneklem üzerinde çalışılması planlandığından beş yıldızlı otellerle çalışılması uygun bulunmuştur. Bu işletmelere toplamda 500 adet anket formu topla bırak yöntemiyle bırakılmıştır. Bırakılan anketlerden 440 adedi geri dönmüştür. Bunların 385 tanesi

değerlendirmeye alınmıştır. Geri kalan 55 adet anket ise eksik ve tutarsız olması nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır.

Ankete katılan otel çalışanlarının 173'ü (%45,2) kadın, 211'i (%54,8) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların 228'i (%59,5) bekar, 155'i (%40,5) evlidir. Çalışanların ağırlıklı olarak 25-44 (n=360; %86,2) yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise 89'unun (%23,2) lise mezunu olup, 294'ünün (%76,8) ön lisans, lisans veya lisansüstü düzeyde eğitim aldıkları görülmüştür. Ankete katılan 383 çalışanın görev yaptıkları departmanlara bakıldığında 59'unun (%15,4) ön büro, 29'unun (%7,6) kat hizmetleri, 233'ünün (%60,8) yiyecek-içecek departmanı, 31'inin (%8,1) muhasebe, 1'inin (%0,3) satış pazarlama departmanında çalıştıkları belirlenmiştir. Çalışanların mevcut otellerinde çalışma sürelerine bakıldığında çoğunluğun 213 (%55,6) 1-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda turizm eğitimi alma durumlarına bakıldığında 132 (%34,5) katılımcının turizm eğitimi aldığı tespit edilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Anket yöntemi ile toplanan veriler, uygun istatistiki programlar kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, korelasyon, frekans analizi ve Anderson ve Gerbing'in (1988) önerdiği iki adımlı süreç izlenmiştir. İlk adımda Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. İkinci adımda Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli örtük değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin var olduğunu ve bunun gözlenen değişkenler aracılığı ile ölçülebileceğini varsaymaktadır (akt. Karacaoğlu, 2015). Buna göre araştırmada ele alınan iş güvencesi bağımsız değişkeni ile işten ayrılma niyeti ve işe gömülmüslük bağımlı değişkenleri aynı zamanda örtük değişkenler, ölçek maddeleri ise gözlenen değişkenlerdir.

4. BULGULAR

4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

İlk aşamada oluşturulan yapısal modele dâhil edilen gözlenen değişkenlerin, örtük değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modele dâhil edilen üç değişkene ilişkin birincil seviye doğrulayıcı faktör analizinin ilk aşamasında bazı uyum değerleri, kabul edilebilir değerlerin altında sonuçlar vermiştir. Bu nedenle, işe gömülmüslük (2, 5, 6 ve 7. ifadeler) maddeleri arasında ortak değişkenliğin olması nedeniyle modifikasyon yapılmıştır. Ayrıca işe yedi maddelik gömülmüslük ölçeğinin bir maddesi faktör yükü bakımından 0,50 değerinin altında kaldığından

analizlere dahil edilmemiştir (Hair vd., 2010: 102). Tablo 1’de doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,521
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 1$	0,088
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,90
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$	0,94
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,89
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,86

Kaynak: Munro, 2005; Meydan ve Şeşen: 2011

Ki-kare (χ^2) değeri, veriler ile model arasındaki uyumu açıklamaktadır. Ancak genel uyumu değerlendirmek için ki-karenin serbestlik derecesine (df) oranı dikkate alınmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Araştırma modeli ve ölçek ifadelerinin uyum iyiliklerine bakıldığında (χ^2/df)=2,521 elde edilen değer iyi uyum değerleri aralığında olduğu gözlenmektedir. Modelin uygunluğunu ölçümleyen RMSEA değeri 0,088’dir. Modeldeki değişken ve ifade sayısı arttıkça artış göstermektedir. Değerin 0 olması durumunda evren ve örneklem kovaryansları arasında farktan söz edilemez; yani evren ve örneklemin mükemmel uyum gösterdiğine işarettir (Karacaoğlu, 2015: 17). Araştırma sonucu elde edilen RMSEA değeri kabul edilebilir uyum değerleri aralığındadır. NFI (normlaştırılmış uyum indeksleri) örneklem sayısı arttıkça artış göstermektedir. Araştırma modelinde yer alan bu değer NFI=0,90 kabul edilebilir uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) 0,94’dir. Elde edilen CFI değeri kabul edilebilir uyum değerleri aralığındadır. GFI (uyum iyiliği indeksi) model ile varyans ve kovaryansın nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür (Meydan ve Şeşen, 2011). GFI model uyumunun örneklem büyüklüğünden bağımsız olarak değerlendirilebilmesi amacıyla geliştirilmiştir (Karacaoğlu, 2015: 17). Araştırma modelinde GFI=0,89 olarak belirlenmiştir ve bu değer kabul edilebilir uyum aralığına çok yakındır. AGF (düzenlenmiş uyum indeksi) 0,86’dır ve bu değer yine kabul edilebilir uyum değerleri aralığındadır. Buna göre araştırmada ele alınan üç örtük değişken, bu değişkenlere ilişkin gözlenen değişkenler tarafından iyi düzeyde açıklanmaktadır. Ayrıca

Munro'ya (2005) göre uyum indeksleri çok çeşitlidir; dolayısıyla hangilerinin standart kabul edileceği konusunda genel bir uzlaşma yoktur.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analiz

Araştırmada yer alan üç değişkene ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde, iş güvencesinin orta ($x=2,9$), işten ayrılma niyetinin orta ($x=2,7$) ve işe gömülmüslük değişkeninin düşük ($x=2,5$) düzeyde bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
İşe Gömülmüslük (1)	2,5	1,11	1		
İş Güvencesi (2)	2,9	1,04	556**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (3)	2,7	1,14	-,598**	-,696**	1

$p < 0,01$ N= 385

Tablo 2'de araştırmada yer alan değişkenler arası korelasyon düzeyleri incelendiğinde, bütün değişkenler arasında 0,01 düzeyinde anlamlılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılım gösteren otel işletmesi çalışanlarının işe gömülmüslük düzeyleri arttıkça iş güvencesi algıları %55,6 oranında artmakta, işten ayrılma niyetleri ise %59,8 oranında azalmaktadır.

4.3. Model Uyum Değerleri ve Hipotez Testleri

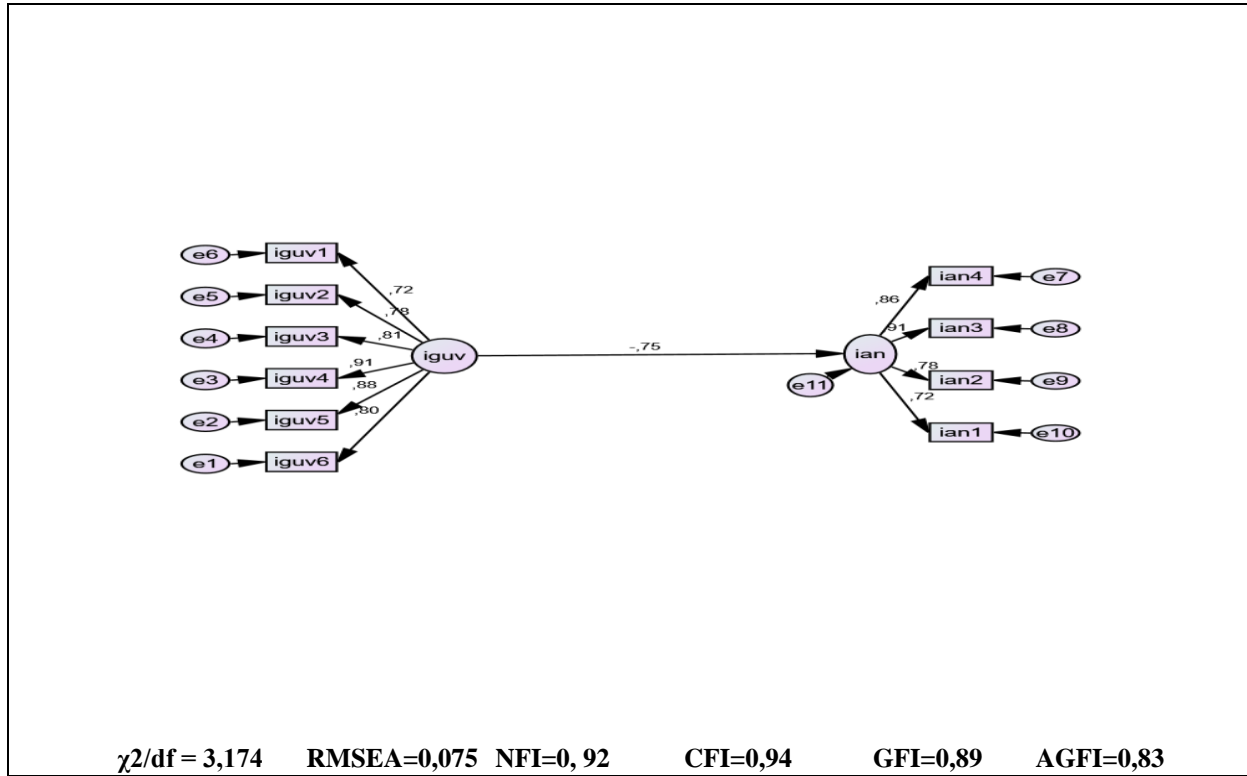
Otel işletmelerinde iş güvencesi algısının işten ayrılma niyetine etkisini ve işe gömülmüslük düzeyinin iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği aracı değişken rolü belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

Regresyon analizi aracı değişken ile birlikte yapılırken farklı yaklaşımlara başvurulabilir. Bu yaklaşımlardan en yaygın kullanılanı nedensel adım yaklaşımıdır. Baron ve Kenny (1986) yöntemi olarak da bilinen bu yaklaşıma göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımlar aşağıdaki gibidir (Gürbüz & Şahin, 2014: 279):

- Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.

- Bağımlı değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ve aracı değişken analize dahil edildiğinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki olduğu tespit edilirse tam aracılık (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma tespit edilirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisinden söz edilebilir.

Aracılık etkisinin ve araştırmada yer alan hipotezlerin test edilmesi amacıyla yukarıda belirtilen Baron ve Kenny (1986) yöntemindeki adımlar uygulanmıştır.

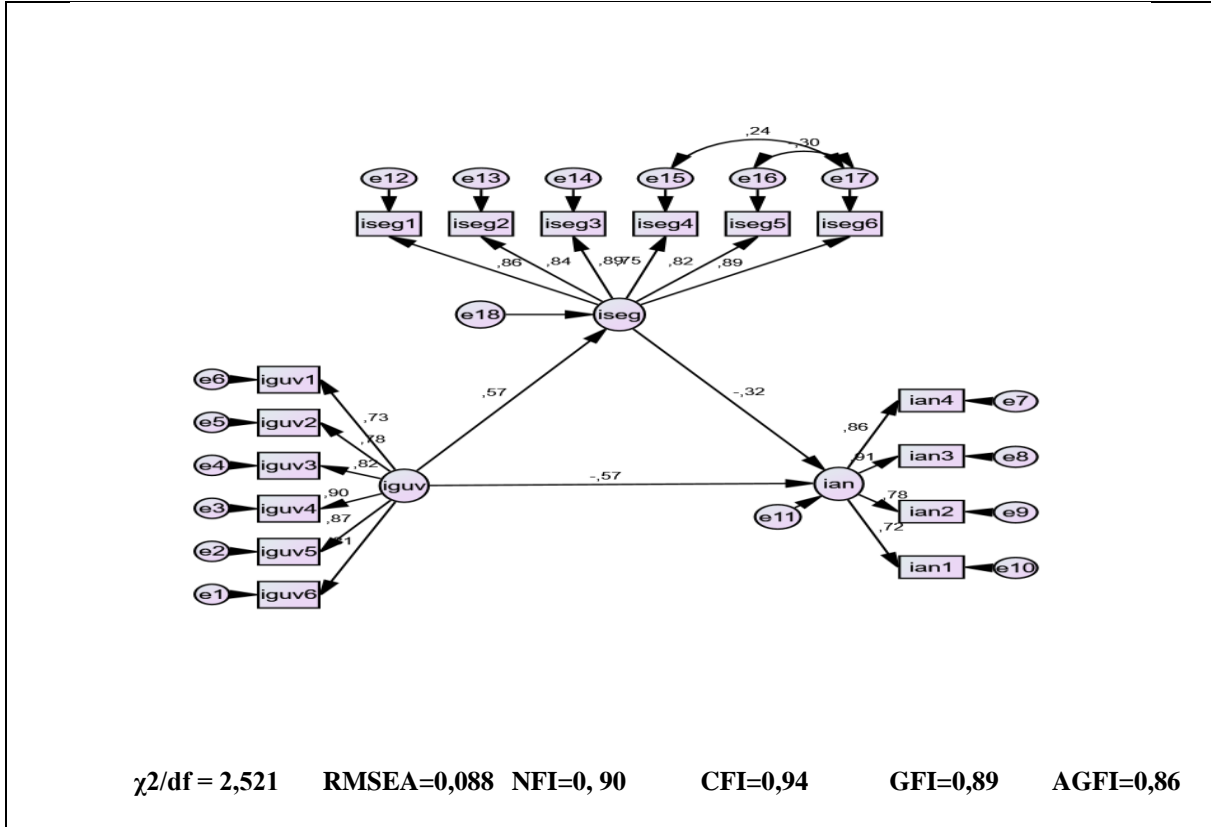


Şekil 2. İş Güvencesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki (Yol Analizi)

Şekil 2'deki standardize edilmiş yol katsayılarına bakıldığında iş güvencesinin, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,75$; $p < 0,001$). Dolayısıyla H₁ hipotezi, elde edilen bu veriler ışığında kabul edilmiştir.

Araştırmada yer alan diğer hipotezlere yanıt aramak amacıyla yol analizine devam edilmiş ve işe gömülmürlük değişkeni modele dahil edilmiştir. Şekil 3'te çalışanların iş güvencesi algılarının işe gömülmürlük düzeylerini etkileme gücüne yönelik standardize edilmiş beta katsayısına bakıldığında, 0,001 anlamlılık düzeyinde, pozitif yönlü bir etki tespit edilmiştir ($\beta = 0,57$; $p < 0,001$). Bu veriler doğrultusunda H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanlarının işe

gömülmüşlük düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini ise negatif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,32$; $p < 0,001$). Bu sonuca göre H_3 hipotezi doğrulanmaktadır.



Şekil 3. İş Güvenesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Gömülmüşlüğü Aracılık Rolü (Yol Analizi)

İşe gömülmüşlük düzeyinin aracılık etkisine yönelik standardize edilmiş beta değerlerine bakıldığında; iş güvenesi algısının işten ayrılma niyetine olan doğrudan anlamlı etkisi ($\beta = -0,75$; $p < 0,001$), işe gömülmüşlük düzeyinin modele dâhil edilmesiyle önemli ölçüde azalmıştır ($\beta = -0,57$; $p < 0,001$). Bu bağlamda, çalışanlarda iş güvenesi algısının işten ayrılma niyetine etkisinde işe gömülmüşlük düzeyinin “kısmi aracılık” rolüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu sonuca göre H_4 hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

5. SONUÇ

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, iş güvenesi ve işe gömülmüşlük düzeyini işten ayrılma niyetinin iki önemli yordayıcısı olarak göstermektedir. Aynı zamanda kurulan yapısal eşitlik modelinin çözümlenmesi sonucu, otel çalışanlarının iş güvenesi algılarının artmasıyla azalan işten ayrılma niyetlerinde işe gömülmüşlük düzeyi faktörünün rolü incelenmiş ve işe gömülmüşlük düzeyinin kısmi olarak aracı bir rol üstlendiği de tespit

edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin dördü de kabul edilmiştir.

Çalışmanın bulguları, otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda iş güvencesi algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuç, ilgili yazında yer alan kuramsal açıklama ve ampirik çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Yıldırım ve Yirik, 2014; Alkaya, 2015; Karacaoğlu, 2015; Lee ve Jeong, 2017; Mauno vd., 2014; Stiglbauer vd., 2012; Dığın ve Ünsar 2010; Kama, 2005; Latack ve Dozier, 1986). Dolayısıyla iş güvencesi algısı yüksek olan çalışanların örgüte daha bağlı olmaları muhtemeldir. İşten çıkarılma korkusu ve belirsizlikler algılayan ve alternatif iş olanakları arayışı içerisinde olan çalışanın işletmeye, örgüt iklimine ve psikolojik iyi olma haline vereceği zararlar göz ardı edilmemelidir.

Araştırmada otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının işe gömülmüşlük düzeylerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle iş güvencesi algısı yüksek olan çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri daha yüksektir. Alan yazında yer alan çalışmalar da bu sonucu destekler niteliktedir (Ghosh; 2017; Qian vd. 2019; Murphy vd. 2013; Khaksefidi vd. 2015). Bu sonuca göre beşeri ihtiyaçlarını karşılama yönünden belirsizlikler taşıyan çalışanların işe gömülmüşlük düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. İşe gömülmüşlük düzeyi düşük çalışanların yeterli motivasyona sahip olamamaları ve özverisiz çalışmaları muhtemeldir. İşletmeyi olumsuz yönde etkileyebilecek birçok eylemi önlemede potansiyel bir kalkan olan işe gömülmüşlük çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Araştırma sonucuna göre algılanan iş güvencesi bu faktörler arasında önemli bir yere sahiptir.

Çalışmada otel çalışanlarının işe gömülmüşlük düzeylerinin artması durumunda işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla işe gömülmüşlük düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu sonuç ilgili yazında yer alan birçok çalışma ile benzerlik göstermektedir (Feldman ve Ng. 2007; Hom 2009; Allen 2006; Rong 2011; Dechawatanapaisal 2017). Örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerden etkilenen işe gömülmüşlük düzeyinin işgören devir hızını önlemede önemli rol oynadığı söylenebilir.

Aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizlere göre; işe gömülmüşlük düzeyinin iş güvencesi ve işten ayrılma niyeti üzerinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yer alan ilişkiyi tam olarak inceleyen bir modelin literatürde yer almaması araştırmanın önem derecesini artırmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler

genel olarak değerlendirildiğinde, iş güvencesi algısı ve işe gömülmürlük düzeyinin işten ayrılma niyetini etkilemede önemli rol oynadığını söylemek mümkündür.

Araştırmada yer alan her üç değişkene ilişkin genel ortalamalar ve karşılıklı etkileşimlere bakıldığında; çalışanlar, işletmeler ve sektör açısından çözülmesi gereken önemli birtakım sorunların varlığı dikkat çekmektedir. Elde edilen istatistiki veriler, otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının orta düzeyde olduğu ortaya koymuştur. Türkiye’de otel işletmelerine yönelik yapılan araştırmalarda da çalışanların iş güvencesi veya iş güvencesizliği algı düzeylerinin mevcut çalışmada elde edilen veriler ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Karacaoğlu, 2015; Özkoç, 2017; Yıldırım ve Yirik, 2014; Zeytinoglu vd., 2012).

Otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının beklenen düzeyde olmayışı, turizm sektörünün kırılabilir yapısıyla ilişkilendirilebilir. Örneğin 2015 yılında Rusya ile yaşanan uçak krizi sonrası 2016 yılı Rus turist sayısında %76,26’lık ciddi bir düşüş meydana gelmiştir (Seçilmiş vd., 2017). Ayrıca yakın tarihlerde Türkiye’nin sınır komşuları Irak ve Suriye’de yaşanan sıcak savaşın Türkiye’nin güvenli ülke olma imajını zedelemiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Özgen ve Reyhanogulları’nın (2017) çalışmaları da bu görüşü destekler niteliktedir. Bununla birlikte Turizm Bakanlığı’nca nitelikli turizm çalışmasının sektörde tutulmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü turizm eğitimi alan bireylerin sektörü terk etmelerinin en temel gerekçeleri arasında iş güvencesizliği algısı yatmaktadır (Duman vd., 2006; Orhan, 2015). Bu bakımdan özellikle uluslararası turizm reklam ve tanıtımlarına ağırlık verilmesi ve ülke imajını zedeleyebilecek her türlü girişimi engellemeye yönelik çaba sarf edilmesi; istihdam edilebilirlik ve dolayısıyla iş güvencesi adına faydalı olacaktır. Ayrıca alternatif turizm çeşitlerine ağırlık verilmesi sektörü “sezonluk” algısı ve işleyişinden uzaklaştırmakla birlikte, sektöre daha sağlam bir istihdam zemini hazırlayacaktır.

İşe gömülmürlük; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu gibi örgütsel temelli faktörlerden farklı olarak örgüt dışı gerekçelerden de etkilenebilen bir yapıya sahiptir. Bu bakımdan işletme yöneticileri, insan kaynakları departmanı, departman amirleri ve yerel yöneticilere önemli görevler düşmektedir. İnsan kaynakları departmanının işe alımlarda kişi-iş uyumuna özen göstermesi son derece önemlidir. Ayrıca yöneticilerin örgüt içi uyumu dizayn ve kontrol etmesi çalışanların işe gömülmürlük düzeyinin artmasında önemli rol oynayacaktır. Bununla birlikte belli bir bölgede istihdam eden bireylerin o coğrafyanın zayıf ve güçlü yönlerinden etkilenecek işini terk etmek istemesi ya da istememesi yine işe gömülmürlük düzeyiyle açıklanmaktadır. Bu bakımdan yerel yönetimlerin müdahale edilebilir bölge

koşullarıyla (barınma, trafik, alt yapı sorunları, kültürel faaliyetler, sürdürülebilirlik vb.) yakından ilgilenmeleri son derece önemlidir.

İşten ayrılma niyeti taşıyan çalışanın bu fikrin oluşmasından yaklaşık altı ay sonra işten ayrılma eylemini gerçekleştirdiği gözlenmektedir. Bu süreç alternatif iş olanaklarının araştırılması sürecinde 12 ay kadar da sürebilmektedir (www.econbiz.de, 2019). Dolayısıyla işten ayrılma niyetinin tespit edilmesi işten ayrılma eylemini engellenmesi bakımından kritik öneme sahiptir (Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016: 236). İşten ayrılmalar çalışanı psikolojik ve sosyo-ekonomik açıdan olumsuz yönde etkilemekle birlikte; yarattığı finansal maliyetler bakımından işletmeleri de zor durumda bırakmaktadır (Meier ve Hicklin, 2008: 587). Bu yönüyle işten ayrılma niyetini tetikleyen etmenlerin tespit edilmesi ve bu niyeti azaltıcı faktörlerin belirlenmesi son derece önemlidir. Mevcut çalışmada araştırmaya katılan otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının işten ayrılma niyetlerini azalttığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak işe gömülmüşlüğü, iş güvencesinin işten ayrılma niyetine etkisine önemli ölçüde müdahale eden bir aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular çalışanları, otel işletmelerini ve turizm sektörünü olumsuz yönde etkileyebilecek bir takım tehditleri de gözler önüne sermektedir. İlerleyen zamanlarda iş güvencesinin ve işe gömülmüşlük düzeyinin turizm sektöründen ayrılma niyetine etkisini inceleyen çalışmaların yapılması faydalı olacaktır. Aynı zamanda turizm eğitimi alan otel çalışanlarının iş güvencesi algısı ve işe gömülmüşlük düzeylerinin işten ayrılma ve sektörden ayrılma niyetlerine etkisi spesifik olarak tespit edilmelidir. Bu sayede turizm sektöründe nitelikli işgücünü elde tutmak adına yeni bakış açılarının doğması mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Shahjehan, A. ve Shah S. I. (2018). Frontline Employees' High-Performance Work Practices, Trust in Supervisor, Job-Embeddedness And Turnover Intentions in Hospitality Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1436-1452.
- Ağaoğlu, O. K. (1992), İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması, Ankara: Milli Prodüktivite Yayıncılık.
- Akgündüz, Y. ve Eryılmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Alatawi, M. A. (2017). Can Transformational Managers Control Turnover Intention? *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 15(0), 1-6.
- Allen, T. D. (2006). Rewarding Good Citizens: The Relationship between Citizenship Behaviour, Gender, and Organisational Rewards. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1), 120-143.
- Alkaya, S. (2015). İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Azaklı, Ö. (2011). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Balz, A. ve Schuller, K. (2018). Always Looking For Something Better? The Impact Of Job Insecurity On Turnover Intentions: Do Employables And Irreplaceables React Differently? *Economic and Industrial Democracy*, on line first, 1-18.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beer, L.T., Rothmann Jr, S. ve Pienaar, J. (2016). Job Insecurity, Career Opportunities, Discrimination And Turnover Intention In Post-Apartheid South Africa: Examples Of Informative Hypothesis Testing, *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 427-439.
- Bergiel E. B., Nguyen V. Q., Clenney B. F. ve Taylor G. S. (2009) Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Besich, J. (2005). Job Embeddedness Versus Traditional Models of Voluntary Turnover: A Test Of Voluntary Turnover Prediction, Unpublished Doctoral Dissertation. University of Texas.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E. ve Chirumbolo, A. (2016). The Relationship between Job Type and Job Satisfaction in A Mediated Moderation Model: The Role Of Job Insecurity And Psychological Contract Violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.

- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M. ve Burnfield, J. L. (2007). Development of A Global Measure of Job Embeddedness and Integration into A Traditional Model of Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 4(92):1031–1042.
- Çınar, O., Karcioğlu, F. ve Aslan, İ. (2014). The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, 429 – 437.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., ve Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Insecurity's Direct and Mediated Effects on withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323–349.
- Dechawatanapaisal, D. (2017). The Moderating Effects of Demographic Characteristics and Certain Psychological Factors on The Job Embeddedness – Turnover Relationship among Thai Health-Care Employees, *International Journal of Organizational Analysis*, 26(1), 43-62.
- Dıgın, Ö ve Ünsar S., (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de Yükseköğretim Ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Emberland, J. S. ve Rundmo, T. (2010). Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses For Psychological Well-Being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*, 48, 452–459.
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z., ve Aycan, Z. (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 116, 205-216.
- Feldman, D. C. ve Ng, T. W. H. (2007) Careers: Mobility, Embeddedness and Success, *Journal of Management*, 33, 350-378.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lamelas, J. P. ve Rodrigues, R. I. (2017). Mediation of Job Embeddedness and Satisfaction in The Relationship between Task Characteristics and Turnover: A Multilevel Study in Portuguese Hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 248-267.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition Prentice Hall.
- Harris, K. J., Wheeler A. R. ve Kacmar K. M. (2011). The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in The LMX–Outcomes Relationships. *The Leadership Quarterly*, 22(2), April 2011, 271-281.
- Hom, P. W., Tsui, A. S., Wu, J. B., Lee, T. W., Zhang, A. Y., Fu, P. P. ve Li, L. (2009). Explaining Employment Relationships with Social Exchange and Job Embeddedness, *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 277-297.

- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity, *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6-19.
- Ghosh S. K., (2017). The Direct and Interactive Effects of Job Insecurity and Job Embeddedness on Unethical Pro-Organizational Behavior: An Empirical Examination, *Personnel Review*, 46(6), 1182-1198.
- Gürbüz, S., ve F. Şahin (2016), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kama, B. (2005). Çalışanların İş Güvencesine İlişkin Algılamalarının, İş Tatminleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otelde Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 13-21.
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices, Work Social Support and Their Effects on Job Embeddedness And Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903-921.
- Kaya, P. A. (2014). İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi 2002a, <http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/10/11pirali/pirali.html>.
- Khaksefidi, H. R., Keshtehgar, A. A. ve Naserkhani, P. (2015). Examine The Relationship Between Job Security And Employee Creativity in Zahedan University of Medical Sciences. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(5), 2671-2680.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (1989): *Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması*, Ankara.
- Landau, J. ve Hammer, T. H. (1986). Clerical Employees' Perceptions of İnterorganizational Career Opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2), 385-404.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. ve LaMontagne, A. D. (2014). Work Organization, Job Insecurity and Occupational Health Disparities, *American Journal of Industrial Medicine*, 57, 495-515.
- Latack, J. C. ve Dozier, J. B. (1986). After The Axe Falls Job Loss on A Career Transition, *Academy of Management Review*, 11, 375-392.
- Lee, S. H. ve Jeong, D. Y.(2017). Job Insecurity and Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 529-536.
- Lee, W. T., Burch, T. C. ve Mitchell, T. R. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 199-216.

- Mauno, S., Cuyper, N. D., Tolvanen, A., Kinnunen U. ve Mäkikangas, A. (2014). Occupational Well-Being as A Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at The Individual and Work Department Levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Meier K. J. ve Hicklin. A. (2008). Employee Turnover and Organizational Performance: Testing A Hypothesis From Classical Public Administration. *Jpart*, 18, 573-590.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., ve Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Munro, B. H. (2005). Statistical Methods For Health Care Research. Lippincott Williams & Wilkins.
- Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C. ve Briscoe, J. P. (2013). Employee Reactions to Job Insecurity in a Declining Economy: A Longitudinal Study of the Mediating Role of Job Embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Nadler, D. A., Jenkins, G. D., Camman, C. ve Lawler, E. E. (1975). The Michigan Organizational Assessment Package: Progress Report II. Ann Arbor: Institute for Social Researc, University of Michigan.
- Nguyen, V.Q. (2015) Job Characteristics, Job Embeddedness, and Turnover Intention: The Case of Vietnam. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 2(1), 98-109.
- Orhan, A. (2015). Türkiye’de Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü ile İlgili Algılarının Çalışma Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Önder, Ç. ve Wasti, A. S. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özgen, N. ve Reyhanoğulları, M. (2017). Suriye (İç) Savaşının Türkiye Turizmine Etkileri: Samandağ (Hatay) Örneği. *Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 519-528.
- Özkoç A. G. (2017). Otel İşletmelerinde İş Güvencesizliğinin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Değişim Algısı: Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(43), 298-314.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İsten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T.M., Stewart, S.M., Gruys, M.L. ve Tierney, B.W. (2007) Productivity, Counter Productivity and Creativity: The Ups and Downs of Job Insecurity, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.

- Rong L (2011) The Mid-High-End Talent's Job Embeddedness, Turnover Intention and Cooperative Behavior: Job Insecurity As A Moderator, International Conference on Management and Service Science, 716-720, 12-14 August 2001 Wuhan, China.
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W. ve Liu, Z. (2019). Is Job Insecurity Always Bad? The Moderating Role of Job Embeddedness in The Relationship Between Job Insecurity and Job Performance. *Journal of Management & Organization*, 1-17.
- Seçilmiş, C., Doğantekin, A. ve Kılıç, İ. (2017). Turizm Öğrencilerinin Kriz Algılarının Sektörde Çalışma Niyetlerine Etkisi: Keşifsel Bir Araştırma. The First International Congress On Future of Tourism, 519-528.
- Staufenbiel, T. ve König, C. J. (2010). A Model for The Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational. Organizational Psychology*, 83 (1), 101–117.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B. ve Jodlbauer, S. (2012). On The Link Between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation by Work Involvement and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* © 2012 American Psychological Association. 17(3), 354–364.
- Wheeler, A. R., Harris, K. J. ve Harvey, P. (2010). Moderating and Mediating the HRM Effectiveness — Intent to Turnover Relationship: The Roles of Supervisors and Job Embeddedness, *Journal of Managerial Issues*, 22(2), 182-196.
- Yıldırım, B. I. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 6, Ekim, 123-140.
- Yürümezoğlu, H. A. ve Kocaman, G. (2016). Predictors of Nurses' Intentions To Leave The Organisation and The Profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24, 235-243.
- Zeytinoğlu, I.U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A. ve Uygur, D. (2012). Security in A Sea Of Insecurity: Job Security and Intention to Stay among Service Sector Employees in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809– 2823.