



## Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama\*\* (The Relationship of Perceived Employability and Turnover Intention with Employees' Subjective Well-Being: A Case Study of Hospitality Industry)

\*Handan ÖZÇELİK BOZKURT <sup>a</sup> , Aziz Gökhan ÖZKOÇ <sup>b</sup> 

<sup>a</sup> Sinop University, School of Tourism and Hotel Management, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Sinop/Turkey

<sup>b</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Nevşehir/Turkey

### Makale Geçmişi

Gönderim

Tarihi: 20.07.2018

Kabul Tarihi: 24.02.2019

### Anahtar Kelimeler

Öznel iyi olma hali

Algılanan istihdam edilebilirlik

İşten ayrılma niyeti

Konaklama işletmeleri

### Öz

Personel seçiminde son derece titiz davranan ve beşerî sermayeye önem veren işletmelerin sayısındaki artış, işgörenlerin istihdam edilebilirlik algılarının araştırılmasını gerekli hale getirmiştir. Bu noktada bireyin istihdam edilebilirlik algı düzeyinin öznel iyi olma haline etkisi de büyük önem arz etmektedir. Çünkü işsiz kalma korkusu, kişinin hayatı üzerindeki kontrol gücünü kaybetme kaygısını beraberinde getirebilmektedir. Bireyin öznel iyi olma halinin mevcut işletmesinden ayrılma niyetine etkisi ise hem çalışan hem de işletmeler açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu doğrultuda Antalya İli'nde faaliyet göstermekte olan beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguyu negatif, olumlu duyguyu pozitif, yaşam doyumunu ise pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bununla birlikte öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygunun işten ayrılma niyetine pozitif, olumlu duygunun pozitif, yaşam doyumunun ise yine pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir.

### Keywords

Subjective well-being

Perceived employability

Turnover intention

Hospitality industry

### Abstract

The increase in the number of businesses that are extremely rigorous in the selection of staff and that attach importance to human capital has made it necessary to investigate the employers' perceptions of employability. The effect of the individual's level of employability perception on subjective well-being is also of great importance. Because the fear of being unemployed can bring about the loss of control over one's life. The effect of the individual's subjective well-being on the intention to leave the current business is an issue that must be addressed in terms of both employees and businesses. In this direction, a comprehensive study has been carried out for the employees in the five-star accommodation businesses operating in Antalya. In the direction of the findings, it was observed that perceived employability affects three sub-dimensions of subjective well-being: negative feeling negatively, positive feeling positively and life satisfaction positively. On the other hand, it was also found that the sub-dimensions of subjective well-being, negative feeling, positive feeling and life satisfaction affected intention to leave work positively.

\* Sorumlu Yazar.

E-posta: [handanozcelikbozkurt@gmail.com](mailto:handanozcelikbozkurt@gmail.com) (H. Özçelik Bozkurt)

**Makale Künyesi:** Özçelik Bozkurt, H. & Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 265-285.

DOI: 10.21325/jotags.2019.363

\*\* Bu çalışma Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği ABD'nde tamamlanan doktora tezine dayanarak hazırlanmıştır.

## **GİRİŞ**

Küresel rekabet ortamında ayakta kalmak için çabalayan işletmeler, verimliliklerini artırmak adına çalışanlarının beşeri sermayelerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu durum, çalışanların istihdam edilebilirliklerini koruma endişesini de beraberinde getirmektedir. Potansiyelini sorgulayan çalışan yeni bir iş bulma ihtimalini, farklı bir pozisyona terfi etme şansını veya mevcut işinde devam edebilme kabiliyetini gözden geçirmek durumundadır. Bireyin kendine dair bu tür değerlendirmeleri istihdam edilebilirlik algısını ortaya koymaktadır. Düşük istihdam algısına sahip ve bu konuda kaygı taşıyan çalışanlar, mevcut işlerini kaybetmemek adına işgücü performanslarını yüksek tutmak durumundadırlar. Bu durum bireyin kendini psikolojik olarak sürekli bir baskı halinde hissetmesine sebep olmaktadır. Çünkü genel olarak kendini mevcut işine hapsolmuş hisseden, yeni iş bulmakta zorluk çeken bireylerin iyi olma düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Stengard vd., 2016). Bu durum zamanla örgüt iklimine, müşteri memnuniyetine ve çalışanın psikolojik sağlığına zarar verebilmektedir. Mutsuz bir çalışan, işletmesinde karşılaştığı olumsuz bir durumla başa çıkma konusunda güçsüzdür. Dolayısıyla çalışanın iyi olma halindeki kötü gidişat zamanla işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir (Alfes, Shantz ve Truss, 2012). Bu durum mevcut işletme için de bir tehdit niteliğindedir. Çünkü işgücü devir hızının yüksek olması, maliyetleri açısından işletmeler tarafından istenmeyen bir durumdur. Araştırmalar işletmelerin en çok karşılaştığı finansal problemler arasında işten ayrılma hızına işaret etmektedir (Meier ve Hicklin, 2008).

Turizm, emek-yoğun bir sektördür ve bu durum turizm çalışanlarının psikolojik ve fizyolojik sorunlarını arttırmaktadır. Dolayısıyla çalışanların verimliliklerini artırmak adına akademik çalışmalar yapmak bir gereklilik haline gelmiştir. Neredeyse tüm departmanlarda her yıl yeni konsept uygulamalarının devreye sokulduğu turizm sektöründe, çalışanların istihdam edilebilirliklerini korumaları son derece önemlidir. Bu durum çalışanların psikolojilerini de olumlu yönde etkilemektedir. Ruh hali iyi ve işletmesinde mutlu olan bir çalışan muhtemelen işten ayrılma gibi olumsuz bir girişimden uzak kalmayı tercih edecektir.

Konunun öneminden hareketle bu çalışmanın amacı; konaklama işletmesi çalışanlarının algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin öznel iyi olma hallerine etkisi ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini ortaya koymaktır.

## **Kuramsal Çerçeve**

### **Algılanan İstihdam Edilebilirlik**

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin yeni bir iş elde etme şansı konusunda sahip olduğu düşünceler bütünüdür (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006). Bireyin niteliklerine uygun bir iş bulabilme konusunda algılama kabiliyetidir (Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008). Bir başka tanıma göre ise çalışanların işgücü piyasasında kendileri için mevcut çalışma fırsatlarının varlığıyla ilgili algılarıdır (Broeck, vd., 2014). Kişinin yeni bir iş bulma girişiminin ne ölçüde kolay olacağıyla ilgili düşüncelerini ifade etmektedir (Rothwell ve Arnold, 2007). Benzer bir yaklaşımla algılanan istihdam edilebilirlik; bireyin kendine yeni, eşit düzeyde veya daha iyi bir iş bulma olasılığı konusundaki fikirleridir (Bernston, Sverke ve Marklund, 2006).

Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek olan kişi kendini güvende hisseder ve çevresel koşullara karşı bağımsız hareket edebilmektedir (Berntson, Naswall ve Sverke, 2010; De Cuyper vd., 2012). İstihdam algısı; objektiflikten uzak ve çalışanların sezgilerine dayalı bir değerlendirmedir (Katz ve Khan, 1978; Akt. Broeck, vd., 2014). Birçok araştırmacı (algılanan) istihdam edilebilirliği; kişinin yaşamı ve kariyeri üzerindeki kontrolü şeklinde tanımlamaktadır (Marler, Barringer ve Milkovich, 2002; De Cuyper, Van der Heijden ve De Witte, 2011). Çalışanların istihdam algılarının psikolojik durumlarıyla yakından alakalı olduğunu söylemek doğru olacaktır (Broeck, vd., 2014). Bu bakımdan istihdam edilebilirliği düşük bir çalışan kendini iş alternatifleri çok olan biri olarak da görebilmektedir (De Cuyper vd., 2011).

### **Öznel İyi Olma Hali**

İyi olma hali, genel olarak kişinin hayat durumunun bir açıklaması olarak görülmektedir (McGillivray, 2007). İyi olma durumu en ideal psikolojik işlev ve günlük deneyimleri ifade etmektedir. Kavram, yalnızca kişiler arası günlük ilişkilerin değil aynı zamanda yoğun bilimsel incelemelerin de ilgi alanına girmektedir. Kişiye yöneltilen “nasılsın?” sorusu çok basit görünse de araştırmacılar söz konusu sorunun ve bu soruya verilen cevapların karmaşık ve tartışmaya açık olduğunu düşünmektedirler. Aslında entelektüel tarihin başlangıcından itibaren “iyi bir yaşam” kavramının nasıl tanımlanması gerektiği üzerinde düşünülmektedir (Ryan ve Deci, 2001). İyi olma hali kavramı, farklı disiplinlerdeki çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiş ve bu araştırmalara göre “yalnızca bir hastalık veya sakatlığa sahip olmayan kişi değil aynı zamanda psikolojik, sosyal ve ruhsal açıdan kendini iyi hissedebilen kişidir” şeklinde tanımlanmıştır (World Health Organization, 1946).

İyi olma halinin bileşenlerinden olan hedonik/öznel iyi olma hali; kişinin mutluluk ve iyi olma konusundaki öznel deneyimlerine odaklanmakla birlikte; mutluluk, yaşam doyumu ve olumlu ve olumsuz etkilerin ölçümünü konu edinmektedir. Mutluluk ve zevke yoğunlaşmış, üzüntüden uzak kalmaya odaklanmaktadır (Deci ve Ryan, 2008). Bireydeki pozitif duyguların varlığı ve negatif duyguların yokluğu ideal öznel iyi olma durumunu tanımlamaktadır (Vitters, 2001). Negatif duygular anksiyete/depresyon hali (gerginlik hissi, mutsuzluk, endişe, sinir hali vb..) ile bütünleşirken pozitif duygular ise bireylerin bilişsel ve davranışsal eğilimlerinin gelişmesi ile örtüşmektedir (Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Fredrickson, 2003). Emerson (1985)’a göre öznel iyi olma hali bireyin amaçlarının, isteklerinin ve ihtiyaçlarının gerçekleşmesi yoluyla tatmin olması durumudur. Kavram genellikle hayatı zevkli ya da tatsız hale getiren deneyimler üzerine odaklanmaktadır (Burns ve Machin, 2010).

### **İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti çalışanın mevcut örgütünü terk etme ve artık örgütün bir mensubu olmaktan vazgeçme düşüncelerinin bütünüdür (Abzari, Kabiripour ve Saeidi, 2015). Pett ve Meyer (1993)’ göre işten ayrılma niyeti çalışanın bilinçli ve kasıtlı şekilde örgütten ayrılma düşüncesidir. İşten ayrılma niyeti süreci üç bileşenden meydana gelmektedir. Bu bileşenler; zihinsel, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır. Söz konusu bileşenler, işten ayrılma niyetini tahmin etmede ve niyetin eyleme dönüşmesinden önce işverene uyarıda bulunmada yardımcı

olmaktadır (Abzari, Kabiripour ve Saeidi, 2015). Bu nedenle işten ayrılma niyeti işten ayrılma eyleminin alternatif bir ölçęi olarak nitelendirilmektedir (Brown ve Peterson, 1993).

Genellikle işten ayrılma niyetinin oluşmasından yaklaşık altı ay sonra işten ayrılma eyleminin gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu durum iş arama sürecinin de eklenmesiyle 12 ay kadar sürebilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetinin anlaşılması işten ayrılma eylemini engellemede kritik noktadır (Yurumezoglu ve Kocaman, 2016).

### **Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İyi Olma Hali İlişkinine Yönelik Çalışmalar**

De Cuyper vd., (2008) Belçika’da bulunan küçük ve orta ölçekli işletme çalışanlarına yönelik araştırmalarında, çalışanın iyi olma halini çalışan bağlılığı ve yaşam doyumu boyutları altında incelemişler ve çalışanın istihdam algısı ile iyi olma hali arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

De Cuyper, Heijden ve De Witte (2011) yine Belçika’da özel sektör çalışanı 463 katılımcıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında; çalışanın iyi olma halini iş tatmini ve yaşam tatmini boyutları altında incelemiş ve algılanan istihdam edilebilirliğin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Berntson ve Marklund (2007) İsveç’te 25 ile 50 yaş aralığındaki 1918 çalışanın katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Buna göre istihdam algısı yüksek olan çalışanların genel ve ruh sağlıklarının (psikolojik semptomlar daha az) daha iyi olduğunu ve bu algının sağlık durumlarını bir yıl boyunca etkileyebildiğini tespit etmişlerdir.

Giorgi, Shoss ve Leon-Perez (2015) İtalya’da tekstil, inşaat ve kamu olmak üzere üç farklı şirkette 679 katılımcıyla gerçekleştirdikleri araştırmaları doğrultusunda; çalışanların düşük istihdam algılarının ve ekonomik kriz korkularının psikolojik sorunlara neden olduğunu gözlemişlerdir.

Kinnunen vd., (2011) Finlandiya’da iki farklı üniversitede 1014 personelin katılımında bulunduğu bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. %40’ı kadrolu, %49’u kadrosuz, %11’i ise gönüllü kadrosuz personelin yer aldığı bu araştırma sonucunda; kadrolu, kadrosuz ve gönüllü kadrosuz olmak üzere tüm çalışanların istihdam algılarının artması durumunda psikolojik sorunlarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca istihdam algısı yüksek olan bireylerin mesleki tükenme yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Kirves vd., (2011) ise yine Finlandiya’da iki farklı üniversitede gerçekleştirdikleri daimi ve geçici süreli çalışanlara yönelik araştırmalarında, her iki grup için yüksek istihdam algısının psikolojik sorunları azalttığını tespit etmişlerdir.

Lu, Sun ve Du (2016) ise Çin’de çok uluslu bilgi teknolojileri şirket çalışanı 214 katılımcıyla yaptıkları araştırmada; yüksek istihdam edilebilirlik algısının mental yorgunluğu azalttığını ve dolayısıyla bu durumun bireyin iyi olma halini artırdığını gözlemlemişlerdir.

Stengard vd., (2016) İsveç’te 3491 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde; mevcut işine kendini hapsolmuş hisseden, yeni iş bulmakta zorluk çeken bireylerin iyi olma düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Vanhercke vd., (2015) yüksek istihdam algısına sahip bireylerin yaşamları üzerinde kontrol gücüne sahip olduklarını ve bu durumun iyi olma hallerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye ile yüksek istihdam algısı arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanların kendilerini daha istihdam edilebilir gördükleri gözlenmiştir (Chen ve Lim, 2012).

İki kavram arasında önemli ilişkiler tespit eden çalışmalara karşın bazı çalışmalarda yüksek istihdam algısı ile çalışanın iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Van Der Vaart vd., 2015; Silla vd., 2009). Van Der Vaart (2015) ve Silla vd., (2009) bu durumun çalışanın mevcut işindeki iş güvencesine bağlı olabileceğini tahmin etmektedirler. Forrier ve Sels, (2003)' e göre ancak "sınırsız kariyer hedefi" olan kişiler için istihdam algısı iyi olma düzeyi üzerinde daha etkilidir. Çünkü kariyer gelişimi konusunda sınırları olmayan bireylerin yeni bir iş bulma olasılıkları her zaman daha yüksektir.

### **İyi Olma Hali İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Çalışmalar**

İyi olma hali ile işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkilerine yönelik araştırmalar incelendiğinde çok sayıda kanıt, sağlıklı çalışanlarla sağlıklı örgütlerin bir arada olduğu ve çalışanın iyi olma halinin birçok olumlu etkileşimin yanında işten ayrılma niyetini de engellediği yönündedir (Schultz vd., 2015). Örneğin; Alfes, Shantz ve Truss, (2012) Ukrayna'da 613 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada işverene duyulan güvenin iyi olma halini olumlu yönde etkilediğini ve bu durumun işten ayrılma niyetini engellediğini gözlemlemişlerdir. Schultz vd., (2015) ise en az bir ay boyunca herhangi bir şirkette (serbest meslek sahibi) çalışmakta olan 259 çalışanın katılımıyla Amerika'da bir çalışmada gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların iyi olma halindeki kötü gidişatın işten ayrılma eğilimlerini artırdığı tespit edilmiştir.

Amerika'da 11 Eylül 2001'de gerçekleşen terör saldırısının ardından ABD ordu mensuplarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada, çeşitli stres kaynaklarının çalışanın psikolojik iyi olma halini kötü yönde etkilediği ve bu durumun işten ayrılma niyetini artırdığı gözlenmiştir (Stetz, Castro ve Bliese, 2007). Van der Vaart, Linde ve Cockeran, (2013) psikolojik sözleşmenin çalışanın iyi olma halini pozitif yönde etkilerken işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ve çalışanın iyi olma hali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Yang, Che, Spector (2008)'un Çin'de dördü devlet ikisi özel olmak üzere altı şirkette gerçekleştirdikleri bir araştırmaya göre ise çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkileri arttıkça iyi olma halleri olumlu yönde etkilenmekte ve bu durum işten ayrılma niyetlerini engellemektedir. Fisher ve Hanna (1931)'ya göre çalışanların iyi olma durumlarındaki kötü gidişat %90 oranında işten ayrılmaya, %50 oranında ise işe devamsızlığa neden olmaktadır.

Siu, Cheung ve Lui (2015) Hong Kong'da polis memurlarına yönelik yaptıkları araştırmada; iyimser, kolayca ümitsizliğe düşmeyen ve esnek yapıya sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu gözlemlemişlerdir. Bu araştırmaya göre, çalışanın iyi olma hali psikolojik sermayesinin bir öncülüdür ve aralarında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. De Cuyper, Der Heijden ve De Witte (2011) ise Belçika'da iki farklı sektörden 560 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, iyi olma düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğunu saptamışlardır. Vandenberghe (2011) ve Viotti ve Converso (2016) ise işten

ayrılma niyetini çalışanın iyi olma halinin bir öncülü olarak değerlendirmiş ve aralarında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Profesyonel tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma belirtileriyle ortaya çıkan bir sendromdur. Tükenme yaşayan çalışanların mevcut işletmeleriyle alakalı olumsuz yorumları diğer çalışanlara göre daha fazladır (Geurts, Schaufeli ve Jonge, 1998). Laschinger vd., (2012) Kanada’da 420 hastane çalışanına yönelik çalışmalarında; psikolojik sermaye ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Laschinger vd.,’e göre psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki bu ilişki bireyin kendini yetkin ve değerli bir çalışan olarak görmesi ve başka iş fırsatlarını değerlendirme şansının olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu çalışmada; işletmede zorbalık veya sataşmaya (bullying) maruz kalan çalışanların duygusal tükenmeye ve dolaylı olarak işten ayrılmaya eğilimlerinin fazla olduğu gözlenmiştir (Laschinger vd., 2012).

Amir ya da iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, iş konusunda kontrol sahibi olamamaya ve tatminsizliğe neden olmaktadır. Bu durum, bir süre sonra çalışanın iyi olma haline de etki etmektedir. İşletmede olumlu takım çalışması uygulamalarının varlığı ise iyi olma durumunu pozitif yönde etkilemektedir (Brunetto vd., 2013). Van Beuzekom vd., (2013) çalışmalarında; işletmedeki çeşitli risk faktörlerinin (amir veya çalışma arkadaşlarıyla çatışma, iş kontrolü sağlayamama, iş tatminsizliği vb., ) çalışanın iyi olma hali üzerinde etkili olduğunu ve bu durumun işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici rol oynadığını gözlemlemiştir. Dolayısıyla bu çalışma da iyi olma düzeyinin artmasıyla işten ayrılma niyetinin azaldığına işaret etmektedir.

Van Bogaert vd., (2014) işletmede yaşanan rol belirsizliğinin iş stresine neden olduğunu, bu durumun çalışanın iyi olma durumuna zarar verdiğini, düşük iyi olma düzeyinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Tziner vd., (2015)’e göre ise, iş stresi çalışmada psikolojik sorunlara yol açmakta ve bu durum çalışanın iş tatmin düzeyine önemli düzeyde zarar vermekle birlikte işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. De Cuyper ve De Witte (2007) ise Belçika’da 560 çalışanın katılımında bulunduğu araştırmalarında, çabuk öfkelenen yapıdaki kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bu kişilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir.

Brunetto vd., (2013) hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında iyi olma halinin özellikle örgütsel bağlılıkla desteklenmesi durumunda işten ayrılma niyetini engelleyici güce sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Söz konusu çalışmaya göre amir ile iyi ilişkiler, algılanan örgütsel destek ve çalışan katılımı çalışanın iyi olma hali üzerinde pozitif yönlü bir etki sağlamaktadır. Çalışmada iyi olma hali örgütsel bağlılığın öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır.

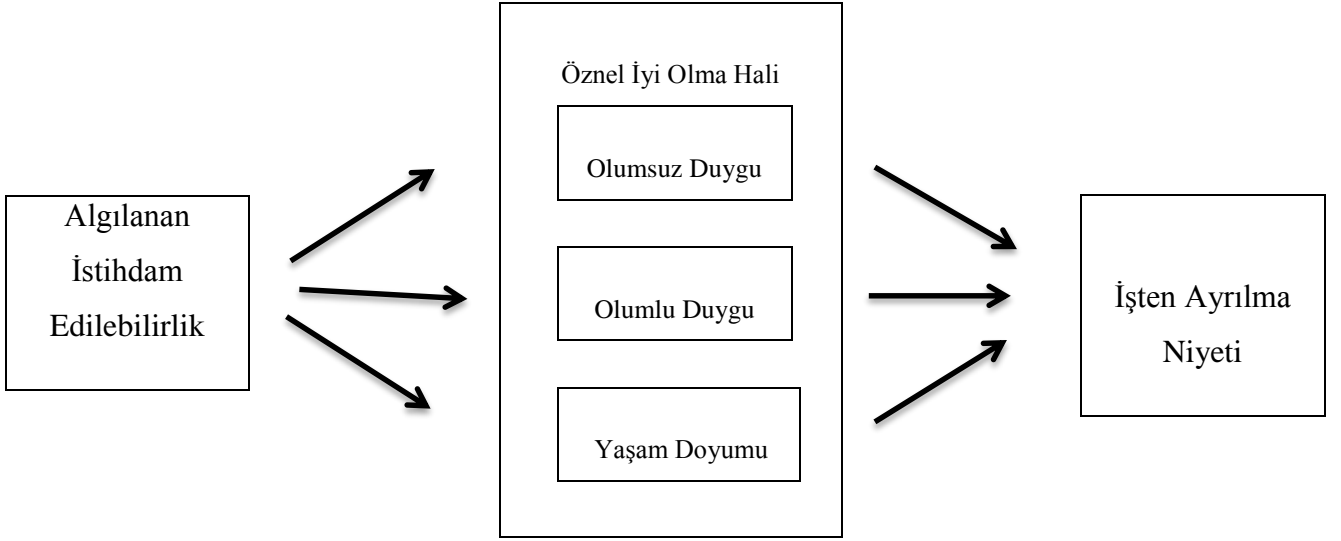
## **Yöntem**

### **Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri**

Araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışanların algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin öznel iyi olma hallerine etkisini ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemektir. Bu çalışmayla

turizm sektörüne, sektör yöneticilerine ve sektörde önemli rol üstlenen çalışanlara katkı sağlanması hedeflenmektedir.

**Şekil 1. Araştırma Modeli**



Araştırma modelinde görüldüğü üzere aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H<sub>1</sub>: Algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>2</sub>: Algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>3</sub>: Algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>4</sub>: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>5</sub>: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H<sub>6</sub>: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

### **Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü**

Araştırmanın evrenini, Antalya ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Aşağıda evren ve evrenin özelliklerinden kısaca bahsedilecektir. Araştırmanın geniş bir alanı teşkil etmesi ve tümüne ulaşmada yaşanabilecek zorluklar dikkate alındığında örneklem hesaplaması yoluna gidilmiştir. Bilimsel araştırmada araştırma verilerinin evrenin tamamına genellenmesini mümkün kılan bir örneklem hesaplama yönteminin tercih edilmesi doğru olacaktır (Altunışık vd., 2007).

Antalya'daki beş yıldızlı otellerin toplam yatak kapasitesine ait en son istatistik 2014 yılında yayınlandığı için ilgili yıla ait istatistik veriler kullanılmıştır. Buna göre Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin

toplam yatak kapasitesi 217.947 olarak hesaplanmıştır. Güncel olmayan verilerle birlikte 128.588 personelin bu konaklama işletmelerinde görev yaptığı düşünülmektedir. 100.000'in üzerinde bir evren için,  $\pm 0,05$  örnekleme hatası oranıyla, 0,05 anlamlılık düzeyinde ve incelenen olayın gerçekleşme olasılığı 0,50 gerçekleşmeme olasılığı ise 0,50 olarak kabul edilirse ana kütle içerisinde en az 384 kişiye ulaşılması gerekmektedir.

Araştırma için örneklem büyüklüğünün Antalya'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenleri (evreni) temsil edebilmesi için "kolayda örnekleme" yaklaşımı kullanılmıştır. Nisan- Eylül 2017 tarihleri arasında Antalya'da faaliyet göstermekte olan beş ilçedeki (Merkez, Kundu, Belek, Kemer, Alanya) beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 429 işgörenden elde edilen anketler değerlendirilmiştir.

### ***Veri Toplama Aracı ve Yöntemi***

Çalışmaya yönelik alan araştırmasında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki sayfadan ve dört bölümden oluşmaktadır. Anket bölümlerinden biri katılımcıların kişisel bilgilerine yöneliktir. Bu bölümde katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi) ve mesleki niteliklerini (görev yapılan departman, sektörde ve işletmede çalışma süresi, aylık gelir ve turizm eğitimi alma durumu) ölçmek amacıyla dokuz maddeden oluşan sorular sorulmuştur. Söz konusu soruların hazırlanması safhasında, benzer çalışmalarda yer alan soru türleri incelenmiş ve en uygun olanları ankete dahil edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarının algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerini ölçmek için Griffeth vd.,(2005) tarafından geliştirilen "The Employment Opportunity Index" ölçeği kullanılmıştır. Orijinal haliyle beş boyuttan oluşan ölçek Kinnunen vd., (2011) ve Bernston ve Marklund (2007) tarafından iki boyut ve tek faktör yükü altında kullanılmıştır. Mevcut çalışmada da ölçeğin iki boyutu altı madde halinde tek faktör altında toplanmaktadır.

Öznel iyi olma halini ölçmek amacıyla Mroczek ve Kolarz (1998) tarafından geliştirilen "olumlu duygu", "olumsuz duygu" ve Diener vd., (1985) tarafından geliştirilen "yaşam doyumu" ölçekleri kullanılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin orijinal hali yedili Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Ancak çalışmada yer alan diğer ölçek tipleriyle uyumlu olmasını sağlamak amacıyla beşli Likert ölçek tipine dönüştürülmüştür. Öznel iyi olma hali ölçeği toplamda üç boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek 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. Türkiye'de Karacaoğlu (2015) tarafından uygulanmış olan işten ayrılma niyeti ölçeğinin Alpha katsayısı 0,725'dir.



## İstatiksel Analiz ve Bulgular

### Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Güvenilirlik “bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi”dir (Altunışık, 2005). Güvenirlik Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu 0,60 ile 0,80 düzeyinde oldukça güvenilirdir. 0,80 ile 1,00 düzeyinde ise yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilir (Akgül ve Çevik, 2005; Kayış, 2009).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik düzeylerini ölçmek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 1’de sunulmuştur. Elde edilen değerler araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	6	,897
Öznel İyi Olma Hali	16	,921
Olumsuz Duygu	5	,849
Olumlu Duygu	6	,908
Yaşam Doyumu	5	,857
İşten Ayrılma Niyeti	4	,890

### Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Ortalama $\bar{X}$	Standart Sapma
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	3,30	0,81
Öznel İyi Olma Hali		
Olumsuz Duygu	2,25	0,92
Olumlu Duygu	3,30	0,94
Yaşam Doyumu	3,02	0,90
İşten Ayrılma Niyeti	2,71	1,11

Ölçeklerin tümüne açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve öznel iyi olma hali değişkeninin “olumsuz duygu” alt boyutundan biri faktör yükünü bozduğu için ölçekten çıkartılmıştır.

### Hipotez Testleri

Konaklama işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, öznel iyi olma hali ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine yapı geçerliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri
$\chi^2/df$	$0 < \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	2,663
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 1$	0,067
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,90
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$	0,93

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri (Devamı)

<b>GFI</b>	0.95≤GFI≤1.00	0.90≤GFI≤0.95	0,89
<b>AGFI</b>	0.90≤AGFI≤1.00	0.85≤AGFI≤0.90	0,87
<b>SRMR</b>	0≤SRMR≤0.05	0.05< SRMR≤0.10	0,05

**Kaynak:** Munro, 2005; Meydan ve Şeşen: 2011

Ki-kare ( $\chi^2$ ) değeri, veriyle model arasındaki uyumun testidir. Ancak ki-karenin tek başına anlamlı olup olmamasından ziyade, ki-karenin serbestlik derecesine (df) oranı modelin genel uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Tablo 3.'te araştırma modeli ve hipotezlerinin test edilmesinde kullanılacak faktörlerin uyum iyiliklerine bakıldığında ( $\chi^2/df$ )= 2,663 olarak bulunmuştur. Elde edilen oranın 2 ya da 3'ün altında kalması "iyi uyum"a işaret etmektedir (Schreiber vd., 2006). 5'in altında kalması ise "kabul edilebilir" uyuma işaretir (Meydan ve Şeşen, 2011). Dolayısıyla elde edilen  $\chi^2/df$  değeri "iyi uyum" aralığındadır.

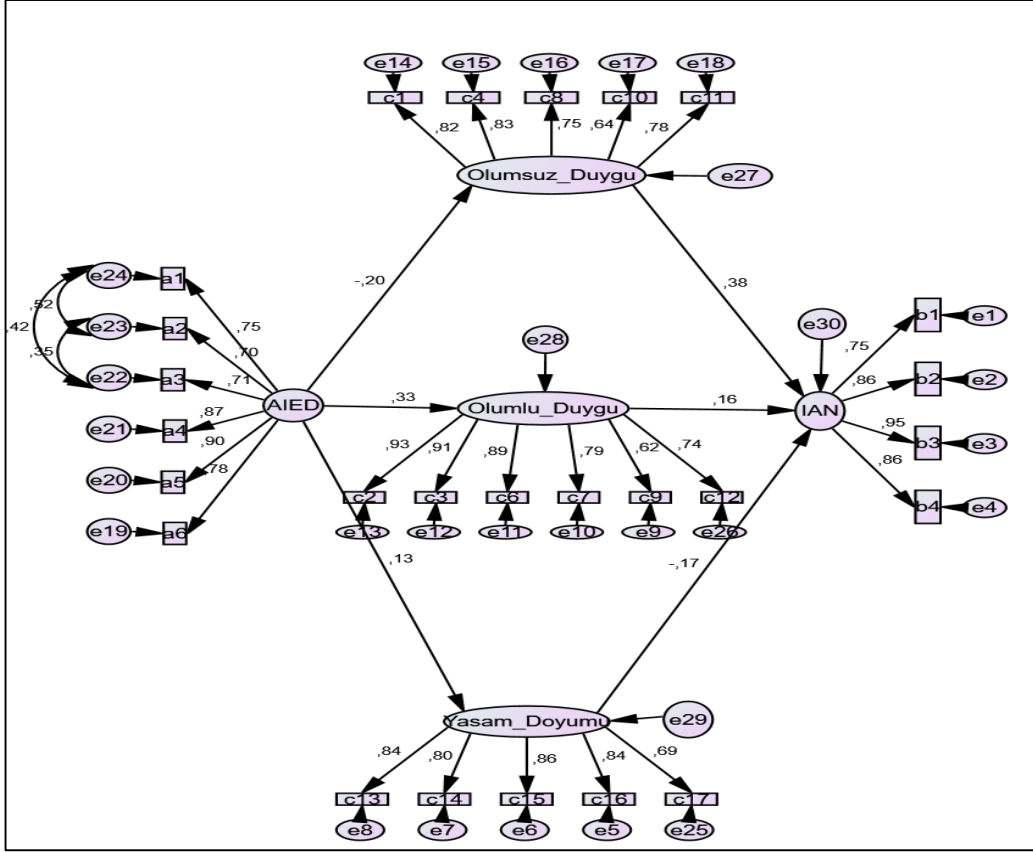
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) yaklaşık hataların ortalama karekökü 0,067 olarak bulunmuştur. Genel olarak bu değerin 0 ile 1 aralığında olması beklenir (Munro, 2005; Karacaoğlu ve Köktaş, 2016). Ayrıca modelin sıfıra (0) yakın değerler vermesi (gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması) istenir (Browne ve Cudeck: 1993). Mevcut modelde RMSEA= 0,067 "kabul edilebilir" değer aralığındadır.

NFI (Normed Fit Index) Modelin normlaştırılmış uyum indeksleri örneklem sayısı arttıkça artış göstermektedir. NFI=0,90 değeri "kabul edilebilir uyum" aralığındadır (Bayram, 2010). CFI (Comparative Fit Index) karşılaştırmalı uyum indeksi 0,91 düzeyindedir ve "kabul edilebilir uyum" aralığındadır (Byrne, 1994; akt: Çokluk vd., 2012). GFI (Goodness of Fit Index) uyum iyiliği indeksi model ile açıklanan varyans ve kovaryansın nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür (Meydan ve Şeşen, 2011). Mevcut modelde GFI=0,89'dur ve "kabul edilebilir uyum" aralığına çok yakındır. AGF (Adjusted Goodness of Fit Index) düzenlenmiş uyum indeksi 0,87'dir ve bu değerin "kabul edilebilir uyum" değerlerine yakın olduğu görülmektedir. Munro (2005)'ya göre ise GFI ve CFI değerlerinin 0 ile 1 arasında "olması kabul edilebilir" değer aralığına denk gelmektedir. Ayrıca uyum indeksleri çok çeşitlidir ve bu uyum indekslerinden hangilerinin standart kabul edileceği hakkında tam bir uzlaşma yoktur (Munro, 2005).

### **Değişkenlere İlişkin Yol Analizi ve Hipotez Testleri**

Çalışanların istihdam algılarının öznel iyi olma haline etkisi ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetine etkisini test etmek için değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi yapısal eşitlik modeli (YEM) yardımıyla yapılmıştır. YEM, çeşitli ilişki kümelerinin doğrudan ve dolaylı etkilerini tek bir model içerisinde test edilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Şekil 2. Değişkenlere İlişkin Yol Analizi



$\chi^2/df = 4,546$  RMSEA=0,090 NFI=0,87 CFI=0,91 GFI=0,85 AGFI=0,85 SRMR=0,10

YEM, örtük değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisinin var olduğunu ve örtük değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebileceğini varsaymaktadır (Karacaoğlu, 2015). Buna göre araştırmada ele alınan algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri aynı zamanda örtük değişkenler, ölçek maddeleri ise gözlenen değişkenlerdir.

Şekil 2.'de örtük değişkenler arasındaki etkilerin yön ve kuvvetlerine bakılacak olursa algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin olumsuz duygu boyutuna -0,20 oranında negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin olumlu duygu boyutuna 0,33 oranında pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği sonucuna varılmıştır. Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin yaşam doyumu boyutuna ise 0,13 düzeyinde pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir.

Öznel iyi olma hali değişkeninin olumsuz duygu boyutunun işten ayrılma niyetine 0,38 oranında pozitif yönde ve düşük düzeyde etkisi söz konusudur. Öznel iyi olma hali değişkeninin olumlu duygu boyutunun işten ayrılma niyetine etkisi ise şaşırtıcı biçimde 0,16 oranında pozitif yönde ve düşük düzeydedir. Yine öznel iyi olma hali değişkeninin yaşam doyumu boyutunun işten ayrılma niyetine -0,17 oranında negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> ve H<sub>6</sub> hipotezleri; dolayısıyla tüm hipotezler kabul edilmektedir.

## **Sonuç**

İnsan psikolojisi, günlük hayatta meydana gelen pek çok gelişmeden etkilenen ve yaşama yön veren soyut bir olgudur. İstihdam edilebilirlik algısı ile kendini güvende hisseden kişi bugün ve gelecekte fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını giderebilmenin hazzını yaşar. Bu duygu; kişinin öznel iyi olma halini destekler ve mevcut işinde kalması veya işinden ayrılması konusunda kritik kararın belirleyicisi haline gelebilir. Bu bakımdan psikolojiyi örgüt çatısı altında incelemek, öncül ve ardıllarını belirlemek çalışanların, işverenlerin ve sektörün yararına olacaktır.

Araştırma sonucunda algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguya negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu, literatürde yer alan sınırlı sayıdaki araştırma tarafından da desteklenmektedir (Stengard vd., 2016; De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011; Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015).

Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duyguya pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç literatürde yer alan psikolojik iyi olma hali veya çalışanın iyi olma haline yönelik araştırmalarla benzerlik göstermektedir (De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011; De Cuyper vd., 2008; Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015; Kinicki, Prussia ve Mckee- Ryan, 2000; Kinnunen vd., 2011; Kirves vd., 2011; Lu, Sun ve Du, 2016; Vanhercke vd., 2015; Vanhercke vd., 2015; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004; Berntson ve Marklund 2007; Makikangas vd., 2013).

Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumuna pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği gözlenmiştir. Bu sonuç, etki gücü bakımından da literatürde yer alan sınırlı sayıdaki çalışanın iyi olma haline yönelik araştırmaları destekler niteliktedir (De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011; De Cuyper vd., 2008; Otterbach ve Sousa-Poza, 2014).

Test edilen araştırma modelinde; öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygunun işten ayrılma niyetine pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği saptanmıştır. Elde edilen sonuç literatürde yer alan mevcut çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Ancak ilgili yazında mevcut etkinin ölçülmemiş olması nedeniyle örnek çalışmalar çalışanın tükenmişliği veya çalışanın kötü olma hali gibi olumsuz duyguları üzerinedir (Huang, Cuhang ve Lin, 2003; Kim, 2005; Barak, Nissly ve Levin, 2001; Laschinger vd., 2012; Wong ve Laschinger, 2015; Tziner vd., 2015).

Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygunun işten ayrılma niyetine pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Elde edilen sonuç ilgili yazının geneli tarafından ileri sürülen etkinin tersi yönündedir (Alfes, Shantz ve Truss, 2012; Emberland ve Rundmo, 2010; Schultz vd., 2015; Siu, Cheung ve Lui, 2015). Ancak Laschinger vd., (2012)'e göre çalışanın psikolojik sermayesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artabilmektedir. Bu durum bireyin kendini yetkin ve değerli bir çalışan olarak görmesi ve başka iş fırsatlarını değerlendirme şansının olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. İstihdam alternatiflerinin varlığı çalışandaki olumlu duyguları perçinleyebilir ve bu çalışanlar yeni bir iş bulma konusunda kendilerine güvenerek işten ayrılma eğilimi gösterebilirler. Dolayısıyla olumlu duygunun varlığı çalışana işten ayrılma cesaretini de verebilmektedir. Benzer şekilde Laschinger vd., (2012) çalışmalarında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki

tespit etmişlerdir. Ancak devam eden yol analizleri neticesinde söz konusu ilişki pozitif yönlü etkiye dönüşmüştür. Ayrıca Kirves vd., (2014) değişime açık bireylerin, iş değiştirme konusunda daha istekli olabileceğini çalışmalarında vurgulamışlardır. Sonuç olarak, sahip olduğu olumlu duygular sayesinde cesaret bulan ve adaptasyon sorunu yaşamayan bireyin, işten ayrılma isteği de güçlü olabilmektedir.

Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumunun işten ayrılma niyetine negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Bu sonucu literatürde yer alan sınırlı sayıdaki araştırma da destekler niteliktedir (De Cuyper, Der Heijden ve De Witte, 2011).

Elde edilen bulgulara göre; çalışanın istihdam edilebilirlik algısı arttıkça olumlu duyguları ve yaşam doyumu artmakta, olumsuz duyguları ise azalmaktadır. Politik nedenler, ekonomik krizler, ülke veya bölge tanıtımının yetersiz olması, olumsuz işgücü piyasa koşulları, çalışanın beşeri sermayesini geliştirmemesi vb., sebeplerle çalışanlarca algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin düşmesi ve buna bağlı olarak öznel iyi olma hallerinin olumsuz yönde etkilenmesi muhtemeldir.

Ayrıca çalışan ile müşterinin genellikle yüz yüze iletişim halinde olduğu konaklama işletmelerinde, işgörenlerin öznel iyi olma hallerinin üst düzeyde tutulması başta işverenlere ve sektöre fayda sağlayacaktır. Bu bakımdan çalışanların olumsuz duygularının azalması ve yaşam doyumu düzeylerinin artırılmasına işverenler ve amirler tarafından özen gösterilmelidir. Çalışanların öznel iyi oluşlarını iyileştirmek, işten ayrılma niyetlerini engellemek ya da işten ayrılma düşüncesi aşamasındaki çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamak bakımından önemlidir.

İş alternatiflerinin azlığı nedeniyle kendini işine hapsolmuş hisseden konaklama işletmesi çalışanın sektöre, işverene, örgüt iklimine, müşteri memnuniyetine ve psikolojik sağlığına vereceği zararlar büyüktür. Söz konusu problemler nedeniyle işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesi ise hem çalışan hem işletme hem de turizm sektörü için çeşitli maliyetlere neden olmaktadır. Bu nedenle konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam algılarını artırmak, öznel iyi olma hallerini ideal dengede tutmak ve işten ayrılma niyetlerinin önüne geçmek hem turizm sektörü hem işletme hem de çalışan için faydalı olacaktır.

## **KAYNAKÇA**

- Abzari, M., Kabiripour, V., Saeidi, A. (2015) The Effect Of Business Ethical Values On Turnover Intention: Mediating Role Of Person-Organization Fit Dimensions. The Case Of Iranian Teachers In Public School. *Academic Journal of Economic Studies* 1(1): 65-81.
- Akgül, A., Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları* (Emek Ofset, Ankara).
- Alfes, K., Shantz, A., Truss, C. (2012) The Link Between Perceived HRM Practices, Performance And Well-Being: The Moderating Effect Of Trust in The Employer. *Human Resource Management Journal*, 22(4): 409-427.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Skarya Yayıncılık, Sakarya).
- Barak, M. E. M., Nissly, J. A, Levin, A. (2001). Antecedents To Retention And Turnover Among Child Welfare, Social Work, And Other Human Service Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review And Metanalysis. *Social Service Review*, 75(4): 652-661.
- Berntson, E., Sverke, M., Marklund, S. (2006) Predicting Perceived Employability: Human Capital Or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27: 223–244.
- Berntson, E., Marklund, S. (2007) The Relationship Between Perceived Employability and Subsequent Health. *Work & Stress*, 21(3): 279– 292.
- Berntson, E., Naswall, K., Sverke, M, (2010) The Moderating Role Of Employability In The Relationship Between Job Insecurity And Exit, Voice, Loyalty And Neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2) 215-230.
- Broeck, V. A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., De Witte H. (2014). Perception Of Organization's Value Support And Perceived Employability: Insights From Self-Determination Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13): 1904- 1918.
- Brown, S. P., Peterson R. A., (1993). Antecedents And Consequences Of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis And Assessment Of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 63-77.
- Browne, M. W., Cudeck, R. (1993.) *Alternative ways of assessing model fit*. (Edi: Bollen KA, Long JS) Testing Structural Equation Models (Sage Publications, London).
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Newman, S., Dienger, J. (2013). The Impact Of Workplace Relationships On Engagement, Well- Being, Commitment and Turnover For Nurses In Australia And The USA. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12): 2786-2799.
- Burns, R. A., Machin, M. A., (2010). Identifying Gender Differences in The Independent Effects Of Personality And Psychological Well-Being On Two Broad Affect Components Of Subjective Well-Being. *Personality and Individual Differences* 48: 22-27.
- Chen, D. J. Q., Lim, V. K. G. (2012). Strength In Adversity: The Influence of Psychological Capital On Job Search. *Journal of Organizational Behavior* 33: 811-839.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Hedonia, Eudaimonia and Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies* 9: 1–11.
- De Cuyper, N., De Witte, H. (2007b). Associations Between Contract Preference And Attitudes, Well-Being And Behavioural Intentions Of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy* 28(2): 292-312.

- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., Alarco, B. (2008). Employability And Employees' Well-Being: Mediation By Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review* 57(3): 488– 509.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M., De Witte, H. (2011). Associations Between Employability And Employee And Organizational Outcomes: A Matter Of Psychological Contracts? *International Journal of Human Resource Management* 22: 1486-1503.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas A. (2011). The Role Of Job Resources In The Relation Between Perceived Employability And Turnover Intention: A Prospective Two-Sample Study. *Journal Of Vocational Behaviour*, 78: 253-263.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Emberland, J. S., 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.
- Emerson, E. R. (1985). Evaluating The Impact Of Deinstitutionalization On The Lives Of Mentally Retarded People. *American Journal of Mental Deficiency*, 90(3): 277-288.
- Fisher, V. E., Hanna, J. V. (1931). *The Dissatisfied Worker* (Macmillan, New York).
- Forrier, A., Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3: 103-124.
- Fredrickson, B. L. (2003). The Value Of Positive Emotions. *American Scientist*, 91: 330-335.
- Fugate, M., Kinicki, A. J, Ashforth, B. E. (2004). Employability: A Psycho- Social Construct, Its Dimensions, And Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 14-38.
- Geurts S, Schaufeli W, De Jonge J (1998) Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: a social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3): 341-362.
- Giorgi, G., Shoss, M. K, Leon-Perez, J. M., (2015). Going Beyond Workplace Stressors: Economic Crisis And Perceived Employability in Relation to Psychological Distress And Job Dissatisfaction. *International Journal of Stress Management*, 22(2): 137-158.
- Huang, I., Chuang, C. J., Lin, H. (2003). The Role Of Burnout In The Relationship Between Perceptions Of Organizational Politics And Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 32(4): 519-532.
- 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.
- Karacaoğlu, K., Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık Ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2): 119-127.

- Kayış, A. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).
- Kim, S. (2005). Factors Affecting State Government Information Technology Employee Turnover Intentions. *American Review Of Public Administration*, 35(2): 137- 156.
- Kinnunen, U., Makikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., Natti, J. (2011). Perceived Employability Investigating Outcomes Among Involuntary and Voluntary Temporary Employees Compared To Permanent Employees. *Career Development International*, 16(2): 140-160.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Natti, J. (2011). Perceived Job Insecurity and Perceived Employability in Relation To Temporary and Permanent Worker's Psychological Symptoms: A Two Samples Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 84: 899-909.
- Landau, J., Hammer, T. H. (1986). Clerical Employees' Perceptions Of Intraorganizational Career Opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2): 385-404.
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., Wilk, P. (2012). Predictors Of New Graduate Nurses' Workplace Well-Being: Testing The Job Demands- Resources Model. *Health Care Manage Rev*, 37(2): 175-186.
- Lu, C., Sun, J., Du, Y. (2016). The Relationships Between Employability, Emotional Exhaustion, and Turnover intention: The Moderation Of Perceived Career Opportunity. *Journal of Career Development*, 43(1): 37-51.
- Marler, J. H., Barringer, M. W., Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless And Traditional Contingent Employees: Worlds Apart. *Journal of Organizational Behavior* 23: 425-453.
- McGillivray, M. (2007) Human Well-Being: Issues, Concepts And Measures. In Mark McGillivray, ed. *Human Well-Being: Concept and Measurement*. Basingstoke, UK: Palgrave MacMillan.
- Meier, K. J., Hicklin, A. (2008). Employee Turnover and Organizational Performance: Testing A Hypothesis From Classical Public Administration, *Jpart* 18: 573-590.
- Meydan, C. H, Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Mroczek, D. K., Kolarz, C. M. (1998). The Effect Of Age On Positive And Negative Affect: A Developmental Perspective On Happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(5): 1333-1349.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods For Health Care Research* (Lippincott Williams & Wilkins).
- Nadler, D. A., Jenkins, G. D., Camman, C., Lawler, E. E. (1975). The Michigan Organizational Assessment Package: Progress Report II. Ann Arbor: Institute For Social Research, *University of Michigan*.
- Otterbach, S., Sousa-Poza, A. (2014). Job Insecurity, Employability, And Health: An Analysis For Germany Across Generations. *Soep Papers*, 1-27.
- Pett R. B, Meyer J. P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*, 256-293.



- Rothwell, A., Arnold, J. (2007). Self-Perceived Employability: Development and Validation of A Scale. *Personnel Review*, 36(1): 23–41.
- Rothwell, A., Herbert, I., Rothwell, F. (2008). Self-Perceived Employability: Construction and Initial Validation of A Scale For University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 73: 1-12.
- Ryan, R. M, Deci, E. L. (2001). On Happiness And Human Potentials: A Review of Research On Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52: 141–166.
- Silla, I. De Cuyper, N. Gracia, F. J. Peiro, J. M., De Witte, H. (2009) Job Insecurity and Wellbeing: Moderation By Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10: 739-751.
- Siu, O. L., Cheung, F., Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions To Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role Of Psychological Capital. *J Happiness Stud* 16: 367-380.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., Barlow, E. A. (2006). Reporting Structural Equation Modeling And Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6): 323-337.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., Williams, G. C. (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction In Employee Well-Being. *Mindfulness*, 6: 971-985.
- Stengard, J., Bernhard-Oette, C., Berntson, E., Leineweber, C., Aronsson, G. (2016). Stuck In a Job: Being “Locked-In” Or At Risk Of Becoming Locked In At The Workplace and Well-Being Over Time. *Work & Stress*, 30(2): 152-172.
- Stetz, M. M. C., Castro, C. C. A., Bliese, P. D. (2007). The Impact Of Deactivation Uncertainty, Workload, and Organizational Constraints On Reservists' Psychological Well-Being And Turnover Intentions. *MilitaryMedicine*, 6: 576-580.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., Belkin, A. (2015). Work Stress And Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout And Work Satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology* 31: 207-213.
- Van Beuzekom, M., Akerboom, S., Boer, F., Dahan, A. (2013). Influence Of Latent Risk Factors On Job Satisfaction, Job Stress And Intention to Live In Anaesthesia Teams. *Eur J Anaesthesiol* 30: 222-228.
- Van Bogaert, P., Adriaenssens, J., Dilles, T., Martens, D., Van Rompaey, B., Timmermans, O. (2014). Impact Of Role, Job And Organizational Characteristics On Nursing Unit Managers' Work Related Stress And Well-Being. *Journal of Advanced Nursing* 70(11): 2622–2633.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., De Witte, H. (2015). Perceived Employability And Psychological Functioning Framed By Gain And Loss Cycles. *Career Development International* 20(2): 179-198.

- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., Roussel, P. (2011). Assessing Longitudinal Change Of And Dynamic Relationships Among Role Stressors, Job Attitudes, Turnover Intention, And Well-Being In Neophyte Newcomers. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav* 32: 652-671
- Van der Vaart, L., Linde, B., Cockeran, M. (2013). The State Of The Psychological Contract And Employees' Intention To Leave: The Mediating Role Of Employee Well-Being. *South African Journal of Psychology* 43(3): 356-369.
- Van der Vaart, L., Linde, B., De Beer, L., Cockeran, M. (2015). Employee Well-Being, Intention to Leave and Perceived Employability: A Psychological Contract Approach. *Sajems Ns* 18(1): 32- 44.
- Viotti, S., Converso, D. (2016). Relationship Between Job Demands And Psychological Outcomes Among Nurses: Does Skill Discretion Matter? *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 29(3): 439-460.
- Vitters, J. (2001). Personality Traits And Subjective Well-Being, Emotional Stability, Not Extraversion, Is Probably The Important Predictor. *Personality and Individual Differences* 31: 903-914.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development And Validation Of Brief Measures Of Positive and Negative Affect: The Panas Scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 54(6): 1063-1070.
- Wong, C. A., Laschinger, H. K. S. (2015). The Influnce Of Frontline Manager Job Strain On Burnout, Commitment And Turnover Intention: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Studies* 52: 1824- 1833
- World Health Organization Constitution (1946). Nwe York, NY:  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85573/1/Official\\_record2\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85573/1/Official_record2_eng.pdf)
- Yang, L. Q, Che, H., Spector, P. E. (2008). Job Stress And Well-Being: An Examination From The View Of Person–Environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81: 567–587.
- Yurumezoglu, H. A., Kocaman, G., (2016). Predictors Of Nurses' Intentions to Leave The Organisation And The Profession in Turkey. *Journal of Nursing Management* 24: 235-243.

## **The Relationship Of Perceived Employability And Turnover Intention With Employees' Subjective Well-Being: A Case Study Of Hospitality Industry**

**Handan ÖZÇELİK BOZKURT**

Sinop University, Tourism and Hotel Management High School, Sinop/Türkiye

**Aziz Gökhan ÖZKOÇ**

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Tourism Faculty, Nevşehir/Turkey

### **Extensive Summary**

Businesses struggling to survive in a global competitive environment, concentrate on the human capital of their employees in order to increase their productivity. This situation also carries the concern of protecting the employees' employability. The employee questioning his or her potential has to observe the possibility of finding a new job, the chances of being promoted to a different position, or the ability to continue in the current job. Such self-evaluations reveal the perception of employability. Employment perception also represents how one perceives a person's level of quality. For this reason, the perception of employment includes not only the concept of employability, but also the considerations of the individual regarding employment, promotion or continuing to the present job.

Employees who have a low employability perception and are concerned about this issue must keep their workforce performance high in order to maintain their current jobs. This situation causes to the individual to feel himself / herself in constant psychological pressure. Because, in general, it has been found that individuals who feel confined to their current job and have difficulty in finding new jobs, have lower levels of well-being (Stengard et al, 2016). Eventually this can harm the organizational climate, customer satisfaction and the employee's psychological health. An unhappy employee is incapable of dealing with a negative situation that he or she has encountered in his business. Therefore, the bad situation of the employee can cause the turnover intention in time (Alfes, Shantz ve Truss, 2012). This situation is also a threat to the current business. Because high labor turnover rate is an unfavorable situation for businesses in terms of costs. Researchs show that the most common financial problems faced by businesses are the speed of leaving work (Meier ve Hicklin, 2008).

Tourism is a labor-intensive sector and this increases the psychological and physiological problems of tourism workers. Therefore, academic researches have become a necessity in order to increase the productivity of the employees. In almost every department, in the tourism sector, where new concept applications are introduced each year. So it is extremely important to protect the employability of employees. This situation also affects the psychology of the employees positively. An employee who is in good mood and happy in his or her job will probably prefer to stay away from a negative initiative such as leaving work.

There are studies claim that perceived employability is an effect on employee well-being (De Cuyper et al, 2008; Stengard et al, 2016; Lu, Sun ve Du 2016). The effect of the employee well-being on the intention to leave the job has also been revealed through various studies (Schultz et al, 2015; Stetz, Castro and Bliese, 2007; Fisher and Hanna, 1931).

This study aims to determine the level of perceived job alternatives in the labor market, the level of subjective well-being of employees and the effect of job opportunities on this level. In addition, the level of turnover intention and the effect of subjective well-being on turnover intention is revealed. The impact of perceived employability on subjective well-being and the effect of subjective well-being on turnover intention is an unique issue in international and national literature. Therefore, this study aimed to contribute to reaching the sufficient number of works in the related article. It is also aimed to measure the effect of perceived employability on the employee's subjective well-being and the effect of the employee's subjective well-being on the turnover intention.

The field study was conducted and the data were collected with the help of a questionnaire, in order to analyze empirically the effects of perceived employability on the subjective well-being and the effect of the subjective well-being on the turnover intention included in the theoretical part of the study. In this direction, it is aimed to obtain data using survey technique. Research problems (hypotheses) based on the test of the research model in relation to the relationships identified in the research process are presented. The data collected by using the survey technique was used to test hypotheses developed in accordance with the research model. Research hypotheses are as follows:

H<sub>1</sub>: Perceived employability has a significant effect on the negative feeling, which is the sub-dimension of subjective well-being.

H<sub>2</sub>: Perceived employability has a significant effect on the positive feeling, which is the sub-dimension of subjective well-being.

H<sub>3</sub>: Perceived employability has a significant effect on the life satisfaction, which is the sub-dimension of subjective well-being.

H<sub>4</sub>: Negative feeling, which is the sub-dimension of subjective well-being, has a significant effect on the turnover intention.

H<sub>5</sub>: Positive feeling, which is the sub-dimension of subjective well-being, has a significant effect on the turnover intention.

H<sub>6</sub>: Life satisfaction, which is the sub-dimension of subjective well-being, has a significant effect on the turnover intention.

The research has been applied to the staff of five star accommodation businesses in Antalya province. Statistical methods such as T test, correlation analysis, confirmatory factor analysis and path analysis were used for the analysis of the data. It has been found out that the employees' perceived employability has a significant effect on subjective well-being and subjective well-being on the intention to leave work. Therefore, all of the hypotheses have been confirmed by the model being tested.

With the direction of the findings, it was observed that perceived employability affects three sub-dimensions of subjective well-being: negative feeling negatively, positive feeling positively and life satisfaction positively. On the other hand, it was also found that the sub-dimensions of subjective well-being, negative feeling, positive feeling and life satisfaction affected turnover intention positively.

According to findings; as the employability perceptions increase, positive emotions and life satisfaction increase and negative emotions decrease. Based on the results of the research, it would be correct to say that employees' subjective well-being varies depending on their levels of perception current job alternatives. This result shows that decrease or increase in demand in the labor market can lead to changes in employees' subjective well-being. Employees with a low level of subjective well-being are likely to harm themselves, their businesses and the sector. According to the research model tested, the subjective well-being of the employee plays an active role as the determinant of the turnover intention.