

İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırma Makalesi / Research Article

Köse, E., Özkoç, A. G. ve Bekci, İ. (2019). İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(2), 396-409.

Geliş Tarihi: 10.07.2019

Kabul Tarihi: 09.09.2019

E-ISSN: 2149-3871

Dr. Eda KÖSE

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

edakose@nevsehir.edu.tr

ORCID No: 0000-0002-9537-3672

Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü

azizgozkoc@nevsehir.edu.tr

ORCID No: 0000-0001-8420-8228

Prof. Dr. İsmail BEKCI

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

ismailbekci@sdu.edu.tr

ORCID No: 0000-0002-9861-737X

ÖZ

Çalışanlardaki işe bakış açıları genel olarak gelir, kariyer ve iş güvenliği şeklinde algılanmaktadır. İş güvenliği, işletme sahiplerinin ve çalışanların farklı beklentileri, beklenen çalışma koşulları, kariyer fırsatları ve ücret güvencesi olarak ifade edilmektedir. İş güvencesizliği ise çalışanların mevcut işinden hukuki ya da hukuki olmayan değişiklikler sonucunda işini kaybetme kaygısının ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. İş güvencesizliğinin sonuçlarından biri işten ayrılma niyeti; çalışanın çeşitli sebeplerden dolayı işinden ayrılma isteği olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetine etkisini Batı Akdeniz Bölgesi'nde muhasebe meslek mensupları üzerinde saptamaktır. Çalışmada frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, iş güvencesizliği algısı arttıkça meslek mensuplarının işten ayrılma niyeti de doğrusal ve pozitif yönde artmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının iş güvencesizliği algısı yüksek ise, işten ayrılma niyeti ölçeği de orta değere yaklaşmaktadır. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının, iş güvencesizliği algısı işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi demografik özelliklere göre de farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İş güvencesizliği, İşten Ayrılma Niyeti, Muhasebe Meslek Mensupları.

THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON THE INTENTION OF QUITTING JOBS: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS

ABSTRACT

The job perspective of employees is generally perceived as income, career, and job security. Job security is defined as different expectations of employers and employees, expected working conditions, career opportunities, and payment security. Job insecurity is defined as the concern of employees to lose their jobs as a result of legal or non-legal changes from their current job. One of the results of job insecurity is defined as the intention to quit the job, in other words, the demand of the employee to quit the job due to various reasons. The aim of this study is to determine the impact of job insecurity on the intentions of quitting jobs concerning the accounting professionals working in the Western Mediterranean region. The study frequency, percentage,

standard deviation, correlation and regression analyzes were performed. As the conclusion of the study, it was determined that as the job insecurity perceptions increase, the intentions of the accounting professionals to quit their jobs linearly and positively increase as well. In other words, if the professional accountants' perception of job insecurity is high, the intention to quit is approaching the middle value. It is also found that impact of job insecurity on the intention of employees professional accountants change according to different demographic characteristics.

Keywords: Unemployment, Job insecurity, Intention of Leaving, Professional Accountants.

1. GİRİŞ

Çağdaş iş yaşamında her türlü değişiklik karakterize edilmektedir. Verimli ve yenilikçi işletmelerin daha rekabetçi ve karlı olma baskısı, kuruluşları yeniden yapılandırmaya ve küçültmeye zorlamaktadır. Dahası, mevcut ekonomik kriz sayısız işletmeyi maddi sıkıntıya sokarak tasarruflara ve başarısızlıkların artmasına neden olmaktadır. Bu durumda iş güvencesi, yani iş durumundaki arzulanan süreklilik konusundaki güvensizlik pek çok çalışan için önemli bir konu haline getirilmekte ve işi böyle kaybetme korkusu dışında, çalışanların kariyer beklentileri ve maaş geliştirme gibi değerli iş özelliklerini tehdit etmektedir.

Güvensizlik, çalışanların kurumsal hedefleri doğrultusunda yenilik yapma isteği ve verimlilik üzerinde olumsuz etkileri olabileceğinden, güvensiz bir işgücü işletmeler için de sorun yaratmaktadır. İş güvencesizliği arttıkça, motivasyon azalacak, işletmenin verimliliği ve rekabet gücünü de tehlikeye atabilecek yüksek istihdam edilebilirlik özelliklerinden dolayı en üretken çalışanlar işi bırakan ilk kişiler olacaktır. Artan iş güvencesizliği az üretken çalışanları daha fazla çaba göstermeye yönlendirecektir. Bununla birlikte, yüksek ve sürekli iş güvensizliğini çalışan üzerinde olumsuz sağlık etkileri ortaya çıkmasına neden olacak, muhtemelen bu tür gruplar arasında baskının artması sonucunda elde edilen yüksek çıktı yalnızca geçici olacaktır.

İş güvencesizliği ile ilgili yapılan araştırmalarda iki farklı yönü ele alınmaktadır. İlk araştırmalarda, objektif olarak tanımlanan işini kaybetme korkusuyla karşı karşıya kalan çalışanlar için iş güvencesizliğinin sonuçları incelenmiştir. Bu araştırma grubunda çalışanların iş geçiş sürecindeki gibi, işyerinin kapanması veya işten çıkarma söz konusudur. İkinci araştırmada ise, iş güvencesizliğinin çalışanlar tarafından algılanmasının etkileri incelenmiştir (Özyaman, 2007: 3).

Literatürde, iş güvencesizliğinin algılanmasının hem çalışanların tutumları için zararlı sonuçlar doğurabileceğini (Ashford vd., 1989; Davy vd., 1997; Sverke and Hellgren, 2001) ve çalışanın refah düzeyini etkileyeceğini (De Witte, 1999; Kinnunen vd., 1999) hem de işletme etkinliği açısından etkili olacağı açıklanmıştır (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984).

Bu araştırmada, yaşanan ekonomik gelişmelere bağlı olarak iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyeti arasındaki etki-ölçülmüştür. Buna göre çalışmada iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti kavramsal olarak açıklandıktan sonra muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

1970'lerden itibaren yaşanan ekonomik hayatın uluslararası düzeyde liberalleşmesi ve rekabetin küreselleşmesi sonucunda işin doğası da değişmiştir. Bu değişime cevap verecek esnek işletme uygulamaları ile ortaya çıkan esnek istihdam ilişkilerinin kurulması ise çalışanları çalışma hayatının belirsizliklerine karşı korunmasız hale getirmekte ve çalışanlarda iş güvencesizliği algısına yol açmaktadır.

İş güvencesizliği kavramını ilk kez ayrıntılı bir şekilde ele alan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini "*kişinin işe devamlılığının tehdit altında olması durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algıladığı güçsüzlük*" olarak tanımlamışlardır. Diğer taraftan iş güvencesizliği, genellikle iş kaybının başlangıcı olarak düşünüldüğü halde bu süreçte işsizlik kaçınılmaz bir durum değildir. Çünkü iş güvencesizliği algılayan tüm işçiler işini kaybetmemektedir. Jacobson vd. (1991)'e göre iş güvencesizliği "*bir kişinin yaşadığı ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı*" yansıtmaktadır. Bu anlamda iş güvencesizliği kişinin işinin sürekliliğine olan inancını ifade etmektedir. Dolayısıyla her iş güvencesizliği algısının iş kaybıyla sonlanacağı gibi bir

çıkarmada bulunmak yanlış olacaktır. Ancak iş güvencesizliği algısının kişinin psikolojik, biyolojik ve sosyal yaşamını bozucu bir rol oynaması nedeniyle işsizliğin yarattığı bazı olumsuz sonuçlarla benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

Kavramı bütünsel bir bakış açısıyla ele alan bazı araştırmacılar, iş güvencesizliğini, işin gelecekte var olup olmayacağına dair genel bir kaygı olarak tanımlamışlardır. Bu araştırmacılara göre iş güvencesizliği, işin aynı şekilde devam edip etmeyeceğine dair algıyı yansıtan tek boyutlu bir kavramdır. Diğer bazı araştırmacılara göre ise iş güvencesizliği, işin çeşitli özelliklerine yönelik algılanan tehditleri ve bireyin bu tehditlere karşı koyabilme gücünü içeren çok boyutlu bir kavramdır (De Witte, 1999). Bu anlamda iş güvencesizliği genel olarak iki boyut kapsamında ele alınmaktadır. Bu boyutlardan ilki tehdidin şiddeti diğeri ise tehlide karşı koymadaki güçsüzlük olarak belirlenmiştir (Greenhalg and Rosenblatt, 1984: 442). İş güvencesizliği tanımlanmalarında; öznel ve nesnel iş güvencesizliği, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği, nitel ve nicel iş güvencesizliği olmak üzere üç yaklaşım bulunmaktadır.

Nesnel iş güvencesizliği; sürekliliği olmayan, kayıt dışı ve yarı zamanlı istihdam ilişkisi ile çalışanların güvencesizliğidir. Öznel iş güvencesizliği ise çalışanların iş kaybetme korkusu ile işlerinin sürekliliği ile ilgili kaygıları olarak tanımlanmaktadır (De Witte and Naswell, 2003: 150). Nesnel iş güvencesizliği, çalışanın işyerindeki dış faktörlerle ilgili; öznel iş güvencesizliği algılanan dış faktörleri çalışanın değerlendirmesidir. Bu durumda nesnel ve öznel iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede bağlantılıdır. Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği görülme olasılığı olmasa da, çalışan üzerinde daha çok stres yaratma etkisine sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dış tehditler oluşmakta ve bu durumda nesnel iş güvencesizlik ortaya çıkmaktadır (Ferrie vd., 2001: 38).

Bilişsel iş güvencesizliği, çalışanın iş yerinde güvencesizliği düşünüp düşünmediği olarak tanımlanmaktadır. Duygusal iş güvencesizliği ise, çalışan işini kaybetme ihtimalinden etkilenme durumunu ifade eder. Aynı zamanda çalışanın iş kaybının yaşanma olasılığına karşı olan kaygısını duygusal iş güvencesizliği olarak da tanımlanır (Jacobson, 1995: 308). Bilişsel etki çalışanın iş güvencesizliği kaygısından önce oluşmakta, sonra duygusal iş güvencesizliği algısının etkileri ortaya çıkmaktadır.

Niceliksel iş güvencesizliği, çalışanın işinin devamlılığı ile ilgili kaygı duyması ve işiyle ilgili yaşadığı belirsizlik olarak ifade edilmektedir (İsaoglu, 2004: 3). Niteliksel iş güvencesizliği, iş koşullarının zayıflaması, kariyer olanaklarının bulunmaması ve ücret artışının olmaması ya da azalması gibi istihdam ilişkisinde kaliteyi düşüren etkenlerdir (Seçer, 2009: 310). Nicel iş güvencesizliği işin sürekliliğine ya da işten çıkarılmasına yöneliktir. Bu durumda çalışanlar; işlerini devam ettirip ettiremeyecekleri, işsiz kalıp kalmayacakları ile ilgili belirsizlik durumunu kapsamaktadır. Nitel iş güvencesizliği, işin önemli özelliklerinin sürekliliğini vurgulayan güvencesizliğe yöneliktir (De Witte, 2005: 2).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bireylerin işe başlaması ve işten ayrılması sırasında geçen süreye döngü olarak ifade edilebilir. Birey birbirinden farklı iş imkanlarının arasından birini seçerek işe başlaması ve çalışmaya başlamasıyla birlikte örgütle iletişim kurmaya başlamaktadır. Bu aşamada birey hem örgütten etkilenir hem de örgütü etkilemektedir. Bireyin motivasyonu, iş doyumunu ve örgüte bağlılığı arttıkça örgüt içinde başarısı da artacaktır. Ancak çalışan örgüt içinde bu durumları düşük seviyede olursa birey işten ayrılmayı düşünecek ve yeni iş imkanları arayacaktır. Alternatif iş imkanı bulduğunda işinden ayrılarak yeni başladığı örgüt içinde de aynı süreçler başlayacaktır (Stephen vd., 1984: 309).

İşten ayrılma niyeti, işletme içinde çalışanları etkilediği ileri sürülmüştür. İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı iş yerinden kendi isteği ile ayrılmak istemesi ya da niyet etmesi şeklinde ifade edilebilir (Barrlett, 1999: 70). Aynı zamanda çalışanın iş koşullarını yetersiz bulması ve bu durumun çalışanın performansının azalmasına ve başarısının düşmesi olarak da tanımlanmaktadır (Rusbelt vd., 1988: 599). Kısaca işten ayrılma niyeti, örgüt içinde çalışanlarının işi bırakmaları ve yeni iş imkanı bulmaları ile ilgili düşünceleridir (Mobley vd., 1982: 10). Genellikle çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkaran etkenler; çalıştıkları iş de değerler, iş arkadaşlarıyla ilişkileri,

kariyer geliştirme, ücret ve iş yerinden beklentileri olarak sıralanabilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160). Çalışanın işten ayrılmasına etki eden faktörler aşağıda açıklanmıştır (Aslan ve Etyemez, 2015: 485-486):

- Genel Ekonomik Faktörler; ülkenin ekonomik durumu, refah seviyesi, işsizlik oranının artması, kişiye başına düşen milli gelir, alternatif iş imkânlarının ortaya çıkması ve tarım alanında mevsimlik çalışma olanakları ifade edilmektedir.

- İşletme İçi Faktörler; işletmenin faaliyet gösterdiği yerin uzaklığı, ulaşım, ücret ödemeleri, işin zorluk derecesi, çalışma saatleri, işletme ödül ya da ceza uygulamaları, çalışanın iş beceresi, yönetim uygulamaları ve üretim aşamaları olarak açıklanmaktadır.

- Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Faktörler; farklı iş alanına duyulan ilgi, eğitim ve yetenek, yaşam standartları, aile yapısı, bireyin psikolojik ve fiziksel durumu ve iş hayatından beklentileri olarak sıralanabilir.

Örgüt içinde işten ayrılma niyetinde olan çalışanların sayısının fazla olması durumundan işverenler çalışanlarına ek ödeme ya da eğitim olanağı sunarak çalışanlarını örgüt içinde tutmaya çalışırlar (Mattila, 2006: 41). Örgüt içinde performansı yüksek olan çalışanların işten ayrılması işverenler açısından olumsuz bir durumdur. Çalışanın işten ayrılmadan önceki aşaması olan işten ayrılma niyeti aşamasında çalışanın örgüt içinde yaşadığı sorun belirlenmeli ve soruna yönelik çözüm alternatifleri sunulmalıdır. Özellikle kaliteli çalışanlar için örgüt içinde devamlılığının sağlanması örgütün başarısı açısından da önemli bir faktör oluşturmaktadır (Sağlam Arı vd., 2010: 3).

4. LİTERATÜR TARAMASI

Genellikle iş güvencesizliğin yasal ve ekonomik boyutu ele alınmakta, çalışanın ya da örgütün üzerindeki etkisi göz ardı edilmektedir. Bu noktadan hareketle literatür de yapılan çalışmalarda iş güvencesizliğin çalışanlar üzerindeki etkisini üzerine çalışmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda iş güvencesizliğine neden olan faktörler arasından işten ayrılma niyeti olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle çalışanın işten ayrılma niyeti, işinden çıkarılma kaygısı ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Griffeth, vd., 2000: 483). Aynı zamanda işveren tarafından çalışana iş güveni verilmezse, çalışan ve işveren arasında psikolojik olarak güvenin azalmasına neden olacaktır. Çalışan örgüt içinde işini kaybetme kaygısı oluştuğunda başka iş imkanları arayacaktır. Bu durumda çalışan sadece örgütle ilişkisi azalacak ve sadece işiyle ilgili performans gösterecektir. Yapılan çalışmalara göre de işten ayrılma niyeti ya da işten ayrılma, çalışanın örgütten beklediği güvence ve örgütün verdiği güvence arasındaki farkın olduğu sonucu elde edilmiştir (Friedrich, 2010: 111). İş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti ile literatürde yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgularla saptanmıştır.

Arnold ve Feldman (1982) ve Ashford vd. (1989), araştırma sonucuna göre, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır.

King (2000), üniversite akademik personeline yönelik yaptığı araştırma sonucuna göre, iş güvencesizliğinin artması sonucunda yeni iş arayışlarına girildiği sonucunu elde etmiştir.

Poyraz ve Kama (2008), araştırmasında Ankara'da özel sektörde ve Kırıkkale'de kamu sektöründe çalışanlarına iş güvencesinin; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucuna göre, iş güvencesi ve işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilemektedir.

Dığın ve Ünsar (2010), araştırmada gıda sektöründe çalışanların iş güvencesinin; örgütsel bağlılık, iş stresleri ve işten ayrılma niyetine etkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucuna göre, iş güvencesizliği ile işten ayrılma ilişkisi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ulaşımlardır.

İlgaz Yıldırım ve Yirik (2014), Antalya beş yıldızlı otel çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Bu araştırma sonucuna göre iş güvencesi, işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilemektedir. Çalışanlarda iş güvencesi düşük olduğunda işten ayrılma istekleri daha fazladır.

Karacaoğlu (2015), Alanya ilinde otel çalışanlarına iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonucunda iş güvencesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında, çalışanlarda muhasebe mesleğine yönelik oluşan iş güvencesizliği algısının, çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amacıyla Burdur, Isparta ve Antalya illerini kapsayan ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu illerde görev yapan muhasebe çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

5.2. Ölçme Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak, *iş güvencesizliği ölçeği*, *işten ayrılma niyeti ölçeği* ve demografik özelliklerin tespit edilmesi için ise *kişisel bilgi formu* kullanılmıştır.

“İş güvencesizliği” değişkenini ölçmek amacıyla, 6 ifadeden oluşan ve Probst (1998) tarafından geliştirilen “iş güvencesi endeksi” kullanılmıştır (Örnek İfade: Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim). Bu ölçek, çalışanların “iş güvencesi” algısını ölçmekte olduğundan “iş güvencesizliği düzeyini” belirlemek amacıyla 4 ifadede yeniden kodlamaya gidilmiştir. Ölçek, Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve son yıllarda Karacaoğlu (2015) tarafından da Türkiye’de çalışılmıştır. Ölçek, 5’li likert tipi olup, çalışanların iş güvencesizliği düzeyi 1’den (hiç katılmıyorum) 5’e (tamamen katılıyorum) doğru yükselmektedir. “İş Güvencesi Ölçeği” Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği için bu çalışmada geçerlik analizine tabi tutulmamıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalar sonucunda ölçeği oluşturulan ifadelerle ait içsel uyumun iyi düzeyde olduğu, Karacaoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada Cronbach alpha değerinin 0,71 olarak belirlendiği görülmektedir. Bu çalışma sonucunda ise iş güvencesi ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0.88 olarak belirlenmiştir.

İşten ayrılma niyetinin ölçümünde ise Walsh vd. (1985) ile Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen beş maddelik 5’li Likert Tipi ölçekten yararlanılmıştır. Çok maddeli ölçeklerden en çok kullanılanlardan biri olan likert; maddelere gösterilen tepkilere verilen ağırlıkların (puanların) toplamından oluşan bir modeldir. Bu model uyarınca, ölçekte yer alan ifadeler “Hiç katılmıyorum” (1), “Az katılıyorum” (2), “Orta derecede katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen katılıyorum” (5) değerine karşılık gelmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde ise anketi dolduran çalışanlara cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik ve kişisel özellikleri kapsayan kapalı uçlu sorular yönetilmiştir.

Oluşturulan anket formu Nisan-Kasım 2018 tarihleri arasında muhasebe çalışanlarına uygulanmış ve sonuçlar araştırmanın amacına uygun analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırma Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Burdur, Isparta ve Antalya illerinde serbest ve şirketlere bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda; Isparta ilinde 209 serbest, 142 bağımlı olmak üzere toplam 351, Burdur ilinde 146 serbest, 96 bağımlı olmak üzere toplam 242 ve Antalya ilinde 1620 serbest, 1530 bağımlı olmak üzere toplam 3150 muhasebe çalışanı olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, araştırmanın toplam evrenini 3743 çalışan oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenine dahil olan tüm muhasebe çalışanlarına ulaşmak mümkün olmadığından, çeşitli kısıtlılıklar nedeniyle örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için Sekeran (1993: 253), çalışmasında belirttiği belirli evrenler için olması gereken örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır. Bu tabloya göre ortalama 250 katılımcıya ulaşmak yeterli bir örneklem büyüklüğüne ulaşılmasını sağlayacaktır (Altunışık vd., 2012: 137). Yapılan anket çalışması sonucunda, toplam 238 muhasebe çalışanına ulaşılmış olup, belirlenen örneklem kütesinin tamamına yakınından geri bildirim elde edilmiştir. Ankete katılan muhasebe çalışanlarının 89’u bağımlı (% 37,4), 149’u ise (% 62,6) bağımsız çalışanlardan oluşmaktadır (Bkz: Tablo 1).

Araştırma örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu teknikte esas, ankete cevap veren herkesin örneğe dâhil edilmesidir. En kolay bulunan denek en ideal olanıdır. Denek bulma işlemi arzu edilen örnek büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam etmektedir. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu teknikte esas, ankete cevap veren herkesin örneğe dâhil edilmesidir. En kolay bulunan denek en ideal olanıdır. Denek bulma işlemi arzu edilen örnek büyüklüğüne ulaşıncaya kadar devam eder (Altunışık vd., 2012: 142).

5.4. Araştırma Geçerlilik ve Güvenirliliği

Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerlik ve güvenilirlikleri veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Geçerlik, ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram olup, güvenilirlik ise ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eden bir kavramdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik oranı artar (Ural ve Kılıç, 2013: 66).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin önerme sayılarına göre güvenilirlik kat sayıları (Cronbach's Alpha) incelendiğinde; iş güvencesizliği ölçeğinin alpha değeri 0.86, işten ayrılma niyeti ölçeğinin alpha değeri ise 0.83 olarak belirlenmiştir. Peterson (1994), araştırmalarda kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir güvenilirlik katsayısının 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir (Peterson, 1994). Bu durumda her iki ölçeğin de güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir.

Geçerlilik işlemleri için ise öncelikle maddeler arasındaki gruplaşmaları (faktör) belirlemek amacıyla faktör analizi yapılması gerekmektedir. Konu ile ilgili yapılan geçmiş çalışmalarda iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin güvenilirlik düzeyleri yüksek çıkmış olup, ifadelere ilişkin faktör yükleri ölçeklerin geçerliliğini sıklıkla kanıtlamıştır.

Toplanan verilerin nasıl analiz edileceği ve hangi analiz tekniklerinin kullanılacağı araştırma sonuçlarının doğru yorumlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın sonuçları uygun analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada frekans, yüzde, standart sapma, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

5.5. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, uygun istatistiksel yöntemler aracılığıyla test edilmiş ve söz konusu verilerin dokümantasyonu yine uygun yöntemlerle yapılmıştır.

5.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgu ve Değerlendirmeler

Tablo 1'de araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde toplam 238 çalışanın 182'sinin (%76,5) erkek, 56'sının (% 23,5) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Muhasebe Çalışanlarının Demografik ve Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	56	23,5
Erkek	182	76,5
Toplam	238	100
Yaş		
20-25 arası	18	7,6
26-30 arası	54	22,7
31-35 arası	66	27,7
36 ve üzeri	100	42,0
Toplam	238	100

Medeni Durum		
Evli	162	68,1
Bekar	76	31,9
Toplam	238	100
Çocuk Durumu		
Var	140	58,8
Yok	98	41,2
Toplam	238	100
Eğitim Durumu		
Lise	4	1,7
MYO	132	5,0
Lisans	182	76,5
Lisansüstü	40	16,8
Toplam	238	100
Deneyim		
1-5 yıl	74	31,1
6-10 yıl	52	21,8
11-15 yıl	52	21,8
16 yıl ve üzeri	60	25,2
Toplam	238	100
Çalışma Şekli		
Bağımlı	89	37,4
Bağımsız	149	62,6
Toplam	238	100
Gelir Durumu		
2000 TL ve altı	34	14,3
2001-3000 TL arası	58	24,4
3001-4000 TL arası	32	13,4
4001 TL ve üzeri	114	47,9
Toplam	238	100

Muhasebe çalışanlarının yaşlarına göre dağılımına bakıldığında ise büyük bir kısmını 31 yaş ve üzeri (n= 166, % 69,7) çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise, % 68,1'inin (n= 162) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış çalışanların sayısının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (n= 222, % 93,3)

Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının mesleki deneyimleri 6 ile 15 yıl arasında yoğunlaşmaktadır (n= 104, % 43,6). Yine katılımcıların büyük bir kısmı 4000 TL ve üzeri aylık gelir elde etmektedirler (n= 114, % 47,9).

5.5.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan iş güvencesizliği algısına yönelik genel aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri incelendiğinde, muhasebe çalışanlarının işleri ile ilgili belirsizlik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcılar, işyerlerindeki pozisyonları ile ilgili endişeler duymakta (A.O= 2,47; ss= 0,96), işyerlerindeki geleceklerini tahmin etmekte zorlanmaktadırlar (A.O= 3,13; ss= 1,27). (Bkz: Tablo 2)

Tablo 2: İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	Genel Ortalama	Standart Sapma
1. İşyerimdeki pozisyonumu oldukça sağlam görüyorum	2,47	0,96
2. Bu pozisyonlardaki geleceğimi tahmin edebiliyorum	2,62	1,25
3. Yapmakta olduğum mesleğimi ilerleyen yıllarda da yapmayı düşünüyorum	2,60	1,31
4. Mesleğimle ilgili geleceğim konusunda şüpheliyim	3,13	1,27
5. Mesleğimde geleceğimin nasıl olacağı bilinemez	2,59	1,21
6. Bulduğum meslekte geleceğim garanti altındadır	3,22	1,28
GENEL İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ORTALAMA	2,80	0,76
İŞTEN AYRILMA NİYETİ		
1. Daha iyi bir iş bulur bulmaz işten ayrılacağım	2,42	1,30
2. Bu iş haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum	2,08	0,95
3. İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum	2,58	1,34
4. Sık sık bu işimi bırakmayı düşünüyorum	2,56	1,18
5. Şu andan itibaren beş yıl daha bu iş yerinde çalışacağımı düşünüyorum	2,72	1,32
GENEL İŞTEN AYRILMA NİYETİ ORTALAMA	2,47	0,96

Araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan işten ayrılma niyeti değişkenine ilişkin genel ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde ise, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ölçek orta değer olan 3'ün (orta derecede katılıyorum) altında sonuçlar verdiği tespit edilmiştir (A.O= 2,47; ss= 0,96). Özellikle bütün ifadelerle ait ortalama standart sapma değerlerinin 0,96 olması, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin orta düzeye yakın sonuçlar verdiğini göstermektedir.

5.5.3. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri bir birim artarken, y değeri de bir birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arası mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu (x değeri artarken y değeri azalmaktadır) anlamına gelmektedir (Altunışık vd., 2012).

Muhasebe çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: İş Güvencesizliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Korelasyon Katsayıları

	İş Güvencesizliği (1)	İşten Ayrılma Niyeti (2)
İş Güvencesizliği (1)	1	,654**
İşten Ayrılma Niyeti (2)	,654**	1

** Korelasyon (p<0.01) seviyesinde anlamlı (2-uçlu). *N=238

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, muhasebe çalışanlarında iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (r= 0,654, p= ,000<0,05). Dolayısıyla, muhasebe çalışanlarında iş güvencesizliği algısı arttıkça işten ayrılma niyetleri de doğrusal yönde artmaktadır.

5.5.4. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler)e olan etkisinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır. Tablo 4’te iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen regresyon analizlerine yer verilmiştir. Burada iş güvencesizliği algısı bağımsız değişken olup işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkendir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	BETA	T	SİG. (P)
İş Güvencesizliği	,654	13,284	,000**
F	176,470		
R	,654		
R²	,428		
Adjusted R²	,425		
Durbin-Watson	1,899		
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.			
** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.			

İşten Ayrılma Niyeti = f (İş Güvencesizliği).

Model, muhasebe çalışanlarında işten ayrılma niyetinin % 42,5 (R²)’ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş güvencesizliği algısı işten ayrılma niyetindeki değişimin % 42,5’ini açıklamaktadır. Tablo 4’e göre, iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetine etkisi doğrusal ve pozitif yönde çıkmaktadır.

Elde edilen bulgular genel olarak göstermektedir ki; iş güvencesizliği algısı arttıkça muhasebe çalışanlarında işten ayrılma niyeti de doğrusal yönde artmaktadır. Anket çalışmasına katılan muhasebe çalışanlarının iş güvencesizliği algısının yüksek olması, işten ayrılma niyetlerini de ölçek orta değere yakın seviyelere çıkarmaktadır.

6. SONUÇ

Bu çalışmada, iş güvencesizliği algısının işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Örnekleme, Batı Akdeniz Bölgesi’nde bulunan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Anket çalışmasına 238 meslek mensubu katılmış bunların; 89 bağımlı (%37,4) 149 (%62,6) bağımsız

muhasabe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Anket sonuçlarından elde edilen veriler, istatistiki yöntemlerle test edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, meslek mensuplarının iş güvencesizliği arttıkça işten ayrılma niyeti de doğrusal olarak artmaktadır. Diğer bir ifadeyle araştırmaya katılan meslek mensuplarının iş güvencesizliği algısı yüksek ise, işten ayrılma niyeti ölçeği de orta değere yaklaşmaktadır.

Başta çalışan olmak üzere aile ve toplum üzerinde büyük bir etkiye sahip olan iş güvencesizliği, araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır. Anket verilerine göre iş güvencesizliğine ait genel ortalamalar ve standart sapmalar incelendiğinde; *muhasabe meslek mensuplarının iş yeri ile ilgili belirsizlik algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır*. Diğer bir ifadeyle meslek mensupları işyerlerindeki pozisyonla ilgili endişe duymakta (A.O = 2,47; ss = 0,96) ve işyerlerinin geleceğini tahmin etmekte zorlanmaktadırlar (A.O = 3,13; ss = 1,27).

İşten ayrılma niyeti araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmakta ve bu değişkene ait genel ortalama ve standart sapma değerleri; meslek mensuplarının işten ayrılma niyeti ölçeğinin orta değeri olan 3 (orta derecede katılıyorum) altında sonuçlar elde edilmiştir (A.O = 2,47; ss = 0,96). *Bu değerlerin altında olması meslek mensuplarının işten ayrılma niyetinin orta seviyeye yakın sonuçlara ulaşılmıştır*. Aynı zamanda korelasyon sonucuna göre, *meslek mensuplarının çalışanlarında iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif orta düzeyde anlamlı etki tespit edilmiştir* ($r = 0,654$, $p < 0,05$). Buna göre, *meslek mensuplarının iş güvencesizliği algısı arttıkça, işten ayrılma niyetleri de pozitif olarak artmaktadır*.

İş güvencesizliğinin ve işten ayrılma niyetinin, çalışanlarda birçok sebepten dolayı ortaya çıktığı söylenebilir. Çalışanlar üzerinde ortaya çıkan bu algı çalışanların iş yerine bağlılığını, motivasyonunu, kariyerini, başarısını ve diğer faktörleri de dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*, 7. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arnold, S.J. and Feldman D.C. (1982). A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Ashford, S., Lee, C. and 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.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 7(3), 482-507.
- Bartlett, K.R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. *Unpublished Manuscript*. University of Michigan, Ann Arbor.
- Çarıkcı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Davy, J.A, Kinicki, A.J. and Scheck, C.L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- 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. and Naswell, K. (2003). Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.

- Diğın, 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.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot M.G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A. and 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.
- Friedrich, A. (2010). Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit Theorie und Praxis der Professionalisierung, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. (2000). A Meta- Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- İlgaz Yıldırım, B. 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*, 6, 123-140.
- İsaoğlu, F.G. (2004). *Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jacobson, D. (1995). Trends in International Business Thought and Literature: Job Insecurity: Emerging Social Roles of the 90s. *Thunderbird International Business Review*, 37(3), 303-314.
- Jacobson, D. and Hartley, J., Mapping the Context, J. Hartley, Dan Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren, L. Greenhalgh, R. Sutton (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*, London: Sage Publications.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- King, J.E. (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and The Role of The Psychological Contract: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, Spring, 39(1), 79-92.
- Kinnunen, U., Feldt, T. and Mauno, S. (1999). Job Insecurity and Self-Esteem: Evidence from Cross-Lagged Relations in a 1-year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617-632.
- Mattila, R.R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment In It Workers*. A Dissertation Presented in Partial. Fulfillment Of The Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA: Addison-Wesley.
- Önder, Ç. ve Wasti, S.A. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Özyaman, F.B. (2007). *Hemşirelerde İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*, İşçi Sağlığı Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Peterson, R.A. (1994). Meta- Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. (1998). *Antecedents and Consequences of Job Insecurity: An Integrated Model*. University of Illinois, Urbana.
- Rusbult, C.A., Farrell, D., Rogers and 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.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15.

Seçer, B. (2009). *İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları*, (A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, Eds.) *Çalışma Yaşamında Davranış*, İzmit-Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 308-314.

Sekaran, U. (1993). *Research Methods for Business*, Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Stephen, A., Hartman, S. and Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27(2).

Sverke, M. and Hellgren, J. (2001). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.

Ural, A. ve Kılıç İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Walsh, J.P., Ashford, S.J. and Hill, T.E. (1985). Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions. *Human Relations*, 38, 23-46.

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Job insecurity, defined as the concern of the employee about the continuity of the workplace in which he/she continues. According to the researchers, job insecurity is the only dimension of the employee's perception of whether or not the job will continue. One of the factors affecting job insecurity is intention to quit. Here is the employee's intention to leave the current job is described as expressing its intention to voluntarily leave or want to leave the job to. In this direction, working conditions, inadequate job of finding a better job opportunities emerge, the performance of employees is defined as the reduction of falls and success. The studies on the attitudes and perceptions of job insecurity and welfare of employees has been reached will affect negatively the results would be negative effects in terms of both businesses.

The purpose of this study is to determine the impact of job insecurity perception on the intention to quit the job over the accounting professionals working in the Western Mediterranean Region. The population of the research is comprised of the accounting professionals working in this region.

Methodology

In this study, the job insecurity scale, intention to quit the job scale, and for detecting the demographical properties, the personal information form were used. Additionally, in order to measure the job insecurity perception levels, the scale developed by Probst (1998) was used, and in order to measure the intention to quit the job, the 5 point likert scale developed by Walsh et al., (1985) and Cammann et al. (1979) was used. Probst (1998) scale developed by the perception of job security is to measure the "level of job insecurity" were made in order to determine the coding re-4 expression. Walsh et al. (1985) and Cammann et al. (1979) developed by the five-item 5-Liket type scale is the most commonly used model, which consists of the sum of the weights given to the reactions to the items.

In the third part of the survey of employees completing the survey gender, age, closed-ended questions covering demographic and personal characteristics such as education level it has been managed. The survey form was applied to professional accountants between April and November 2018 and the results were evaluated by using appropriate analysis techniques.

In the study, easy sampling method was used as sampling method. In this method, the main question is to include all respondents in the sample. The most easily found subject is the ideal subject and continues until the desired sample size is reached. How to analyze the data obtained in the study and is important for the correct interpretation which will use the analysis techniques. Frequency, percentage, standard deviation, correlation and regression analyzes were performed. Correlation analysis is an analysis technique for determining the range and intensity of the dependence relationship between the two variables measured ratio or level. Regression analysis is a mathematical model to explain the effect of a dependent variable on an independent variable which is assumed to have an effect on a dependent variable.

Findings

The results based on the demographical properties of the participants: It was determined that 182 employees (76,5%) out of 238 were male, and 56 were female (23,5%); considering the age distribution of the participants, it was observed that 166 of them were 31 and over (n=166, 69,7%); considering their marital status, it was determined that 68,1 % were married (n=162); examining their educational levels, it was determined that there was a high proportion of employees with a graduate or postgraduate degree (n=222, 93,4%); professional experiences of the employees concentrated between 6 and 15 years (n=104, 43,6 %) and majority of them had monthly income higher than 4000 TL (n=114, 47,9%).

When the general arithmetic mean and standard deviation values are examined concerning the job insecurity perception that is the independent variable of our study, it is observed that the uncertainty levels of the accounting professionals are high. According to this result, the professionals have a concern for the future about their positions. Surveys of the general job insecurity, according

to the average and standard deviates studies examined; it is concluded that the perceptions of professional accountants regarding the workplace are high. Based on the correlation analysis result, as the job insecurity perceptions of the accounting professionals increase, their intentions to quit their jobs increase in parallel. Considering the regression analysis, the intention to quit the job was determined as 42,5%. Accordingly, the job insecurity perception accounts for 42,5% of the intention to quit the job. In other words, the effect of job insecurity on the intention to quit is linear and positive.

According to the results, as the job insecurity increases, the intention of leaving the job increases linearly. In other words, if the perception of job insecurity among the members of the profession participating in the research is high, the intention to quit the scale approaches to the middle value.

Conclusion and Discussion

According to the overall result of the study, as the job insecurity perception increases, the intentions of the accounting professionals to quit their jobs linearly increase. Since participants have a high level of job insecurity perception, their intention to quit their jobs also increases to a medium level in the scale.

Job insecurity and intention to quit the job emerge from different motives in the employees in private or public sectors. This perception that emerges in the employees influences the success, loyalty to the employment, career, and many other factors.