

T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK TEZLİ YÜKSEK PROGRAMI

İŞE ADANMIŞLIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜNÜN ARACI ROLÜ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET KARACA

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. ALİ ŞAHİN ÖRNEK

ÇANAKKALE – 2023

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK TEZLİ YÜKSEK PROGRAMI

İŞE ADANMIŞLIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜNÜN ARACI ROLÜ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet KARACA

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK

Çanakkale – 2023

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ahmet KARACA tarafından Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK yönetiminde hazırlanan ve **23/08/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan "**İşe Adanmışlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Kamu Sektöründeki Memuriyet Statüsünün Aracı Rolü: Çanakkale İli Örneği**" başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	**İmza**
Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK (Danışman)	……
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHBAZ	……
Doç. Dr. Aslı KAVURMACI	…….

Tez No : 10574889
Tez Savunma Tarihi : 23/08/2023

……
Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL
Enstitü Müdürü

../../20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

(İmza)

Ahmet KARACA

23/08/2023

TEŞEKKÜR

Bu tezi hayata geçirmemde büyük emeği olan değerli hocam Doç.Dr. Ali Şahin ÖRNEK'e, güzel kızım Selver Ela'ya, yolumu aydınlatan Gözdem'e, desteklerini esirgemeyen ve her daim yanımda olan değerli ailem ve abim Mehmet KARACA'ya, gerekli izinleri veren Adalet Bakanlığına, araştırmaya destek veren Adalet Bakanlığı personelimize, Ulu önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'e ve vatanın bölünmez bütünlüğü adına gözlerini bile kırpmadan şehadete koşan aziz şehitlerimiz ile canları pahasına vatanımızı savunan değerli gazilerimize teşekkür ederim.

Ahmet KARACA

Çanakkale, Ağustos 2023

ÖZET

İŞE ADANMIŞLIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜNÜN ARACI ROLÜ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Ahmet KARACA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK
23/08/2023, 149

İşten ayrılma niyetine sahip çalışanları elde tutabilmek insan kaynakları sorunlarından biridir. Bu bakımdan kamu kuruluşlarında geçici statüsünde çalışanlardan örgüte aidiyet ve sahiplenme beklemek zorlaşmaktadır. Literatürde işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlık konularında yapılan çalışmalar; bu iki değişken arasında ilişkinin varlığını göstermektedir.

Bu çalışmada, işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, memuriyet statüsünün aracı rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma, kamu sektöründe çalışmakta olan 256 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yüz yüze anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerinin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır.

Yapılan analizler sonucu işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; işe adanmışlık ve memuriyet statüsünden memnuniyet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu, işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında ise negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca aracı değişken olarak incelenen memuriyet statüsünden memnuniyet değişkeniyle işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak

anlamlı negatif yönlü ilişkinin varlığı da tespit edilmiştir. Bulgular memuriyet statüsünden memnuniyetin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve memuriyet statüsünün aracı rolünün olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Memuriyet statüsü, İşe adanmışlık, İşten ayrılma niyeti, İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi

ABSTRACT

MEDIATING ROLE OF CIVIL SERVICE STATUS IN THE PUBLIC SECTOR İN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND INTENTION TO LEAVE: EXAMPLE OF ÇANAKKALE PROVINCE

Ahmet KARACA
Çanakkale Onsekiz Mart University
School of Graduate Studies
Master of Science Thesis in Business and Administration Science
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ali Şahin ÖRNEK
22/08/2023, 149

It is one of the human resources problems to retain employees who have the intention to leave. In this respect, it is difficult to expect belonging and ownership to the organization from those who work in temporary status in public institutions. Studies in the literature on intention to leave and work engagement; shows the existence of a relationship between these two variables.

In this study, it is aimed to reveal the mediating role of civil service status in the relationship between work engagement and intention to leave. The research was carried out with the participation of 256 employees working in the public sector. Data were collected by applying a face-to-face survey. SPSS program was used in the analysis of the obtained data.

As a result of the analysis, it was found that there is a negative relationship between work engagement and intention to leave; there is a positive relationship between work engagement and satisfaction with civil service status; job security ındeks and job security satisfaction have a positive and significant effect on satisfaction with civil service status, there is a negative correlation between the intention to leave the job and the satisfaction with the civil service status, it was determined that there was a statistically significant weak relationship.

In addition, it was determined that there was a statistically significant negative relationship between the satisfaction with the civil service status, which was examined as a mediator variable, and the variables of work engagement and intention to leave. the findings show that satisfaction with civil service status mediates the relationship between work engagement and intention to leave, and that civil service status has a mediating role.

Keywords: Civil service status, Work Engagement, Intention to leave, Job security index and job security satisfaction

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI……... i
ETİK BEYAN…… ii
TEŞEKKÜR…….. iii
ÖZET ……..……..…….. iv
ABSTRACT …….. vi
İÇİNDEKİLER ……..…… viii
SİMGELER ve KISALTMALAR……..……. xii
TABLOLAR DİZİNİ…….…. xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ……..……...…….….. xvi

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ 1

1.1. Adanmışlık Kavramı .....…….. 2
1.1.1. Örgütsel Adanmışlık ……..……..……..... 4
1.1.2. Mesleki veya Mesleğe Adanmışlık ……..……..……..... 6
1.1.3. Çalışma ve İş Arkadaşlarına Adanmışlık ...……...……..……..... 7
1.1.4. İşe Adanmışlık ....……....……....……....……....…. 7
1.2. Adanmışlığın Önemi ....……..……..……..……..……..... 8
1.3. Adanmışlığı Etkileyen Faktörler.....……....…….. 10
1.3.1. Kişisel-Demografik Faktörler.....……..... 10
1.3.2. Örgütsel Faktörler.....……....……..... 11
1.3.3. Diğer Faktörler.....……....……..... 11
1.4. İşe Adanmışlık Modelleri ....……....……...……..... 11
1.4.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Modeli ....……...……....……. 12
1.4.2. Maslach'ın İşe Adanmışlık Modeli....……....……..... 13
1.4.3. Schaufeli ve Arkadaşlarının İşe Adanmışlık Modeli .....……....……. 14
1.4.4. Macey ve Schneider'in İşe Adanmışlık Modeli ....……....…….. 15
1.4.5. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli....……....……....……... 16
1.4.6. Bütünleşik İşe Adanmışlık Modeli....……....……....……..... 17
1.5. İşe Adanmışlık ile İlgili Araştırmalar 18

İKİNCİ BÖLÜM
İŞTEN AYRILMA NİYETİ 21

2.1. İşten Ayrılma Niyeti 21
2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 24
2.2.1. Bireysel Faktörler..... 25
2.2.2. Örgütsel Faktörler..... 26
2.2.3. Çevresel Faktörler 27
2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları 28
2.3.1. İş Gücü Devri..... 31
2.3.2. Gönüllü ve Gönülsüz İşten Ayrılma..... 33
2.4. İşe Adanmışlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki 34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜ 36

3.1. Kamu Hizmeti Ve Kamu Görevlisi Arasındaki İlişki 36
3.2. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri 37
3.3. DMK Kapsamında Memurluğa Giriş 38
3.4. Devlet Memurluğuna Atanmada Aranacak Nitelikler 39
3.5. Memuriyete Atanmada Aranacak Genel Ve Özel Nitelikler 39
3.5.1. Devlet Memurluğuna Girişte Sınav Uygulaması 42
3.5.2. Devlet Memurluğuna Girişte Sınav Uygulamasının İstisnaları 42
3.6. Memurun Görev Sırasındaki Durumu 44
3.7. Memurluğun Sona Ermesi Ve Sonuçları 47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ 49

4.1. İş Güvencesi Kavramı 49
4.2. İş Güvencesi Kavramının Tarihsel Gelişimi 50
4.3. İş Güvencesi Kavramının Ülkelerdeki Uygulamaları..... 53
4.4. Türkiye'de İş Güvencesi Kavramı 56
4.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları..... 58
4.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları..... 58
4.4.3. 4773 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları..... 59

4.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları..... 60
4.4.5. Anayasa Açısından İş Güvencesi..... 61
4.5. İş Güvencesi ve İşe Adanmışlık İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki..... 62

BEŞİNCİ BÖLÜM
ADALET BAKANLIĞI TEŞKİLATI İLE CEZA VE TEVKİF EVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ 64

5.1. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Genel Bilgi ve Teşkilat Yapısı..... 64
5.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Tarihçesi ..……..... 64
5.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Teşkilat Yapısı..... 66
5.1.3. Adalet Bakanlığı'nın Yetki, Görev Ve Sorumlulukları ...…...……..... 68
5.1.4. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Misyonu ve Vizyonu…..... 69
5.1.5. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü..... 69

ALTINCI BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜNÜN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR UYGULAMA 71

6.1. Araştırmanın Amacı..... 71
6.2. Araştırmanın Önemi..... 72
6.3. Araştırmaya Yönelik Kısıtlar..... 72
6.4. Araştırma Yöntemi……... 73
6.4.1. Evren ve Örneklem..... 73
6.4.2. Veri Toplama Metodu..... 75
6.4.3. Araştırma Verilerinin Analiz Metodu..... 77
6.4.4. Araştırmaya Yönelik Varsayımlar……. 77
6.4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri..... 77
6.5. Araştırma Bulguları……..... 78
6.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Geçerliliği..... 78
6.5.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı……. 84
6.5.3. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi…… 87
İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Bulgular Bulgular……... 87
İşten Ayrılma Niyeti Öçeğine İlişkin Bulgular…….. 92
Memuriyet Statüsünden Memnuniyet Değişkenine İlişkin Bulgular……..... 100

İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Ölçeğine İlişkin Bulgular…….. 107

6.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları…… 113

İşe Adanmışlık, İşten Ayrılma Niyeti, Memuriyet Statüsünden Memnuniyet, İş Güvencesi Memnuniyeti, İş Güvencesi Endeksi Korelasyon Analizi Bulguları…… 114

İşe Adanmışlık, İşten Ayrılma Niyeti, Memuriyet Statüsünden Memnuniyet, İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Regresyon Analizi Bulguları…… 119

6.5.5. Hipotez Sonuçları……... 124

YEDİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER 126

7.1. Sonuç…..…….. 126

7.2. Öneriler…… 134

KAYNAKÇA ...……. 136

EKLER ……. I

EK 1. ANKET FORMU…..…..……..... I

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AYMK	Anayasa Mahkemesi Kararı
DMK	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İA	İşe Adanmışlık
İAN	İşten Ayrılma Niyeti
İGE ve İGM	İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti
MSM	Memuriyet Statüsünden Memnuniyet
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences (İstatistik Programı)
İA-FB	İşe Adanmışlık Fiziksel Boyut
İA-DB	İşe Adanmışlık Duygusal Boyut
İA-BB	İşe Adanmışlık Bilişsel Boyut
İGM-İMB	İş Güvencesi Memnuniyeti İşten Memnuniyet Boyutu
İGM- BÇİMB	İş Güvencesi Memnuniyeti Birlikte Çalışılan İnsanlardan Memnuniyet Boyutu
İGM-AMB	İş Güvencesi Memnuniyeti Amirden Memnuniyet Boyutu
İGE-İGB	İş Güvencesi Endeksi İş Güvencesi Boyutu
İGE-KGB	İş Güvencesi Endeksi Kurumdaki Gelecek Boyutu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Adanmışlık düzeylerinin olası sonuçları	5
Tablo 2	Adanmışlığın ilk teorisi	13
Tablo 3	İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	24
Tablo 4	İşten ayrılma davranışının muhtemel olumlu-olumsuz sonuçları	29
Tablo 5	İşten ayrılma niyetinin negatif sonuçları (Mobley Ve William, 1982)	30
Tablo 6	İşten ayrılma niyetinin pozitif sonuçları (Mobley Ve William, 1982)	31
Tablo 7	İş gücü devrinin olası sonuçları	33
Tablo 8	Örneklem büyüklüğü hesaplama tablosu	74
Tablo 9	Cronbach Alfa katsayı değerleri	79
Tablo 10	İşe adanmışlık ölçeği güvenilirlik testi	79
Tablo 11	İşten ayrılma niyeti ölçeği güvenilirlik testi	79
Tablo 12	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği güvenilirlik testi	80
Tablo 13	İşe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği normallik testi	81
Tablo 14	Değişkenlere göre verilerin ölçek boyutlarına göre normallik analizi	81
Tablo 15	Keşfedici faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları	82
Tablo 16	Ölçeklerin geçerlilik analiz sonuçları	84
Tablo 17	Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımı	84
Tablo 18	Çalışanların çocuk sayılarına göre dağılımı	85
Tablo 19	Çalışanların mezuniyet düzeyine göre dağılımı	85
Tablo 20	Çalışanların yaşlarına göre dağılımı	85

Tablo 21	Çalışanların memuriyet statülerine göre dağılımı	86
Tablo 22	Çalışanların bakanlıktaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımı	86
Tablo 23	Çalışanların kurumdaki ünvanlarına göre dağılımı	87
Tablo 24	İşe adanmışlık ölçeğinin maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	88
Tablo 25	İşe adanmışlık ölçeği toplam puanı dağılımı	90
Tablo 26	İşe adanmışlık T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü	91
Tablo 27	İşe adanmışlık Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan	91
Tablo 28	İşten ayrılma niyeti ölçeğinin maddelerine ilişkin betimsel istatistikler	93
Tablo 29	İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının dağılımı	94
Tablo 30	İşten ayrılma niyeti T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü	95
Tablo 31	İşten ayrılma niyeti Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan	95
Tablo 32	İşten ayrılma niyeti çocuk sayısı değişkeni Tamhane’s T2 testi bulguları	97
Tablo 33	İşten ayrılma niyeti yaş değişkeni Bonferroni testi bulguları	98
Tablo 34	İşten ayrılma niyeti bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkeni Bonferroni testi bulguları	99
Tablo 35	Memuriyet statüsünden memnuniyet değişkenine ilişkin betimsel istatistikler	100
Tablo 36	Memuriyet statüsünden memnuniyet toplam puanı dağılımı	100
Tablo 37	Memuriyet statüsünden memnuniyet T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü	101
Tablo 38	Memuriyet Statüsünden memnuniyet Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan	102

Tablo 39	Memuriyet statüsünden memnuniyet yaş değişkeni Bonferroni testi bulguları	103
Tablo 40	Memuriyet statüsünden memnuniyet bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkeni Bonferroni testi bulguları	105
Tablo 41	Memuriyet statüsünden memnuniyet kurumdaki unvan değişkeni Bonferroni testi bulguları	106
Tablo 42	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler	107
Tablo 43	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği toplam puanı dağılımı	110
Tablo 44	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü	111
Tablo 45	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan	112
Tablo 46	Korelasyon matrisi	114
Tablo 47	Alt boyutlar korelasyon matrisi	116
Tablo 48	İşe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet korelasyon matrisi	117
Tablo 49	İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H1)	120
Tablo 50	İşe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H2)	120
Tablo 51	İşten ayrılma niyetinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H3)	121
Tablo 52	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H4)	121
Tablo 53	İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, memuriyet statüsünün aracı rolüne yönelik “Process Macro” analizi sonuçları (H5)	124
Tablo 54	Hipotez sonuçları	125

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	İşe adanmış çalışanın özellikleri	9
Şekil 2	Tükenmişlik işle bütünleşme ilişkisi	14
Şekil 3	Schaufeli ve arkadaşlarının işe adanmışlık modeli	15
Şekil 4	İşe adanmışlığın unsurlarını anlama çerçevesi	16
Şekil 5	İşe adanmışlığın JD-R modeli	17
Şekil 6	Wildermuth'un bütünleşik işe adanmışlık modeli	18
Şekil 7	Mobley'in ara bağlantılar modeli	23
Şekil 8	Mobley'in iş gücü devri modeli	32
Şekil 9	Araştırmanın ana modeli	77
Şekil 10	İşe adanmışlık ölçeği toplam puanı dağılımı	90
Şekil 11	İşten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı dağılımı	94
Şekil 12	Memuriyet statüsünden memnuniyet toplam puanı dağılımı	101
Şekil 13	İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği toplam puanı dağılımı	113
Şekil 14	Tekli aracılık modeli	122
Şekil 15	Hipotez 5 modeli	123

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

Günümüzde örgütler açısından yetişmiş insan gücünün önemi yadsınamaz bir gerçektir. Birçok yetiştirme maliyeti, harcanan emek ve zamanın yanısıra yetiştirilerek işletmeye entegre olan kalifiye bir personelin işletmeden alıp götüreceği çok şey bulunmaktadır. Halihazırdaki işinden ayrılan personeli bu davranışa götüren bir çok durum bulunmaktadır. Bu durumların her biri ayrı ayrı incelenmesi gereken üzerinde mesai harcanması gereken önemli konulardır.

Bu araştırma safhasında elde edilecek verilerle yapılacak olan analizler sonucunda çalışanın işe adanmışlığı nasıl arttırılır; işten ayrılma niyeti nasıl azaltılır; iş güvencesi memnuniyeti nasıl arttırılır gibi sorulara memuriyet statüsünün aracı rolü ekseninde cevap aranacaktır.

Çalışmanın sonucunda elde edilecek verilerin kamu sektöründe işten ayrılma niyetinin azaltılması çalışmalarında, çalışanların işe adanmışlıklarının arttırılması konularında, insan kaynakları uygulamalarında kaynak olarak kullanılabileceği ve faydalı olacağı öngörülmektedir. Çalışmanın diğer amacı ise değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenerek çalışanların etkinliklerinin ve verimliliklerinin arttırılması olarak ifade edilebilir.

Ulusal literatür incelendiğinde çalışmada yer alan "İşe Adanmışlık", "İşten Ayrılma Niyeti" değişkenlerinin ayrı ayrı olarak birbirleriyle olan ilişkilerinin birçok araştırmada ele alındığı ancak alanyazında araştırmanın konusunu oluşturan "İşe Adanmışlık", "İşten Ayrılma Niyeti", "Memuriyet Statüsü" konularının yani çalışmanın değişkenleri aralarındaki ilişkilerin tümünü inceleyen bir çalışmanın bulunmadığı gözlendiğinden çalışmanın değişkenleri aralarındaki ilişkilerin tümünü inceleyen bir bu konunun araştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Araştırma sadece kamu sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı sonuçlar kamu sektörünü kapsamaktadır. Zaman ve maliyet açısından araştırmayı

olanaklı hale getirmek için evren olarak Çanakkale ili geneli değil, Çanakkale ilinde yer alan Adalet Bakanlığına bağlı üç kamu kurumu seçilmiştir. Bu araştırmanın evreni Çanakkale ili merkez ilçesi ve Ayvacık İlçesinde bulunan kamu kurumunda çalışmakta olan devlet memurlarıdır. Bu çalışma 256 devlet memuru ile 01.04.2022-30.07.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple elde edilen sonuçlar bölgesel bağlamda yorumlanmalıdır.

İlk bölümde işe adanmışlığın alanyazında yansıması ve bu konuda yapılmış çalışmalar ifade edilmiştir. İkinci bölümde işten ayrılma niyetinin alanyazında yansıması ve bu konuda yapılmış çalışmalar gösterilmiştir. Üçüncü bölümde memuriyet statüsünün ne olduğu ve memuriyetin tanımı ile açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde iş güvencesi memnuniyeti ile alakalı bilgiler verilmiştir. Beşinci bölümde çalışmanın yapılacağı kamu kurumu olan Adalet Bakanlığı ile ilgili tanımlayıcı bilgiler verilmiştir. Altıncı bölümde işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kamu sektöründeki memuriyet statüsünün aracı rolünün var olup olmadığı araştırılmıştır. Yedinci bölümde araştırma sonuçları ve bu sonuçlardan sonra ortaya çıkacak olan öneriler sıralanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 26.0 Windows paket programı kullanılmış; elde edilen veriler sonucunda güvenirlik, faktör analizi, korelasyon analizi regresyon analizi gibi istatiksel teknikler kullanılarak hipotezler sınanmış ve bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

1.1. Adanmışlık Kavramı

İşe adanmışlık kavramına konu olan adanma; bireyin kendini belirlediği amaca ulaşmakta veya bir vazifeyi yerine getirmesinde kararlılık göstermesi olarak özetlenebilir.

İşe adanmışlık uluslararası yazında "job-work-employee-organizational engagement" şeklinde ifade edilir. Türkçe yazılmış çalışmalarda ise "İşe Cezbolma, İşe Gönülden Adanma, İşle Bütünleşme, İşe Bağlanma, İşe Adanma" gibi değişik şekillerde ifade edilmektedir (Tecimen 2020: 27).

Adanmışlık; "Örgütsel Adanmışlık", "İşe Adanmışlık", "Mesleki Adanmışlık", "Çalışma Ve İş Arkadaşlarına Adanmışlık" alt başlıklarında incelenir. Adı geçen bu başlıklar zaman zaman kendi aralarında karıştırılmakta, zaman zaman ise de birbirlerinin yerine kullanılmaktadır.

İşe adanmışlığı Ardıç ve Polatçı (2009) işle bütünleşme, Turgut (2011) çalışmaya tutkunluk, Bal (2008) işe gönülden adanma, Öner (2008) işe kapılma, Güneşer (2007) işe angaje olma, Dalaya (2007) işe cezbolma ifade etmiştir (Satır, 2019: 17).

İşe adanmışlık kavramının tükenmişlik (burnout) araştırmalarından ortaya çıktığı görülmüştür. İşe adanmışlık kavramının tükenmişlik durumu ile iş gören mutluluğu kavramına kadar varan geniş bir alanı kapsayacak bir kavram olduğu değerlendirilmektedir (Karataş, 2019: 4).

İşe adanmışlık kavramını literatüre sokan William Kahn'dır. Khan adanmış iş görenleri, çalışma rolleriyle, duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tam anlamıyla bağlantılı olan işgörenler şeklinde ifade etmiş ve adanan işgörenlerin kendi isteğiyle daha fazla çalışıp daha çok gayret ettiklerini ifade etmiştir (Durgut, 2020: 44).

Kişisel adanmışlık üç boyutta incelenir. Bu boyutlar bilişsel duygusal ve fiziksel boyuttur. İş yapılırken bütün çabanın, enerjinin işe aktarılması ve bunun için gayret göstermek kişisel adanmışlığın fiziksel adanmışlık boyutunu, yapılan iş için olumlu fikirlere sahip olmak ve işle ilgilenip, işe merak duymak kişisel adanmışlığın kavramsal adanmışlık boyutunu; işe yoğunlaşmak, çalışırken işe dalmaksa kişisel adanmışlığın duygusal adanmışlık boyutunu oluşturur. Birey; yaptığı işin anlam ifade etmesi, işletmeye güven duyması ve kaynakların ulaşılabilir olması koşuluyla kendisini adanmış hissedebilir. Adanmışlığı ''Kişisel'', ''Kişilerarası'', ''Grup'', ''Gruplar Arası'' ve ''Örgütsel Bileşenler'' etkileyebilir. Birbirinden değişik olan iş ve bireysel görevleri yapmakta olan çalışanların ''Örgütsel'' ya da ''Kişisel Adanmışlık'' seviyeleri birbirlerinden farklı olabilir (Akdağ, 2020: 30).

1.1.1. Örgütsel Adanmışlık

Literatürde ‘’Örgütsel Bağlılık’’ hakkında bir çok fikir bulunmaktadır. Literatürde diğer görüşlere kıyasla daha fazla kabul gören görüş Porter, Mowday ve Steers’indir. Porter, Mowday ve Steers ‘’Örgütsel Bağlılık’’ı, çalışanın örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ederek bu amaç ve değerlere inanması, bu amaçlara ulaşabilmek maksadıyla gayret sarfetmesi ve çalışılan örgütte iş görmeyi devam ettirme yönünde güçlü istek duyması olarak ifade eder (Altun, 2013: 21).

Örgütsel adanmışlık düzeyini çevresel faktörler, bireysel faktörler, çalışanın sahip olduğu psikolojik özellikler, çalışanın demografik özellikleri, örgütün yapısı, görevle ilgili özellikler, çalışanın tecrübesi gibi etmenler etkileyebilir. ‘‘Örgütsel adanmışlık’’ düzeyleri alanyazında "Düşük Adanmışlık Düzeyi", "Ilımlı Adanmışlık Düzeyi" ve "Yüksek Adanmışlık Düzeyi" şeklinde üç düzeyde incelenmiştir (Aslantaş, 2016: 71).

Tablo 1

Adanmışlık düzeylerinin olası sonuçları

	Bireysel		**Örgütsel**	
	Olumlu	**Olumsuz**	**Olumlu**	**Olumsuz**
Düşük Adanmışlık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Ilımlı Adanmışlık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlaması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerinin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Adanmışlık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli iş gücü, işgörenin, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul etmesi, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasa dışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Çelik, 2011:12

Örgütsel bağlılık, çalışanların performans düzeyleri, motivasyon düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Bu sayede çalışanların yenilikçi ve özgün davranışlar sergilemesine de olanak sağlamaktadır. Bu pozitif etkilerden dolayı örgütsel bağlılık alanyazında pozitif örgütsel davranış olarak kabul edilmektedir (Kanten, 2012: 24).

1.1.2. Mesleki veya Mesleğe Adanmışlık

Mesleki ya da mesleğe adanmışlık, işe ilişkin iyi olmanın motivasyonel ve olumlu ifadesi olmakla beraber bireyin çabayla, fedakarlıklarıyla ve yaptığı işe kendini vermesiyle alakalıdır. İşgörenin işini icra etmesi sırasında mesleğinin değer yargılarına ve amacına uyumlu hareket etmesi ve kendisinden yapması istenen, mesleğin gerektirdiği rolü yetirne getirme beklentisidir (Turhan vd. , 2012: 180).

İşgörenin bu rolü yerine getirirken mesleği ile alakalı konularda gayret göstermesi, işe yoğun bir şekilde enerjisini ve zihnini aktarabilmesi, zorluklar karşısında sabır göstermesi, işe ilişkin özveride bulunabilmesi mesleki adanmışlık ile alakalıdır. Mesleğe adanmışlık işgörenin çalışmaya adanmışlığının diğer ifadesi olarak görülürken; işgörenin icra ettiği meslekle bütünleşmesi olarak da ifade edilebilmektedir.

Morrow (1983) mesleğe adanmışlığı "İşe Yönelik Genel Tutum", "Mesleki Planlama Düşüncesi", "İşin Önemi" şeklinde incelemiştir.

Morrow ‘’İşe Yönelik Genel Tutum’’ boyutunda işgörenin iş ile alakalı değerleri içerdiğini, kişinin kendisini meslekle özdeşleştirdiğinden mesleğinin onun için her şey anlamına geldiğini düşündüğünü; ‘’Mesleki Planlama Düşüncesi’’ boyutunda bireyin mesleğiyle alakalı gelecek planları yapmasının mesleğe adanmışlık göstergesi olduğunu; ‘’İşin Önemi’’ boyutunda ise bireyin mesleği ile mesleğinin dışındaki faaliyetleri arasındaki tercihlerinin önem sırasına sokulmasını ifade eder (Morrow, 1983: 491-492).

1.1.3. Çalışma ve İş Arkadaşlarına Adanmışlık

Çalışma ve iş arkadaşlarına adanmışlık işgörenin çalıştığı örgüt içerisinde var olan diğer işgörenlerle özdeşleşerek bir olması ve onlara bağlılık duymasıdır.

Birey işletmede iş görmeye başladığında örgüt içerisinde daha önceden var olan insanlar ona yardım ettiğinden; işgörenin kuruma karşı tutumunda kalıcı etkenler ortaya çıkar. İşgören başka gruplardan daha çok kendi çalışma arkadaşlarıyla ilişkide bulunur. Çalışma arkadaşlarına adanmanın hem bireye hem de örgüte katkıları vardır. Bireyin bir grup dahilinde olduğunu hissetmesi sonucu çalışma gücü artar. Bu sosyal katılım dayanışmayı da arttıracağından kuvvetli bir örgütsel adanmışlığın alt yapısını hazırlamaktadır. Çalışma arkadaşlarına adanma işle alakalı sorunların çözümüne de pozitif katkı sağlar (Şahinbaş, 2018: 29-30).

1.1.4. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık kavramı yabancı alanyazında genellikle "work/job engagement" şeklinde ifade edilmiştir. Türkçe literatürde ise "İşe Cezbolma", "İşe Angaje Olma", "İşle Bütünleşme", "İşe Gönülden Adanma", "İşeTutkunluk", "İşe Kapılma" şeklinde kullanılmıştır. Şu an kullanımı kabul edilen ortak bir bir kavram yoktur (Yalçın, 2019: 33-34).

İşe adanmışlık genel ifadesiyle; olumlu duygularla iş merkezli düşünme, işgörenin kendini işine verme çabası, yüksek derecede enerji sarfedip işe bağlı olması olarak tanımlanmaktadır (Turan ve Özdemir, 2019: 1348).

Dr. William Kahn 1990 yılında yayınladığı makalesinde ilk kez kişisel adanmışlık kavramını kullanmıştır. Kahn'a göre kişinin duygusal, fiziksel ve bilişsel enerjisinin aktif olarak iş performansına yatırımını yansıttığı çok boyuttan oluşan motive edici kavrama kişisel adanmışlık denir (Aydemir ve Endirlik, 2019: 1095).

Adanmışlık kavramının yanı sıra tükenmişlik kavramı üzerine de araştırmaları ve çalışmaları olan Maslach ve Leiter'e göre işe adanma kavramı; bireyin görevini ifa ederken verimlilik hislerini yükselten enerji dolu işe katılımıdır. Tükenmişlik ise işgörenin işten dolayı aşırı yorgunluk hissetmesi ve bu nedenle fiziksel-duygusal kaynaklarının tükenmesidir. Maslach ve Leiter diğer bir çalışmasında ise; tükenmişliğin işe adanma kavramının tam zıt kavramı olduğunu ve işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin ölçülerek işe adanma seviyelerinin de ölçülebileceğini savunmuşlardır (Aktaş, 2019: 14).

Schaufeli ve arkadaşları; Maslach ve Leiter tarafından ortaya konan tükenmişliğin anti tezi yaklaşımınının işe adanmışlığı ölçmek için yeterli gelmeyeceğini; aynı araçla bu iki kavramın ölçülemeyeceğini savunmuştur. Schaufeli ve Bakker'a göre; işgören işte haftada bir gün boğulmuş hissederse, aynı haftada diğer günlerde yüksek enerji hissetmediği anlamına gelmeyecektir. Schaufeli ve Bakker işe adanmışlığın o ana özgü duygusal durumdan daha fazlası olan kalıcı ve yaygın bilişsel-duygusal durumu betimleyen, olumlu, tatmin edici işle alakalı zihinsel bir durum olduğunu ifade etmişlerdir (Asmadili, 2020: 23).

1.2. Adanmışlığın Önemi

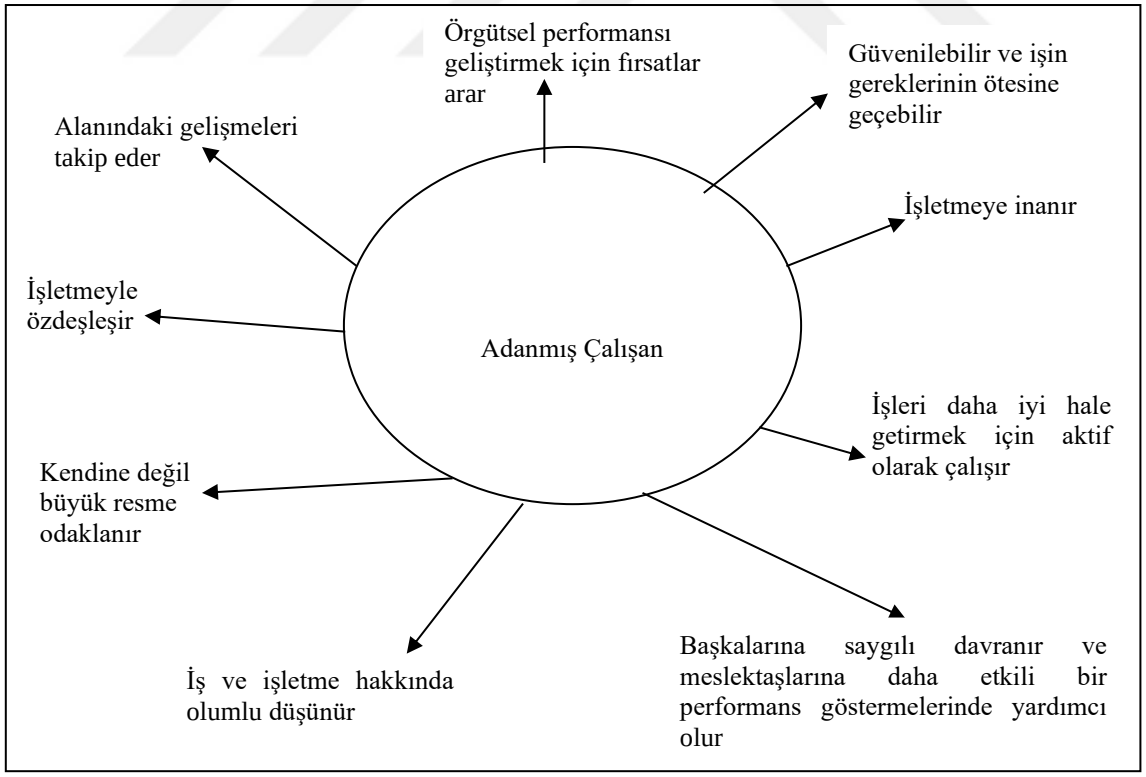
İşe adanmışlık genel itibariyle işgörenin işletmeye ve işletme değerlerine karşı taahhütü ve bu değerlere uyma seviyesi olarak tanımlanmaktadır. İşgören adanmışlığı işletmenin diğer işletmelere karşı rekabet avantajı kazanmasında önemli bir araçtır. Bakker ve Oerlemans (2011)'e göre işine adanan işgören diğer işgörenlere görece işine karşı olumlu duygular besleyerek daha fazla çalışmakta , daha iyi performans göstermekte, diğer işgörenlerin de performanslarının olumlu yönde gelişmesinde katkı sağlamaktadır (Göksal, 2020:76).

İşe adanmışlık işgören ve işletmeye çeşitli sonuçlar doğurur. İşe adanmış işgören işine karşı olumlu tutum geliştirir. Bu olumlu tutum işgörenin psikolojik sağlığına, fiziksel sağlığına ve performansına katkı sağlamaktadır. İşletme perspektifinden adanmış işgörenlere sahip olmak ise; işletmede istenilmeyen durumların önüne geçmekte, istenilen davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Denizli, 2018: 96).

Rekabetin ön planda olduğu iş yaşamında örgütlerin dayanma gücü, sürekliliği ve karlılığı; o örgütte çalışan işgörenlerin yetenek, örgüte olan pozitif katkı, bağlılık gibi niteliklerinin olmasına bağlıdır.

Rekabet avantajının kritik belirleyicisi, adanmışlığı yüksek olan işgörenleri işyerine kazandırmak ve bu işgörenleri örgütte tutmaktır. İşgören adanmışlığı örgütün başarısı için önemli ve kritik belirleyicilerden biridir (Yavan, 2016: 283).

Kendisini ifade edecek iş zemini hazırlanmış işgörenin, yaptığı işi sahiplenmesi ve yaptığı işten dolayı tatmin olması işgörenin kendini adamasını sağlamaktadır. Adanmış çalışanlarda problem çözme arzusu, iletişim kurma konusunda isteklilik, pozitif enerji, duygusal bağlılığın yüksek olması gibi özellikler görülürken adanmamış çalışanlarda işten soğuma, örgüt değerlerine ve hedeflerine inanmama, kötü performans gösterme ve işten ayrılma niyetine sahip olma gibi özellikler görülebilmektedir. Adanmışlık örgüt verimi, varlığı ve devamlılığı ile doğrudan ilişkilidir (Akdağ 2020: 34).



Şekil 1. İşe adanmış çalışanın özellikleri

Kaynak: Robinson vd., 2004:6

1.3. Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

Schwenk (1986) örgütsel adanmışlığı etkileyen faktörleri durumsal faktörler, geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri, örgütsel-görevsel faktörler ve kişisel-demografik faktörler olarak dörde ayırmış; Mowday ve arkadaşlarıysa (1982) örgütsel adanmışlığa etki eden faktörleri yapısal özellikler, kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, iş özellikleri şeklinde dörde ayırmışlardır (Karagöz, 2007: 22-23).

1.3.1. Kişisel-Demografik Faktörler

Adanmışlığı etkileyen faktörler genel itibarıyla işgörenin yaşı, kıdem durumu, öğrenim düzeyi, cinsiyeti ve ırkı ile bağlantılıdır.

Yaş faktörünün bağlılığa etkisinin araştırıldığı bir çok araştırmada, yaşın artmasına bağlı olarak bağlılığın da pozitif yönde arttığına dair bulgular elde edilmiştir. İşgörenin yaşının artmasına bağlı olarak çalıştığı örgütte terfi etme imkanının çoğalması, maaşının yükselmesi, hak edilen tazminatının artması gibi olanaklarının da artması çalışan için diğer iş fırsatlarının ve diğer örgütlerin cazibesini yitirmesine sebep olur. Diğer yandan bu fırsatlara sahip olmayan örgütte görev alan yaşı daha genç çalışanların diğer çalışanlara kıyasla daha az bağlılık gösterdiklerine dair de bulgular elde edilmiştir (Taş, 2012: 23).

Kişisel faktörlerden olan cinsiyet konusunda yapılan araştırmalarda duygusal olarak olaylara farklı tepkiler veren erkek ve kadın çalışanların bu duruma paralel olarak bağlılık seviyelerinin de aynı olmayacağı, toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenen farklı türdeki görevlerin işe olan bakış açılarında ve iş yaşamında önemli bir fark oluşturabileceği ortaya konulmaktadır (Bilgiç, 2017: 41).

Örgüt içerisinde herhangi bir unvanda ya da pozisyonda görev yapmakta iken geçirilen süre arttıkça örgütsel adanmışlık artmaktadır. Bu durumun sebebi yaş ve kıdem arttıkça işgörenin başka örgütlerde şu anki işinden farklı iş bulabilme imkanı da azalacağından mevcut işinin çekiciliği artmakta ve bu sebeple işgörenin işine olan adanmışlığı da artmaktadır. Adanmışlığı etkileyen bir diğer faktör de eğitim düzeyidir. İşgören eğitim düzeyi yükseldikçe örgütün verebileceğinden daha fazla beklentiye girecek,

yükselen eğitim düzeyi sebebiyle de diğer iş imkanları çoğalacaktır. Bu sebeple işgörenin adanmışlığı azalabilecektir. Eğitim seviyesi ile adanmışlık arasında negatif yönde ilişki bulunmaktadır. Ayrıca her milletin kendine özgü bir yaşam ve iş görme biçimi vardır. Farklı dayanışma anlayışına sahiptir. Dini, ahlaki, toplumsal kriterleri farklıdır. Bu sebeple farklı ırk ve milliyetlerden oluşan bir örgütte birlikte iş görmekte olan çalışanlar arasında adanmışlık seviyeleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Karagöz, 2007: 27-28).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Genel itibarıyla alanyazında adanmışlığı etkileyen örgütsel faktörlerin; ücret adaleti ve denetim ilişkileri, yapılan işin niteliği ve önemi, çalışanların ihtiyaçlarına verilen önem, yönetim tarzı, ilerleme ve kariyer olanakları, işgörenin karar alma sürecine katılması, iş güçlüğü, ast-üst ilişkileri, iş grupları, örgüt kültürü, rol belirsizliği, rol çatışması, görev kimliği ve örgütsel ödüller, astların beceri düzeyi, işe odaklanma gibi alt başlıklardan oluştuğu görülmektedir (Gündoğan, 2009: 27).

1.3.3. Diğer Faktörler

Diğer faktörler kişisel ve örgütsel faktörler dışında kalan ülkenin işsizlik oranı, profesyonellik, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu gibi alt başlıklardan oluşmaktadır (Gündoğan, 2009: 27).

Oliver ve Rothman (2007)'a göre faaliyet gösterilen pazar dar, iş seçenekleri kısıtlıysa işgörenin adanmışlık seviyesi artmaktadır. İşgören faaliyet gösterilen sektörü ve iş imkanlarını araştırdığında; halihazırdaki işinin ve görevinin kendisine maddi ve manevi kazanç sağlayacağına kanaat getirirse, işi kendisine daha cazip gelecektir (Akdağ, 2020: 36).

1.4. İşe Adanmışlık Modelleri

Alanyazında işe adanmışlık ile ilgili yapılan taramada modellerin ilkinin William Kahn'ın (1990) modeli olduğu görülmektedir. Ardından Maslach (2001) sonrasında Schaufeli ile arkadaşlarının (2008) işe adanmışlık modeli ve son olarak Macey ve Schneider (2008)'in işe adanmışlık modelinin olduğu görülmektedir. Bu modellerin yanı sıra ''İş

Talepleri ve İş Kaynakları Modeli'' ve Wildermuth'un ''Bütünleşik İşe Adanmışlık Modeli'' adanmışlık ile ilgili literatürde sıklıkla kullanılmaktadır.

1.4.1. Kahn'ın Adanmışlık Modeli

William Kahn (1990)'a göre işe adanmışlık, işgörenin duygusal olarak, fiziken ve bilişsel anlamda kendini tamamen işe vermesidir.

Kahn'ın modelinde işgören açısından yapılan işin anlamlı, güvenilir ve işgörenle uyumlu olması sonucu işe adanmışlık ortaya çıkmaktadır. Bu modelde işgören için işin anlamlılığı; işin işgörene vermiş olduğu heyecan ve işi ifa etmeye yönelik motive etme derecesidir. İşgörenin örgütteki rolünün değerli olduğunu hissetmesi, bu rolün kariyerini, statüsünü, imajını zedelemeyeceğine inanması, güvenmesi ve üstlendiği rol için gereken duygusal, sosyal, fiziksel, örgütsel kaynaklara sahip olması gereklidir.

Kahn işe adanmışlığı fiziksel, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç boyutta sınıflandırır. İşgörenler kendileri için anlamlı, güvenli ve uyumlu olan işlerine üç şekilde adanmaktadırlar. Bunlardan ilki olan fiziksel adanmışlık; işgörenin fiziksel anlamda kendini tam olarak işe vermesini, bütün gayretiyle iş görmesini, enerjisinin tamamını işi için kullanmasını ve işi için bütün imkanları kullanmasını ifade eder. Bilişsel adanmışlık ise işgörenin bütün dikkatini ve aklını ifa ettiği göreve verip odaklanmasını, zihinsel enerjisini işi için tüketmesini ifade eder. Son olarak duygusal adanmışlık ise işgörenin işiyle arasında yoğun bir duygusal bağ tesis etmesini, işe karşı istek ve arzulu olmasını, işten gurur duymasını ve benimsemesini, işle alakalı olumlu duygulara sahip olmasını ifade eder (Atabay, 2019: 30-31).

Tablo 2

Adanmışlığın ilk teorisi

Kişisel Adanmışlık Kahn Modeli (Kahn, 1990)		
Adanmışlık İçin Gerekli Psikolojik Koşullar -Anlamlılık -Güven Duygusu -Erişilebilirlik	**Etkilerin Çoklu Seviyeleri** -Kişisel -Kişilerarası -Grup -Gruplararası -Örgütsel	**Adanmışlığın Boyutları** -Bilişsel -Duygusal -Fiziksel

Kaynak: Akdağ, 2020:29

1.4.2. Maslach'ın İşe Adanmışlık Modeli

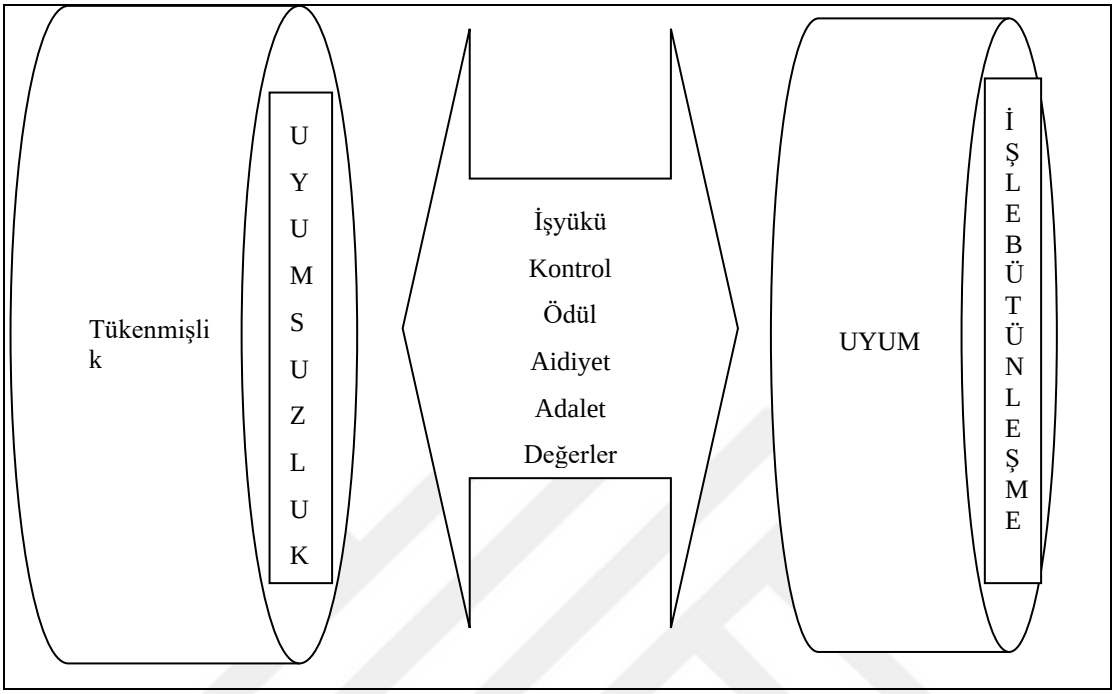
Christina Maslach'ın (1997) modelinde tükenmişlikle işe adanmışlık arasında ilişki öz konusudur. Tükenmişlikle alakalı çalışmaları olan Maslach, tükenmişliğin zıddı olarak gördüğü işe adanmışlığı da araştırmıştır. Bu modelde aidiyet hissedememe, aşırı iş yükü, yetersiz ödüllendirme, adaletsizlik ve değer çatışmaları, kontrol eksikliği işgörenin işle uyumunu olumsuz etkileyerek tükenmişlikle ilişkilendirilir. Diğer taraftan aidiyet hissi, sürdürülebilir iş yükü, takdir edilme ve ödüllendirilme, tanınma gibi faktörler işgörenin iş uyumunu olumlu etkileyerek işe adanmışlığı artırır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 25-26).

Maslach'a göre işe adanmışlığın enerji, bağlılık ve etkililik alt boyutları bulunmaktadır:

- Enerji: İşgörenlerin görevini yapmaktayken maruz kaldığı olumsuz durumlara rağmen, dayanıklılık göstererek; gücünü işini yaparken kullanması isteğidir. Bu durumla adanmışlık arasında doğrudan ilişki bulunmakta ve adanmışlık düzeyi yüksek olan iş görenlerin yüksek enerjiye sahip olduğu anlamı ortaya çıkmaktadır. Maslach enerji boyutunu tükenmişliğin tersi olarak tersi olarak ele almaktadır.

- Bağlılık: Maslach bu kavramı sinizm kavramının tersi olarak ortaya atmıştır. İşgörenin kendi özellikleriyle örgüt özellikleri bütünleştirmesini ifade eder.

- Etkililik: İşgörenlerin yaptığı işte ve çalıştığı işyerindeki yetkinliğini ve bu yetkinlik sonucunda elde ettiği başarı duygusunu ifade etmektedir (Özer vd., 2015: 263).



Şekil 2. Tükenmişlik işle bütünleşme ilişkisi

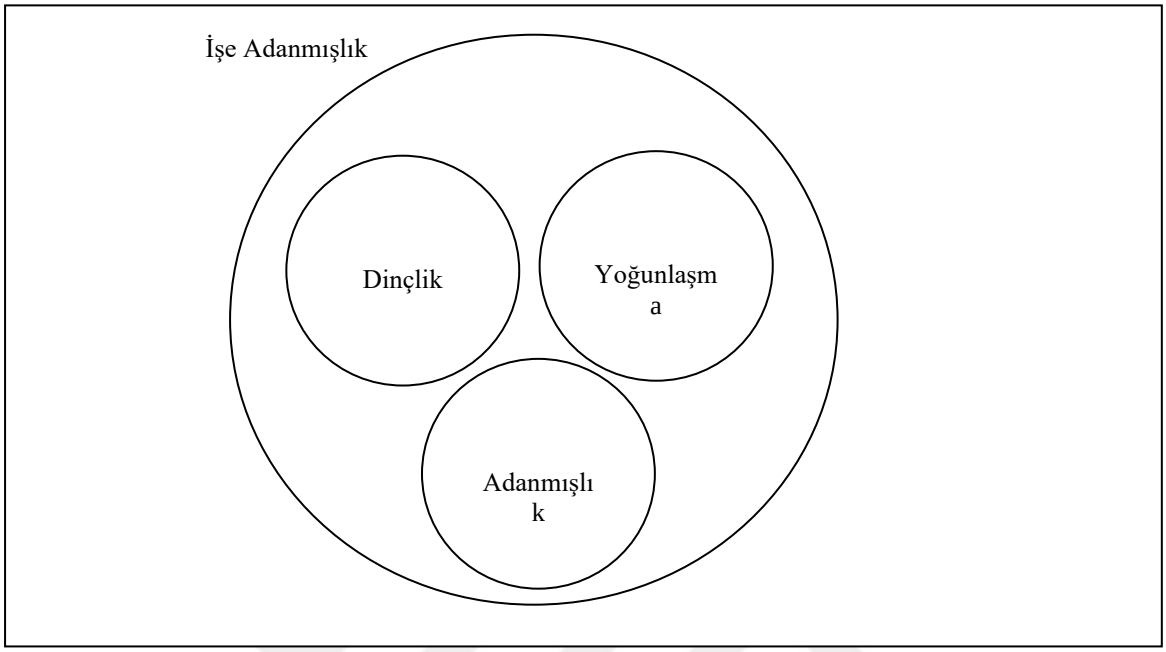
Kaynak: Ardıç, 2009:26

1.4.3. Schaufeli ve Arkadaşlarının İşe Adanmışlık Modeli

Adanmışlık kavramının önemli temsilcileri Schaufeli ve Bakker (2001) çalışmaya tutkunluğu bir olaya, davranışa ya da bireye odaklanmayan, belirli bir anı ifade etmeyen; daha yaygın ve süreklilik arz eden duygusal bilişsel durum olarak ifade etmişlerdir. Bu kavram dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) adlı üç alt boyuttan oluşmaktadır (Çalışkan, 2014: 370-71).

Dinçlik boyutunda yüksek enerjiye sahip, zihinsel olarak dayanıklı, kolayca yorulmayan ve çaba sarf eden işgören; işini yapmaktayken dinçlik hisseder ve zorluklarla karşılaşsa bile azimli bir şekilde işini yapmaya devam eder. Adanmışlık boyutunda işgören bir amaca hizmet ettiğini, yaptığı işin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini ve anlamlı olduğunu düşünür. Yaptığı iş onun için ilham kaynağıdır, bu sebeple işi şevkle yapar ve bu işten gurur duyar. Yoğunlaşma boyutunda işgören yapmakta olduğu işe kendini verir,

kendini işe kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini bilmeden odaklanarak mutlu şekilde işini yapar (Gökaslan 2018: 30).



Şekil 3. Schaufeli ve arkadaşlarının işe adanmışlık modeli

Kaynak: Davardoost ve Javadi, 2019:60

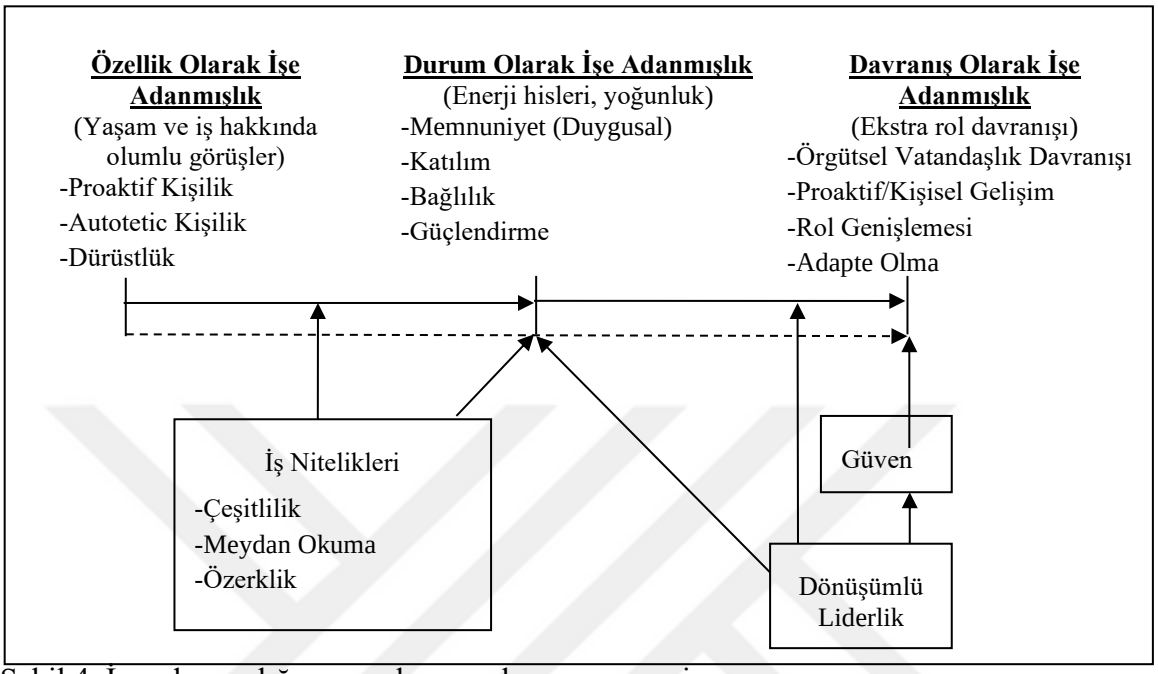
1.4.4. Macey ve Schneider'in İşe Adanmışlık Modeli

Macey ve Schneider (2008)'a göre, işe adanmışlık; iş hayatında bireyin isteğine bağlı olarak fazladan çaba göstermesiyle ortaya çıkan davranış biçimidir. Macey ve Schneider işe adanan işgörenin davranışının, halihazırdaki durumu korumaktansa değişimi teşvik eden bir davranış olduğunu ileri sürmektedir (Çiftci ve Erkanlı, 2020: 337).

Macey ve Schneider (2008), işe adanmışlığın niteliksel (kişilik özellikleri), durumsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuta sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu kavramın durumsal (bağlılık, personel güçlendirme, işe katılım, ve iş tatmini vb.), davranışsal, kişilik özellikleri (işe karşı pozitif görüşleri içermesi) olarak farklı yönlerinin bulunmasının sebebinin aslında kavramın örgüt düzeyinde, birey düzeyinde, grup düzeyinde farklı şekilde incelenmesinden kaynaklandığını ifade etmiştir (Öztürk, 2020: 615).

Macey ve Schneider (2008)'a göre niteliksel boyut, işgörenin yaşamla işe ilişkin pozitif görüşlere ve proaktif ve idealist bir kişiliğe sahip olması durumudur. Durumsal boyut,

işgörenin örgüte dair tatmin, bütünleşme ve sadakat hisleri ve işte kullanmak maksadıyla kendisine yatırım yapması ile iş sonuçlarını algılama biçimidir. Davranışsal boyut ise; işgörenin sorumluluk ve etkinlik açısından inisiyatif almasıdır.



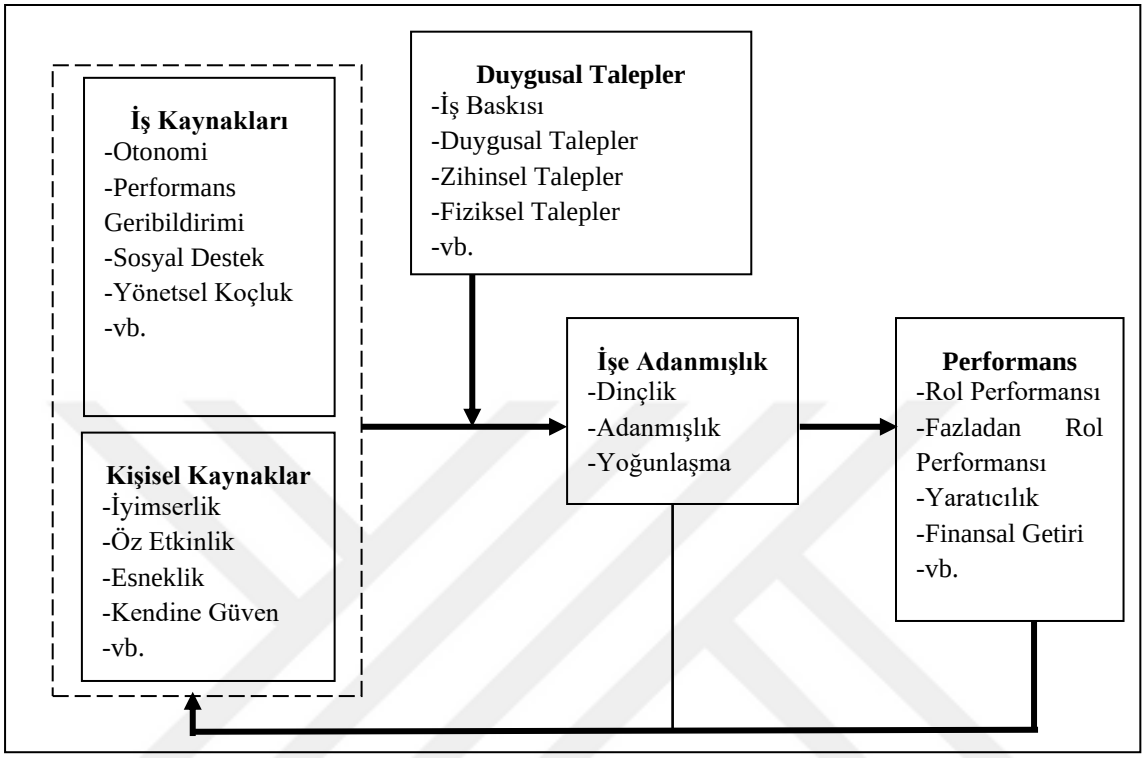
Şekil 4. İşe adanmışlığın unsurlarını anlama çerçevesi

Kaynak: Macey ve Schneider, 2008:6

1.4.5. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli

Bu model; Karasek (1979)'in ''İş Talepleri Kontrolü Modeli' ilham alınarak geliştirilmiştir. Bu modelde iş talepleri, işin gerektirdiği fiziksel-zihinsel çabanın fiziksel-sosyal-psikolojik etkileridir. İş kaynakları ise iş taleplerinin etkilerini azaltan işle alakalı kazanımlardır. İş kaynakları kişisel gelişimini pekiştiren ve görev ve sorumlulukların yerine getirilmesini sağlayan fonksiyonlara sahiptir. İş taleplerinin fazla olması esnasında sarfedilen efor çalışanları fiziksel ve psikolojik açıdan yıpratabilir. Eğer bu talepler bireyin kaldırabileceğinden fazla ise kişinin tükenmesine sebep olur. Bakker (2003) ve arkadaşlarına göre iş taleplerinin fazlalığı tükenmişlik, sağlığın bozulması ve işi bırakma niyetinin artması gibi kötü sonuçlar doğurabilir.İş taleplerinin fazlalığı karşısında işgörenin yeterli kaynağı varsa bu iş talepleriyle daha kolay başa çıkabilir. Diğer yandan iş kaynaklarının fazlalığı iş tatmininin artması, iş aile yaşam dengesinin kurulması, işe adanmışlığın artması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkarır. Literatürde iş kaynakları ve iş taleplerini inceleyen pek çok çalışma

ile, iş kaynakları ve iş taleplerinin dengesinin, işe adanmışlık ve tükenmişlik gibi örgütsel tutumların oluşumunda etkin olabileceği tespit edilmiştir (Kaya, 2016: 3-5).



Şekil 5. İşe adanmışlığın JD-R modeli

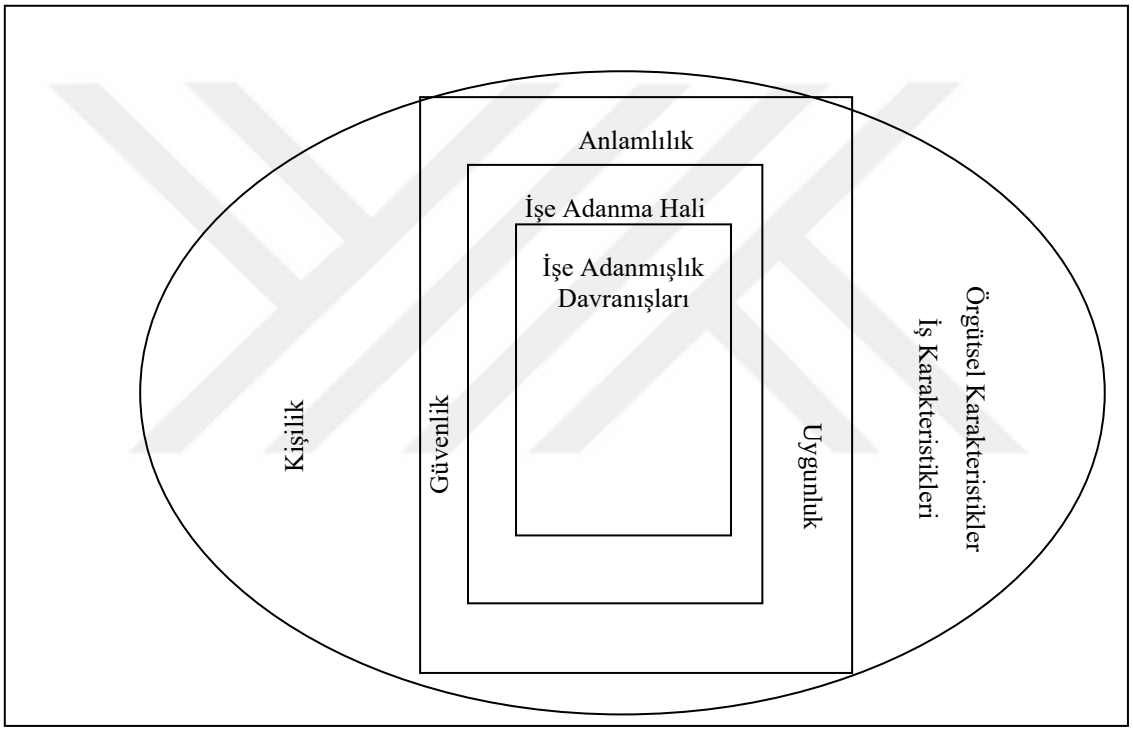
Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2008: 218

1.4.6. Wildermuth Bütünleşik İşe Adanmışlık Modeli

Wildermuth (2010); Kahn'ın (1990) psikolojik adanmışlığı ile Macey ve Schneider'in (2008) duruma ve davranışa dayalı adanmışlığını bir arada ele alan modeli geliştirmiştir. Bu modelde diğer adanmışlık unsurlarının yanında kişilik faktörüne de yer vermiştir.

Bu modele göre işgörenin kişiliğiyle, örgüt ve işle alakalı unsurların karmaşık bir etkileşimi sonucunda işe adanmışlık ortaya çıkmaktadır. İşin gerektirdiği beceri, işe anlam yükleme, ödüllendirme ve takdir edilme, liderin davranışları ve örgütün işgörene olan desteği gibi iş ve örgütün karakteristik yapısından ileri gelen çeşitli durumsal öncüller, işgörenlerin işe adanmışlık geliştirmelerini destekleyebilmekte ya da engelleyebilmektedir.

Bu durumun yanında kişilik faktörünün Kahn'ın ileri sürdüğü psikolojik anlamlılık, güvenlik, uygunluk algıları üzerinde etkin bir rol oynayabileceği ve işgörenenin adanıp adanmama kararında etkili olabileceği belirtilmektedir. Adanmışlığın meydana gelmesinde işgörenin örgüt içerisinde rolü ile örgütün ortamıyla alakalı özelliklerin etkili olduğu görülmektedir. İşgörenin sahip olduğu kişisel özellikler, psikolojik sermaye, işin anlamlılığı, özerklik, geribildirim, örgütün işgörenlere yönelik yönetim yaklaşımı, örgüt iklimi, örgütsel adalet düzeyi, örgütün işgörene desteği gibi unsurlar işgörenlerin işe adanmışlıklarını şekillendirebilmektedir (Denizli, 2018: 94-96).



Şekil 6. Wildermuth'un bütünleşik işe adanmışlık modeli

Kaynak: Denizli, 2018: 95

1.5. İşe Adanmışlıkla İlgili Çalışmalar

Yıluzar (2016)'ın kişi örgüt uyumuyla işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi temelinde Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesinde 400 sağlık çalışanı ile yaptığı araştırmada kişi örgüt uyumunun işe adanmışlık boyutlarını ve örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediği;

kişi örgüt uyumuyla işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur.

Kartal (2017) işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi maksadıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada Ankara ilinde bulunan çeşitli hastanelerde görev alan 493 sağlık çalışanının görüşlerinden yararlanmıştır. Araştırma sonucu bu sağlık kurumlarında çalışanların genel olarak işe cezbolma ve işe yabancılaşma davranışlarının orta, çalışma performanslarının yüksek düzeyde olduğu ve ayrıca sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin performanslarına olumlu yönde ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur.

Denizli (2018) insan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların işe adanmışlıklarına etkisinde örgüte bağlılığın rolü araştırmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmada eğitim ve sağlık, bankacılık-finans ve sigortacılık sektörlerindeki 500 işgörenin görüşlerinden faydalanmıştır. Araştırma sonucu insan kaynakları geliştirme ikliminin işe adanmışlık üzerinde etkisinin olduğu, örgüte bağlılığın kısmi aracı rolde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yamaner (2019) çalışmasında; İstanbul ilindeki bir ilçe belediyesinde görev yapan 327 işgörenin görüşlerinden yararlanarak işgörenlerin karar alma süreçlerine katılımıyla işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide örgütsel adaletin rolünü saptamaya yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerin karar alma süreçlerine katılımı ve örgütsel adalet algısının, işgörenlerin işe adanmışlık seviyesi üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu görülmüş; örgütsel adalet algısı ile işgörenlerin karar alma süreçlerine katılmalarının işe adanmışlık algısına etkisinde üzerinde anlamlı bir aracı değişken rol üstlendiği sonucunu bulunmuştur.

Satır (2019) işe adanmışlık ve tükenmişlik sendromu çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırmada sağlık sektöründe çalışan 410 işgörenin görüşlerinden yararlanmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Kır (2021) İstanbul ilinde hizmet sektöründe çalışan 389 işgörenle yapmış olduğu hizmetkâr liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracı rolü araştırmasında; hizmetkâr liderlik tarzının çalışanların işe adanmışlıklarıyla örgütsel adalet algılarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği; örgütsel adaletin işe adanmışlığı anlamlı olarak pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Özyurt (2021) Doğu Karadeniz Bölgesi'nde bulunan 416 banka çalışanı ile yaptığı kariyer tatmini, işe adanmışlık ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi araştırmasında; banka çalışanlarının işe adanmışlık düzeyleri ve kariyer tatmin seviyelerinin, iş performansı algılarına göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bununla beraber, işe adanmışlığın adanma boyutunun kariyer tatmini üzerinde etkili olduğu, dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarının ise iş performansı üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işten ayrılma niyeti ile alakalı kavramsal çerçeveye yer verilecektir.

2.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetinin tam olarak tanımı konusunda alanyazında uzlaşılmış bir ifade bulunmamaktadır.

İşten veya örgütten ayrılma niyeti çoğu çalışmada mesleki bağlılığın temel ardılı olarak değerlendirilmektedir. Yapılan alanyazın incelemesinde işten ayrılma niyeti işgörenlerin geri çekilme davranışı olarak ifade edilmekte ve işten ayrılma niyeti kavramını Price ve Muller (1981 "işgörenin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı" şeklinde; Marsh ve Mannarı (1977), Martin (1979), Mobley (1982), Moore (2000) ise "işgörenin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Tak ve Çiftçioğlu 2009: 158).

Bir başka tanıma göre işten ayrılma niyeti "örgütteki işgörenlerin, çalışma ortamını ve çalışma koşullarını beğenmemeleri durumunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı aksiyonlardır" (Onay ve Kılcı 2011: 365).

Tanımlardaki farklılıklardan da görülebileceği üzere işten ayrılma niyetiyle işten ayrılma davranışı birbirinden farklı iki eylem şeklinde ifade edilmiştir. İşten ayrılma davranışının öncülü işten ayrılma niyetidir. Bundan dolayı niyet, bu bilişsel süreçte işten ayrılmanın davranışa dönüşmesinin önemli bir göstergesidir. İşgörenlerin işten ayrılma davranışında bulunmaları işlerini algılama, örgüte karşı tutum ve niyetlerini içeren bir süreç olarak olmakla birlikte; işgörenlerin herhangi bir sebeple sürekli olarak örgütten uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Anaç, 2021: 80).

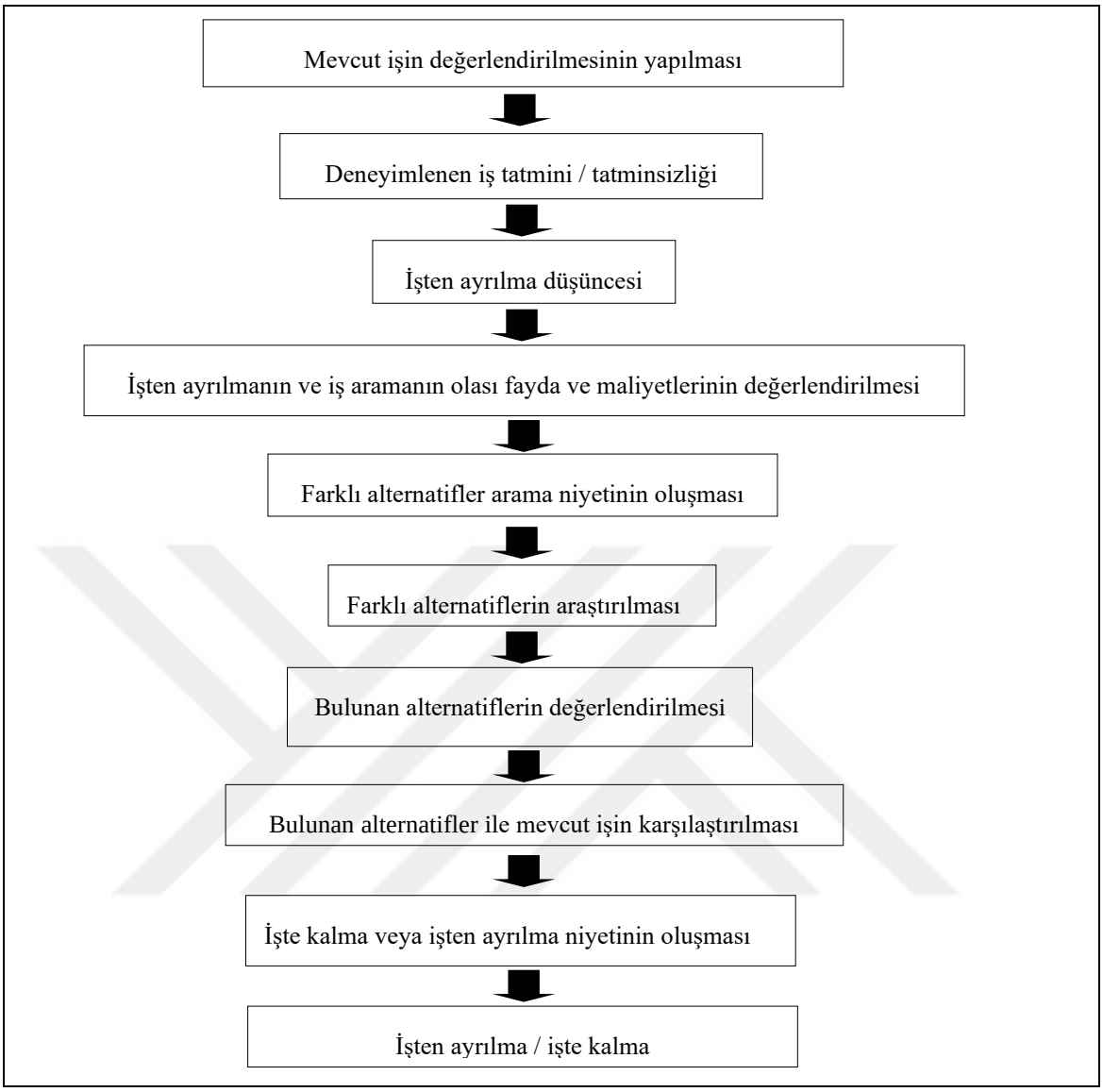
Bluedorn (1982) yaptığı çalışmada işten ayrılma niyetiyle fiili ayrılma davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Fiili olarak işten ayrılma davranışının en güçlü erken belirtisinin işten ayrılma niyeti olduğu belirtilmektedir. Bundan

dolayı biri artarken diğerinin de arttığı, biri azalırken diğerinin de azaldığı ifade edilebilir (Kaymaz vd., 2014: 44).

Bannister ve Griffeth (1986)'e göre yetenekli ve örgüt kültürüne uyum sağlamış işgörenlerin işten ayrılması sonucu işletmenin yeni çalışanların işe alım süreçleri, eğitim ve oryantasyon gibi karşı karşıya kalacağı maliyetler artış gösterir (Sanrı ve Kamanlı, 2020:480).

İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi örgüte yeni personeli işe alma maliyeti, işe alım süreci gerçekleştirme maliyeti, işe alınacak adayların seçimi maliyeti, örgütten ayrılanlar ve örgüte yeni katılanlarla ilgili yönetim maliyeti, örgütten ayrılan çalışanların yerini dolduran çalışanlara yapılan ödeme gibi maliyetler doğuracağından bu husus örgütler açısından önemli bir konudur.

Mobley (1977) işgörenlerde işten ayrılma niyetinin zihinde oluşmasından, işten ayrılma düşüncesinin fiili olarak yapılmasına kadar geçen süreci ifade etmiştir. Bu süreç Şekil 7'de gösterilmiştir:



Şekil 7. Mobley'in ara bağlantılar modeli

Kaynak: Singh ve Sharma, 2015: 2500

Yukarıdaki şekle göre işgören çeşitli faktörleri gözden geçirerek halihazırdaki işlerinin değerlendirmesini yapar. Bu değerlendirme sonucu mevcut işten duyulan tatminsizlik fazlaysa işgörende işten ayrılma düşüncesi oluşmaktadır. Bu düşüncenin oluşmasından sonra işgören işten ayrılmanın kendisi için yaratacağı avantaj ve dezavantajları belirler. Eğer işten ayrılmak işgören için avantaj sağlayacaksa farklı iş alternatiflerini araştırıp değerlendirmeye yönelir. Bulunan alternatifler işgören için mevcut işten daha fazla avantaj sağlarsa işten ayrılır; eğer sağlamıyorsa işgören işine devam eder.

2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Alanyazındaki araştırmaya göre genelde işgörenlerin işten ayrılma davranışında bulunmaları bireysel, örgütsel, çevresel faktörler olarak incelenmektedir.

Cotton ve Tuttle (1986)'ye göre işten ayrılma davranışı örgütsel, dışsal ve kişisel faktörlerle ilişkilidir (Anaç, 2021: 84).

Tablo 3

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

Bireysel Faktörler (İçsel)	**Örgütsel Faktörler (İçsel)**	**Çevresel (Dışsal) Faktörler**
• Yaş • Tecrübe Süresi • Cinsiyet • Biyografik Bilgi • Eğitim • Medeni Hal • Yetenek ve Beceriler • Zeka • Davranışsal Niyet • Karşılanan Beklentiler • Ailedeki Kişilerin Sayısı	• Ücret • İş Performansı • Görev Tekrarı • Genel İş Tatmini • Ücret Memnuniyeti • İşin Kendisinden Duyulan ve Yönetimden Duyulan Memnuniyet • İş Arkadaşlarından Duyulan Memnuniyet • Kariyer ve Terfi Olanakları • Rol Açıklığı • Örgütsel Bağlılık	• Çalışanların Algısı • Sendika • İşsizlik Oranı • İşe Giriş Oranı

Kaynak: Anaç, 2021: 84

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında, işgörenler içsel ve dışsal faktörlerden etkilenebilmektedir. İçsel faktörler, işgörenin kendisi, örgüt ve iş ile bağdaştırılırken; dışsal faktörler çevre ile bağdaştırılmaktadır.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Yapılan literatür incelemesinde işgörenin işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörlerin genellikle; işgörenin yaşı, bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sayısı, işgörenin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, işte geçirmiş olduğu görev süresi olduğu görülmüştür.

Lewis (1991) çalışmasında yaşlı işgörenlerin işten ayrılma ihtimalinin daha genç işgörenlere göre daha düşük seviyede olduğunu ifade etmiş, Cho ve Song, (2017)'da işgörenin ne kadar uzun süre istihdam edilirse, işten ayrılma niyetinin de o kadar az olduğunu, yani görev süresinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ifade etmiştir (Aypar vd. 2018: 117).

Medeni durumla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide dolaylı bir ilişkiden söz edilebilir. Evli işgörenler ailesinden destek gördüğünden dolayı daha fazla iş tatmini yaşamakta dolayısıyla daha az strese maruz kalmaktadır. Bu sebeple evli işgörenler bekar işgörenlere kıyasla daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedir. Evli işgörenlerin ailelerine bakma yükümlülüğü gereğince işten ayrılma kararı vermek konusunda cesaretsiz olabilecekleri söylenebilir (Bozkurt, 2018: 54).

İşgörenlerin kendi çevresine karşı sorumluluğunun bulunması, işe devam bağlılığı oluşturup işten ayrılma niyetini etkileyeceğinden, evli ya da bakma sorumluluğu altında bireylerin bulunması işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında sayılabilir (Acar, 2017: 147).

Alanyazında işten ayrılma niyeti davranışının cinsiyete göre değişip değişmediğini inceleyen çalışmaların çoğunluğunda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işten ayrılma niyetine sahip oldukları tespit edilmişse de; işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan cinsiyete göre değişiklik göstermediğini gösteren çalışmalar da söz konusudur (Metin, 2021: 36).

Cotton ve Tuttle (1986)'a göre yüksek eğitim düzeyine sahip işgörenler diğer işgörenlere kıyasla daha çok işten ayrılma davranışı göstermektedir. Bu durumu Moynihan

ve Landuyt (2008) eğitimin bir insan sermayesi ölçüsü sağlaması ve bu sayede işgörenin kurumlar arasında geçişini kolaylaştırması olarak açıklamaktadır (Baş, 2020: 36).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Alanyazında işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler çoğunlukla çalışılan iş özellikleri, çalışılan işletmenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışma ortamı olarak incelenmektedir. İşin özelliklerinden kasıt işgörenin iş yükü, işgörenin iş tatmini ve yöneticilerin işgörenlere karşı tavırlarıdır. Çalışılan işletmenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları terfi, personel sosyal yardımlar, ücret gibi konulardır. Çalışma ortamı ise örgütsel bağlılık, işgörenin kendisini rahatça ifade edebilmesi, personel güçlendirme olarak ifade edilebilir (Baş, 2020: 48).

Şimşek vd., (2005)'ye göre örgütsel faktörler yönetimce önlenebilir ve iyileştirilebilir niteliktedir. Bu faktörler aşağıdaki gösterilmiştir:

- İş karşılığında alınan ücret ve ödüllendirmenin yetersiz oluşu,
- İş ve çalışma koşullarının olumsuz oluşu,
- Mesai saatlerinin bireyi zorlayacak şekilde fazla oluşu,
- Eğlenmeye, dinlenmeye ve tatil yapmaya ayrılan sürenin yetersiz oluşu,
- İşyerinde gözetimin yetersiz oluşu,
- Örgüt içinde iletişimin yetersiz oluşu,
- Bilgi ve bilgilendirmenin yetersiz oluşu,
- İşten dolayı duyulan memnuniyetin yetersiz oluşu,

- Örgütte var olan sosyal hizmetlerin yetersiz oluşu,
- İşgörenlerin işletme tarafından psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmaları,
- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının yetersizliği,
- Yönetim uygulamaların yetersiz oluşu,
- İşyerinde donanımların yetersiz oluşu,
- Üretim sisteminin yetersiz oluşu,
- Örgütün coğrafi konumunun yetersiz oluşu
- Ulaşım olanaklarının yetersiz oluşu, örgüt tarafından personel servisi gibi olanakların sağlanmayışı (Anaç, 2021: 87).

2.2.3. Çevresel Faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemekte olan çevresel faktörlerde ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, otomasyon, başka mesleklerin çalışılan işe kıyasla ön plana geçmesi gibi etmenler büyük rol oynamaktadır. Bu etmenleri engellemek işletmenin gücünü aşacağından adı geçen sorunların işletmelerce önlenmesi çoğu zaman zordur. Çevresel unsurların boyutları işletmelerin müdahale edemeyeceği büyüklüktedir (Acar, 2017: 18). Bu çevresel nedenler şunlardır:

- Genel anlamda ekonomik durumun iş gücü piyasalarına tesiri,
- Genel ekonomik durumun refah seviyesine etkisi,
- Otomasyon sistemlerinin kullanımının yaygınlaşması ile mekanikleşmenin kolayca başka işlere uyum sağlayarak ve başka işlere geçebilme imkânlarını arttırması,

- Tarım yapılmakta olan kesimde mevsimlik işçi olarak çalışma olanaklarının oluşu,

- Mevsimsel dalgalanmaların yaşanması ve ekonomik daralma veya genişleme,

- Sektörlerinin ülkedeki yüzdesel dağılımı ve çalışanların bu sektörler arası farklı yönelimleri sonucu tarımla sanayi sektörü arasındaki gidiş gelişler,

- Yetersiz hammadde veya talep düşüklüğü gibi piyasa değişimleri,

- Başka mesleklerin ve meslek alanlarının ortaya çıkması, mevcut mesleklerdeki gelişmeler ve değişmeler,

- Ortaya çıkan yeni mesleklerin toplumda işgörenlerce daha çekici ve potansiyeli olan meslekler olarak görülmesi ve bununla birlikte işgörenlerin kariyer planlarını bu yönde değiştirmesi.

Bu sebeplerden dolayı işgücünün belirli bir kısmı işletmece işten çıkarılabilir. Bu faktörlerin işletme tarafından önlenemez etkenler arasında olduğu da görülmektedir (Varol, 2010: 60).

2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin oluşması bir sürecin başlangıcı olarak kabul gördüğünden bu süreç işgören ve işletme açısından pozitif ve negatif sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 4

İşten ayrılma davranışının muhtemel olumlu-olumsuz sonuçları

	Örgüt Açısından	**Örgütte Kalan Çalışan Açısından**	**Örgütten Ayrılan Çalışan Açısından**
Muhtemel Olumlu Sonuçlar	Performansı düşük çalışanın ayrılması Örgütte yapısal esneklik artışı Örgütten ayrılmayan çalışan tatmininde artış Örgütsel değişim Hareketlilik artışı	Kariyer oluşturma imkânı Değişen iş ortamında ortaya çıkan avantajlar Gelişim Kazanç artışı	İş tatmininde artış Yeni bilgi alış verişi Bağlılık ve uyum artışı Hareketlilik artışı
Muhtemel Olumsuz Sonuçlar	Nitelikli personel kaybı Değişim ve çıkışa bağlı süreç maliyetleri Değişim sonrası eğitim maliyetleri Örgütten ayrılmayan çalışan tatmininde düşüş Örgütsel verimlilik kaybı Örgüt içindeki ilişkilerde bozulmalar	Kariyer yolunun bozulması Kazanç kaybı Değişen çevreden kaynaklı stres Sosyal kopuş	İş tatmininde düşüş sağlayamama Beklentilerin karşılanmaması Sosyal ilişkilerde bozulmalar Uyum ve bağlılık azalışı Değişime uyum

Kaynak: Yüce ve Kavak, 2017: 85

İşgören işten ayrılma niyeti gösterdiğinde düşük bağlılık gösterme, işe devamsızlıkta artış, performans düşüklüğü, sosyal kaytarma, ve hırsızlık gibi davranışlarda bulunabilmektedir. Bu durumlar sonucunda işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışına dönüşebilmektedir. İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi yüksek iş gücü devir oranına sebep olur. Kalifiye işgücünün kaçış davranışında bulunması örgüte ekstra maliyetler yüklemekte; örgütleri varlığını devam ettirmede ciddi sorunlarla başbaşa bırakmaktadır (Anaç, 2021: 96).

İşten ayrılma niyeti kavramı işten ayrılma davranışına dönüşebilmesi, işletmeleri mali açıdan zorlaması, zaman kaybına sebebiyet vermesi, çalışanlar arasında sosyal bağları

bozması ve demoralizasyona sebep olması nedeniyle önemli bir konudur. Davranışa dönüşen işten ayrılma niyeti işgücü devir oranının artmasına, kalifiye işgörenin kaybedilmesine ve bu kalifiye işgörenin kaybedilmesiyle birlikte üretimde kayıp yaşanmasına neden olur. Bu durum işletmedeki diğer işgörenler üzerinde moral bozukluğu ve strese neden olmaktadır. İşletmede oluşan stres ve moral bozukluluğu işten ayrılma niyetinin devamlılığını sürdürür. İşletmeden ayrılanların yerlerinin doldurulması, bu personellerin eğitilmesi hem zaman hem de mali kayıplara neden olmaktadır (Bağ, 2021: 47).

Tablo 5

İşten ayrılma niyetinin negatif sonuçları (Mobley Ve William, 1982)

İşten Ayrılma Niyetinin Negatif Sonuçları		
İşletme Açısından	**İşten Ayrılan Açısından**	**İşte Kalan Açısından**
• İşten ayrılan çalışan için öncesinde yapılan (eğitim, işe adaptasyon vb. gibi) mali kayıp	• Kişinin deneyimlerini ve şirket tarafından sağlanan imkanları kaybetmesi	• Tecrübesinden faydalanılacak kişi sayısının azalması
• Kalan çalışanların işten ayrılma niyetine girme ihtimali	• Verilen aile ve sağlık hakları kaybı	• İşletme içi sosyal ortam ve iletişimin bozulması
• İşletme içi sosyal iletişimin zarar görmesi	• Kariyer planlarının sekteye uğraması veya ertelenmesi	• İş tatmininin azalması
• Üretim sürecinde yaşanan olumsuzluklar	• Sabit giderleri ve borçları ödeme güçlüğü	• Boş kalan pozisyon ile gelen iş yükü artışı
• Yetiştirilen personel kaybıyla yaşanan performans kaybı	• Kanuni hak kaybı	• Örgütsel bağlılık ve çalışan motivasyonunda azalma
• Kalan çalışanların iş tatmin düzeyinde düşüş	• Yeni iş arayışının getirdiği stres	• İş ortamındaki düzen ve uyumun bozulması
• Yeni çalışan bulma sürecindeki mali kayıp		
• İşten ayrılanların örgüt için olumsuz profil çizmesi		

Kaynak: Bağ, 2021: 47

İşten ayrılma niyetinin davranışa dönüşmesi olumlu sonuçlar da ortaya çıkarabilmektedir. Performansı düşük ve yetersiz işgörenin örgütten ayrılması verimi arttırabilir. Yeni fikirlerin işletmeye dahil edilmesi işten ayrılmanın beklenen faydalarındandır. Kimi zaman işten ayrılmalar işletmenin etkinliğini artırmakta, örgütün değişikliklere ayak uydurma kabiliyetini geliştirmektedir (Bozkurt, 2018: 66)

Tablo 6

İşten ayrılma niyetinin pozitif sonuçları (Mobley Ve William, 1982)

İşten Ayrılma Niyetinin Pozitif Sonuçları		
İşletme Açısından	**İşten Ayrılan Açısından**	**İşte Kalan Açısından**
• Başarısız çalışanın yerine başarılı çalışanın alınması	• Yeni iş ile maaş artma fırsatı	• İşletme içi birim değişikliği imkânının artması
• Yeni çalışanın işletmeye yeni bilgileri ve teknolojileri getirmesi	• Stresin azaldığı iş yerinde daha verimli ve üretken olma imkânı	• Şirket içi uyuşmazlıklarda azalma
• Şirket politikasında ve işleyişinde yeniliklere teşvik	• Yeni kariyer fırsatları	• Uyumun artması
• İşletme içi değişim fırsatında artış	• İşsizlik imkânlarından faydalanma	• İşletmeye bağlılığın artması
• İşletmedeki diğer çalışanların ayrılma davranışlarında azalma	• Kişisel gelişim fırsatı	• İşe olan memnuniyetin artması
• Örgütte kalan elemanlarda memnuniyet artışı	• Öz yeterlilik algısının artması	

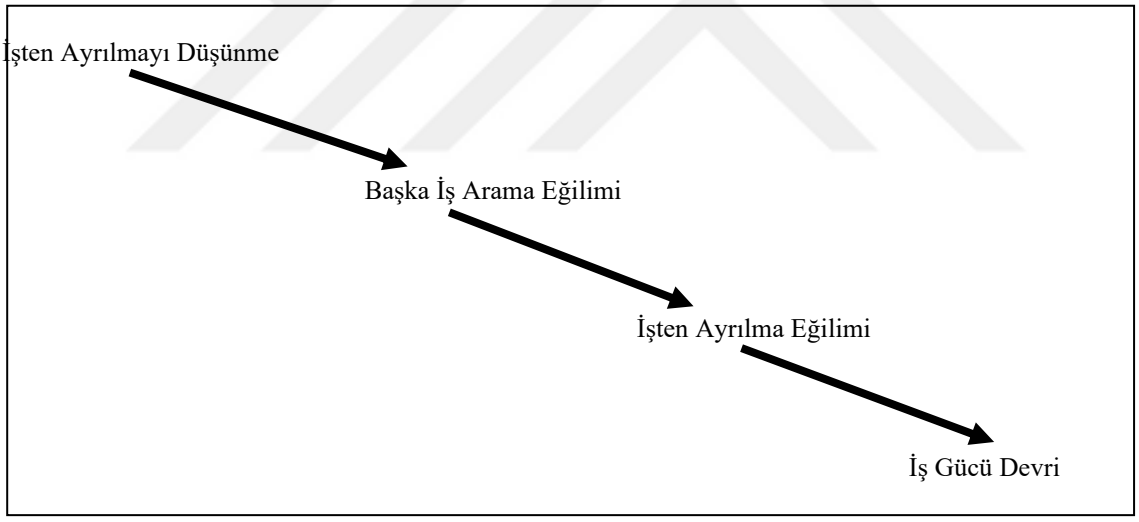
Kaynak: Bağ, 2021: 46

2.3.1. İş Gücü Devri

İş gücü devri konusu Mobley (1977); Price (1977); Price ve Muller (1981); Mowday ve Lee (1987)'ce çalışılmış önemli bir önemli bir konudur (Araslar, 2021: 18).

İşten ayrılma niyeti yüksek iş gücü devriyle yakından ilişkilidir. İş gücü devri, bir örgütteki çalışanların örgütle istihdamdan kaynaklanan ilişkisinin bitmesi ve yerlerine yeni çalışanlar istihdam edilmesi sıklığının ifadesidir. İş gücü devri işgörenin kendi isteğiyle işi bırakması ya da yönetici tarafından işten çıkarılması şeklinde gerçekleşebilir (Akdeniz, 2018: 57).

İş gücü devri konusunu ilk kez aşamalara ayıran araştırmacı Mobley (1977)'dir. Mobley iş gücü devri ile alakalı birbirini takip eden çok aşamalı bir model geliştirmiş, bu modelde ilk aşama işten ayrılmayı düşünmek, ikinci aşama başka bir iş arayışına girmek, üçüncü aşama işten ayrılmaya niyetlenmektir. Mobley geliştirdiği modelde işgörenin işten ayrılırken bu adımları uyguladığını ve bütün bireylerin bu aşamalardan geçerken aynı sırayı takip ettiğini savunmaktadır. Mobley'in modeli işgücü devriyle alakalı çalışmalarda araştırmacılara temel oluşturmuştur (Avcı, 2008: 102-103).



Şekil 8. Mobley'in iş gücü devri modeli

Kaynak: Avcı, 2008: 103

Mobley (1982) iş gücü devri kavramını örgüt, örgütten ayrılan işgören ve örgütte kalan işgören açısından değerlendirerek Tablo 7'deki olası olumlu ve olumsuz sonuçları bulmuştur (Araslar, 2021: 19).

Tablo 7

İş gücü devrinin olası sonuçları

	Örgüt	**Birey(Örgütten Ayrılan)**	**Birey(Örgütte Kalan)**
Olası Negatif Sonuçlar	• Maliyet(seçme, yerleştirme) • Yer değiştirme maliyeti • İşletme dışı maliyetler • Sosyal yapının ve iletişim yapısının zedelenmesi • Üretim kaybı • Yüksek performanslı çalışanların kaybı • Kalan çalışanların tatmininin azalması • Farklılaştırmayan işten ayrılma kontrol stratejileri • Ayrılanların örgütle ilgili olumsuz tanımları	• Kıdem ve Prestij Kaybı • Hak edilmemiş faydaların kaybı • Aile ve sosyal destek sistemlerinin zedelenmesi • Hayal kırıklığı • Enflasyonla ilgili maliyetler • Geçişle ilgili stres • Kariyer haritasının bozulması • Kariyer haritasında gerileme	• Sosyal ve iletişim yollarının zedelenmesi • İş arkadaşlarının kaybı • İş tatmininin azalması • Yeni biri başlayana kadar iş yükünün artması • Birlik duygusunun azalması • Bağlılığın azalması
Olası Pozitif Sonuçlar	• Performansı zayıf olanların elenmesi • Yeni gelenlerle yeni bilgi ve teknolojinin kazanımı • Kural ve yönetmeliklerde değişim fırsatı • Örgüt içi personelin yer değiştirme fırsatının artması • Kalanların iş tatmininin artması • Diğer işten uzaklaşma davranışlarında azalma • Maliyetlerin azalma fırsatı	• Kazancın artması • Kariyer gelişimi • Daha iyi bir kişi-örgüt uyumu sağlanarak stresin azaltılması, yeteneklerin daha iyi kullanılması • Yeni çevredeki uyarımlar • İş dışı değerlere ulaşma kolaylığı • Kişisel etkinlik algısının artması • Kişisel gelişim	• İşletme içinde yeni pozisyonlara geçme şansı • Yeni iş arkadaşlarından öğrenme • İş tatmininin artması • Birlik duygusunun artması • Bağlılığın artması

Kaynak: Araslar, 2021: 19

2.3.2. Gönüllü ve Gönülsüz İşten Ayrılma

Mobley vd. (1979), Muchinsky ve Tuttle (1979) ve Stovel ve Bontis (2002) işten ayrılmayı gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma şeklinde iki ayrı alt başlıkta incelemiştir. Gönüllü işten ayrılma durumu işgörenin başka birimde çalışma isteği göstererek kendi rızasıyla üyesi olduğu sistem dışına çıkması olarak ifade edilirken; gönülsüz işten ayrılma işverenin işgörenle olan istihdamdan kaynaklanan ilişkiyi bitirme kararıyla oluşur. Cotton

ve Tuttle (1986)'ye göre motivasyonel faktörlerin etkisiyle gönüllü işten ayrılma gerçekleşirken; performansla alakalı durumların etkisiyle gönülsüz işten ayrılma gerçekleşmektedir (Torun, 2016: 221).

Gönüllü işten ayrılma kararı veren işgören; yöneticiyle ilişkiler, daha iyi iş fırsatları, ücret, terfi gibi organizasyonel faktörler ile sağlık durumu, emeklilik, tayin gibi bireysel faktörleri değerlendirerek kendi isteğiyle örgütten ayrılır. Gönülsüz işten ayrılma, işgörenin işine son verilerek işten çıkartılması veya örgütten kendi isteği dışında atılması anlamındadır (Güçlü, 2014: 11).

2.4. İşe Adanmışlık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Saks (2006), işe veya örgüte adanmışlığı incelediği çalışmasında işe-örgüte adanmışlığın, iş karakteristikleri, prosedürel adalet ve algılanan örgütsel destek gibi öncüllerle işten ayrılma eğilimi, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık gibi sonuçlar arasındaki bağlantıya aracılık ettiği sonucuna ulaşmış; işe ve örgüte adanmışlığın işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü ilişkisinin olduğunu ifade etmiştir.

Koyuncu vd. (2006)'nin bir bankanın kadın çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada işe adanmışlığın öncüllerini ve ardıllarını incelemiş; çalışmada iş yaşamıyla alakalı deneyimlerin işe adanmışlığın adanma, enerji ve yoğunlaşma olan üç değişkeninin de öncülü olduğu, ayrıca işe adanmışlığı yüksek olan işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin daha fazla olduğu ve bu işgörenlerin diğerlerine kıyasla daha az işten ayrılma niyeti gösterdikleri sonucunu bulmuştur.

Özyılmaz ve Süner (2015)'in Hatay'da yaptığı araştırmada işe-örgüte adanmışlığın çalışanların iş doyumu ile örgütsel bağlılık seviyelerini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği; işten ayrılma niyeti göstermelerini ise anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Gökaslan (2018) öğretmenlerle yaptığı araştırmada; işe adanmışlık, işe gömülmüşlük ve örgütsel bağlılık seviyesindeki artışın çalışanların işten ayrılma niyeti göstermesinde azalışa sebep olduğu sonucunu bulmuştur.

Dalgıç ve Akgündüz (2019) Antalya'da yaptıkları araştırmada, sosyal değişimin işe adanmışlık seviyesini arttırıp işten ayrılma niyetini azalttığını; ekonomik değişimin işten ayrılma niyetini arttırdığını ve işten ayrılma niyetinin işe adanmışlığı azalttığı sonucunu bulmuştur.

Schaufeli ve Bakker (2004) Hollanda'da yaptığı çalışmada, iş kaynaklarının içsel ve dışsal motivasyon kaynağı işlevi gördüğünden; iş kaynaklarının işgörenin işe adanmışlık seviyesini artırarak işten ayrılma niyeti göstermesi sonuçlarını düşüreceğini sonucuna ulaşmıştır.

Agarwal ve arkadaşları (2012)'nın Hindistan'da yönetici olarak görev yapan 979 işgören ile yaptığı araştırmada, işe adanmışlıkla işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi doğrulamış, yöneticiyle işgören ilişkisi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracılık rolünde bulunduğunu tespit etmiştir.

Gupta ve Shaheen (2017) Hindistan'da farklı birimlerde çalışmakta olan 228 kişiyle yaptıkları araştırmada, işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki olup olmadığını ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemiş; işe adanmışlığın işten ayrılma niyetiyle doğrudan olumsuz ilişkisinin olduğunu ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici moderatör etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Erdirençelebi ve Karataş (2019) Konya'da 400 banka çalışanı üzerinde örgütsel adaletin işe adanmışlıkla işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiş, banka çalışanlarının işe adanmışlık düzeyinin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜ

Bu bölümde kamu sektöründeki memuriyet statüsüyle alakalı kavramsal çerçeveye yer verilecektir.

3.1. Kamu Hizmeti Ve Kamu Görevlisi Arasındaki İlişki

Devlet sorumluluğunda bulunan kamu hizmetlerinin ve idari faaliyetlerin yapılabilmesi maksadıyla gerçekleştirilen hareketlere kamu görevi, bu kamu görevini de ifa edenlere de en yaygın ifadeyle kamu görevlisi denebilir (Gözler, 2009: 624).

Devlet, genel hatları belli olan vazifelerini ifa ederken kendisine bağlı, devleti temsil etme fonksiyonuna sahip, devlet namına eylemde bulunan görevlilere gereksinimi olacaktır. Devlet; her ne kadar özelde bir cumhurbaşkanı ya da hükümetçe temsil olunsa da Anayasa'daki görevlerin ifası açısından herhangi bir memur da genel ifadeyle devleti temsil etmektedir. Bu nedenle devlet mesuliyetindeki kamu hizmetleriyle bunu ifa eden kamu görevlileri arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır (Güler, 2013: 64).

Hizmetin kamu hizmeti şeklinde ifade edilebilmesi için bazı ölçütler vardır. Öncelikle devlet kamu hizmetlerini kurumları ve kuruluşları aracılığıyla kendi eliyle gerçekleştirecek veya devletin takdir yetkisinde olan alanlarda (AYMK, 2015: 38) anayasal güvenceler saklı kalmak kaydıyla bu görevlerini özel hukuk kişilerine kanundaki usul ve esaslarda gördürecektir.

İkinci ölçüt devletin gerçekleştirdiği hizmetlerin kamu yararı gayesiyle yapılmasıdır (Canman vd., 2002:83).

Son ölçüt ise kamu hizmetlerinin ifa edilmemesi durumunda devlet aleyhine mesuliyet doğmasına sebep olan kanun, yönetmelik gibi pozitif hukuki düzenlemelerle (Gözler, 2009: 262) devletin etki alanına katılması, yapılması hedeflenen hizmetlerin içerisine dahil edilmiş olmasıdır (Tan, 1991: 235).

Geniş kapsamdaki ifadesiyle kamu hizmetlerinin ifasında, idareye kamu hukukuyla bağlı olarak işgörüp idare hukukuna bağlı olanlar kamu görevlisidirler.

Bundan dolayı yukarıda ifade edilen bu grup yalnızca memurlarla idari sözleşmeyle çalışan personel (AYMK, 1988: 8)'i kapsar. En sınırlı ifadeyle kamu görevlisi dendiğinde yalnızca memurları (Gözler, 2009: 623) işaret etmektedir.

Kamu görevlileri olarak ifade edilen memur ve idari sözleşmeyle çalışan sözleşmeli personel kamu hukukuna bağlıdır. Memur ve idari sözleşmeyle çalışan sözleşmeli personel kendileriyle alakalı ihtilaflarda idari yargı görevlidir.

Özetle idarede genel idare esasları ile alakalı bir kamu görevini ifa etmek için; ücreti devletten almak ve kendi mesleğini yapmak kaydıyla (Güler, 2013: 79) istihdam edilenlere kamu görevlisi denmektedir. Kamu hizmeti niteliğindeki bir görevin asli ve devamlı olarak yürütülmesi kamu görevlileri haricinde başka birine yaptırılamaz (Gözübüyük ve Tan, 2010: 952). Bu ifade kamu görevlileri açısından bir görev olduğu kadar aynı zamanda da bir güvencedir. Çünkü kamu görevlilerine kamu hizmeti niteliğinde olmayan bir başka görev yaptırılamaz.

3.2. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri

Anayasa'nın 128. maddesinde: "*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür*" denilmektedir. Bu hüküm ile, memurlarla diğer kamu görevlileri anayasal statü içerisine alınmıştır. Böylelikle ilgili maddede ifade edilen genel idare esaslarına göre görülecek hizmetler sadece memurlarla ve diğer kamu görevlileri yoluyla ifa edilebilecektir.

1961 Anayasası 117. maddede: "*Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir*" şeklinde ifade edilen hükme binaen 14 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu hüküm 1982 Anayasasının 128. maddesinin devamında: "*Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve*

yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir" şeklinde hükmolunmuştur.

Net olarak memurun tanımı ne Anayasa ne de kanunlarda yapılmamış; ancak Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) 4/A maddesinde: "*Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler…*" olarak Anayasa'nın 128. Maddesindeki gibi ifade edilmiştir. Burada yapılan vazifenin niteliği belirtilmiş, memur tanımı yapılmamıştır. Aynı şekilde DMK'nın 4/B maddesinde sözleşmeli personelin de net bir şekilde tanımı yapılmamış, yalnızca hangi hizmetlerde bu personelin çalıştırılabileceği ifade edilmiştir.

DMK'daki 4. maddede memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler olarak istihdam şekilleri ifade edilmiştir. Memurların göreve gelmeleri atamayla, sözleşmeli personelin ise idari sözleşmeyle olmaktadır.

Bu ifadeye göre diğer kamu görevlileri; memurlarla işçilerin haricindeki kamu hizmetinin gerektirdiği vazifelerde kamu hukuku ilişkisiyle işgörmekte olan sözleşmeli ve geçici personel ile özel teşkilat kanunları olan personeldir.

3.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Memurluğa Giriş

DMK'da kamu görevliliğine giriş açısından temel koşutlar; boş kadro olması, devlet memurluğuna giriş ile alakalı özel ve genel şartların sağlanmış olması ve sınava girilmesidir.

DMK'nın 33. Maddesinde kadrosuz memur çalıştırılamayacağı açıkça belirtilmektedir. Bundan dolayı devlet memuriyeinete girebilmek için önce boş bir kadronun bulunması şarttır. Kadro ihdası ve kadronun kaldırılması hususları, memur statüsüyle alakalı konular olduğu için kanun yoluyla düzenlenmelidir (AYMK, 2011: 47)

Devlet memuru olabilmek için sınava girilmesi konusunda DMK 50. Maddede: "*Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır*" ifadesi bulunmakta; buradan da anlaşılacağı gibi memur olmak için genel kuralın sınava girmek olduğu anlaşılmaktadır.

Danıştay içtihatlarında ölçme ve değerlendirme yöntemleri içinde en objektif yöntemin yazılı olarak yapılan sınavın olduğu ifade edilmektedir (Danıştay, 2004: 83).

3.4. Devlet Memurluğuna Atanmada Aranacak Genel Nitelikler

DMK kamu personel rejimini düzenleyen genel kanundur. DMK 3. Madde devlet memurluğuna atanmada aranacak genel nitelikler konusunda sınıflandırma, kariyer ve liyakat olarak hem temel ilkeleri hem de konuyla alakalı genel hükümleri belirlemiştir. Bu hükümler yalnızca memurların atanmasıyla alakalı değildir. Bu hükümler memuriyet meselelerinin tamamını kapsar. Genelde teşkilat kanunlarında, konularına göre genel hükümler kastedilerek ayrıca bir hüküm konmama yoluna gidilmektedir. Ancak DMK 1965'te yürürlüğe girmiştir. O günden bu zamana nüfusun artması, teknolojinin gelişmesiyle ekonomik olanakların genişlemesinden dolayı eğitim durumu da aynı şekilde artış göstermiştir. Bu sebeple yükseköğrenim görmek istisnailikten genel bir duruma dönüşmüştür. Bundan dolayı da özel kanunlarda genel niteliklere ilaveten ek şartların aranması bu sebepledir (Tokgöz, 2016: 120).

3.5. Memuriyete Atanmada Aranacak Genel ve Özel Nitelikler

DMK 48. maddede devlet memurluğuna atanacaklarda aranan şartlardan ilki memuriyete atanacak kişinin Türk vatandaşı olması gerektiğidir. 1982 Anayasa'sının 66. maddesinde: "*Türk Devleti'ne vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür, Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk'tür*" olarak ifade edilmiş; sonrasında Türk vatandaşlığının kanunda işaret edilen şartlar ile kazanılabileceği ve ancak kanunda gösterilen durumlarda kaybedilebileceği açıklanmıştır.

Diğer şart ise memurluk için girişteki yaş şartıdır. DMK'nın 40. Maddesinde 18'inci yaşını dolduranların, mahkemece reşit olarak kabul edilenlerin ve meslek ya da sanat mektebinden mezun olmuş olanların en az 15 yaşını bitirmiş olması halinde devlet memuriyetine atanabileceği düzenlenmiş; bu sayede yaş şartı ile alakalı alt sınır tayin edilmiştir. DMK'nın 48. Maddesi memuriyete girişte yaş şartı ile alakalı üst yaş sınırının tespitine ilişkin idarenin memuriyete alacağı kişilerde özel kanun veyahut diğer mevzuat ile birtakım özel şartlar arayabileceğini hüküm altına almıştır. İdare yerine getirilen hizmetin

nitelik ve özelliğini dikkate alarak yaş hususunda üst sınır belirleyebilir. Ancak bu durumun hizmetin gereği olması ve kamu yararuı gözetilerek kanun, tüzük ve yönetmeliklerle tespit edilmesi gereklidir.

Bir diğer şart olan öğrenim şartları 41. maddede düzenlenmiş; bu maddeye göre ortaokulu bitirmiş olanların memur olarak atanabileceği, ortaokul mezunlarından memur olmaya istekli olmadığı durumda ilkokulu bitirmiş olanların da memuriyete alınmasının mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Fakat 16 Ağustos 1997 tarihinde çıkarılan 4306 sayılı kanun ile "*İlköğretim kurumlan sekiz yıllık okullardan oluşur*" hükmüyle ortaokul mezunlarından memur olabilme şartı, bu kanuna bağlı olanlar açısından ilköğretim mezunu olma şartına dönüşmüş (Sezer, 2006: 118) ve bu kanunun öngördüğü değişiklikte DMK'ya bağlı olanlar açısından, yani bu kanunun çıkmasından önce mezun olanlar hariç olmak üzere, ilkokul mezunlarının devlet memuru olma şansları kalmamıştır.

DMK'nın 48. maddesinde olumlu şartların yanısıra devlet memuru olabilmeye engel olan olumsuz durumlar da bulunmaktadır. Bu maddeye göre memur olarak atanabilmek için öncelikle memuriyete atanacak kişinin kamu haklarından mahrum bulunmaması gerekmektedir. Bu maddenin istisnası; kısa süreli hapis cezası alanlarla suç fiilini işlediği esnada 18 yaşını tamamlamayanlardır. Bu sayılan kişilere bu hüküm uygulanmaz.

DMK 48/A-5'te memur olmaya engel durumlar açıkça ifade edilmiştir. Bu maddeye göre: "*Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak*" bu nedenlerle hüküm giyerek mahkûm olanlar, mahkûmiyetleri bitse bile memur olamazlar. Bu sayılanlar genel affa uğrayarak mahkûmiyet ve sonuçları tamamen ortadan kaldırılsa bile memur olamayacaklardır (Avcı, 2009: 125).

DMK 48. maddede ifade edilen şartlardan diğeri ise askerliktir. Devlet memurluğuna atanacak kişinin, askerlikle ilgisinin olmaması gerekmektedir. Kişi eğer askerlik çağına

gelmemişse veya askerlik yaşına gelerek askerlik görevini ifa etmişse ve askerlik durumunun ertelenmesi veya yedek sınıfa geçirilmiş olması halinde atanmaya hak kazanacaktır.

Aranacak genel şartların son olanı DMK 53. Maddenin hükümleri saklı kalmak kaydıyla kişinin memuriyet görevini sürekli olarak yapabilmesine engel olabilecek herhangi bir akıl hastalığının olmamasıdır. Durum bu şekilde ifade edilirken bazı teşkilat mevzuatlarında görev bakımından sağlık şartlarının ağırlaştırılması da mümkündür.

DMK 48. Maddede ifade edilen genel şartlar yanısıra özel şartların da memuriyete girişte aranabileceği iki maddede ifade edilmektedir. Bu maddeler 36 ve 41'inci maddedir. 36'nci madde özel şartlar açısından hizmet sınıflarını düzenler. 41'inci maddeyse bu sınıflarla alakalı asgari eğitim koşullarını düzenler. Bu maddelere göre memuriyete girişte otaokulu bitirmek asgari şart olsa bile hizmet sınıflarından birinde belirli görevlere atanabilmek veya bu görevler içerisinde belirli derecelere yükselebilmek için; işin niteliğine göre yükseköğrenim görmek veya belirli fakülte okul veya öğrenim dallarını veya meslek içi veya meslekle alakalı eğitim programlarından mezun olmak veya yabancı lisan bilmek şeklinde koşulların da öngörülebileceği düzenlenmiştir (Tokgöz, 2016: 127).

Özel şartlar açısından diğer durum bunlara ilişkin olarak kurumların özel kanunlarında veya diğer mevzuatlarında ilave koşulların öngörülebilmesidir. Kanunilik ilkesi çerçevesinde mevzuat ile istenecek ek koşullar ile detayların düzenlenmesi ve bunun da Anayasa ve kanunlara aykırı olmaması gerekir. Özel düzenlemeler kamu yararını ve hizmetin gereğini gözetmek zorundadır. Burada hizmetin en iyi şekilde yürümesi ve bu işlere en uygun kişilerin seçilmesi amaçlanmaktadır (Sezer, 2006: 152).

3.5.1. Devlet Memurluğuna Girişte Sınav Uygulaması

Devlet Memurları Kanununa göre devlet memuru olarak atanarak istihdam edilmek isteyen kişilerin öncelikle memur olabilmek için öngörülmüş genel ve özel şartları taşımaları gerekir. Daha sonra DMK'nın 49'uncu maddesinde açıkça söylendiği üzere ilan edilmiş mevkiilere belirlenen koşullar dahilinde başvuruda bulunması gereklidir. Zira devlet memuru olarak atanmak isteyenlerin ilan edilerek açılan devlet memurluğu sınavına girmesi ve başarılı olması gereklidir.

DMK ve Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik (Res. Gzt. 2002: 24744) uyarınca, Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memuru olmak isteyen kişilerin KPSS'ye girmeleri ve bu sınav sonucuna göre açıklanmış (A) grubu kadrolara başvurmak için kamu kurum ve kuruluşlarının ilanlarını takip etmesi; (B) grubu kadrolar içinse Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığıyla diğer alım yapan kamu kurumlarının ilanlarını takip ederek bu kurumlara başvurması gerekmektedir.

3.5.2. Devlet Memurluğuna Girişte Sınav Uygulamasının İstisnaları

Devlet memurluğuna girebilmek için kanunlar ile yönetmeliklerde işaret edilen sınavlara girmek ve başarılı olmak gereklidir. Diğer yandan Anayasa'daki eşitlik ilkesi birebir uygulandığında ortaya çıkacak olan sakıncaları gidermek maksadıyla bazı kişilere özel durumlarından dolayı diğer kişilere uygulananandan farklı sınavların yapılabilmesi, bu kişilerin kura ile atanabilmeleri veya direkt olarak atanabilmeleri mümkündür. Bundan dolayı fiili eşitsizlik durumunda bulunan kişilerle diğer kişiler arasında sosyal devlet olmanın bir gereği olarak bir denge sağlanması gerekir. Bu durum eşitlik ilkesine aykırılık anlamında değildir.

Sınavsız olarak memur istihdamıyla alakalı birinci durum fiili eşitsizliğin ortadan kaldırılmasıyla alakalıdır. İkinci durum mevzuatta ifade edilen kişilerin yapmış oldukları hizmet ve elde etmiş oldukları başarılar sebebiyle bu kişilere bir takım haklar sağlanarak sınavsız olarak memur memur olabilmeleriyle alakalıdır. Diğer durumsa sınavsız memur alımıyla alakalı idareye kanunların vermiş olduğu olanakların idarece kullanılmasına ilişkin hallerdir (Tokgöz, 2016: 128).

Devlet Memurları Kanunu'nun 50/2. Maddesinde sınavların nasıl yapılacağını ve sınavsız girilebilecek hizmetlerle görevleri, bunların tabi olduğu esasların Devlet Personel Başkanlığınca genel bir yönetmelikle düzenleneceği hükmünü ifade eder. Bu hükme göre "Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik" yayımlanmıştır. Diğer yandan sınavsız alım hususlarını düzenleyen ''Kamu Personeli Genel Tebliği'' yayımlanmıştır.

Bu tebliğe göre, bir takım kişilerin özel durumları sebebiyle kendilerine özgü sınav uygulanacağından, kura ile atamaları yapılabileceğinden veya direkt atanabilmeleri durumu söz konusu olduğundan "*Devlet kamu hizmet ve görevlerine memur olarak atanacakların, açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır*" hükmü aşağıda belirtilmiş durumlarda aranmayacaktır.

-DMK 53. Maddeye göre devlet memuru çalıştırmakta olan kamu kurum ve kuruluşları kadrolarının % 3'üne denk oranda engelli personel çalıştırmak zorundadır.

-2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun ek 1. maddesinin c bendine göre, sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan istihdam edilecek olanların öğrenim durumu nedeniyle yapılan merkezi sınava giremeyecek olanların yerleştirmelerinde kura uygulanır.

-3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'nun ek 1. maddesi uyarınca kamuya yapılan uzman doktor, uzman, doktor, diş doktoru ve eczacı kadrolarına yapılacak açıktan atamalar ''*Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Açıktan Kura İle Atanacak Sağlık Personelinin Atama Usûl ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik''* esasları çerçevesinde Sağlık Bakanlığınca kura usulüyle sınavsız olarak yapılır.

DMK 224'üncü madde gereğince devlet tarafından okutularak mecburi hizmetle yükümlü olanlar sınavsız olarak atanırlar.

"*Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik''in*" ek 4. Maddesine göre, fakülte veya yıllık yüksekokul mezunu milli

sporcuların Milli Eğitim Bakanlığında açık olan beden eğitimi öğretmeni kadrolarına atanmasında sınav şartı aranmaz.

-3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun ek 1. Maddesi kapsamında atanacak şehit yakınları, gazi, gazi yakınları ve vazife malullerinin atanacakları kadro veya pozisyonların sınavlarıyla alakalı hükümler hariç; öngörülen nitelik ve şartları taşımaları zorunludur. "*Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında Yönetmelik*" gereğince atanacak şehit yakınları, gazi, gazi yakınları ve vazife malulleri müracaatlarını Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il müdürlüklerine yapar ve hak sahipleri durumlarına uygun kadro pozisyonlara sınavsız yerleştirilir.

-DMK'nın 92. Maddesi kendi isteğiyle iki defadan fazla olmamak kaydıyla memuriyetten çekilenlerin veya çekilmiş sayılanların memuriyete dönebilmesiyle alakalı şartları düzenler. Bu durumda olanların yeniden devlet memurluğuna alınmasında sınav şartı olmamakla birlikte idarenin takdir hakkı söz konusudur.

-5335 sayılı Kanunun 30. Maddesi sosyal güvenlik kurumundan emeklilik ya da yaşlılık maaşı alanların kamuda istihdamına ilişkin hususları düzenler. Bu kişiler başvurdukları kadronun niteliklerini taşıması halinde boş kadro var ise idarenin de takdir etmesiyle birlikte tekrar sınavsız olarak atanabilirler.

Ve son olarak DMK 59. maddede düzenlenen istisnai memuriyetler açısından ifade edilen durumlara göre sınavsız memur olunabilmektedir.

3.6. Memurun Görev Sırasındaki Durumu

Devlet memurluğuna girişte yapılmış olan sınavda başarı gösterenlerin idarece daha önceden ilan edilen kadrolara atamaları yapılır.

Aday memurların aday memurlukları esnasında yerleri değiştirilemez. Aday olarak atananlara memur temel nitelikleri ve daha sonra sınıflarına uygun hazırlayıcı eğitim aynı kurumca verilir. Aday memurlara eğitimden sonra staj da verilebilir. Aday memurların atanabilmesi eğitimde ve stajda başarılı olmalarına bağlıdır. Aday memurluk esnasında temel ve hazırlayıcı eğitim ile stajda başarısız olanların, hal ve hareketleri memurluğa

bağdaşmayanların ve görevde mazeretsiz olarak devamsızlığı bulunanların disiplin amiri teklifi sonucunda atama yetkilisi amirin onayıyla memuriyetle ilişkileri kesilir. Aday memurluk sürecinde gerekli şartlarda başarı gösterenler disiplinden sorumlu amirin teklif etmesi ve atama yetkilisi amir onayıyla asli memurluğa geçirilmiş olurlar. Kişi yazılı olarak devlet memurluğuna atama emri kendisine tebliğ edildikten sonra göreve başlar.

Memurun yükümlülük ve hakları DMK'da üç ana başlık altında düzenlenmiştir. Bu ana başlıklar "Genel Haklar", "Yasaklar" ve "Ödevler ve Sorumluluklar"dır.

Devlet memurunun tarafsızlık ve devlete bağlılık, sadakat, yurt dışında davranış, davranış ve işbirliği gibi ödevleri bulunmaktadır.

Devlet memuru Anayasayla kanunlara sadık olmalı ve Anayasayla kanunları tam bir sadakatle uygulamak zorundadır. Devlet memuru siyaset yapamaz, siyasi işlerle ilgilenemez, siyasi partilere üye olamaz. Görevlerini tarafsız olarak icra ederler. Devlet memuru devletin çıkarlarını korur ve gözetir. Devletin güvenliğini sarsacak yapıda ve devlet güvenliğine zarar verebilecek faaliyetlerde bulunamaz. Devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışması esastır. Devlet memuru resmi kimliğinden dolayı bu sıfata gösterilecek itibar ve güvene layık olduğunu hem hizmette hem de hizmet dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadır. Sürekli ya da geçici görevle yurt dışında bulunan devlet memurları devlet itibarına ve görevin haysiyetine aykırı davranışlarda bulunamazlar.

Devlet memurları ve amir konumunda bulunan devlet memurlarının görevleriyle sorumlulukları bulunmaktadır. Amir durumundaki devlet memurları mevzuat ile kendilerine tevdi edilen görevlerin eksiksiz olarak zamanında yapılması ve yaptırılması, emri altında işgörmekte olan memurların hal-hareketlerini kontrol edip takip etmekle ve astlarını yetiştirmekle mükelleftir. Amir astlarına hak ve eşitlikle yaklaşır ve yetkilerini mevzuat dahilinde kullanır. Ast durumda olan devlet memuru ise; mevzuatın gerektirdiği esaslarda görevini icra eder, amirinin verdiği kanuna uygun emirler ile görevleri yapar. Ast görevlerin ifa edilmesinde üstlerine karşı sorumludur.

Devlet memuru görevini dikkat ve özen dahilinde yapmak zorundadır. Buna dikkat etmediği takdirde kişisel sorumluluk ve zarar hususları ortaya çıkabilir. Devlet memurunun kasıtlı hareketi sonucu, kusurlu davranması sonucu, ihmali ya da tedbir almaması sonucunda idare zarar görürse ilgili zarar tedbirsizlik gösteren memura genel hükümler dahilinde rücu edilebilir. Devlet memuru kendisi ve eşi ile velayetindeki çocuklara ait taşınır-taşınmaz mallarıyla alacaklarını ve borçlarını mal beyanı vermek suretiyle göstermelidir. Devlet memuru kamu görevleri hakkında basına bilgi vermemelidir. Bu konularda bakanlık tarafından görevlendirilen veya vali ya da onun görevlendireceği bir görevli tarafınca bilgi verilebilir. Devlet memuru tarafından görevleri ile alakalı olan resmi belgeler ve araç gereçleri yetki verilmiş alanın dışarısına çıkaramaz. Bu araç gereçler ile resmi belgeleri şahsi işlerinde kullanamaz. Görevin sona ermesi halinde iadeyle yükümlüdür.

Devlet memurunun uygulamayı isteme, emeklilik, isnat ve iftiralara karşı koruma, güvenlik, kovuşturma ve yargılama, izin, memuriyetten çekilme, müracaat, şikayet ve dava açma, sendika kurma gibi genel hakları bulunmaktadır.

Devlet memurları DMK ve DMK'ya dayandırılarak yayımlanmış tüzükler ile yönetmeliklere göre düzenlenen ve halihazırda uygulanmakta olan hükümleri kendilerine karşı kendilerine de aynı şekilde uygulanmasını isteme hakkına sahiptir. Devlet memurunun görevini en iyi şekilde ifa edebilmesi için memurun iş ortamında güven içinde olması gerekir. Bu sebeple kanunlarda açıkça ifade edilen yazılı haller haricinde memuriyeti sona erdirilemez, maaş ve diğer olanakları kendisinden alınamaz. Devlet memurunun özel kanunlarda ifade edilen şartlarda emekli olma hakkı vardır. Devlet memuru kanunda açıkça belirtilmiş şartlar dahilinde kamu hizmetinden istifa hakkına sahiptir. Devlet memuru bağlı olduğu kuruma şahsi işleri ya da görevle alakalı konularda müracaatta bulunabilir. Aynı şekilde amirleri veya kurumca kendilerine uygulanan idari eylemler ile işlemler hakkında şikayet etme ve bu konularla alakalı olarak dava açma hakkına da sahiptir. Belirli memur grupları hariç olmak üzere; devlet memurları Anayasa ve özel kanunlardaki hükümler dahilinde sendikalar ile üst kuruluşlar kurabilirler. Memurlar bu kurulmuş olan sendikalara üye olabilirler. Devlet memurlarının, DMK'da belirlenen süreler ve şartlar dahilinde izin hakkı vardır. Devlet memurlarının görevleriyle alakalı veya görevleri esnasında işlemiş olduğu suçlar sebebiyle haklarında dava açılması, kovuşturma ve soruşturması özel hükümlere tabidir. Devlet memurları gerçek dışı iftira ve suçlamalara maruz kaldığında, bu

suçlamaların asılsız olduğu anlaşıldıktan sonra yapanlar aksız suçlamaları yapanlar hakkında kamu davası açılmasını isteme hakkına sahiptir.

Devlet memurları bazı yasaklara tabidir. Devlet memurları gizli bilgileri açıklayamaz, grev yapamaz, hediye alamaz, ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunamaz, denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlayamaz, toplu eylem ve hareketlerde bulunamaz.

Devlet memurlarının devletin sunmuş olduğu kamu hizmetinin aksamasına neden olacak biçimde görevden toplu halde çekilmesi veya birlikte göreve gelmemeleri şeklinde faaliyetlerde bulunması, işleri yavaşlatması, aksatması yasaklanmıştır. Devlet memurları herhangi bir greve katılamaz, grev teşebbüsünde bulunamaz, grevi destekleyip teşvik edemez. Devlet memurları Türk Ticaret Kanunu'nda ifade edildiği gibi esnaf veya tacir sayılmasını gerektiren faaliyetlerde bulunamaz, ticari kuruluşlarda görev alamaz, serbest meslek ya da mesleki faaliyetlerde bulunmak maksadıyla büro, muayenehane ve ofis açamaz. Devlet memurları görevleri sebebiyle menfaat sağlamak maksadıyla hediye kabul edemez, hediye isteyemez, iş sahiplerinden borç para isteyemez ve verseler dahi alamaz. Devlet memurunun denetlemekle yetkili olduğu teşebbüsten herhangi bir şekilde menfaat sağlaması yasaktır. Devlet memurları kamu hizmetiyle alakalı gizli bilgileri açıklayamaz. Bu bilgiler ve ancak yetkili bakanın yazılı olarak izin vermesiyle olabilir (Bucaktepe, 2014: 460-489)

3.7. Memurluğun Sona Ermesi Ve Sonuçları

Devlet memurluğu kendi isteğiyle çekilmeyle, memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılmasıyla veya kişinin devlet memurluğu esnasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesiyle, istekle, yaş haddi sebebiyle, malûllük sebeplerinden biriyle emekliye ayrılması ile, memurun ölümüyle son bulabilir.

DMK'nın 94'üncü ve 95'inci maddesi özetle; devlet memurunun çalışmakta olduğu kuruma ancak yazılı olarak başvurması halinde veya mazeretsiz bir şekilde görevine 10 gün devam etmemesi halinde memuriyetten çekilme isteğinde bulunulmuş sayılacağını,

görevden çekilen devlet memurunun devir ve teslim ile yükümlüyse devir teslim işleminin sonuna kadar görevi bırakamayacağını ifade eder (DMK, 1965: 94-95).

DMK 96'ncı madde özetle; savaş, seferberlik ile olağanüstü hal durumlarında devlet memurunun çekilme isteğinin kabul edilmedikçe veya yerlerine yeni birisi atanıp işe başlamadıkça görevlerini bırakamayacağını ifade eder (DMK, 1965: 96).

DMK 98'inci madde özetle; devlet memurluğunun kendi isteğiyle çekilmeyle, memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılmasıyla veya kişinin devlet memurluğu esnasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesiyle, istekle, yaş haddi sebebiyle, malûllük sebeplerinden biriyle emekliye ayrılması ile, memurun ölümüyle memuriyetin sona ermesi sebeplerini özetler (DMK, 1965: 98).

DMK 94'üncü madde 2'nci ve 3'üncü fıkraya uygun şekilde memuriyetten çekilenler altı ay dolmadan, 94'üncü madde 2'nci fıkraya uymadan devlet memurluğu görevinden ayrılmış olanlar bir yıl dolmadan, 95'inci maddedeki zorunluluklara uymadan görevi bırakanlar 3 yıl dolmadan, 96'ncı maddedeki durumlara uymayanlarsa kesinlikle tekrar devlet memurluğuna başvuramaz ve devlet memurluğuna alınamazlar (DMK, 1965: 97).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞ GÜVENCESİ MEMNUNİYETİ

4.1. İş Güvencesi Kavramı

Pearce (1998) iş güvencesini; işgörenin çalışmakta olduğu işyeriyle arasındaki gelecekte oluşması muhtemel iş istikrarı durumu olarak ifade etmiştir. Roskies ve Louis-Guerin (1990), Davy, Kinicki, Scheck (1991); Geary (1992); ve Tsui, Pearce, Porter, Tripoli (1997) işgörenlerin işlerinde duymuş oldukları güvencesizlik ya da güven durumunun işletmelerin politikalarıyla uygulamalarının sonuçlarına bağlı bulunduğunu söylemişlerdir.

İş güvencesi konusundaki çalışmalarıyla bu alana yarar sağlayan Probst (2002) iş güvencesi kavramını, "*işgörenin işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı*" şeklinde tanımlamış; Şakar ve Şakar (2011) ise herhangi bir sebep olmadan işgörenin sözleşmesinin sona erdirilememesine "iş güvencesi" denildiğini ifade etmiştir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesinin literatürde kapsamlı tanımını yapan ilk araştırmacılardır. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, "*tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük*" olarak ifade etmişlerdir.

"İş güvencesi" kavramı; bireyin çalışmakta olduğu işyerinde istihdamının sürekliliği açısından kendini güvende hissetmesi ve gelecek endişesine kapılmaması durumu olarak ifade edilebilir.

İş güvencesinin alanyazında dar ve geniş kapsamda iş güvencesi olarak ikiye ayrılarak incelendiği görülmüştür. "*Dar Anlamda İş Güvencesi*", iş sözleşmesinin işverence fesih edilmesinin sınırlandırılması ile iş sözleşmesinde sürekliliğin devam ettirilmesini tanımlar. İş güvencesinde asıl amaç, işgörenin işinin korunmasıdır. Dar anlamda iş güvencesi iş sözleşmesinin bitirilmesini haklı ve geçerli durumlar hariç olmak üzere sınırlar. Gerçekleşen fesihten kaynaklanan tazminatlar da iş akdinin feshinin gerçekleştirilmesine mani olur ve bu sayede en azından çalışan işgörence yapılan haksız fesihlerde ortaya çıkacak olan zararlarını giderebilecektir. Bununla birlikte '*'Geniş Anlamda İş Güvencesi*'', yalnızca iş sözleşmesinin feshedilmesini sınırlayıcı önlemlerden ibaret değildir, fesih gerçekleştiği takdirde ortaya çıkabilecek zararların giderilmesine yönelik önlemleri de kapsar. Dar

anlamda iş güvencesi Akyiğit (2007)'e göre, işverenin iş sözleşmesini makul bir neden olmadan feshetmesini engeller. Bu iş ilişkisinde sürekliliği sağlar. Geniş anlamda iş güvencesi Köstekli (2009)'e göre, iş akdinin geçerli bir sebep olmadan işveren tarafından fesih edilmesine karşı işgörenin koruma altına alınmasıdır. Bu işverenin fesih hakkını sınırlandırır (Alkaya, 2014: 3-4).

Hukuki alanda iş güvencesi yerine; "Çalışanın Feshe Karşı Korunması, İstihdam Güvencesi ve Çalışma Hakkının Korunması" şeklinde ifadeler kullanılmaktadır (Tosun, 2004: 5).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi özetle; her insanın çalışmaya, serbestçe meslek seçmeye, adil olan ve iş yapmaya elverişli iş hayatı şartlarına, işsizliğe karşı korunma hakkı olduğuna, eşit işe eşit ücret verilmesi gerektiğine, adil ve yeterli ücret alması gerektiğine, sendikalar kurabilmesine ve bunlara katılmasına hakkı olduğundan bahsetmektedir. İş güvencesi her şeyden önce insan hakkıdır ve 1948 tarihinde duyurulmuş olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer almaktadır. Ülkemiz bu bildirgeyi 1949 yılında kabul etmiştir. İş güvencesi işgörenin sosyal ve ekonomik haklarını koruma amacı güttüğünden insan hakları da bir bütünlük ifade eden bir kavram olduğundan iş güvencesi insan hakkı kavramı içerisinde yer alır. İşgören çalışma karşılığı olarak kendisiyle ailesinin düzgün şartlarda hayatını idame ettirmesini sağlayacak düzgün bir ücret almak istemesi ve işini kaybetme korkusundan uzak olmayı istemesi hakkıdır. İşgörenin geleceğe güven içerisinde bakması ve insanın onuruna yaraşır şekilde yaşayabilmesi için işverenin keyfiyet içeren davranışlarının önlenmesi gerekir (Üzümcü, 2012: 85).

4.2. İş Güvencesi Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimi, 17'nci yüzyılda İngiltere'de başlayarak Avrupa'ya yayılan ve 18'inci yüzyılda da devam eden dönüşüm sürecidir. Süreçteki ana özellik küçük çaptaki emeğe dayalı üretim biçiminin makinelere dayalı seri üretime yerini bırakmasıdır. Bu süreç işveren ve işçi sınıfını ortaya çıkarmış ve doğal olarak bu sınıflar arasındaki ilişkinin belli bir düzene bağlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfının doğuşuna tanıklık eden endüstrileşmenin ilk yılları; oldukça fazla olan çalışma saatleri, yetersiz ücretler, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamı gibi bir ortama ev sahipliği yapmıştır. Sefaletin ve yoksulluğun

gölgesinde kapital birikimin arasında oluşan işsizlik, ağır çalışma koşulları, ekonomik dengesizlikler, kadın ve çocukların ağır sanayide çalıştırılmasıyla dengesi bozulan aile düzeni gibi durumlar devletlerin hukuk görüşü ve temel ekonomilerinde olağan bir değişimi beraberinde getirmiştir. Devletlerin iş hayatına dahil olması başlarda hizmet akdinin içeriğini oluşturan konularla alakalıyken, sonradan işgöreni fesihe karşı koruma ile iş güvencesi konularında olmuştur. İş güvencesi kavramı iş hukukuyla paralel olarak gelişmiştir. 19'uncu yüzyılda ekonomik liberalizm tesiriyle iş akitlerinin feshinde mutlak bir serbestlik varken; 20'nci yüzyıl bu döneme damga vuran sosyal devlet anlayışıyla, çalışanları koruma ihtiyacının tanınması, iş güvencesi konusunda işvereni sınırlandıran düzenlemeler gibi bir takım düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Bu dönemde ilk önce ömür boyu sözleşmeler kaldırılmış, belirli süreli sözleşmelerin sonuna süre konmuş, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde neden aranmadan fesih imkanı getirilmiştir. Bunlardan en önemli anayasal düzenlemelerden biri olan 1917 Meksika Anayasası işten çıkarmanın haklı ve geçerli bir sebebe dayandırılması zorunluluğunu öngörmüştür (Dığın, 2008: 11-14). 1940-50'li yıllarda Avrupa'nın bazı ülkelerinde ve bazı Afrika ülkelerinde buna benzer kanunlar kabul edilmiş; bu kanunları kabul eden ülkelerde iş güvencesi toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır (Özpınar, 2006: 19).

İşten çalışan çıkarmanın geçerli bir nedene dayanması gerektiği veya hizmet akdinin işverence sona erdirilmesinde geçerli sebep olmasını öngören yasalar 1922 tarihinde Sovyetler Birliği'nde, 1931 tarihinde Meksika'da, 1934–1938 tarihlerinde Küba'da, Avrupa'nın bazı ülkelerinde ve bazı Afrika ülkelerinde yürürlüğe girdi. Kuzey Avrupa ülkelerinde de çalışanlar toplu iş sözleşmeleri ile benzer hakları 1940 ve 1950'li yıllarda elde etti. 1940'lı ve 1950'li yıllarda Almanya 1951 tarihinde ''Feshe Karşı Koruma Kanunu (Kündigungsschutzgestz)'' nu yürürlüğe sokmuştur. 1960'larda ekonomik büyümenin etkisiyle ve 1970'lerdeki iş hukukunun gelişimiyle iş güvencesiyle alakalı standartlar ulusal kanunlarda yerini almıştır. İtalya 1966, İngiltere 1972, Fransa 1973 yılında bu düzenlemeleri hayata geçirmiştir (Dığın, 2008: 15–16).

İş güvencesi kavramı çalışma hakkının korunması anlamıyla kullanıldığında, işgörenlerin işverenle arasındaki hizmet ilişkisinin işverence haksız bir şekilde bitirilmesi durumunda işvereni feshe karşı sınırlayan, engelleyen ve bu haksız fesihi cezai müeyyidelere bağlayan normatif düzenlemeleri içerir. İş güvencesi 19. Yüzyıldan beri Avrupa'da ve diğer

ülkelerin medeni kanunlarıyla iş kanunlarında yer almaya başlamıştır. İş güvencesi hakkı ülkelerin kendine has uygulamaları ile geleneksel hukuk içerisinde devamlı olarak gelişmiştir.

İş güvencesi başlangıçta keyfiyete dayalı olarak işgörenlerin işten çıkarılmalarını engellemek, ekonomi gerekçe gösterilerek toplu olarak işten çıkarmaların işçinin sırtına bindirdiği yükü en aza indirmek, ayrımcılığı engellemek, işverenin büyük bedeller ödediği mahkeme kararlarına karşı düzenleyici ve koruyucu bir sınır oluşturma amacındayken günümüzde ise ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde ifade edilen, tanımlanan, temel bir insan hakkı olarak görülmektedir. Çalışanın çalışma hakkının korunması iş güvencesiyle anlam kazanmaktadır. İşverenin haksız bir şekilde işgöreni işten çıkarması bir hukuksuzluk ve insan hakkı ihlali olarak kıymetlendirilmektedir (Kaya, 2002).

ILO iş güvencesiyle alakalı ilk belgesini 1963'te yayımlamıştır. Bu belge "*İşveren Tarafından İş İlişkisinin Sona Erdirilmesi Hakkında 119 Sayılı Tavsiye Kararı*"dır. Daha sonra ILO 1982'de Cenevre'de 158 Sayılı Sözleşmeyi ve bu sözleşmenin uygulama esaslarını belirleyen 166 sayılı tavsiye kararını kabul etmiştir. Böylelikle bütün ülkeler için geçerlilik ifade eden ortak standart oluşturulmuştur. 166 Sayılı tavsiye kararının bağlayıcılığı olmamasına rağmen 158 sayılı Sözleşme, sözleşmeye taraf devletlere uluslar arası alanda sorumluluklar ve yükümlülükler yüklemektedir. 158 Sayılı bu sözleşme çalışanı haksız bir şekilde sona erdirilen iş sözleşmelerinin feshinden korumayı amaçlar. İlke olarak çalışanın geçerli bir neden olmaksızın işine son verilemeyeceğini ifade etmesi bu sözleşmenin en belirgin özelliğidir. 158 Sayılı Sözleşme'nin 4 ile 7'nci maddeleri çalışanın işine son verilirken geçerli sayılacak nedenleri; çalışan yetersizse, davranışları işle bağdaşmıyorsa, işin yürütülmesinde eksiklikleri varsa, işin gereklerine uymuyorsa şeklinde açıklar. Ayrıca yapısal nedenler, teknolojik sebepler, ekonomik nedenler haricinde hizmet ilişkisinin sonlandırılamayacağı da ifade edilmiştir. Türkiye 1932'de ILO' ya üye olmuştur. 1994'te 158 Sayılı ILO sözleşmesini imzalamıştır. Türkiye ilgili sözleşme dahilinde iç hukukunu düzenleyeceğinin sorumluluğunu almıştır (Ay, 2007: 25-26).

İş güvencesizliği sadece gelişmekteki ülkelerin sorunu değildir. Bu durum gelişmiş ülkeleri dahi etkilemeye başlamıştır. 1980 ve 90'lı yıllarda gelir ve iş güvencesizliği hızlı bir

şekilde artmıştır. 2000'lerdeyse iş güvencesizliği işsizliğin diğer ülkelere kıyasla daha az görüldüğü Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi ülkelerde dahi çoğalmıştır. İspanya, İtalya ve Yunanistan Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) üyesi ülkeler arasında diğer OECD ülkelerine kıyasla iş güvencesizliğinin daha yoğun hissedildiği devletlerdir. İspanya, İtalya ve Yunanistan'da işsizliğin yüksek oluşu güvencesizliği de beraberinde getirmiştir (Gündoğan, 2007: 61).

4.3. İş Güvencesi Kavramının Ülkelerdeki Uygulamaları

İş ve çalışma yaşamında çalışanın feshe karşı korunması iş hayatında barış ve düzen ortamını tesis eder. İşgörenin sözleşmesinin haksız olarak işverence feshine karşı korunması hakkında yapılmış olan düzenlemeler ülkelerin sosyo-ekonomik koşullarıyla alakalı olarak değişiklikler gösterir.

Uygulamalar değerlendirildiğinde işgörenin sözleşmesinin haksız olarak işverence feshine karşı ile alakalı ülkeler arasında birçok ortak nokta bulunsa da ülkeler arasında farklı özellikler de mevcuttur. Ortak noktası olan uygulamaların sebebi bir başka hukuk sisteminden alınarak oluşturulmalarıdır. Farklılıkların sebebiyse belirli kuralların ülkelere uygun olarak yürürlüğe girmesidir (Tosun, 2004: 30).

İş güvencesi konusunda ülkeler farklı tepkiler vermektedir. İngiltere'de ve Kuzey Amerika ülkelerinde esnek hükümlerin uygulandığı, Güney Amerika ülkeleriyle Kıta Avrupa'sında sert hükümlerin uygulandığı görülmektedir. Fakat Güney Amerika ülkeleri ve Kıta Avrupa'sında bulunan ülkeler de daha sonradan hükümlerini esnetmişler, bu konu hakkında çeşitli belgeler yayınlayarak üye ülkelerde iş güvencesi sağlamak yanında işgücü piyasalarını da esnekleştirme yönünde adımlar atmışlardır. Örneğin Avrupa Komisyonunun 2006 yılında yayımladığı "*Yeşil Belge: 21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi*" adlı bildiride güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı üzerinde durulan konulardan biri olmuştur (Alkaya, 2014: 27).

İş güvencesi devletlerde çeşitli şekillerde düzenlenmiştir. Bunlar toplu iş sözleşmeleri, yasalar, bireysel hizmet akitleri, içtihat hukuku ve geleneklerdir. Örneğin iş güvencesi Almanya'da Medeni Yasa'yla, 1969'da çıkarılan ‘’*İşten Çıkarmalara Karşı*

Koruma Kanunu''yla, 1972'de çıkarılan "*Çalışanların Temsili Yasası*"*yla ve* toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenirken; Hollanda'da Medeni Yasayla, 1945'te çıkarılan ‘*'İstihdam İlişkileri Konusunda Özel Kararname*''yle, 1971'de çıkarılan "*İşyeri Konseyleri Yasası*" ile toplu iş sözleşmeleriyle ve bireysel hizmet akitleriyle düzenlenmiştir. Danimarka, İrlanda, İspanya, İngiltere ve İsveç'te gelenekler ön plandayken; İspanya'da, Fransa'da, Hollanda'da, Portekiz'de, Finlandiya'da ve İsveç'te içtihatlar daha ön plandadır (Koç, 2000: 1). Avrupa Birliği ülkeler içerisinde kendi ülke mevzuatında ‘'İş Kanunu'na çalışanın feshe karşı korunması önlemleriyle alakalı maddeleri ilk koyan ülke 1973 yılında Fransa olmuştur.

Batı Avrupa'da iş güvencesi sağlam yasal düzenlemelerle koruma altına alınmıştır. Örneğin Almanya'da çalışanlar özel bir kanunla feshe karşı koruma altına alınmış, çalışanın ancak kanunda ifade edilen haklı sebeplerin gerçekleşmesi halinde ve ihbarla işten çıkartılabileceği, ihbarın da sosyal yönden haklı bulunduğu takdirde feshin gerçekleşebileceği ifade edilmiştir (Süzek, 1976: 33–34). Yine Almanya'da deneme süresi içerisinde hamilelik durumunda ya da ayrımcılıkla alakalı sebeplerle işgörenin işi sonlandırılamaz.

İtalya'da işgören deneme süresinde herhangi bir sorun yaşamamasına rağmen haksız ve geçersiz nedenle işten çıkartılmışsa mahkemeye vermek suretiyle işe geri dönebilir. Hollanda'daysa kadın çalışan hamilelik sebebiyle işten çıkartılmışsa işveren tazminat ödemekle yükümlüdür. Finlandiya'da çalışan deneme sürecinde bile olsa yaş, din, köken vb. sebeplerle işinden çıkartılamaz. İngiltere'de deneme süresinin kanunda belirlenmemiş bir süresi olmadığından işveren çalışanı kısa bir süre sonra işinden çıkartırsa tazminat ödemek zorundadır (Koç, 2000: 2).

Fransa'da işveren herhangi bir işgöreni ‘'Sözleşmeni feshettim" diyerek işten çıkartamaz. İşçinin neden işten çıkartılması gerektiği işgören, çalışanın temsilcisi, sendika temsilcisiyle ve işveren bir araya gelerek tartışmaktadır. Tartışmanın sonucunda eğer işveren haklı bulunursa bir gün geçmeden fesih gerçekleştirilemez. İşgören haksız bir şekilde işten çıkartıldığını düşünüyorsa mahkemeye başvurur. Fransız İş Kanunu fesihin geçerli olabilmesi çalışanın iş akdine uymamış olmasını, izinsiz olarak işine devam etmemiş olmasını, işverenin işlerinin bu sebeplerle aksamış olmasını, işin devamı için işgörenin bir başka çalışanla değiştirilmesinin zorunlu hale gelmiş olmasını öngörür. İngiliz İş Hukuku

1963'e kadar çoğunlukla örf ve adet hukukuyla desteklenmiş, 1963'te ''*Hizmet Akitleri Kanunu''*yla sözleşmelerin feshedilebilmesi maksadıyla düzenlemeler yapılmış, 1971'de ILO' nun 119 sayılı tavsiye kararından faydalanılarak Endüstriyel İlişkiler Kanunu'nda feshe karşı korunma kavramı ele alınmıştır. Bu kanun dışında iş sözleşmesi ve iş güvencesiyle alakalı kanunlar 1978 tarihinde ''*İstihdamı Koruma Kanunu''*nda toplanmıştır. 1988'de de ''İş Kanunu'' yürürlüğe girmiş ve bu kanun iş güvencesi alanında günümüzde hala geçerli olan kanundur (Alkaya, 2014: 28).

İspanya'da İş Hukuku'na göre sözleşmenin feshi nedenleriyle beraber çalışana yazılı olarak bildirilmelidir. Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması gereklidir. İşçinin iş görme için yetenekleri yeterli değilse, teknolojik gelişmelere ayak uyduramıyorsa bu sebepler İspanya Hukuku'na göre haklı ve geçerli nedenler olarak kabul edilir. Şayet sözleşme feshi haksız bir şekilde yapıldıysa işveren işçiyi işine geri alır ya da tazminat ödemeyi kabul eder. Ayrıca İspanya'da hamileler, emziren çocuklu kadınlar ile çalışanların seçilmiş temsilcileri sözleşme feshine karşı özel bir şekilde kanunla korunmaktadır (Taşkent, 1991: 41). Belçika'da İş Hukuku'na göre belirsiz süreli olan hizmet akitleri işçiye zamanında haber vermek kaydıyla her daim feshedilebilir. Belçika'da İş Hukuku'na göre akit serbestîsi ilkesi feshi ihbar hususunda geçerlidir (Süzek, 1976: 42). Ayrıca Belçika'da İş Hukuku'na göre bireyin şahsi eğitimi için almış olduğu izin, vatandaşlık veya siyasi nedenler, hamilelik ve cinsiyet eşitsizliği hakkındaki durumlarla alakalı olarak şikayet hakkını kullanan işçinin işine son verilemez. Buna benzer sebeplerle işten çıkartılan işçiye işveren tazminat ve özel koruma tazminatı ödemekle yükümlüdür (Koç, 2000:5). Ve yine Belçika'da İş Hukuku'na göre toplu sözleşmeler gereği işveren fesih hakkını sınırlı şekilde kullanabilir, işveren fesih hakkını kullandığı takdirdeyse fesih tazminatı öder, böylelikle fesih hususunda işveren büyük ölçüde kısıtlanmıştır (Süzek, 1976: 54).

Danimarka İş Hukuku'na göre ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, eğitim maksadıyla bireyin kullanmış olduğu izin, eşit işe eşit ücret isteme, askere gitme şeklindeki nedenlerle işgörenin işine son verilmesi kanunla kısıtlanmıştır. Eğer işveren bu sebeplerle işgörenin işine son verirse manevi tazminat öder. Danimarka İş Hukuku'na göre işgörenin haksız bir nedenle işine son verildiyse iş mahkemeleri ya da ''İşten Çıkarma Kurulu'' vasıtasıyla işgören farklı bir işe yerleştirilmelidir (Koç, 2000: 4).

15 Temmuz 1966 tarihli Kanun (Norme Sui Licenziamenti Individuali) İtalya'da İş Hukuku'na göre iş güvencesini korur. Bu kanun yürürlüğe girmeden önce işveren feshi ihbar hakkı hususunda serbest bir durumdaydı. İşveren iş sözleşmesini düzenlemelere uyarak feshedebilmekteydi. Kanun yürürlüğe girerek hakimlere feshi ihbar hakkı üzerinde etkili bir denetim olanağı sağlamıştır. Bu kanun reform niteliğinde bir kanundur. Kanun sonrasında çalışanı feshe karşı korumada en iyi hukuk sisteminin İtalyan Hukuku olduğu düşünülmeye başlanmıştır (Süzek, 1976: 41).

Kanada'nın Ontario eyaletinde bir işgörenin ırk, etnik köken, inanç, cinsiyet, cinsel eğilim veya sakatlık gibi sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesi yasaktır. Yeni Zelanda'da çalışanın inancı, kökeni, yaşı, siyasi görüşü, ırkı, rengi veya cinsel yönelimi sebebiyle sözleşme feshi kanunla kısıtlanmıştır. Hırvatistan İş Hukuku'na göre işgörenin öz ya da evlat edindiği yedi yaş dahil küçük yaşta bakmakla yükümlü evladı bulunmaktaysa ve çalışan tek başına yaşıyorsa işgörenin işine son verilemez. Arjantin, Kolombiya, Şili, Brezilya İş Hukuku'na göre kadın işgörenin doktordan geçerli rapor alarak hamileliğini belgelediğinde kadının hamilelik süresi boyunca işine son verilemez (Koç, 2000: 3-4).

4.4. Türkiye'de İş Güvencesi Kavramı

1982 Anayasasının 49'uncu maddesi gereği; Türkiye Cumhuriyeti devleti iş hayatında çalışma barışını, işverenle çalışanın aralarındaki uzlaşıyı ve bunlar hakkında gerekli önlemleri almak zorundadır.

1926 tarihinde kabul edilmiş olan ‘*’Borçlar Kanunu’’* ile 313 ve 354'üncü maddeler arası iş sözleşmeleri düzenlenmiş, 1936'da ise ‘*’3008 sayılı İş Kanunu’’* ile de iş ilişkileri düzenlenmiştir. Bu kanunun uygulama kapsamında olmayan durumlardaysa Borçlar Kanunu uygulanmıştır. Ülkemizde 4773 sayılı ‘’ İş Kanunu’’ çıkarılana kadar çalışanlar işyeri sendika temsilcileri haricinde işverenin keyfi olarak feshine ya da iş sözleşmesinin feshine karşı korunmamıştır. Eski 3008 ve 1475 sayılı ‘’İş Kanunlar’’ı ile "Deniz İş Kanunu", "Basın İş Kanunu" gibi kanunlar fesih halinde karşı tarafa herhangi bir geçerli neden ibraz etme şartı getirmemiş, sadece karşı tarafa bildirim süresi tanıma yükümlülüğü getirmiştir. İşveren bu kanunlar sayesinde zorunlu ve haklı bir sebep göstermeden işçiyi işten çıkarma imkanı sağlamıştır. 3008 ve 1475 sayılı ‘’İş Kanunlar'ı ile sonradan yapılmış değişikliklere rağmen

fesihle alakalı yaklaşımlar ve anlayış durumu 4773 sayılı Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu'na kadar değişmemiştir (Çağlar, 2010: 9-10).

İş güvencesi kavramı Türkiye'ye ilk defa 1948 tarihli Birleşmiş Milletler tarafından taraf üye devletlere tebliğ olunan, Türkiye'nin 1949 tarihinde imzaladığı ''İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'' ile girmiştir. "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"nin 23'üncü maddesinde bireylerin çalışma konusu ve işsizliğe karşı korunması hususlarında bu haklara sahip olduğunu ifade etmektedir (Gül,2011: 4).

Batıda Sanayi Devriminden sonra seri üretime geçilmiş ancak bu sanayileşme hareketleri ülkemizde cumhuriyetin ilanı ve 1950'lerden sonra ortaya çıkabilmiştir. Bu sebeple çalışan sınıfının ortaya çıkış süreci ülkemizde Batı'ya kıyasla daha geç olmuştur.

Türkiye'de çalışan sınıfının ortaya çıkması sonrasında gelişen sosyal devlet olmanın gerektirdiği sosyal devlet anlayışı sayesinde, çalışanların korunma altına alınması düşüncesi ağır basmış; 1961 Anayasası'nın sağladığı özgürlük ortamında daha da gelişmiştir. Çalışanlara toplu iş sözleşmesi yapma, örgütlenme, grev hakları ''275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanun"u ve "274 sayılı Sendikalar Kanunu"yla ekonomik ve sosyal haklar ödevlerin gereği olarak verilmiştir (Ertuğrul, 2011: 8).

1971 tarihinde 32 sene geçerli kalacak 1475 sayılı ''İş Kanunu'' çıkarılmışsa da; bu kanun iş sözleşmelerinin feshini düzenleme konusu açısından yetersiz kalmıştır. 1982 tarihinde ILO'nun almış olduğu "*158 Sayılı Hizmet Akdine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme*" kararı ülkemiz çalışma mevzuatına uzun süre yerleşememiş, bu fesih kurallarını içeren ve herkesçe *''İş Güvencesi Yasası''* şeklinde tanınan 4773 sayılı Kanun 2002'de yasalaşmıştır. Ancak bu yasayla ''*1475 sayılı İş Kanunu''*nda kalıcı yenilikler yapılmamış yalnızca sözleşme fesih kuralları kanunda ifade edilmiştir. Ardından 2003 yılında çıkarılan ve gerekli olan hükümleri bünyesinde barındıran 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla birlikte iş güvencesi hükümleri ve daha önceki yasalarda yer almayan esnek çalışma gibi hükümler de yasalaşarak mevzuattaki yerini almıştır (Gül,2011: 5).

4.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

1937 yılında çalışma hayatının genel hükümlerini düzenleyebilecek kapasitede, devletçilik ilkesiyle uyumlu olacak çalışma düzenini tesis edecek bir iş kanunu çıkarılması zorunluluğundan dolayı 3008 sayılı ‘’İş Kanunu’’ yürürlüğe girmiştir. Çıkarılan kanunda "*Bir işyerinde çalışmakta olan çalışanlar arasında .... temsilci çalışan seçilir*" hükmü bulunmaktadır. Kanunda işgören temsilciliği kurumu benimsenmiş; çalışan temsilcilerinin görevi ise işverenle çalışan arasındaki uyuşmazlıklarda uzlaşma sağlamak olarak ifade edilmiştir. Aynı zamanda çalışanlar adına görev yapan bu temsilcilere işlerini kaybetme riskine karşı korumak adına iş güvencesi getirilmiştir.

3008 sayılı ‘’İş Kanunu’’nda iş güvencesi ile alakalı düzenlemeler olmamasına rağmen aynı dönemde çalışma yaşamını düzenlemek adına "Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu, İş Bulma Kurumu" şeklinde kurumlar meydana getirilmiş; ayrıca 1950’de ‘’İş Kanunu’’nda mühim yenilikler yapılmış ve özel iş mahkemelerinin tesis edilmesi hususu tartışılmaya başlanmıştır (Alkaya, 2014: 19-20).

4.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

Çalışanlara sosyal güvenlik hakkının ve sendika özgürlüğünün sağlanması, sivil toplum örgütleriyle meslek odaları kurulmasına imkan sağlanması, çalışanlara toplu pazarlık ile grev imkânının verilmesi şeklindeki ihtiyaçlar dolayısıyla iş güvencesi sağlayan yasal düzenlemelere sahip yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuş ve bu sebeple de ‘’1475 sayılı İş Kanunu’’ oluşturulmuştur.

İş güvencesi oluşturulmasına yönelik çeşitli düzenlemeler ‘’1475 sayılı İş Kanunu’’nu ile başlamıştır. Kanunun ilgili maddelerinde ilk defa sözleşmenin feshedilmesinden önce bildirim süresi kabul edilmiştir. Eğer işletme devredilirse sözleşmenin devam etmesi gerektiği öngörülmüştür. Belli durumlarda sözleşmenin askıda kalabileceği ifade edilmiştir. Eğer iş akdi kötü niyetle fesholunursa ispat edilerek tazminat alınabileceği belirtilmiştir. İş akdinin sona ermesiyle en az 1 yılı dolduran işgörenlere kıdem tazminatı ödeneceğine hükmedilmiştir. Engelli ve eski hükümlülerden çalışan istihdam etme şartı getirilmiştir. İş Akdi fesholunan işgörenlerin yerine en az 6 ay süreyle yeni işgören çalıştırmak yasaklanmıştır (Serdan, 2011: 34).

4.4.3. 4773 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

Türkiye 158 numaralı ILO sözleşmesini 1994 yılında kabul etmiştir. ‘’1475 sayılı İş Kanunu’’ iş güvencesi hususunda noksan bulunduğundan ve iş güvencesi konusuyla alakalı mevzuatta değişiklikler yapılması gerektiğinden; çoğunlukla 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapan kamuoyunca "İş Güvencesi Kanunu" olarak bilinen 4773 sayılı Kanun 9 Ağustos 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun ismi "*İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*"dur. Bu kanun "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun", "2821 sayılı Sendikalar Kanunu" ve ‘’1475 sayılı İş Kanunu’’nda düzenlemeler yapmıştır.

İş Kanunu’ndaki 13’üncü madde yeni düzenlemeyle topyekûn ele alınarak 4773 sayılı Kanun’un kalbi sayılabilecek düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle geçersiz feshin sonuçları, feshin bildirilmesine itirazın nasıl olacağı ve feshin usulü, feshin geçersiz kalacağı durumlar, belirsiz süreli olan hizmet akdinin nasıl fesholunacağı şeklindeki maddeler düzenlenmiştir (Aktay, 2003: 4).

4773 sayılı Kanunla iş güvencesi hususunda önemli bir adım atılmıştır. İşgören feshe karşı korunmaya başlamış ve bu konunun önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Kanunla getirilen düzenlemeyle işverenin fesih hakkını ancak kanunda belirtilen koşullar ve geçerli nedenlerin varlığı halinde kullanabileceği açıkça ifade edilmiştir (Ulucan, 2003: 20).

4773 sayılı Kanuna göre iş güvencesi hükümleri uygulama alanı "*on veya daha fazla çalışan çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işgörenler*" olarak çerçeve altına alınmıştır (Süzek, 2002: 5). 4773 sayılı Kanun’a 1475 sayılı Kanun’daki toplu çalışan çıkartmayla alakalı 24. Madde ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’ndaki 30 ve 31. maddeleriyle alakalı değişiklikler ilave edilmiştir (Ağer, 2006: 40-41).

Özetle; 4773 sayılı Kanunla feshin bildirilmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği, feshin sebeplerinin kesin ve açıkça ifade edilmesi gerektiği, işverenin feshin geçerli bir

neden dahilinde olduğunu ispatlaması gerektiği, işçinin savunması alınmadan fesih işlemlerinin başlatılmaması gerektiği, işçinin haksız feshe bir ay içerisinde dava açması gerektiği, açılan davanın kısa sürede bitirilmesi gerekliliği, eğer işgören davayı kazanmışsa işe başlatılması gerekliliği, işçi altı işgünü içinde başvurduğu halde işverence bir ay içinde işe başlatılmazsa hakimin takdirine göre altı ya da bir yıllık ücretin çalışana tazminat olarak ödenmesi gerekliliği, işverenin işgöreni işe başlatsa dahi dava sürecinde işgörenin çalışamadığı dört aylık ücretler ile hakları ödemesi gerekliliği, işgörenin işe başlama hususları ve başka bir işte çalışmaya başlamışsa çalışamayacağını işverene altı işgünü içinde bildirmesi konuları düzenlenmiştir (Baykara, 2003, s.14-15).

4.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Güvencesi Uygulamaları

4857 sayılı ‘’İş Kanunu’’ Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına uyum sağlamak ve 1475 sayılı ‘’İş Kanunu’’ndaki kuralların esnekleşmesi maksadıyla hazırlanmıştır.

10 Haziran 2003’te yürürlüğe konulan 4857 sayılı "İş Kanunu" çalışan ve işverenin haklarıyla yükümlülükleri, çalışma süreleri, ücret modelleri, çalışma biçimleri, sözleşme türleri, işyeri tanımı gibi birçok konuyu yeniden düzenlemiştir. "İş Güvencesi Kanunu" olarak bilinmekte olan 4773 sayılı Kanun, değişiklikleriyle beraber 4857 sayılı ‘’İş Kanunu’’na dahil edilmiştir (Serdan, 2011: 40-41).

Halen yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler 18, 19, 20 ve 21’inci maddelerdir. 18’inci madde "Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması", 19’uncu madde "Sözleşmenin Feshinde Usul", 20’nci madde "Feshin Bildirimine İtiraz ve Usulü", 21’inci madde ise "Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları" başlıklarıdır.

Kanundaki 1, 4, 5, 17, 22, 25 ve 29’uncu maddeler 18, 19, 20 ve 21’inci maddelere atıf yapmaktadır. 1’inci madde “Amaç ve Kapsam”, 4’üncü madde “İstisnalar”, 5’inci madde "Eşit Davranma İlkesi", 17’nci madde "Süreli Fesih", 22’nci madde "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", 25’inci madde "İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı", 29’uncu madde ise “Toplu İşçi Çıkarma” başlıklarıdır.

Ayrıca Sendikalar Kanunu'nun 30 ve 31'inci maddeleri ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi iş güvencesi ile alakalı hükümlerdir. Sendikalar Kanunu'nun 30'uncu maddesi "İşyeri Sendika Temsilcisinin Teminatı", 31'inci maddesi ise "Sendikaya Üye Olup Olmama Hürriyetinin Teminatı"dır. Basın İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi "Akdin İşveren Tarafından Feshi ve Kıdem Tazminatı" başlıklarıdır.

4857 sayılı ''İş Kanunu'', bu kanunu savunanlara göre; içermiş olduğu iş güvencesiyle esneklik hükümleri sayesinde hem işveren hem de işgörenlerin taleplerine uygun, Avrupa Birliği (AB) standartlarına uyum sağlayan bir kanundur (Büyükuslu, 2003).

4.4.5. Anayasa Açısından İş Güvencesi

1982 Anayasa'sındaki 49'uncu madde; çalışmanın toplumdaki her ferdin ödevi ve hakkı olduğunu, devletin işgörenleri onların hayat düzeylerini iyileştirmek ve iş hayatını geliştirmek maksadıyla koruyup kollayacağını, işsizliği azaltacak ekonomik ortamı tesis edeceğini, çalışma barışını gerekli tedbirler alarak sağlayacağını hükme bağlar.

1982 Anayasa'sının 49. Maddesindeki bu hükme göre; işgörenin haksız sebeplerle nedensizce sözleşmesinin feshedilemeyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır. İşverence sözleşmenin feshedilmesi hakkı Anayasa'nın 48'inci maddesindeki sözleşme hürriyeti ilkesine dayanır (Alkaya, 2015: 25).

Anayasal bu ilkeyle birlikte devlet iş güvencesiyle alakalı gerekli tedbirleri önceden almakla ve işgörenleri korumakla mükelleftir (Koray, 2000: 134).

1982 Anayasası'nda direkt olarak iş güvencesini sağlayan hükümler yoktur. Ancak iş güvencesinin bir hak olduğu 1982 Anayasasının 49, 50, 53, 54, ve 55'inci maddelerinden anlaşılmaktadır. 49'uncu madde çalışma hakkıyla ödevini, 50'nci madde çalışma şartlarıyla dinlenme hakkını, 53'üncü ve 54'üncü maddeler iş sözleşmesiyle grev hakkı ve lokavtı ve 55'inci madde ise ücrette adalet sağlanmasını düzenler (Koç, 2005: 63).

1961 Anayasası ve 1982 Anayasası çalışma hakkı ve iş güvencesini temel haklar ve ana ilkeler olmak üzere bütün bir şekilde kabul etmiştir (Aktuğ, 2009: 120).

4.5. İş Güvencesi ve İşe Adanmışlık İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Silverthorne (2004), Rusbult vd. (1988), Bright (2008), Erdil ve Keskin (2003)'in yapmış olduğu araştırmalarda; iş memnuniyetiyle işgücü devir oranlarının negatif yönde ilişkisi olduğu ve işten ayrılma davranışının belirleyicisinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkmıştır (Uslu, 2016: 51).

Çalışanların işle alakalı memnuniyetlerindeki düşüş, çalıştıkları işyerine ya da örgüte karşı bağlılığını negatif etkilenmesinin ve başka yerde iş aramalarının sebebidir (Günlük vd. 2013: 61).

Özel sektörde çalışanların kendilerini kamu sektöründeki çalışanlara kıyasla daha fazla güvencesiz hissettiği, iş güvencesi konusunda kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara kıyasla daha rahat olduğu gözlenmiştir (Poyraz ve Kama 2008: 155).

Kreitner ve Kinicki (2001) ve Jaramillo vd. (2005) çalışanların işten memnuniyetleri düşükse; bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını, işe odaklanamadıklarını ve işten ayrılma niyetinin artışıyla örgütsel performansın da negatif etkilendiğini tespit etmişlerdir (Demirhan vd., 2014: 294).

Yalnızca yürürlükte bulunan mevzuat ve "4857 sayılı İş Kanunu" ile şekillenmeyen aynı zamanda da psikolojik sözleşmeyle desteklenmiş çalışan-işveren ilişkisinin sağlamlığı, çalışanın iş yapmakta olduğu işyerine daha da güven duymasına sebep olacak; bundan dolayı da çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olduğu ölçülecektir.

İşveren ve çalışanların birbirlerine karşı güven duyarak çalıştıkları işyerinde çalışanlar, haksız bir şekilde işten çıkarılamayacağını düşünecek ve işletmeden ayrılmak istemeyecektir (Çıtır ve Kavi 2010: 234).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)' a göre kendini güvende hissetmeyen işgören çalışmak maksadıyla daha güvenli bir işyeri aramaktadır. Fakat bu sonuç her işgören için aynı değildir. Diğer çalışanlara kıyasla daha nitelikli olan kalifiye çalışanların işten ayrılma

niyetleri daha fazladır. Ashford vd. (1989)' ye göre algılanan iş güvencesizliği, işgörenlerin işten ayrılmalarında mantıklı bir nedendir. İşgörenin işine devam edemeyeceğini düşündüğünde güvenli yeni kariyer fırsatları araması beklenir (Adır, 2021: 27).

İş güvencesi memnuniyetsizliği örgütsel bağ üzerinde olumsuz etkidedir. İş güvencesinin, işten ayrılma niyetini tetiklediği, çalışanda stres oluşturduğunu ve çalışanı olumsuz etkilediği doğrulanmaktadır (Dığın ve Ünşar, 2010: 144).

Lee ve Mowday (1987)' e göre işgören, daha iyi iş bulabilmek için alternatifler araştırmakta ve bu alternatifleri değerlendirerek halihazırda çalışmakta olduğu işyerinden ayrılmadan sürdürebilmektedir. Çalışan başka bir işyeri ya da örgütün iş güvencesi ve ücret politikası gibi olanaklarını çalıştığı işyerinden daha iyi olarak nitelendirdiğinde bağlı olduğu örgütten ayrılabilmektedir (Uslu, 2016: 54).

BEŞİNCİ BÖLÜM
ADALET BAKANLIĞI TEŞKİLATI İLE CEZA VE TEVKİF EVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bu bölümde Adalet Bakanlığı'nın teşkilat yapılanması ve Ceza Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü hakkında bilgi verilecektir.

5.1. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Genel Bilgi ve Teşkilat Yapısı

Bu bölümde Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı teşkilatı, tarihçesi, yetki, görev ve sorumlulukları ile misyonu ve vizyonu hakkında bilgi verilecektir.

5.1.1. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Tarihçesi

Türkiye Büyük Millet Meclisi 3 Mayıs 1920 tarihinde 3 sayılı "*Türkiye Büyük Millet Meclisi İcra Vekillerinin Suret-i İntihabına Dair Kanun*"u çıkartmış; kanunun 1'inci maddesiyle "*Adliye ve Mezahip Vekâleti*" ismiyle günümüzdeki Adalet Bakanlığı kurulmuştur. Adalet Bakanlığı, kuruluşunun ilk zamanlarında "*Adliye Vekâleti*" veya "*Umur-i Adliye*" şeklinde adlandırılmıştır.

08.0.1924'te 469 sayılı "*Mehakimi Şer'iyyenin İlgasına ve Mehakim Teşkilatına Ait Ahkamı Muadil Kanunu*"yla Şer'iyye Mahkemeleri kapatılmıştır. 1929 yılında çıkarılan 1452 sayılı "*Devlet Memurları Maaşatının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun*"la Adalet Bakanlığı teşkilatında yeni birimler teşkil edilmiş ve İçişleri Bakanlığı'na bağlı olan Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Adalet Bakanlığı'na katılmıştır.

1939'da Adli Tıp Kurumu Adalet Bakanlığı'na katılmış; Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında Komisyonlar, Adli Tıp Kurumu, Müsteşarlık, Yayım Müdürlüğü, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü, Evrak Müdürlüğü, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü, Levazım Müdürlüğü, Zat İşleri Genel Müdürlüğü ve Özel Kalem Müdürlüğü teşkil edilmiştir. 1945'te Adliye Vekâleti ismi Adalet Bakanlığı ismiyle değiştirilmiştir.

Daha önceden ilk derece ve yüksek mahkeme olarak Danıştay'da görülmekte olan idari davalar 1982'de çıkartılan 2576 sayılı "*Bölge İdare, İdare ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun*" ile halihazırdaki sisteme geçilmiştir.

1945'te idari yargı, askeri yargı ve adli yargı organları arasındaki hüküm ve görev uyuşmazlıklarını çözmekle görevli Uyuşmazlık Mahkemesi kurulmuştur. Bu mahkeme aynı zamanda 1961 ve 1982 Anayasalarında yüksek mahkeme olarak görev yapmıştır.

1961 Anayasasıyla Anayasa Mahkemesi kurulmuş, Anayasanın 145 ile 152'nci maddelerinde Anayasa Mahkemesi'nin kuruluş, görevleriyle yetkileri, yargılama ve çalışma usulü, mahkemenin kararlarının niteliği düzenlenmiştir. 1962'de "*Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun*" yürürlüğe girmiştir. 1971 Anayasası ile yapılan 1961 Anayasası'ndaki değişiklikle, Anayasa Mahkemesi'ne kanun hükmündeki kararnameleri şeklen ve esasen; anayasa değişikliklerini ise Anayasa'daki şekil şartları açısından denetleme görevi verilmiş ve böylelikle Anayasa Mahkemesi'nin görev alanı belirlenmiştir. 1983'te 2949 sayılı "Anayasa Mahkemesinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" çıkarılmış ve ayrıca 2010'da ve 2017'de anayasa değişikliklerinde yeni düzenlemeler yapılmıştır.

1961 Anayasasıyla Yüksek Hâkimler Kurulu, 1962'de Yüksek Savcılar Kurulu kurulmuştur. 1971'de Yüksek Savcılar Kurulu anayasal statüye haiz olmuştur. Yüksek Hâkimler Kurulu ve Yüksek Savcılar Kurulu 1982'de birleştirilerek Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu oluşturulmuştur. 2010 ve 2017'deki Anayasa değişiklikleriyle Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yapısıyla alakalı değişiklikler yapılmıştır. 2017'de askeri mahkemeler, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi ve Askeri Yargıtay kaldırılarak askeri yargıyla alakalı önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

1984'te 2992 sayılı "*Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun*"la Adalet Bakanlığı bugünkü halini almıştır.

1992'de Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ilk başta Teknik İşler Dairesi Başkanlığı şeklinde kurulmuştur. 2001'de Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel

Müdürlüğü ile Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü olarak Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü ile Daire Başkanlığı şeklinde Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 2006'da İç Denetim Birimi ile Strateji Geliştirme Başkanlığı kurulmuştur. Adalet Bakanlığı teşkilatında son yıllarda yapılan değişikliklerle İnsan Hakları Tazminat Komisyonu ve Yurt dışı Teşkilatı, İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı, Avrupa Birliği Proje Uygulamaları Dairesi Başkanlığı, İcra İşleri Dairesi Başkanlığı, Alternatif Çözümler Daire Başkanlığı, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Mağdur Hakları Daire Başkanlığı ve Bilirkişilik Daire Başkanlığı kurulmuştur.

2018'de çıkarılan 1 Numaralı "*Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*" ile ve 4, 27 ve 34 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle Adalet Bakanlığı teşkilat yapısı güncel haline kavuşmuştur. Adalet Bakanlığı'nın ilişkili kuruluşları Kişisel Verileri Koruma Kurumu ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumudur(''Adalet Bakanlığı, Tarihçe'' 2022).

5.1.2. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Genel Bilgi ve Teşkilat Yapısı

04 Haziran 2023 tarihli 32211 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2023/284 sayılı kararla Adalet Bakanı olarak Yılmaz Tunç göreve atanmıştır.

Adalet Bakanlığı teşkilat yapısı; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatından oluşur.

Adalet Bakanlığı Hizmet Birimleri

Adalet Bakanlığı hizmet birimleri aşağıdaki gibidir.

- Teftiş Kurulu Başkanlığı
- Ceza İşleri Genel Müdürlüğü
- Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü
- Mevzuat Genel Müdürlüğü
- Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü
- Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü

- Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
- Personel Genel Müdürlüğü
- Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü
- Strateji Geliştirme Başkanlığı
- İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı
- Eğitim Dairesi Başkanlığı
- İcra İşleri Dairesi Başkanlığı
- Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- İç Denetim Birimi Başkanlığı
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
- Özel Kalem Müdürlüğü

Adalet Bakanlığı'nın bağlı kuruluşları Adli Tıp Kurumu ve Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumudur.

Bakanlığın ilgili kuruluşları Türkiye Adalet Akademisi'dir.

Bakanlığın ilişkili kuruluşları Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu'dur.

Taşra Teşkilatı

10.07.2018 tarihli "1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nin 57 nci maddesi Adalet Bakanlığı'na taşra teşkilatı kurma yetkisi ve uygun görülen yer il Cumhuriyet başsavcılıkları nezdinde bilgi işlem müdürlüklerinin kurulabileceği yetkisini vermiştir.

Ayrıca 10.06.2020 tarihli ve "63 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"yle adalet komisyonu bulunan yerlerde Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak Cumhuriyet başsavcılığının gözetim ve denetiminde Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlükleri kurulmasına imkân tanınmıştır.

Yurt Dışı Teşkilatı

10.07.2018 tarihli "1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nin 58 inci maddesiyle Bakanlığa yurt dışı teşkilatı kurma yetkisi ve yurt dışı teşkilatında yer alan Adalet Müşavirliği kadrolarına, hâkimlik ve savcılık mesleğinde fiilen en az beş yıl görev yapmış ve üstün başarısıyla yurt dışı hizmetlerinde yararlı olacağı anlaşılmış bulunanlar arasından atama yapılacağı belirtilmiştir. Şu anda 11 ülkede 9'u Büyükelçilikler bünyesinde, 8'i ise Daimi Temsilciliklerimiz bünyesinde 17 adalet müşaviri görev yapmaktadır.

Berlin, Brüksel, Lahey, Lefkoşa, Londra, Moskova, Paris, Vaşington ve Saraybosna görev yapılan Büyükelçiliklerdir. Brüksel, Viyana, Strazburg, New York ve Cenevre görev yapılan daimi temsilciliklerdir.

5.1.3. Adalet Bakanlığı'nın Yetki, Görev Ve Sorumlulukları

Adalet Bakanlığı'nın yetkileri, görevleri ve sorumlulukları Anayasa ile 1 Numaralı "Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"nde düzenlenmiş ve ayrıca 4, 27 ve 34 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle diğer kanunlar gereğince Adalet Bakanlığı'na şu görevler verilmiştir:

Hâkimler ve Savcılar Kurulu'nun olumlu görüşünü alarak mahkemeleri açmak ve teşkilatlandırmak, ceza infaz hizmetlerini planlayarak bu hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamak, icra ve iflas daireleri aracılığıyla, iflas ve icra işlemlerini yürütmek, bilirkişilik ve arabuluculuk hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak, adli sicil ve istatistik hizmetlerini yürütmek, adalet hizmetleriyle alakalı konularda yabancı ülkelerle ilgili işlemleri yerine getirmek, hâkim ve savcı ihtiyaç durumunu belirleyerek, hâkim ve savcı adaylarının mesleğe alımlarının işlemlerini yürütmek, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin geliştirilmesini ve uygulanmasını sağlamak, adalet hizmet binalarını yapmak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurularla ilgili işlemleri yapmak, ihlallerin kaldırılmasına ilişkin süreçleri takip etmek ve gerekli önlemleri almak, adalet hizmetlerinin ve savcıların idari görevleri yönünden denetimini yapmak, adalet hizmetlerinin bilişim altyapısını oluşturmak ve geliştirmek, meslek içi eğitim çalışmalarını koordine etmek, noterliklerin açılması

işlemlerini yürütmek, kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmaktır.

5.1.4. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı Misyonu ve Vizyonu

T.C. Adalet Bakanlığı "*Hukukun üstünlüğü, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile insan haklarını esas alarak, adalet hizmetlerinin adil, hızlı ve etkili bir şekilde sunulmasını sağlayacak politikaları geliştirmek ve uygulamaktır*" misyonuna ve "*Hak ve özgürlükleri koruyan, adil, güven veren, erişilebilir ve etkin bir adalet sistemi*" vizyonuna sahiptir.

5.1.5. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Adalet Bakanlığı bünyesinde hizmet birimleri içerisinde yer alır. Kurumun halihazırdaki genel müdürü Enis Yavuz Yıldırım'dır.

01.09.2022 itibariyle, Türkiye'de 399 ceza infaz kurumu bulunmaktadır. Bu kurumlardan 280'i kapalı ceza infaz kurumu, 89'u müstakil açık ceza infaz kurumu, 4'ü çocuk eğitimevi, 10'u kadın kapalı ceza infaz kurumu, 7'si kadın açık ceza infaz kurumu, 9'u çocuk kapalı ceza infaz kurumudur. Bu kurumlarda toplam kapasite 288.798'dir. Çağdaş infaz anlayışı, hizmette kalitenin arttırılması ve işletim maliyetlerinin düşürülmesi gerektiğinden ceza infaz kurumu ve tutukevi sayısının azaltılması gerekmektedir.

Bu amaçla toplam 285 ilçe ceza infaz kurumu kapatılmıştır.

Metropol kentler öncelikli olmak üzere rehabilitasyon işlemlerine elverişli, sağlıklı, güvenlikli, mekanik-elektronik donanımlı yeni ceza infaz kurumu projeleri geliştirilerek; toplam 265 adet yeni ceza infaz kurumu açılmış bu sayede 213.370 kişilik kapasite artırımı yapılmıştır. Bu ceza infaz kurumlarına ek olarak toplam 37 adet ceza infaz kurumuna ek bina ve ek açık yapılmak suretiyle toplam 196.682 kapasiteli yeni ceza infaz kurumu yapımları tamamlanarak hizmete alınmıştır.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü "*Anayasa'ya, uluslararası kanunlara ve ulusal mevzuat sistemine bağlı, insan haklarına saygılı olarak cezanın infaz edilmesi;*

suçlunun yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, yeniden topluma kazandırmak ve ıslahını yapmak'' misyonu ve ‘*’Modern, sağlıklı, güvenlikli, mekanik, elektronik donanımlı ve rehabilitasyon işlemlerine elverişli ceza infaz kurumu projeleri hazırlanıp, öncelikle metropol kentlerden başlayarak yapımını tamamlamak, hükümlü ve tutuklulara sağlanan barınma mekanlarının insan onuruna ve mümkün olabildiğince özel yaşama saygı gösterecek biçimde olmasına, iklim koşulları, havalandırma, aydınlatma dikkate alınarak, sağlık ve kişi temizliğinin korunmasına çalışmak*" vizyonuyla hareket etmektedir (‘’Ceza Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Vizyon’’ 2022).

31.08.2022 tarihi itibariyle 214.232’si kapalı Ceza İnfaz kurumunda, 112.011’ i Açık Ceza İnfaz kurumunda olmak üzere toplam 326.243 kişi ceza İnfaz kurumlarında bulunmaktadır. Bu kişilerden 310.801’i erkek, 12.995’i kadın, 2447’si çocuktur. Toplam 283.051 kişi hükümlü, 43.192 kişi ise tutukludur.

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü toplam 41.629 kadrolu personel, toplam 32.659 sözleşmeli personel, toplam 883 şahsa bağlı personel, 1 özelleştirme teknisyen, 153 sürekli işçi, 657 4/D 56 Sürekli işçi toplam 75.381 personelle hizmet vermektedir (’’Ceza Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Personel Durumu’’ 2022).

ALTINCI BÖLÜM
İŞE ADANMIŞLIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KAMU SEKTÖRÜNDEKİ MEMURİYET STATÜSÜNÜN ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Araştırma amacı, araştırmanın önemi, araştırma hipotezleri, örneklem, veri toplama yöntemleri, araştırma modeli, araştırmanın varsayımları ve kısıtları ile araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait geçerlik ve güvenirlik analizleri hakkında bu bölümde bilgi verilecektir. Araştırmaya ilişkin bulgular ve bulgulara ait değerlendirmeler bölüm sonunda verilecektir.

6.1. Araştırmanın Amacı

İş yaşamında yetişmiş insan kaynağı kurumun geleceği ve kalitesi açısından en önemli hususlardan birisidir. Yetişmiş insan kaynağının işten ayrılması işletme açısından en önemli problemlerden birisidir. Yeni çalışanların örgüte dahil edilmeleri çalışanlar ve işletme açısından uyum problemleri, örgütü benimseme gibi konularda sorunlar yaratabilmektedir. Çalıştığı kurumu bilen ve işleyişine hakim olan, kurum kültürünü benimsemiş, işe adanmış bireylerin bulunduğu kurumda ve örgütte çalışmaya devam etmek isteyecekleri düşünülmektedir. Bu sebeple halihazırdaki yetişmiş insan gücünün işine bağlılıkla devam etmesi işletmeler için önemli bir durumdur.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların halen çalıştıkları örgütlerinde daha fazla çalışmaya istekli olmamaları durumu olarak ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyeti ya da işten ayrılma eğilimi, örgütsel açıdan önlenebilir bir niteliğe sahiptir. Çalışanın koşullarında yapılabilecek birtakım iyileştirmeler, çalışanın işten ayrılma niyetinin ortadan kalkmasını sağlayabilecektir (Karataş, 2019: 33).

Memuriyet statülerinin ne olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1nci maddesinde açıklanmıştır. Devlet memurlarının statüleri kadrolu, sözleşmeli ve geçici personel olarak ifade edilmiştir (Tokgöz, 2016: 21).

Kamu sektöründe yapılması planlanan bu araştırmayla işe adanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide memuriyet statüsünün aracı rolünün ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışmanın sonucunda elde edilecek verilerin kamu sektöründe işten ayrılma niyetinin azaltılması çalışmalarında, çalışanların işe adanmışlıklarının arttırılması konularında, insan kaynakları uygulamalarında kaynak olarak kullanılabileceği ve faydalı olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın diğer amacı ise değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenerek çalışanların etkinliklerinin ve verimliliklerinin arttırılması olarak ifade edilebilir.

6.2. Araştırmanın Önemi

Ulusal literatür incelendiğinde çalışmada yer alan ‘’İşe Adanmışlık’’, ‘’İşten Ayrılma Niyeti’’ değişkenlerinin ayrı ayrı olarak birbirleriyle olan ilişkilerinin birçok araştırmada ele alındığı ancak alanyazında araştırmanın konusunu oluşturan ‘’İşe Adanmışlık’’, ‘’İşten Ayrılma Niyeti’’, ‘’Memuriyet Statüsü’’ konularının yani çalışmanın değişkenleri aralarındaki ilişkilerin tümünü inceleyen bir çalışmanın bulunmadığı gözlendiğinden çalışmanın değişkenleri aralarındaki ilişkilerin tümünü inceleyen bir bu konunun araştırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada ‘’İşe Adanmışlık’’ ile ‘’İşten Ayrılma Niyeti’’ arasındaki ilişkide kamu sektöründeki , ‘’Memuriyet Statüsü’’nün aracı rolü incelenmiştir. Alanyazında daha önceden bu değişkenlerin hepsinin bir arada bulunduğu bir çalışmanın bulunmaması ve değişkenlerin (bağımsız, bağımlı, aracı) rollerinin araştırmada yer aldığı şekliyle yapılmış bir çalışma olmamasından dolayı, bu çalışmanın bundan sonra yapılacak çalışmalara farklı bir bakış açısı ve yaklaşım getirmesi sebebiyle konunun geliştirilmesine katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

6.3. Araştırmaya Yönelik Kısıtlar

Araştırma sadece kamu sektöründe çalışmakta olan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı sonuçlar kamu sektörünü kapsamaktadır. Zaman ve maliyet açısından araştırmayı olanaklı hale getirmek için evren olarak Çanakkale ili geneli değil, Çanakkale ilinde yer alan Adalet Bakanlığına bağlı üç kamu kurumu seçilmiştir. Bu

araştırmanın evreni Çanakkale ili Merkez ilçesinde ve Ayvacık İlçesinde bulunan kamu kurumunda çalışmakta olan devlet memurlarıdır. Bu çalışma Çanakkale ili Merkez ilçesinde ve Ayvacık İlçesinde bulunan kamu kurumunda çalışmakta olan 256 devlet memuru ile gerçekleştirildiğinden bu sebeple elde edilen sonuçlar bölgesel bağlamda yorumlanmalıdır.

Araştırmadan elde edilmiş sonuçlar katılımcıların cevaplarına göre düzenlendiğinden sonuçların geçerliliği verilen cevapların gerçekçi olmasına bağlıdır.

Araştırmada kullanılan veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler araştırmada kullanılan ölçeklerle sınırlandırılmıştır.

Bunlardan dolayı araştırmanın sonuçları genellenememektedir. Bu durum çalışmanın temel kısıtları olarak ifade edilebilmektedir.

6.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma evren ve örneklemi, veri toplama yöntemi ve araçları, bu araçlara ait geçerlik ve güvenirlik analizleri, araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri, verilerin nasıl analiz edileceği, araştırma kısıtları ve araştırma varsayımları bu bölümde ifade edilecektir.

6.4.1. Evren ve Örneklem

Türkiye'de kamu sektöründe 2021 yılı verilerine göre 4.834.208 çalışan bulunmaktadır. Bunlardan 2.960.924'ü kadrolu memur, 529.037'si sözleşmeli memurdur, kalan kısım ise sürekli işçi ve geçici işçidir(''Strateji ve Bütçe Başkanlığı''2022). Çanakkale ilinde ise 26.102 memur bulunmaktadır(''Çanakkale Valiliği'' 2022).

Zaman ve maliyet açısından araştırmayı olanaklı hale getirmek için evren olarak Çanakkale ili geneli değil, Çanakkale ilinde yer alan Adalet Bakanlığına bağlı üç kamu kurumu seçilmiştir. Bu araştırmanın evreni Çanakkale ili Merkez ilçesinde ve Ayvacık İlçesinde bulunan kamu kurumunda çalışmakta olan yaklaşık 500 memurdur. Adalet Bakanlığından gerekli izinler alınarak toplam 400 anket formunun, kurumların toplam çalışan sayısı içindeki ağırlıklarına göre dağıtılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı Çanakkale ili Merkez ilçesinde ve Ayvacık İlçesinde bulunan Adalet Bakanlığına bağlı kamu kurumunda çalışmakta olan ve devlet memuru olan çalışanlara 400 anket formu dağıtılmış; bu anket formlarının 266'sı cevaplanmıştır. Anket formlarının doğru şekilde doldurulup doldurulmadığı kontrol edildiğinde uygun şekilde doldurulmayan 2 anket formu araştırmadan çıkarılarak 264 anket formu araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada elde edilecek sonuçların evreni temsil edebileceği ve yeterli güvenilirlikte sonuçlar ortaya koyabileceği Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'ın çalışmalarında yer alan örneklem hesaplama tablosunda gösterilmektedir.

Tablo 8

Örneklem büyüklüğü hesaplama tablosu

	α= 0,05 Anlamlılık Düzeyi İçin Optimum Örneklem Büyüklükleri					
Evren Büyüklüğü	± %3 Hata Marjı		± %5 Hata Marjı		± %10 Hata Marjı	
	P= 0,5	P= 0,8	P= 0,5	P= 0,8	P= 0,5	P= 0,8
100	92	87	80	71	49	38
500	341	289	217	165	81	55
750	441	358	244	185	85	57
1000	516	406	278	198	88	58
2500	748	537	333	224	93	60
5000	880	601	357	234	94	61
10000	964	639	370	240	95	61
25000	1023	665	378	244	96	61
50000	1045	674	381	245	96	61
100000	1056	678	383	245	96	61
1000000	1066	682	384	246	96	61

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50)

Tablo 8'de de görüldüğü üzere araştırmanın evreninin sayısı ve p=0,05 hata marjı göz önünde bulundurulduğunda araştırma için gerekli minimum örneklem sayısı 217'dir. Toplam 264 anket formu araştırmaya dahil edilmiş; analiz safhasında 8 anket formunun dikkatsizce gelişigüzel işaretlendiği anlaşıldığından toplam 256 anket formu ile analize devam edilmiştir. Araştırmada 256 katılımcının verileri yer almaktadır. Bu sayı Tablo 8'deki bilgiler ışığında yeterli olarak ifade edilmektedir.

6.4.2. Veri Toplama Metodu

Araştırmada yüz yüze anket metodu kullanılarak veri toplanmış; anket formunun başında kişisel verilerin gizliliğine dair bilgilendirme, anket çalışmasının amacı ve toplanan verilerin hangi amaçlar doğrultusunda kullanılacağı ile ilgili bilgilendirme yer almıştır. Formun diğer bölümlerinde ise işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksini ölçmeye yönelik ifadelerle, katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yarayan sorular bulunmaktadır.

Araştırmada yer alan değişkenlerden işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksini ölçebilmek için 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu değişkenlere ait ölçekleri ölçebilmek için ifadelere verilen cevaplar "1-Hiç Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde belirlenerek anket formunda kullanılmıştır.

Araştırmada işe adanmışlık değişkenini ölçmek için 18 ifade, işten ayrılma niyetini ölçmek için 3 ifade, memuriyet statüsünden memnuniyeti ölçmek için tek ifade, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksini ölçmek için 39 ifade ve demografik özellikleri ölçmek için 7 ifade yer almıştır. Katılımcılardan demografik sorularla birlikte toplamda 68 soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Anket formundaki işe adanmışlığı ölçmek için kullanılan ölçek Rich, Lepine ve Crawford (2010) tarafından geliştirilmiş ve Kurtpınar (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp, geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmış 18 maddelik "Örgütsel Adanmışlık Ölçeği"dir. Ölçeğin alt boyutları sırasıyla Fiziksel Adanmışlık (1-6. maddeler), Duygusal Adanmışlık (7-12. maddeler) ve Bilişsel Adanmışlık (13-18. maddeler)'tır. Ölçekteki ifadeler 1. Hiç Katılmıyorum(Kesinlikle Katılmıyorum), 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4. Katılıyorum ve 5. Tamamen Katılıyorum biçiminde 5'li Likert ifadeleri ile ölçülmüştür.

Anket formundaki işten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979)' nin geliştirdiği "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp, güvenirlik ve geçerliği test edilmiştir. Ölçek işgörenlerin aradıkları iş olup olmadığını ve kurumdan ayrılma niyetlerini belirleyen tek boyut ve üç

sorudan oluşmaktadır. Yanıtlar da ‘Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklindeki 5’li Likert ifadeleri ile ölçülmüştür.

Çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyetine ilişkin literatürde bir ölçek bulunmadığından katılımcılara anket formunda ‘’ Memuriyet statümden memnunum.’’ sorusu sorularak memnuniyet düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır. Memuriyet statüsünden memnuniyet 1. Hiç Katılmıyorum(Kesinlikle Katılmıyorum), 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4. Katılıyorum ve 5. Tamamen Katılıyorum biçiminde 5’li Likert ifadeleri ile ölçülmüştür.

Bu çalışmada geçerlik ve güvenirlik analizi sunulan ölçeklerden çalışanın mevcut işinin sürekliliğine ilişkin algısını ölçen İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti’dir. (İGE, Job Security Index). Önder ve Wasti’nin (2002) çalışmalarındaki şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksini ölçmek için 39 ifade yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutlarını sırasıyla ‘’İşten Memnuniyet Boyutu’’ (23-31. maddeler), ‘’Birlikte Çalışılan İnsanlardan Memnuniyet Boyutu’’ (32-40. maddeler), ‘’Amirlerden Memnuniyet Boyutu’’ (41-49. maddeler), ‘’İş Güvencesi Endeksi İş Güvencesi Boyutu’’ (50-55. Maddeler), ‘’İş Güvencesi Endeksi Kurumdaki Gelecek Boyutu’’ (56-61. Maddeler) oluşturmaktadır. İş memnuniyeti ölçeklerinde olduğu gibi, Önder ve Wasti’nin çalışmalarında kullandıkları üç noktalı cevap formatı yerine, daha sağlıklı sonuçlar vereceği düşünülerek beşli Likert ölçeği kullanılmış; ölçekteki ifadeler 1. Hiç Katılmıyorum(Kesinlikle Katılmıyorum), 2. Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4. Katılıyorum ve 5. Tamamen Katılıyorum biçiminde 5’li Likert ifadeleri ile ölçülmüştür.

Son olarak demografik özellikleri ölçmek için 7 ifade yer almıştır.

6.4.3. Araştırma Verilerinin Analiz Metodu

Araştırma verileri analizi IBM SPSS 26 programı ile yapılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği incelenerek, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmış ve bu değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu gözlenmiş ve böylelikle de araştırma verilerinin normal dağıldığı belirlenmiştir.

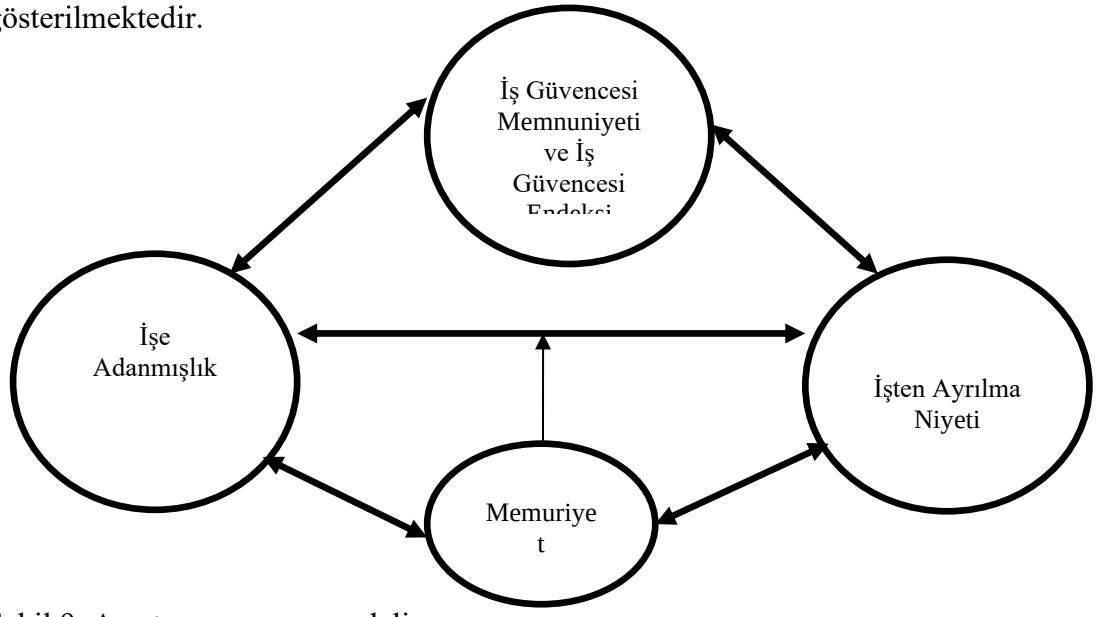
6.4.4. Araştırmaya Yönelik Varsayımlar

Araştırmaya katılanların anket formundaki ifadeleri anlayarak cevaplandıracak eğitim düzeyiyle sosyokültürel birikime haiz olduğu varsayılmış ve anket formundaki ifadelere baskı kendi iradeleriyle objektif şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın, yapılan benzer araştırmalardakinden Adalet bakanlığına bağlı bir kurumda çalışmakta olan 256 katılımcı sayısına sahip olması sebebiyle araştırma sonuçlarının genellenebileceği varsayılmıştır.

6.4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kamu sektöründeki memuriyet statüsünün aracı rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Belirlenen değişkenler arası ilişkileri ve etkileri amaçlar doğrultusunda ortaya koyan değişkenlerin boyutları modele dâhil edilmeden oluşturulan araştırmanın ana modeli Şekil 9'da gösterilmektedir.



Şekil 9. Araştırmanın ana modeli

Araştırmada yer alan değişkenlerin kavramsal içeriklerine, aralarındaki ilişkilere ve kurgulanan araştırma modeline göre test edilecek hipotezler aşağıda gösterilmektedir.

Araştırmada işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında ve memuriyet statüsü ile işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki olduğuna, işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide memuriyet statüsünün aracı rolü var olup olmadığına; varsa hangi boyutta olduğuna, memuriyet statüsü ile işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var olup olmadığı sorularına cevap aranacaktır.

Hipotez 1: İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: İşe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: İşten ayrılma niyetinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 4: İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 5: Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

6.5. Araştırma Bulguları

Bu bölümde araştırma bulgularına yer verilecektir.

6.5.1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirlik ve Geçerliği

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmada kullanılan “İşe Adanmışlık”, “İşten Ayrılma Niyeti” ve “İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi” ölçeklerine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır.

Güvenilirlik, bir ölçeğin verileri ne kadar tutarlı ve güvenilir ölçtüğünü ifade etmektedir. Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizinde ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayılarına (Cronbach Alfa) bakılmaktadır. İncelenen ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları ne kadar yüksek ise ölçekte yer alan ifadelerin o kadar tutarlı oldukları ve birlikte çalışabildikleri varsayılmaktadır (Alpar, 2013: 849). Buna göre Cronbach Alfa aralık değerleri Tablo 9'daki gibi yorumlanmaktadır:

Tablo 9

Cronbach Alfa katsayı değerleri

Cronbach Alfa	Açıklama
0,00< α<0,40	Ölçek güvenilir değildir.
0,41< α<0,60	Ölçek düşük güvenilirliktedir.
0,61< α<0,80	Ölçek orta güvenilirliktedir.
0,81< α<1,00	Ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Kaynak: Anaç (2021:143)

Tablo 10

İşe adanmışlık ölçeği güvenilirlik testi

	Soru Sayısı	**Cronbach's Alpha**
İşe Adanmışlık	18	0,918

Tablo 10'da çalışmada kullanılan ''İşe Adanmışlık'' ölçeğinin güvenilirlik testi bulunmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere işe adanmışlık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,918'dir. Toplam 18 ifadeden oluşan işe adanmışlık ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 11

İşten ayrılma niyeti ölçeği güvenilirlik testi

	Soru Sayısı	**Cronbach's Alpha**
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,823

Tablo 11'de çalışmada kullanılan ''İşten Ayrılma Niyeti'' ölçeğinin güvenilirlik testi bulunmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,823'tür. Toplam 3 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 12

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği güvenilirlik testi

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi	39	0,930

Tablo 12'de çalışmada kullanılan ''İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi'' ölçeğinin güvenilirlik testi bulunmaktadır. Tabloda görüldüğü üzere iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,930 olarak bulunmuştur. Toplam 39 ifadeden oluşan iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Kline (2011) çarpıklık ve basıklık değerlerinin dikkate alınarak verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlenebileceğini ifade etmiştir. Yalnız literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul sınırları için farklı görüşler bulunmaktadır. Büyüköztürk (2011) çarpıklık ve basıklık kabul değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerektiğini söylemiş, Huck (2008) ise çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması gerektiğini basıklık değerlerinse -1 ile +2 aralığında olması gerektiğini ifade etmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2001) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olmasının yeterli olacağını ifade ederken; George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olmasının yeterli olacağını ifade etmiştir.

Tablo 13'de ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir.

Ankette yer alan ölçeklerin, likert tipi maddelerden oluşması nedeniyle normallik testlerinin sağlıklı sonuçlar vermeyeceği ya da verilerin normal dağılma uygunluğu için tek başına yeterli bir kıstas olmayacağı dikkate alınarak basıklık ve çarpıklık katsayısı da ayrıca hesaplanmıştır.

Tabloda görüldüğü üzere, tüm ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayıları - 1,5 ile +1,5 arasında yer alması nedeni ile normallik şartını sağladığı kabul edilmiştir.

Sonrasında ankete katılan örneklem grubunun demografik değişkenlerine ilişkin temel tanımlayıcı istatistik analizleri yapılmıştır.

Tablo 13

İşe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği normallik testi

Ölçekler		**Statistic**
İşe Adanmışlık Ölçeği	Skewness	**- 0,206**
	Kurtosis	**-0,282**
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Skewness	**0,378**
	Kurtosis	**-0,948**
İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Ölçeği	Skewness	**-0,026**
	Kurtosis	**0,592**

Tablo 13'de de görüldüğü üzere Skewness ve Kurtosis değerlerine göre tüm ölçeklerde veriler normal dağılmaktadır.

Tablo 14

Değişkenlere göre verilerin ölçek boyutlarına göre normallik analizi

Değişkenler	**Ort.**	**Standart Sapma(Ss)**	**(Skewness) Çarpıklık**	**(Kurtosis) Basıklık**
İşe Adanmışlık-Fiziksel Boyut	4,18	0,369	-0,470	-0,264
İşe Adanmışlık -Duygusal Boyut	3,39	0,054	-0,380	-0,095
İşe Adanmışlık –Bilişsel Boyut	3,69	0,664	-0,467	1,226
İşten Ayrılma Niyeti	2,38	1,159	0,378	-0,948
Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	3,30	1,207	-0,515	-0,567
İş Güvencesi Memnuniyeti- İşten Memnuniyet Boyutu	2,88	0,698	-0,058	0,043
İş Güvencesi Memnuniyeti- Birlikte Çalışılan İnsanlardan Memnuniyet Boyutu	3,56	0,723	-0,225	0,341
İş Güvencesi Memnuniyeti- Amirden Memnuniyet Boyutu	3,44	0,844	-0,234	0,078
İş Güvencesi Endeksi - İş Güvencesi Boyutu	3,06	0,768	-0,016	0,278
İş Güvencesi Endeksi – Kurumdaki Gelecek Boyutu	3,12	0,780	-0,095	0,255

Tablo 14'de de görüldüğü üzere değişkenlere göre verilerin ölçek boyutlarına göre normallik analizi değerlerine göre tüm ölçeklerde ve ölçeklerin alt boyutlarında veriler normal dağılmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda bazı ifadelerin ilgili faktöre yüklenmediği tespit edildi. Sağlıklı sonuçlar ortaya çıkmayacağından bu faktör yüklerinin sağlıklı dağılımını sağlamak için işe adanmışlık ölçeğinden İA13, İA14, İA15 ifadeleri, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi ölçeğinden ölçeğinden ise İGM25, İGM36, İGM43, İGE60 ifadeleri çıkarılmıştır.

Güvenirlik analizleri bu ifadelerin çıkarılmasından sonra da tespit edilmiş ve Tablo 15'de sunulmuştur. Tabloya göre ölçeklerin güvenirlik katsayıları (Cronbach Alfa) 0,60'ın üstünde olan kabul gören bir seviyede çıkmıştır. ''İA'' işe adanmışlık, "İGM ve İGE" iş güvencesi memnuniyetiyle iş güvencesi endeksini ifade etmektedir.

Tablo 15

Keşfedici faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları

İfadeler	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**İfade Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri**	**Faktör Yükü**	**Cronbach Alfa**	**Ölçek**
İA1	4,222	0,797	0,854	,787	,859	İşe Adanmışlık-Fiziksel Adanmışlık Boyutu
İA2	4,332	0,682	0,824	,855		
İA3	3,863	0,840	0,841	,538		
İA4	4,382	0,698	0,834	,735		
İA5	4,332	0,743	0,827	,765		
İA6	4,000	0,858	0,830	,575		
İA7	3,390	1,107	0,881	-0,755	,903	İşe Adanmışlık-Duygusal Adanmışlık Boyutu
İA8	3,410	,953	0,889	-0,811		
İA9	3,523	1,013	0,891	-0,621		
İA10	3,617	1,145	0,895	-0,786		
İA11	3,316	1,079	0,881	-0,912		
İA12	3,101	1,087	0,879	-0,848		
İA16	3,070	1,026	,800	,823	,766	İşe Adanmışlık-Bilişsel Adanmışlık Boyutu
İA17	3,601	,875	,578	,790		
İA18	3,769	,815	,682	,712		
İAN1	2,117	1,237	,748	,868	,823	İşten Ayrılma Niyeti- Tek Boyut
İAN2	2,230	1,294	,736	,874		
İAN3	2,804	1,500	,788	,846		

Tablo 15'in devamı

İGM1	2,972	1,086	,774	,795	,820	İş Güvencesi Memnuniyeti-İşten Memnuniyet Boyutu
İGM2	3,003	1,075	,787	,715		
İGM4	2,675	1,066	,784	,808		
İGM5	2,777	1,110	,788	,768		
İGM6	2,898	1,122	,772	,813		
İGM7	2,566	1,093	,766	,865		
İGM8	2,402	1,065	,877	,699		
İGM9	3,289	1,110	,827	,535		
İGM10	3,566	1,038	,880	,702	,891	İş Güvencesi Memnuniyeti-Birlikte Çalışılan İnsanlardan Memnuniyet Boyutu
İGM11	3,332	1,053	,884	,677		
İGM12	3,480	1,013	,874	,663		
İGM13	3,523	,949	,876	,652		
İGM15	3,582	1,025	,876	,717		
İGM16	3,660	1,035	,875	,749		
İGM17	3,539	,897	,886	,759		
İGM18	3,710	,846	,887	,782		
İGM19	3,168	1,187	,905	,745	,914	İş Güvencesi Memnuniyeti-Amirden Memnuniyet Boyutu
İGM20	3,367	1,150	,906	,726		
İGM22	3,273	1,049	,911	,640		
İGM23	3,609	1,060	,899	,815		
İGM24	3,769	1,054	,902	,742		
İGM25	3,253	1,158	,902	,754		
İGM26	3,468	1,167	,896	,835		
İGM27	3,523	1,005	,903	,747		
İGE1	3,218	1,039	,737	,903	,799	İş Güvencesi Endeksi- İş Güvencesi Boyutu
İGE2	3,144	1,190	,729	,724		
İGE3	2,816	1,106	,757	,874		
İGE4	2,839	1,152	,849	,839		
İGE5	3,054	,952	,741	,890		
İGE6	3,289	1,071	,776	,578		
İGE7	2,992	1,154	,779	,766	,805	İş Güvencesi Endeksi-Kurumdaki Gelecek Boyutu
İGE8	3,043	1,063	,815	,944		
İGE9	3,226	1,162	,742	,728		
İGE10	2,992	1,017	,786	,665		
İGE12	3,289	1,142	,757	,621		

Ölçeklerin geçerliliklerine ait toplu bilgiler de Tablo 16'da verilmiştir. Tabloya göre, ölçeklerin KMO değerleri 0,70'in üzerinde olup Bartlett küresellik testi anlamlılık katsayısı da

,000 çıkarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Bhakar vd. (2013: 32) 'ye göre KMO testi örneklem yeterliliğini ve faktör analizine uygunluğu ölçen bir testtir ve bu değerin 0.5 üzerinde olması istenir. Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı (p<,05) olması da yine istenen bir durumdur ve faktör analizine, anlamlı olması halinde uygun olduğunu göstermektedir (Williams vd., 2010:5). Toplam açıklanan varyans değerlerinin hepsinin %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir**.** Yapılan bu analizler sonucunda ölçekler güvenirlik ve geçerlilik testlerinden geçmiş, hipotez testleri için gerekli koşullar sağlanmıştır(Özgen, 2022:79).

Tablo 16

Ölçeklerin geçerlilik analiz sonuçları

Ölçekler	**Örneklem Büyüklüğü**	**İfade Sayısı**	**KMO Test Sonucu**	**Barttlet Küresellik Testi Anlamlılık Katsayısı**	**Toplam Açıklanan Varyansın Yüzdesi**
İşe Adanmışlık Ölçeği	256	18	,877	,000	66,74
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	256	3	,720	,000	74,43
İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Ölçeği	256	39	,897	,000	66,28

6.5.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların; medeni durum, çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, memuriyet statüsü, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvanı sayılarına ilişkin frekans dağılımlarına ve bunlarla alakalı yüzdelere yer verilmiştir.

Tablo 17

Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Durum	**Frekans**	**Yüzde**
Evli	188	73,4
Bekar	68	26,6
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durumunun incelendiği Tablo 17'ye göre çalışanların 188'i evli, 68'i ise bekardır.

Tablo 18

Çalışanların çocuk sayılarına göre dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Yok	98	38,3
Tek Çocuk	71	27,7
İki Çocuk	76	29,7
Üç ve Daha Fazla	11	4,3
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayılarına göre dağılımı gösteren Tablo 18'e göre 98 çalışanın çocuğunun olmadığı, 71'inin tek çocuğu olduğu, 76'sının iki çocuğu olduğu, 11'inin ise üç veya daha fazla çocuğunun olduğu görülmektedir.

Tablo 19

Çalışanların mezuniyet düzeyine göre dağılımı

Mezuniyet Düzeyi	Frekans	Yüzde
Lise	48	18,8
Önlisans	73	28,5
Lisans	127	49,6
Lisansüstü	8	3,1
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların mezuniyet düzeylerine göre dağılımını gösteren Tablo 19'a göre çalışanların yüzde 18,8'i lise mezunu, yüzde 28,5'i önlisans mezunu, yüzde 49,6'sı lisans mezunu, yüzde 3,1'i ise lisansüstü mezunudur.

Tablo 20

Çalışanların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
18-25	9	3,5
26-33	93	36,3
34-41	80	31,3
42-49	43	16,8
50 ve Üzeri	31	12,1
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların yaş düzeylerine göre dağılımını gösteren Tablo 20'ye göre çalışanların yüzde 3,5'i 18-25 yaş grubunda, yüzde 36,3'ü 26-33 yaş grubunda,

yüzde 31,3'ü 34-41 yaş grubunda, yüzde 16,8'i 42-49 yaş grubunda, yüzde 12,1'i ise 50 yaş ve üzeri grubundadır.

Tablo 21

Çalışanların memuriyet statülerine göre dağılımı

Statüsü	Frekans	Yüzde
Kadrolu Memur	143	55,9
Sözleşmeli Memur	113	44,1
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statülerine göre dağılımını gösteren Tablo 21'e göre çalışanların yüzde 55,9'u kadrolu memur, yüzde 44,1'i ise sözleşmeli memurdur.

Tablo 22

Çalışanların bakanlıktaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımı

Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-3	70	27,3
4-7	34	13,3
8-11	42	16,4
12-15	51	19,9
16 yıl ve Üzeri	59	23
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların bakanlıktaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımını gösteren Tablo 22'ye göre çalışanların yüzde 27,3'ü 0-3 yıl aralığında, yüzde 13,3'ü 4-7 yıl aralığında, yüzde 16,4'ü 8-11 yıl aralığında, yüzde 19,9'u 12-15 yıl aralığında, yüzde 23'ü ise 16 yıl ve üzeri aralığındadır.

Tablo 23

Çalışanların kurumdaki unvanlarına göre dağılımı

Kurumdaki Ünvan	Frekans	Yüzde
İdare Memuru	3	1,2
Öğretmen	4	1,6
Psikolog	6	2,3
Büro Memuru	20	7,8
İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	214	83,6
Sağlık Memuru	9	3,5
Toplam	256	100

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki ünvanlarına göre dağılımını gösteren Tablo 23'e göre çalışanların 3'ü idare memuru, 4'ü öğretmen, 6'sı psikolog, 20'si büro memuru, 214'ü infaz koruma başmemuru-infaz koruma memuru, 9'u ise sağlık memurudur.

6.5.3. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırmada kullanılan işe adanmışlık ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ile iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğine ilişkin yargılara ait betimsel istatistikler incelenecektir.

İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan işe adanmışlık ölçeğine ilişkin yargılara ait betimsel istatistikler incelenecektir.

Tablo 24

İşe adanmışlık ölçeğinin maddelerine ilişkin betimsel istatistikler

İşe Adanmışlık		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	5	2	5	2	33	12,9	105	41	108	42,2	4,19	0,87
2	Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.	6	2,3	1	0,4	19	7,4	117	45,7	113	44,1	4,28	0,81
3	Enerjimin çoğunu iş yerinde harcarım.	6	2,3	12	4,7	62	24,2	116	45,3	60	23,4	3,82	0,92
4	İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.	6	2,3	4	1,6	16	6,3	103	40,2	127	49,6	4,33	0,85
5	İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.	6	2,3	4	1,6	24	9,4	99	38,7	123	48	4,28	0,87
6	Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.	7	2,7	11	4,3	48	18,8	110	43	80	31,3	3,95	0,95
7	İşime tutkuyla bağlıyım.	27	10,5	24	9,4	83	32,4	80	31,3	42	16,4	3,33	1,17
8	İş yaparken kendimi enerji dolu hissederim.	17	6,6	26	10,2	91	35,5	93	36,3	29	11,3	3,35	1,03
9	İşime çok fazla ilgi gösterir merak duyarım.	16	6,3	27	10,5	76	29,7	94	36,7	43	16,8	3,47	1,08
10	İşimle gurur duyuyorum.	22	8,6	21	8,2	66	25,8	82	32	65	25,4	3,57	1,19
11	İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	28	10,9	26	10,2	85	33,2	85	33,2	32	12,5	3,26	1,14
12	İşim beni heyecanlandırır.	32	12,5	40	15,6	92	35,9	68	26,6	24	9,4	3,04	1,14
13	İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.	11	4,3	8	3,1	57	22,3	136	53,1	44	17,2	3,75	0,92
14	İş yerinde yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.	10	3,9	5	2	42	16,4	132	51,6	67	26,2	3,94	0,92
15	İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.	9	3,5	9	3,5	49	19,1	120	46,9	69	27	3,90	0,95
16	İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.	21	8,2	32	24,2	87	34	64	25	22	8,6	3,01	1,08
17	İş yerinde sadece işime konsantre olurum.	9	3,5	27	10,5	69	27	117	45,7	34	13,3	3,54	0,96
18	İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.	11	4,3	12	4,7	54	21,1	141	55,1	38	14,8	3,71	0,92

İşe adanmışlık ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için en önemli madde, ortalaması 4,33 olan 4. maddedir. “İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.” maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %2,3’ü hiç katılmazken, %1,6’sı katılmadığını, %6,3’ü ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %40,2’si bu maddeye katıldığını, %49,6’sı ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %89,8’i işinde başarılı olmak için elinden geleni yapacağını belirtmiştir.

İşe adanmışlık ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için bir diğer önemli madde ise ortalaması 4,28 olan 2. maddedir. “Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.” maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %2,3’ü hiç katılmazken, %0,4’ü katılmadığını, %7,4’ü ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %45,7’si bu maddeye katıldığını, %44,1’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %89,8’i çalışırken tüm gayretini işine aktaracağını belirtmiştir.

İşe adanmışlık ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için bir diğer önemli madde ise ortalaması 4,28 olan 5. maddedir. “İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.” maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %2,3’ü hiç katılmazken, %1,6’sı katılmadığını, %9,4’ü ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %38,7’si bu maddeye katıldığını, %48’i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %86,7’si işi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf edeceğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları madde ortalaması 3,01 olan 16. maddedir. “İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim” maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %8,2’si kesinlikle katılmadığını, %24,2’si katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %34’ü fikrinin olmadığını, %25’i katıldığını, %8,6’sı ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %33,6’sı iş yerinde çalışırken işe dalıp kendinden geçtiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları bir diğer madde ortalaması 3,04 olan 12. maddedir. “İşim beni heyecanlandırır” maddesine verilen cevaplara göre,

araştırmaya katılan çalışanların %12,5'i kesinlikle katılmadığını, %15,6'sı katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %35,9'u fikrinin olmadığını, %26,6'sı katıldığını, %9,4'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %36'sı işin kendilerini heyecanlandırdığını belirtmiştir.

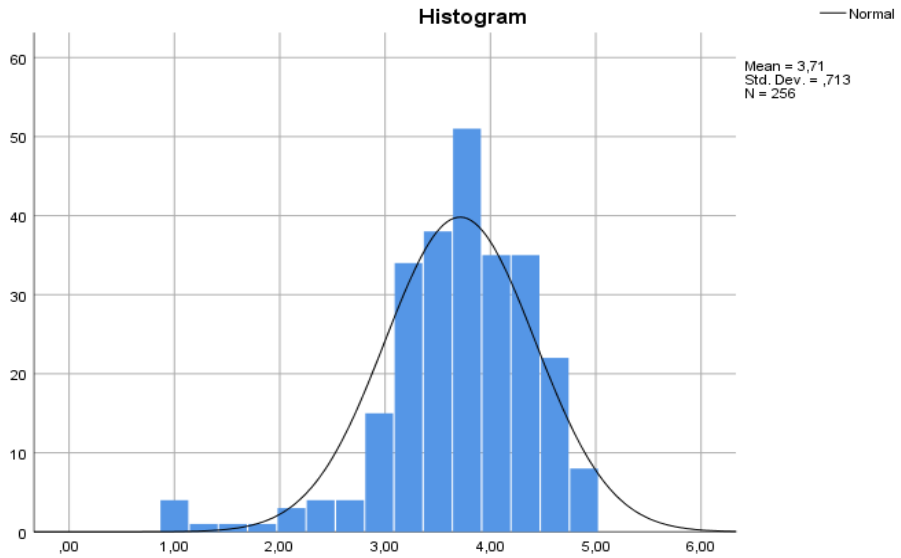
Araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları bir diğer madde ise ortalaması 3,26 olan 11. maddedir. "İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim" maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %10,9'u kesinlikle katılmadığını, %10,2'si katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %33,2'si fikrinin olmadığını, %33,2'si katıldığını, %12,5'i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %45,7'si işi hakkında pozitif düşüncelere sahip olduğunu belirtmiştir.

Tablo 25

İşe adanmışlık ölçeği toplam puanı dağılımı

	Min.	**Mak.**	**Ort.**	**Ss**
İşe Adanmışlık	1	5	3,71	0,71

İşe adanmışlık ölçeğine katılan çalışanların işe adanmışlık ölçeğinin genel ortalaması 3,71 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin işe adanmışlıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Toplam puan dağılımı Şekil 10'da grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 10. İşe adanmışlık ölçeği toplam puanı dağılımı

Tablo 26

İşe adanmışlık T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü

		İşe Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanı			Test Değeri	*P*
		N	**Ort**	**Ss**		
Medeni Durum	**Evli**	188	3,74	0,69	1,072	0,286
	Bekar	68	3,62	0,77		
Memuriyet Statüsü	**Kadrolu**	143	3,79	0,67	2,213	**0,028**
	Sözleşmeli	113	3,60	0,75		

Tablo 26'ya göre araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre işe adanmışlık algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,05). Ancak memuriyet statüsüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0,05). Kadrolu çalışanların işe adanmışlık algıları (Ort=3,79) sözleşmeli çalışanlardan (Ort=3,60) daha olumludur. Kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre işe adanmışlık düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 27

İşe adanmışlık Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan

	İşe Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanı	**Test Değeri**				
		N	**Ort**	**Ss**	***F***	***P***
Çocuk Sayısı	**Yok**	98	2,73	1,22	1,412	0,240
	1	71	2,44	1,29		
	2	76	2	0,98		
	3 ve daha fazla	11	2,06	0,86		
Mezuniyet Düzeyi	**İlkokul-Ortaokul**	0	0	0	3,05	0,29
	Lise	48	3,44	0,98		
	Ön Lisans	73	3,77	0,57		
	Lisans	127	3,78	0,63		
	Lisansüstü	8	3,59	0,80		

Tablo 27'nin devamı						
Yaş	**18-25**	9	4,17	0,43	2,09	0,082
	26-33	93	3,65	0,77		
	34-41	80	3,66	0,59		
	42-49	43	3,65	0,82		
	50 ve üzeri	31	3,94	0,62		
Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	**0-3**	70	3,69	0,74	2,04	0,088
	4-7	34	3,81	0,56		
	8-11	42	3,69	0,81		
	12-15	51	3,50	0,74		
	16 ve üzeri	59	3,86	0,60		
Kurumdaki Unvan	**Müdür**	0	0	0	2,18	0,056
	İdare Memuru	3	4,40	0,55		
	Öğretmen	4	4,09	0,59		
	Psikolog	6	3,95	0,96		
	Büro Memuru	20	4,03	0,51		
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	214	3,65	0,71		
	Sağlık Memuru	9	3,85	0,64		

Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında işe adanmışlıkla alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin yargılara ait betimsel istatistikler incelenecektir.

Tablo 28

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin maddelerine ilişkin betimsel istatistikler

İşten Ayrılma Niyeti		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
19	Halihazırda kendime yeni bir iş arıyorum.	113	44,1	58	22,7	36	14,1	33	12,9	16	6,3	2,14	1,28
20	En geç bir yıl içinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum.	104	40,6	58	22,7	45	17,6	25	9,8	24	9,4	2,24	1,32
21	Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı planlıyorum.	76	29,7	41	16	42	16,4	44	17,2	53	20,7	2,83	1,52

İşten ayrılma niyeti ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için en önemli madde, ortalaması 2,83 olan 21. maddedir. "Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı planlıyorum." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %44,1'i hiç katılmazken, %22,7'si katılmadığını, %1,1'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %12,9'u bu maddeye katıldığını, %6,3'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %66,8'i daha iyi bir iş bulduğu zaman bu kurumdan ayrılmayı planlamadığını belirtmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için bir diğer önemli madde ise ortalaması 2,24 olan 20. maddedir. "En geç bir yıl içinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %40,6'sı hiç katılmazken, %22,7'si katılmadığını, %17,6'sı ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %9,8'i bu maddeye katıldığını, %9,4'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %63,3'ü en geç bir yıl içinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlamadığını belirtmiştir.

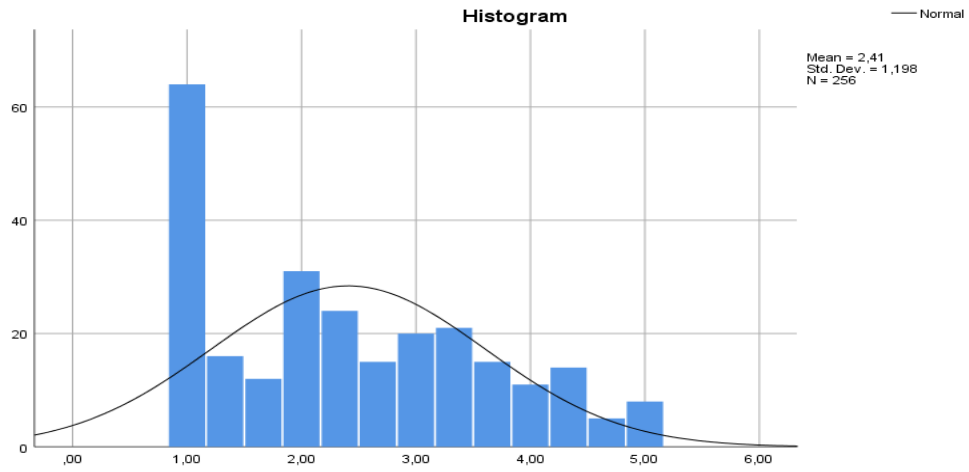
Araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları madde ortalaması 2,14 olan 19. maddedir. “Halihazırda kendime yeni bir iş arıyorum” maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %,44,1’i kesinlikle katılmadığını, %22,7’si katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %14,1 fikrinin olmadığını, %12,9’u katıldığını, %6,3’ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %66,8’i halihazırda kendine yeni bir iş aramadığını belirtmiştir.

Tablo 29

İşten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının dağılımı

	Min.	**Mak.**	**Ort.**	**Ss**
İşe Adanmışlık	1	5	2,40	1,19

İşten ayrılma niyeti ölçeğine katılan çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalaması 2,40’tır. Araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunluğunun işten ayrılma niyetine sahip olmadığı söylenebilir. Toplam puan dağılımı Şekil 11’de grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 11. İşten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı dağılımı

Tablo 30

İşten ayrılma niyeti T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü

		İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanı			Test Değeri	*P*
		N	**Ort**	**Ss**		
Medeni Durum	**Evli**	188	2,28	1,18	- 2,746	**0,006**
	Bekar	68	2,74	1,16		
Memuriyet Statüsü	**Kadrolu**	143	2,26	1,13	- 2,122	**0,035**
	Sözleşmeli	113	2,58	1,25		

Tablo 30'a göre araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyeti algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bekar çalışanların işten ayrılma niyeti algıları (Ort=2,74) evli çalışanlardan (Ort=2,28) daha yüksek olduğundan bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 30'a göre memuriyet statüsüne göre de anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Sözleşmeli çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları (Ort=2,58) kadrolu çalışanlardan (Ort=2,26) daha yüksek olduğundan sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha yüksek oranda işten ayrılma niyeti gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 31

İşten ayrılma niyeti Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan

	İşe Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanı	Test Değeri				
		N	**Ort**	**Ss**	***F***	***P***
Çocuk Sayısı	**Yok**	98	2,73	1,22	6,036	**0,001**
	1	71	2,44	1,29		
	2	76	2	0,98		
	3 ve daha fazla	11	2,06	0,86		
Mezuniyet Düzeyi	**İlkokul-Ortaokul**	0	0	0	1,031	0,379
	Lise	48	2,43	1,31		
	Ön Lisans	73	2,28	1,04		
	Lisans	127	2,43	1,21		

	Lisansüstü	8	3,04	1,52		
Tablo 31'in devamı						
Yaş	**18-25**	9	3,18	1,55	4,478	**0,002**
	26-33	93	2,68	1,21		
	34-41	80	2,34	1,20		
	42-49	43	2,13	1,02		
	50 ve üzeri	31	1,89	0,97		
Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	**0-3**	70	2,82	1,24	4,058	**0,003**
	4-7	34	2,41	1,25		
	8-11	42	2,34	1,20		
	12-15	51	2,35	1,13		
	16 ve üzeri	59	2	1,02		
Kurumdaki Unvan	**Müdür**	0	0	0	1,687	0,138
	İdare Memuru	3	1,44	0,76		
	Öğretmen	4	1,50	1,00		
	Psikolog	6	1,50	0,93		
	Büro Memuru	20	2,33	1,30		
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	214	2,47	1,18		
	Sağlık Memuru	9	2,44	1,23		

Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların mezuniyet düzeyi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında işten ayrılma niyeti ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Ancak çalışanların çocuk sayısı, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Anlamlı farklılık bulunan çalışanların çocuk sayısı, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenlerine, gruplar arasındaki farklılık düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanacak Post Hoc Testlerinin belirlenmesi için değişkenlerin varyanslarına ait homojenlik ölçülmüştür. Varyansların homojenliğiyle ilgili olarak iki hipotez söz konusudur. "H0: Varyanslar homojen değildir ($p<0,05$); H1: Varyanslar homojendir" ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık bulunan ve homojen olan değişkenlere Post Hoc Testlerinden Bonferroni Testi, anlamlı farklılık bulunan ancak homojen olmayan değişkenlere Post Hoc Testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmaktadır (Ayduğ, 2022: 162).

Ortaya çıkan sonuca göre; çalışanların çocuk sayısı değişkenine ait varyansların homojen olmadığı görülmüştür. "H0: Varyanslar homojen değildir" kabul edilmiştir ve Post Hoc Testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Yaş ve bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenlerine ait varyansların ise homojen olduğu görülmüştür. "H1: Varyanslar homojendir" kabul edilmiştir ve Post Hoc Testlerinden Bonferroni Testi uygulanmıştır.

Tablo 32

İşten ayrılma niyeti çocuk sayısı değişkeni Tamhane's T2 testi bulguları

(I) Çocuk Sayısı	**(J) Çocuk Sayısı**	**Ortalamalar Farkı (I-J)**	**Std. Error**	***P.***
Yok	Tek Çocuk	,28868	,19670	,608
	İki Çocuk	,73469*	,16723	**,00001**
	Üç Ve Daha Fazla	,67409	,28903	,188
Tek Çocuk	Yok	-,28868	,19670	,608
	İki Çocuk	,44601	,19032	,117
	Üç Ve Daha Fazla	,38540	,30297	,774
İki Çocuk	Yok	-,73469*	,16723	**,00001**
	Bir Çocuk	-,44601	,19032	,117
	Üç Ve Daha Fazla	-,06061	,28472	1,000
Üç Ve Daha Fazla	Tek Çocuk	-,67409	,28903	,188
	Bir Çocuk	-,38540	,30297	,774
	İki Çocuk	,06061	,28472	1,000

Yapılan inceleme sonucu işten ayrılma niyeti algılarında çocuğu olmayan çalışanlar ile iki çocuğu olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), çocuk sayısı değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; çocuğu olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, iki çocuk sahibi çalışanların işten ayrılma niyeti algılarına göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 33

İşten ayrılma niyeti yaş değişkeni Bonferroni testi bulguları

(I) Yaş	**(J) Yaş**	**Ortalamalar Farkı (I-J)**	**Std. Error**	***P.***
18-25	26-33	,50060	,40728	1,000
	34-41	,83935	,41019	,418
	42-49	1,05340	,42766	,144
	50 ve üzeri	1,29271	,44176	**,037**
26-33	18-25	-,50060	,40728	1,000
	34-41	,33875	,17791	,580
	42-49	,55280	,21515	,108
	50 ve üzeri	,79211	,24196	**,012**
34-41	18-25	-,83935	,41019	,418
	26-33	-,33875	,17791	,580
	42-49	,21405	,22061	1,000
	50 ve üzeri	,45336	,24683	,674
42-49	18-25	-1,05340	,42766	,144
	26-33	-,55280	,21515	,108
	34-41	-,21405	,22061	1,000
	50 ve üzeri	,23931	,27489	1,000
50 ve üzeri	18-25	-1,29271	,44176	**,037**
	26-33	-,79211	,24196	**,012**
	34-41	-,45336	,24683	,674
	42-49	-,23931	,27489	1,000

İşten ayrılma niyeti algılarında 18-25 yaş grubundakiler ve 26- 33 yaş grubundaki çalışanlar ile 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), diğer yaş gruplarının işten ayrılma niyeti algıları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 18-25 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu ve 26-33 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 34

İşten ayrılma niyeti bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkeni Bonferroni testi bulguları

(I) Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	**(J) Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi**	**Ortalamalar Farkı (I-J)**	**Std. Error**	***P.***
0-3	4-7	,41204	,24465	,934
	8-11	,48254	,22843	,356
	12-15	,46433	,21546	,321
	16 ve üzeri	,82381	,20684	**,001**
4-7	0-3	-,41204	,24465	,934
	8-11	,07049	,27000	1,000
	12-15	,05229	,25912	1,000
	16 ve üzeri	,41176	,25200	1,000
8-11	0-3	-,48254	,22843	,356
	4-7	-,07049	,27000	1,000
	12-15	-,01821	,24386	1,000
	16 ve üzeri	,34127	,23628	1,000
12-15	0-3	-,46433	,21546	,321
	4-7	-,05229	,25912	1,000
	8-11	,01821	,24386	1,000
	16 ve üzeri	,35948	,22377	1,000
16 ve üzeri	0-3	-,82381	,20684	**,001**
	4-7	-,41176	,25200	1,000
	8-11	-,34127	,23628	1,000
	12-15	-,35948	,22377	1,000

İşten ayrılma niyeti algılarında 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanlar ile 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanların işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Memuriyet Statüsünden Memnuniyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 35

Memuriyet statüsünden memnuniyet değişkenine ilişkin betimsel istatistikler

Memuriyet Statüsü		Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
22	Memuriyet statümden memnunum.	36	14,1	28	10,9	64	25,0	90	35,2	38	14,8	3,25	1,24

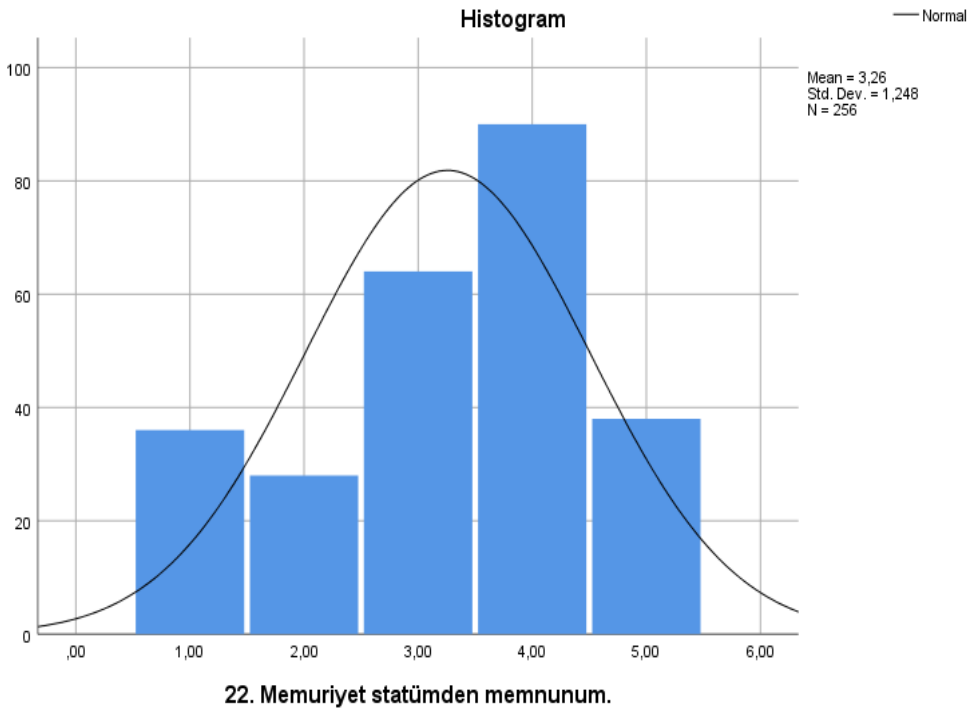
Memuriyet statüsünden memnuniyet değişkenine verilen cevapların ortalaması 3,25'tir. "Memuriyet statümden memnunum." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %14,1'i hiç katılmazken, %10,9'u katılmadığını, %25'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %35,2'si bu maddeye katıldığını, %14,8'i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %50'si memuriyet statüsünden memnun olduğunu belirtmiştir.

Tablo 36

Memuriyet statüsünden memnuniyet toplam puanı dağılımı

	Min.	Mak.	Ort.	Ss
Memuriyet S. Memnuniyet	1	5	3,25	1,24

Memuriyet statüsünden memnuniyet değişkenini cevaplayan çalışanların toplam puan ortalamaları 1,00 ile 5,00 arasında değişmekte olup, memuriyet statüsünden memnuniyet değişkeninin genel ortalaması 3,25 olarak belirlenmiştir. Tablodan yola çıkacak olursak araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet duydukları söylenebilir. Toplam puan dağılımı Şekil 12'de grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 12**.** Memuriyet statüsünden memnuniyet toplam puanı dağılımı

Tablo 37

Memuriyet statüsünden memnuniyet T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü

		Memuriyet Statüsünden Memnuniyet Toplam Puanı			**Test Değeri**	***P***
		N	**Ort**	**Ss**		
Medeni Durum	**Evli**	188	3,34	1,21	1,769	0,078
	Bekar	68	3,02	1,32		
Memuriyet Statüsü	**Kadrolu**	143	3,45	1,17	2,878	**0,048**
	Sözleşmeli	113	3,00	1,29		

Tablo 37'ye göre araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık yoktur(p>0,05).

Ancak araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statüsüne göre memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0,05). Kadrolu çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algıları (Ort=3,45) sözleşmeli çalışanlardan (Ort=3,00) daha yüksek olduğundan kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre daha yüksek oranda memuriyet statüsünden memnun oldukları söylenebilir.

Tablo 38

Memuriyet Statüsünden memnuniyet Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan

	Memuriyet Statüsünden Memnuniyet Toplam Puanı	**Test Değeri**				
		N	**Ort**	**Ss**	***F***	***P***
Çocuk Sayısı	**Yok**	98	3,12	1,23	2,279	0,080
	1	71	3,15	1,29		
	2	76	3,56	1,19		
	3 ve daha fazla	11	3	1,18		
Mezuniyet Düzeyi	**İlkokul-Ortaokul**	0	0	0	1,737	0,160
	Lise	48	3,47	1,22		
	Ön Lisans	73	3,39	1,17		
	Lisans	127	3,12	1,28		
	Lisansüstü	8	2,75	1,28		
Yaş	**18-25**	9	3,11	1,36	4,447	**0,002**
	26-33	93	2,95	1,37		
	34-41	80	3,27	1,14		
	42-49	43	3,37	1,02		
	50 ve üzeri	31	4,00	1,06		
Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	**0-3**	70	2,90	1,38	4,437	**0,002**
	4-7	34	3,02	1,31		
	8-11	42	3,35	1,18		
	12-15	51	3,23	1,08		
	16 ve üzeri	59	3,76	1,05		
Kurumdaki Unvan	**Müdür**	0	0	0	2,514	**0,030**
	İdare Memuru	3	4,33	0,57		
	Öğretmen	4	4,00	0,81		
	Psikolog	6	4,16	1,16		
	Büro Memuru	20	3,75	1,21		
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	214	3,14	1,24		
	Sağlık Memuru	9	3,55	1,23		

Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi değişkenleri arasında memuriyet statüsünden memnuniyet ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Fakat çalışanların yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında memuriyet statüsünden memnuniyet ile alakalı anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Anlamlı farklılık bulunan çalışanların yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi ve kurumdaki ünvan değişkenlerine, gruplar arasındaki farklılık düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanacak Post Hoc Testlerinin belirlenmesi için değişkenlerin varyanslarına ait homojenlik ölçülmüştür. Varyansların homojenliğiyle ilgili olarak iki hipotez söz konusudur. "H0: Varyanslar homojen değildir ($p<0,05$), H1: Varyanslar homojendir" ($p>0,05$).

Anlamlı farklılık bulunan ve homojen olan değişkenlere Post Hoc Testlerinden Bonferroni Testi, anlamlı farklılık bulunan ancak homojen olmayan değişkenlere Post Hoc Testlerinden Tamhane’s T2 Testi uygulanmaktadır(Ayduğ, 2022: 162).

Ortaya çıkan sonuca göre; yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi ve kurumdaki ünvan değişkenine ait varyansların homojen olduğu görülmüştür. “H1: Varyanslar homojendir” kabul edilmiştir ve yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenine Post Hoc Testlerinden Bonferroni Testi uygulanmıştır.

Tablo 39

Memuriyet statüsünden memnuniyet yaş değişkeni Bonferroni testi bulguları

(I) Yaş	**(J) Yaş**	**Ortalamalar Farkı (I-J)**	**Std. Error**	***P.***
18-25	26-33	,15412	,42425	1,000
	34-41	-,16389	,42728	1,000
	42-49	-,26098	,44548	1,000
	50 ve üzeri	-,88889	,46016	,545
26-33	18-25	-,15412	,42425	1,000
	34-41	-,31801	,18532	,874
	42-49	-,41510	,22412	,652
	50 ve üzeri	-1,04301	,25204	**,0004**

Tablo 39'un devamı				
34-41	18-25	,16389	,42728	1,000
	26-33	,31801	,18532	,874
	42-49	-,09709	,22980	1,000
	50 ve üzeri	-,72500	,25711	,052
42-49	18-25	,26098	,44548	1,000
	26-33	,41510	,22412	,652
	34-41	,09709	,22980	1,000
	50 ve üzeri	-,62791	,28634	,292
50 ve üzeri	18-25	,88889	,46016	,545
	26-33	1,04301	,25204	**,0004**
	34-41	,72500	,25711	,052
	42-49	,62791	,28634	,292

Memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında 26- 33 yaş grubundaki çalışanlar ile 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), diğer yaş gruplarının işten ayrılma niyeti algıları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının, 26-33 yaş grubundaki çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 40

Memuriyet statüsünden memnuniyet bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkeni Bonferroni testi bulguları

(I) Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	(J) Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Error	*P.*
0-3	4-7	-,12941	,25406	1,000
	8-11	-,45714	,23722	,551
	12-15	-,33529	,22376	1,000
	16 ve üzeri	-,86271	,21480	**,001**
4-7	0-3	,12941	,25406	1,000
	8-11	-,32773	,28039	1,000
	12-15	-,20588	,26909	1,000
	16 ve üzeri	-,73330	,26169	,055
8-11	0-3	,45714	,23722	,551
	4-7	,32773	,28039	1,000
	12-15	,12185	,25325	1,000
	16 ve üzeri	-,40557	,24537	,996
12-15	0-3	,33529	,22376	1,000
	4-7	,20588	,26909	1,000
	8-11	-,12185	,25325	1,000
	16 ve üzeri	-,52742	,23238	,241
16 ve üzeri	0-3	,86271	,21480	**,001**
	4-7	,73330	,26169	,055
	8-11	,40557	,24537	,996
	12-15	,52742	,23238	,241

Memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanlar ile 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 16 ve üzeri yıldır çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 41

Memuriyet statüsünden memnuniyet kurumdaki unvan değişkeni Bonferroni testi bulguları

(I)Kurumdaki Unvan	(J) Kurumdaki Ünvan	Ortalamalar Farkı (I-J)	Std. Error	*P.*
İdare Memuru	Öğretmen	,33333	,93913	,723
	Psikolog	,16667	,86946	,848
	Büro Memuru	,58333	,76130	,444
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	1,18847	,71487	,098
	Sağlık Memuru	,77778	,81974	,344
Öğretmen	İdare Memuru	-,33333	,93913	,723
	Psikolog	-,16667	,79371	,834
	Büro Memuru	,25000	,67348	,711
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	,85514	,62052	,169
	Sağlık Memuru	,44444	,73890	,548
Psikolog	İdare Memuru	-,16667	,86946	,848
	Öğretmen	,16667	,79371	,834
	Büro Memuru	,41667	,57235	,467
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	1,02181	,50897	**,046**
	Sağlık Memuru	,61111	,64806	,347
Büro Memuru	İdare Memuru	-,58333	,76130	,444
	Öğretmen	-,25000	,67348	,711
	Psikolog	-,41667	,57235	,467
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	,60514	,28751	**,036**
	Sağlık Memuru	,19444	,49355	,694
İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	İdare Memuru	-1,18847	,71487	,098
	Öğretmen	-,85514	,62052	,169
	Psikolog	-1,02181	,50897	**,046**
	Büro Memuru	-,60514	,28751	**,036**
	Sağlık Memuru	-,41070	,41840	,327
Sağlık Memuru	İdare Memuru	-,77778	,81974	,344
	Öğretmen	-,44444	,73890	,548
	Psikolog	-,61111	,64806	,347
	Büro Memuru	-,19444	,49355	,694
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	,41070	,41840	,327

"İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru" ünvanındaki çalışanlar ile ‘’Psikolog’’ ve ‘’Büro Memuru’’ ünvanında çalışmakta olan çalışanlar arasında memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), kurumdaki unvan değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Veriler detaylı olarak incelendiğinde; ‘’Psikolog’’ ve ‘’Büro Memuru’’ ünvanında çalışmakta olan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının ‘’İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru’’ ünvanındaki çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 42

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler

İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi		**Hiç Katılmıyorum**		**Katılmıyorum**		**Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum**		**Katılıyorum**		**Tamamen Katılıyorum**		**Ortalama**	**Standart Sapma**
		F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**		
23	İşim harikadır.	35	13,7	46	18	98	38,3	57	22,3	20	7,8	2,92	1,12
24	İşim tatminkârdır.	3	13,3	47	18,4	86	33,6	74	28,9	15	5,9	2,95	1,11
25	İşim sıkıcıdır.	47	18,4	64	25	89	34,8	41	16	15	5,9	2,66	1,12
26	İşim yaratıcıdır.	45	17,6	69	27	88	34,4	43	16,8	11	4,3	2,63	1,08
27	İşim iddialıdır.	41	16	65	25,4	81	31,6	52	20,3	17	6,6	2,76	1,14
28	İşim başarı hissi verir.	42	16,4	47	18,4	88	34,4	63	24,6	16	6,3	2,85	1,14
29	İşim zevk kaynağıdır.	60	23,4	61	23,8	82	32	47	18,4	6	2,3	2,52	1,10
30	İşim durgundur.	12	4,7	27	10,5	73	28,5	85	33,2	59	23	3,59	1,09
31	İşim ilginçtir.	18	7	45	17,6	74	28,9	82	32	37	14,5	3,29	1,12
32	Birlikte çalıştığım insanlar sıkıcıdır.	55	21,5	80	31,3	82	32	27	10,5	12	4,7	2,45	1,08
33	Birlikte çalıştığım insanlar yavaştır.	38	14,8	75	29,3	88	34,4	42	16,4	13	5,1	2,67	1,07
34	Birlikte çalıştığım insanlar sadıktır.	13	5,1	25	9,8	92	35,9	82	32	44	17,2	3,46	1,04

Tablo 42'nin devamı													
35	Birlikte çalıştığım insanlar sorumluluk sahibidir.	11	,3	21	8,2	89	34,8	98	38,3	37	14,5	3,50	0,98
36	Birlikte çalıştığım insanlar zaman kaybıdır.	61	23,8	95	37,1	67	26,6	21	8,2	12	4,7	2,32	1,07
37	Birlikte çalıştığım insanlar tembeldir.	50	19,5	92	35,9	76	29,7	26	10,2	12	4,7	2,44	1,06
38	Birlikte çalıştığım insanlar sevimsizdir.	60	23,4	90	35,2	69	27	27	10,5	10	3,9	2,36	1,07
39	Birlikte çalıştığım insanlar zekidir.	8	3,1	21	8,2	97	37,9	93	36,3	37	14,5	3,50	0,94
40	Çalıştığım insanlar birlikte iyi çalışılan insanlardır.	3	2,3	13	5,1	77	30,1	118	46,1	42	16,4	3,69	0,88
41	Amirim memnun edilmesi zor biridir.	36	14,1	72	28,1	72	28,1	46	18	30	11,7	2,85	1,21
42	Amirim nazik değildir.	45	17,6	82	32	68	26,6	40	15,6	21	8,2	2,64	1,17
43	Amirim iyi işi takdir eden biridir.	18	7	17	6,6	66	25,8	118	46,1	37	14,5	3,54	1,04
44	Amirim ince düşüncelidir.	22	8,6	30	11,7	92	35,9	84	32,8	28	10,9	3,25	1,07
45	Amirim sinir bozucudur.	61	23,8	78	30,5	81	31,6	23	9	13	5,1	2,41	1,09
46	Amirim kötüdür.	76	29,7	83	32,4	65	25,4	23	9	9	3,5	2,24	1,08
47	Amirim işime karışan biridir.	47	18,4	59	23	77	30,1	59	23	14	5,5	2,74	1,16
48	Amirim kafa karıştıran direktifler veren biridir.	57	22,3	79	30,9	61	23,8	44	17,2	15	5,9	2,53	1,18
49	Amirim iyi yöneticidir.	16	6,3	16	6,3	80	31,3	107	41,8	37	14,5	3,51	1,02
50	Kurumda yeterli iş güvencesi vardır.	26	10,2	36	14,1	75	29,3	102	39,8	17	6,6	3,18	1,08
51	Kurumda bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edicidir.	36	14,1	66	25,8	77	30,1	48	18,8	29	11,3	2,87	1,20
52	Kurumda mükemmel iş güvencesi vardır.	40	15,6	54	21,1	93	36,3	54	21,1	15	5,9	2,80	1,11
53	Kurumda stresli iş güvencesi vardır.	28	10,9	38	14,8	84	32,8	75	29,3	31	12,1	3,16	1,15
54	Kurumda olumlu iş güvencesi vardır.	18	7	48	18,8	108	42,2	70	27,3	12	4,7	3,03	0,96
55	Kurumda kabul edilemeyecek kadar az iş güvencesi vardır.	33	12,9	77	30,1	92	35,9	36	14,1	18	7	2,72	1,07
56	Kurumdaki geleceğimi tahmin etmesi zordur.	29	11,3	59	23	68	26,6	75	29,3	25	9,8	3,03	1,17
57	Kurumdaki geleceğim sabittir.	26	10,2	50	19,5	81	31,6	83	32,4	16	6,3	3,05	1,08

Tablo 42'nin devamı													
58	Kurumdaki geleceğim meçhuldür.	42	16,4	64	25	78	30,5	49	19,1	23	9	2,79	1,19
59	Kurumdaki işim hemen hemen garantilidir.	20	7,8	59	23	95	37,1	64	25	18	7	3,00	1,03
60	Burada devam edebileceğime güvenebilirim.	15	5,9	49	19,1	86	33,6	77	30,1	29	11,3	3,21	1,06
61	Kurumdaki geleceğim belirsizdir.	42	16,4	73	28,5	74	28,9	47	18,4	20	7,8	2,72	1,16

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için en önemli madde, ortalaması 3,69 olan 40. maddedir. "Çalıştığım insanlar birlikte iyi çalışılan insanlardır." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %2,3'ü hiç katılmazken, %5,1'i katılmadığını, %30,1'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %46,1'i bu maddeye katıldığını, %16,4'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %62,5'i çalıştıkları insanların birlikte iyi çalışılan insanlar olduğunu belirtmiştir.

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için bir diğer önemli madde ise ortalaması 3,59 olan 30. maddedir. "İşim durgundur." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %4,7'si hiç katılmazken, %10,5'i katılmadığını, %28,5'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %33,2'si bu maddeye katıldığını, %23'ü ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %56,2'si çalıştıkları işin durgun olduğunu belirtmiştir.

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili maddeler arasında çalışanlar için bir diğer önemli madde ise ortalaması 3,54 olan 43. maddedir. "Amirim iyi işi takdir eden biridir." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %7'si hiç katılmazken, %6,6'sı katılmadığını, %25,8'i ise fikrinin olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan anket katılımcılarının %46,1'i bu maddeye katıldığını, %14,5'i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %60,6'sı amirlerinin iyi işi takdir ettiğini belirtmiştir.

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları madde ortalaması 2,24 olan 46. maddedir. "Amirim kötüdür." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %29,7'si kesinlikle katılmadığını, %32,4'ü katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %25,4'ü fikrinin olmadığını, '%9'u katıldığını, %3,5'i ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %62,1'i amirlerinin kötü olmadığını belirtmiştir.

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları bir diğer madde ortalaması 2,32 olan 36. Maddedir. "Birlikte çalıştığım insanlar zaman kaybıdır." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %23,8'i kesinlikle katılmadığını, %37,1'i katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %26,2'si fikrinin olmadığını, '%8,2'si katıldığını, %4,7'si ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %60,9'u birlikte çalıştıkları insanların zaman kaybı olduklarını düşünmediklerini belirtmiştir.

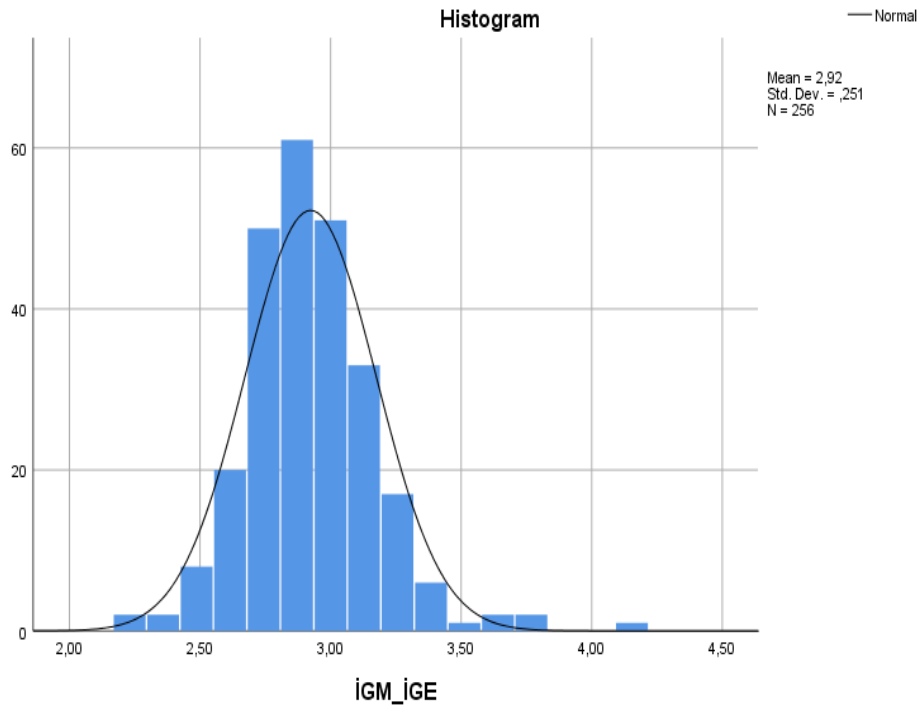
İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği ile ilgili araştırmaya katılan çalışanların en az katıldıkları bir diğer madde ise ortalaması 2,36 olan 38. maddedir. "Birlikte çalıştığım insanlar sevimsizdir." maddesine verilen cevaplara göre, araştırmaya katılan çalışanların %23,4'ü kesinlikle katılmadığını, %35,2'si katılmadığını belirtmiştir. Diğer yandan katılımcıların %27'si fikrinin olmadığını, '%10,5'i katıldığını, %3,9'u ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buradan ortaya çıkan sonuca göre çalışanların %58,6'sı birlikte çalıştıkları insanların sevimsiz olduklarını düşünmediklerini belirtmiştir.

Tablo 43

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği toplam puanı dağılımı

	Min.	**Mak.**	**Ort.**	**Ss**
İşe Adanmışlık	2,23	4,21	2,92	0,25

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğine katılan çalışanların toplam puan ortalamaları 2,23 ile 4,21 arasında değişmekte olup İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğinin genel ortalaması 2,92'dir. Tablodan yola çıkacak olursak araştırmaya katılan çalışanların iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi algılarının düşük olduğu söylenebilir. Toplam puan dağılımı Şekil 13'te grafik olarak gösterilmiştir.



Şekil 13. İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeği toplam puanı dağılımı

Tablo 44

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi T testi bulguları: medeni durum, memuriyet statüsü

		İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Toplam Puanı			Test Değeri	*P*
		N	**Ort**	**Ss**		
Medeni Durum	**Evli**	188	2,91	0,26	0,728	0,634
	Bekar	68	2,93	0,21		
Memuriyet Statüsü	**Kadrolu**	143	2,92	0,27	2,219	0,674
	Sözleşmeli	113	2,91	0,22		

Tablo 44'e göre araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına ve memuriyet statülerine göre iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi algılarında anlamlı bir farklılık yoktur(p>0,05).

Tablo 45

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi Anova testi bulguları: çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki unvan

	İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Toplam Puanı	Test Değeri				
		N	Ort	Ss	*F*	*P*
Çocuk Sayısı	**Yok**	98	2,9165	,22745	0,221	0,882
	1	71	2,9303	,25388		
	2	76	2,9332	,26393		
	3 ve daha fazla	11	2,8741	,34903		
Mezuniyet Düzeyi	**İlkokul-Ortaokul**	0	0	0	0,727	0,537
	Lise	48	2,9215	,26316		
	Ön Lisans	73	2,9449	,26001		
	Lisans	127	2,9190	,24350		
	Lisansüstü	8	2,8109	,20140		
Yaş	**18-25**	9	2,9174	,15638	0,543	0,704
	26-33	93	2,9082	,21203		
	34-41	80	2,9471	,25990		
	42-49	43	2,8921	,30429		
	50 ve üzeri	31	2,9537	,27809		
Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süresi	**0-3**	70	2,9260	,21856	0,64	0,992
	4-7	34	2,9125	,25005		
	8-11	42	2,9377	,22160		
	12-15	51	2,9155	,26943		
	16 ve üzeri	59	2,9235	,29349		
Kurumdaki Unvan	**Müdür**	0	0	0	0,879	0,496
	İdare Memuru	3	2,9316	,10675		
	Öğretmen	4	2,8782	,15719		
	Psikolog	6	2,7650	,12812		
	Büro Memuru	20	2,9628	,22592		
	İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru	214	2,9289	,25697		
	Sağlık Memuru	9	2,8291	,10675		

Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında iş

güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$)

6.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları

İşe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksiyle sosyo-demografik özellikler arasındaki korelasyon analizleri ve aralarında eğer bir ilişki varsa bu başlık altında araştırılacaktır.

Çalışmadaki ölçeklerde bulunan veriler incelendiğinde varyansların dağılımının normal olduğu ve verilerin korelasyon analizine uygun olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi; iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek maksadıyla ya da bir değişkenin iki veya ikiden fazla değişken arasındaki ilişkiyi test ederek eğer değişkenler arasında bir ilişki var ise ilişkinin derecesini ölçmek maksadıyla uyugulanan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon analizi korelasyon katsayısına bakmak suretiyle değişkenler arasında ilişkinin var olup olmadığını ifade eder. Korelasyon katsayısı "-1 ile +1" aralığında değer alır ve "r" harfi ile ifade edilir. Eğer korelasyon katsayısı sıfırsa, analiz edilen değişkenler arasında bir ilişki olmadığını ifade edilebilir.

Korelasyon katsayısı negatifse, ilişki yönü negatiftir. Bu durumda değerlerden birinin artmasının diğer değeri düşürdüğü ifade edilebilir. Korelasyon katsayısı pozitifse, ilişki yönü pozitiftir. Bu durumda değerlerden birinin artmasının diğer değeri de arttırdığı ifade edilebilir. Ancak değişkenler arasındaki bu ilişki sebep sonuç ilişkisini göstermez.

Korelasyon katsayısının; 0,00-0,25 aralığında olması değişkenler arasındaki ilişkinin çok zayıf oluşunu; 0,26-0,49 aralığında olması değişkenler arasındaki ilişkinin zayıf oluşunu; 0,50- 0,69 aralığında olması değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde oluşunu; 0,70-0,89 aralığında olması değişkenler arasındaki ilişkinin güçlü oluşunu, 0,90-1,00 aralığında ise değişkenler arasındaki ilişkinin çok güçlü oluşunu ifade eder(Ayduğ, 2022: 187).

İşe Adanmışlık, İşten Ayrılma Niyeti, Memuriyet Statüsünden Memnuniyet, İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Korelasyon Analizi Bulguları

İşe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti, iş güvencesi endeksi arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek için bu bölümde, Pearson Korelasyon Tekniği kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ilişin sonuçlar Tablo 46'da gösterilmiştir.

Tablo 46

Korelasyon matrisi

Değişkenler	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**1**	**2**	**3**	**4**
1. İşe Adanmışlık	3,760	,588	1			
2. İşten Ayrılma Niyeti	2,384	1,159	**-,274****	1		
3. Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	3,300	1,207	**,395****	**-,369****	1	
4. İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi	3,217	,581	**,495****	**-,543****	**,447****	1

**. korelasyon p<0,01 seviyesinde anlamlı(çift yönlü)

Tablo 46'da işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi korelasyon analizi bulguları görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:-0,274; p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu analiz sonucu göz önünde bulundurularak işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden dolayı "Hipotez 1: İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kabul edilen

hipotezde bu ilişkinin yönü negatiftir. Buna bağlı olarak hipotez 1'in tamamen kabul edildiği söylenebilmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işe adanmışlık ve memuriyet statüsünden memnuniyet arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:0,395; p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu analiz sonucu göz önünde bulundurularak işe adanmışlık ve memuriyet statüsünden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden dolayı "Hipotez 2: İşe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezde bu ilişkinin yönü pozitiftir. Buna bağlı olarak hipotez 2'nin tamamen kabul edildiği söylenebilmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:-0,369 p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu analiz sonucu göz önünde bulundurularak işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden dolayı "Hipotez 3: İşten ayrılma niyetinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezde bu ilişkinin yönü negatiftir. Buna bağlı olarak hipotez 3'ün tamamen kabul edildiği söylenebilmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:0,447 p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu analiz sonucu göz önünde bulundurularak iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğinden dolayı "Hipotez 4: İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezde bu ilişkinin yönü pozitiftir. Buna bağlı olarak hipotez 4'ün tamamen kabul edildiği söylenebilmektedir.

Tablo 47

İşe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet korelasyon matrisi

Değişkenler	1	2
1. İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti	1	
2. Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	**-0,150****	1

** korelasyon p<0,01 seviyesinde anlamlı(çift yönlü)

Yapılan Pearson-Partial kısmi korelasyon analizine göre memuriyet statüsünden memnuniyet ile işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf düzeyde (r:-0,150; p:0,016; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sebeple "H5: Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Kabul edilen hipotezde bu ilişkinin yönü negatiftir. Buna bağlı olarak hipotez 5'in tamamen kabul edildiği söylenebilmektedir.

Ayrıca alt boyutların birbirleriyle arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analize ilişin sonuçlar Tablo 48'de gösterilmiştir.

Tablo 48

Alt boyutlar korelasyon matrisi

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. İA-FB	4,18	,591	1									
2. İA -DB	3,39	,875	**,421****	1								
3. İA -BB	3,69	,664	**,643****	**,530****	1							
4. İAN	2,38	1,15	-,081	**-,414****	-,109	1						
5. MSM	3,30	1,20	**,200****	**,468****	**,253****	**-,369****	1					
6. İGM-İMB	2,88	**,**698	**,161****	**,729****	**,348****	**-,360****	**,474****	1				
7. İGM-BÇİMB	3,56	,723	**,274****	**,434****	**,279****	**-,408****	**,260****	**,389****	1			
8. İGM-AMB	3,44	,844	**,222****	**,339****	**,325****	**-,366****	**,259****	**,321**	**,555****	1		
9. İGE-İGB	3,06	,768	-,015	**,298****	,047	**-,408****	**,333****	**,389****	**,462****	**,414****	**1**	
10. İGE-KGB	3,12	,780	,005	**,311****	-,006	**-,507****	**,380****	**,385**	**,354****	**,390****	**,618****	1

** Korelasyon p<0,01 seviyesinde anlamlı(Çift Yönlü)

(1. İA-FB: İşe Adanmışlık Fiziksel Boyut; 2. İA-DB: İşe Adanmışlık Duygusal Boyut; 3. İA-BB: İşe Adanmışlık Bilişsel Boyut; 4. İAN: İşten Ayrılma Niyeti; 5. MSM: Memuriyet Statüsünden Memnuniyet; 6. İGM-İMB: İş Güvencesi Memnuniyeti İşten Memnuniyet Boyutu; 7. İGM-BÇİMB: İş Güvencesi Memnuniyeti Birlikte Çalışılan İnsanlardan Memnuniyet Boyutu; 8. İGM-AMB: İş Güvencesi Memnuniyeti Amirden Memnuniyet Boyutu; 9. İGE-İGB: İş Güvencesi Endeksi İş Güvencesi Boyutu; 10. İGE-KGB: İş Güvencesi Endeksi Kurumdaki Gelecek Boyutu).

Tablo incelendiğinde işe adanmışlığın alt boyutlarının hepsinin birbiriyle anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu ve iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin de aynı şekilde alt boyutlarının hepsinin birbiriyle anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu görülmüştür.

Pearson korelasyon analizine göre işe adanmışlığın duygusal boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında -0,414 değerinde (r:-0,414; p:0,001; p<0,05) zayıf ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş; işe adanmışlığın fiziksel ve bilişsel boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca işe adanmışlığın alt boyutlarından fiziksel adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet ile 0,200 değerinde (r: 0,200; p:0,001; p<0,05) çok zayıf ve pozitif yönlü; duygusal adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet ile 0,468 (r: 0,468; p:0,001; p<0,05) değerinde zayıf ve pozitif yönlü; bilişsel adanmışlığın ise memuriyet statüsünden memnuniyet ile 0,253 değerinde (r: 0,253; p:0,001; p<0,05) zayıf ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür(r:-0,274; p:0,001; p<0,05).

Tablonun devamında işe adanmışlığın alt boyutlarından fiziksel adanmışlığın iş güvencesi memnuniyeti işten memnuniyet boyutu ile 0,161 değerinde (r: 0,161; p:0,001; p<0,05) çok zayıf ve pozitif yönlü, duygusal adanmışlığın iş güvencesi memnuniyeti işten memnuniyet boyutu ile 0,729 (r: 0,729; p:0,001; p<0,05) değerinde güçlü ve pozitif yönlü; bilişsel adanmışlığın ise iş güvencesi memnuniyeti işten memnuniyet boyutu ile 0,348 değerinde (r: 0,348; p:0,001; p<0,05) zayıf ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür.

Tablo incelenmeye devam edildiğinde işe adanmışlığın alt boyutlarından fiziksel adanmışlığın iş güvencesi memnuniyeti birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet boyutu ile 0,274 değerinde(r: 0,274; p:0,001; p<0,05) çok zayıf ve pozitif, duygusal adanmışlığın iş güvencesi memnuniyeti birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet boyutu ile 0,434 değerinde (r: 0,434; p:0,001; p<0,05) zayıf ve pozitif, bilişsel adanmışlığın iş güvencesi memnuniyeti birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet boyutu ile 0,279 değerinde (r: 0,279; p:0,001; p<0,05) zayıf ve pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür.

İşe adanmışlık fiziksel adanmışlık boyutu ile iş güvencesi memnuniyeti amirden memnuniyet boyutu arasında 0,222 değerinde çok zayıf ve pozitif, duygusal adanmışlık boyutu ile iş güvencesi memnuniyeti amirden memnuniyet boyutu arasında 0,339 değerinde zayıf ve pozitif, bilişsel adanmışlık boyutu ile iş güvencesi memnuniyeti amirden memnuniyet boyutu arasında 0,325 değerinde zayıf ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

İşe adanmışlık duygusal adanmışlık boyutu ile iş güvencesi endeksi iş güvencesi boyutu arasında 0,298 değerinde zayıf ve pozitif ilişki vardır. İşe adanmışlığın fiziksel adanmışlık boyutu ve bilişsel adanmışlık boyutu ile iş güvencesi endeksi iş güvencesi boyutu arasında anlamlı ilişki yoktur.

İşe adanmışlık duygusal adanmışlık boyutu ile iş güvencesi endeksi kurumdaki gelecek boyutu arasında 0,311 değerinde zayıf ve pozitif ilişki vardır. İşe adanmışlığın fiziksel adanmışlık boyutu ve bilişsel adanmışlık boyutu ile kurumdaki gelecek boyutu arasında anlamlı ilişki yoktur.

İşten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında -0,369 değerinde zayıf ve negatif, iş güvencesi memnuniyeti-işten memnuniyet boyutu arasında -0,360 değerinde zayıf ve negatif, iş güvencesi memnuniyeti-birlikte çalışılan insanlardan memnuniyet boyutu arasında -0,408 değerinde zayıf ve negatif, iş güvencesi memnuniyeti-amirden memnuniyet boyutu arasında -0,366 değerinde zayıf ve negatif, iş güvencesi endeksi-iş güvencesi boyutu arasında -0,408 değerinde zayıf ve negatif, iş güvencesi endeksi-kurumdaki gelecek boyutu arasında -0,507 değerinde orta düzeyde ve negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Memuriyet Statüsünden Memnuniyetin işe adanmışlığın alt boyutlarıyla sırasıyla (fiziksel, duygusal, bilişsel) 0,200; 0,468; 0,253 değerinde pozitif yönlü; işten ayrılma niyetiyle -0,369 değerinde negatif yönlü; iş güvencesi memnuniyeti iş güvencesi endeksi alt boyutlarıyla sırasıyla 0,474; 0,260; 0,259; 0,333; 0,380 değerinde pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür.

İşe Adanmışlık, İşten Ayrılma Niyeti, Memuriyet Statüsünden Memnuniyet, İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksi Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi; aralarında ilişkiye sahip olan değişkenlerden değişkenin bağımlı değişkeni etkileyip etkilemediğini gösterdiğinden işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsünden memnuniyet, iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi sonuçlarının birbirleri üzerinde etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 49

İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H1)

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**B**	**Std Hata**	**(ß)**	**t**	**P**	**R**	**R^2**	**F**	***p***
İşe Adanmışlık	İşten Ayrılma Niyeti	-,540	,119	-,274	4,539	,00	,274	,075	20,60	,00

Tablo 49'da yer alan regresyon analizi sonuçlarında, H1'in F değerinin (20,603) p=0,000 düzeyinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiş; R^2 değerine bakıldığında işe adanmışlığın, işten ayrılma niyeti değerlerini %7,5 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır. İşe adanmışlığın, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R=0,274; t=4,539; p=0,000<0,05). Buna göre H1 desteklenmiştir.

Tablo 50

İşe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H2)

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**B**	**Std Hata**	**(ß)**	**t**	**P**	**R**	**R^2**	**F**	***p***
İşe Adanmışlık	Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	,810	,118	,395	6,844	,00	,395	,156	46,83	,00

Tablo 50'de yer alan regresyon analizi sonuçlarında, H2'nin F değerinin (46,83) p=0,000 düzeyinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiş;. R^2 değerine bakıldığında işe adanmışlığın, memuriyet statüsünden memnuniyet değerlerini %15,6 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır. İşe adanmışlığın, memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R=0,395; t=6,844; p=0,000<0,05). Buna göre H2 desteklenmiştir.

Tablo 51

İşten ayrılma niyetinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H3)

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**B**	**Std Hata**	**(ß)**	**t**	**P**	**R**	**R^2**	**F**	***P***
İşten Ayrılma Niyeti	Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	-,355	,056	-,369	-6,337	,00	,369	,137	40,15	,00

Tablo 51'de yer alan regresyon analizi sonuçlarında, H3'ün F değerinin (40,15) p=0,000 düzeyinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. R2 değerine bakıldığında işten ayrılma niyetinin, memuriyet statüsünden memnuniyet değerlerini %13,7 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin, memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R=0,369; t=6,337; p=0,000<0,05). Buna göre H3 desteklenmiştir.

Tablo 52

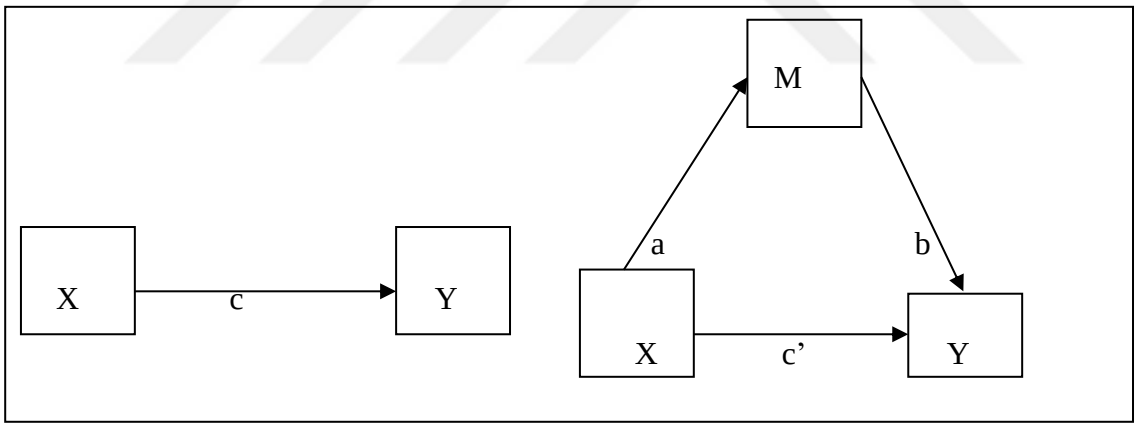
İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları (H4)

Bağımsız Değişken	**Bağımlı Değişken**	**B**	**Std Hata**	**(ß)**	**t**	**P**	**R**	**R^2**	**F**	***P***
İş Güvencesi Memnuniyeti Ve İş Güvencesi Endeksi	Memuriyet Statüsünden Memnuniyet	,928	,117	,447	7,957	,00	,447	,200	63,312	,00

Tablo 52'de yer alan regresyon analizi sonuçlarında, H4'ün F değerinin (63,31) p=0,000 düzeyinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. R2 değerine bakıldığında iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin, memuriyet statüsünden memnuniyet değerlerini %20,00 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır. İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin, memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (R=0,447; t=7,957; p=0,000<0,05). Buna göre H4 desteklenmiştir.

“H5: ‘’Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek maksadıyla SPSS için Process Makro 4.2. (Model 4) aracı (Hayes, 2018) kullanılmış; oluşturulan model çerçevesinde (Şekil 15) değişkenler arasındaki ilişkiler ve aracılığı belirleyen analizler yapılmıştır. Modelden elde edilmiş sonuçlar, standartlaştırılmış yol tahmini (β) puanları ve açıklanan varyans (R^2) değerleri kullanılarak yorumlanmıştır. Bootstrap yönteminde, 5.000 tekrarlama örneği kullanarak dolaylı etkiler için %95 anlamlılık düzeyinde sapma düzeltmeli güven aralıkları oluşturulmuştur. Dolaylı etki için, güven aralığı sıfırın üstünde veya altında ise, bu, aracılık etkisinin anlamlı olduğunu desteklemektedir (Durak; 2021: 1181).

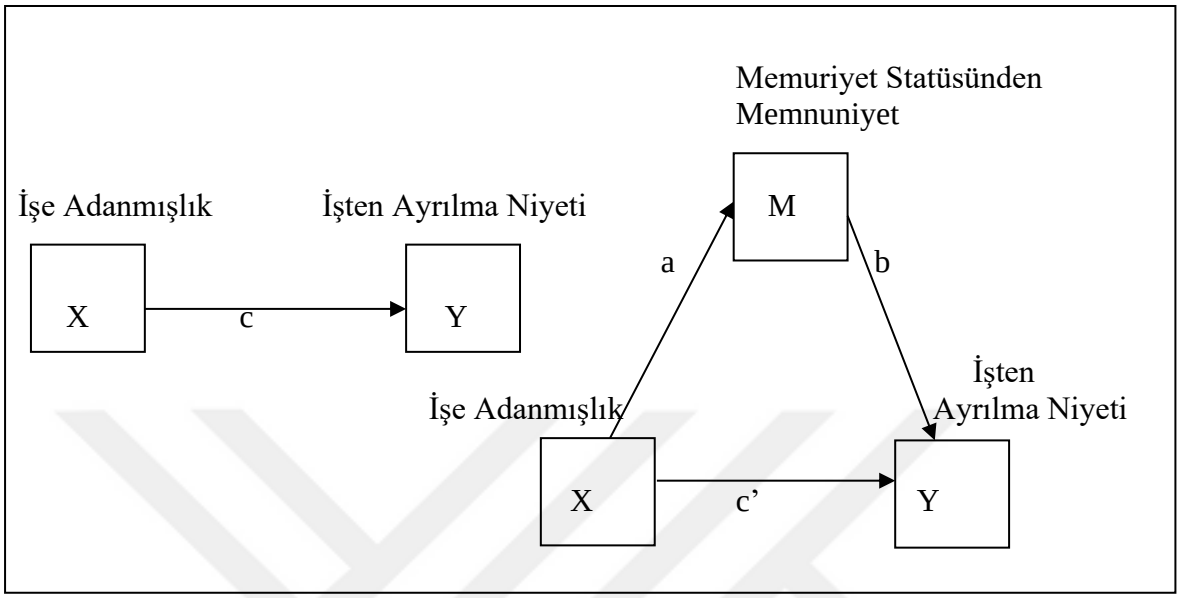
Aracılık hipotezleri, bir bağımsız değişkenin (X), bir veya daha fazla olası etkileşen değişken ya da aracı değişkenle (M) bağımlı değişkeni (Y) nasıl etkilediğini veya hangi yönden etkilediğini ortaya koymaktadır. Aracılık modellerinde, bir aracı değişkenin yer aldığı modeller tekli (basit) aracı model (simple/single mediation model) olarak tanımlanmaktadır(Özdil, 2017: 13). Şekil 14’te tekli aracılık modeli yer almaktadır.



Şekil 14. Tekli aracılık modeli

Şekil 15’te X bağımsız değişkeni ile Y bağımlı değişkeni arasında nedensel bir ilişki tanımlanmış ve X’in Y üzerindeki toplam etkisi c katsayısı ile gösterilmiştir. Şekil 15’teki, a katsayısı, X değişkeninin aracı değişken olan M üzerindeki etkisini; b katsayısı, X’in kısmi etkisi dışında M’nin Y üzerindeki etkisini; c’ katsayısı ise, X’in Y üzerindeki aracı değişkenin kontrolündeki etkisini göstermektedir (Özdil, 2017:14).

Aşağıda gösterilmiş olan Şekil 16'da ''Hipotez 5: Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde anlamlı etkisi vardır." hipotezini test etmek maksadıyla oluşturulan model yer almaktadır.



Şekil 15. Hipotez 5 modeli

Öncelikle işe adanmışlığın (X) aracı değişken olan memuriyet statüsünden memnuniyete (M) etkisi test edilmiş; buna göre, işe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyeti anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür (β= .395, %95 CI [.577, .1.043], t= 6.844, p <0,05).

İkinci aşamada aracı değişken olan memuriyet statüsünden memnuniyet (M) ile işe adanmışlık (X) değişkeninin, sonuç değişkeni olan işten ayrılma niyeti (Y) üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre memuriyet statüsünden memnuniyetin, işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (β= -.310, %95 CI [-.416, -.178], t= -4.925, p <0,05).

Aracı değişkenin (memuriyet statüsünden memnuniyet) olmadığı bir modeli dikkate alan üçüncü aşama ise işe adanmışlığın (X), işten ayrılma niyeti (Y) üzerindeki etkisini ya da diğer bir ifadeyle toplam etkiyi göstermek üzerine yapılmıştır. Buna göre, memuriyet statüsünden memnuniyetin olmadığı durumda işe adanmışlığın, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır(β= -.274, %95 CI [-.774, -.306], t= -.539, p<0,05).

Son olarak dördüncü aşamada işe adanmışlık (X) ile işten ayrılma niyeti (Y) ilişkisinde, memuriyet statüsünün (M) aracı rolünün tespit edilmesi için dolaylı etki değerine bakılmıştır. Bulgular memuriyet statüsünün aracı rolünün olduğunu göstermektedir (β= -0,241, 95% CI = [-,375, -,126]). Buna göre işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin olumsuz yönde anlamlı olduğu; dolayısıyla da memuriyet statüsünden memnuniyetin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın son hipotezi (H5) ‘’Hipotez 5: Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi anlamlı etkisi vardır.” desteklenmiştir. Kabul edilen hipotezde bu ilişkinin yönü negatiftir.

Tablo 53

İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, memuriyet statüsünün aracı rolüne yönelik “Process Macro” analizi sonuçları (H5)

Hipotez	**Regresyon Yolu**	**Etki Değeri**	**SH**	**LLCI**	**ULCI**
H5	İA→ MSM→İAN	-0,241	,063	-,375	-,126

İA: İşe adanmışlık, MSM: Memuriyet Statüsünden Memnuniyet, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, memuriyet statüsünün aracı rolünün tespit edilmesi için dolaylı etki değerine bakılmıştır. Bulgular memuriyet statüsünden memnuniyetin aracı rolünün olduğunu göstermektedir.

6.5.5. Hipotez Sonuçları

Araştırmanın hipotezleri ve elde edilen sonuçlar Tablo 53’te gösterilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda araştırma hipotezlerinden olan hipotez 1, hipotez 2, hipotez 3, hipotez 4, hipotez 5 kabul edilmiştir.

Tablo 54

Hipotez sonuçları

Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1: İşe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul Edildi**
Hipotez 2: İşe adanmışlığın memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul Edildi**
Hipotez 3: İşten ayrılma niyetinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul Edildi**
Hipotez 4: İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin memuriyet statüsünden memnuniyet üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul Edildi**
Hipotez 5: Memuriyet statüsünden memnuniyetin, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul Edildi**

YEDİNCİ BÖLÜM
SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Araştırma sadece kamu sektöründe çalışmakta olan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı sonuçlar kamu sektörünü kapsamaktadır. Zaman ve maliyet açısından araştırmayı olanaklı hale getirmek için evren olarak Çanakkale ili geneli değil, Çanakkale ilinde yer alan Adalet Bakanlığına bağlı üç kamu kurumu seçilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenlerin, ifadelerinin bulunduğu 400 anket formu dağıtılmış, toplam 264 anket formu araştırmaya dahil edilmiş; analiz safhasında 8 anket formunun dikkatsizce gelişigüzel işaretlendiği anlaşıldığından toplam 256 anket formu ile analize devam edilmiştir. Araştırmada 256 katılımcının verileri yer almaktadır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık ölçeğinin genel ortalaması 3,71'dir. Araştırmaya katılan çalışanların işe adanmışlık algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre işe adanmışlık algılarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Ancak memuriyet statüsüne göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Kadrolu çalışanların işe adanmışlık algıları (Ort=3,79) sözleşmeli çalışanlardan (Ort=3,60) daha olumludur. Kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre işe adanmışlık düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında işe adanmışlıkla alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

İşe adanmışlık uluslararası yazında "job-work-employee-organizational engagement" şeklinde ifade edilmektedir (Tecimen 2020: 27). Halihazırdaki çalışmaya konu olan işe adanmışlık kavramının tam olarak Türkçe karşılığı henüz yoktur. İşe adanmışlığı Ardıç ve Polatçı (2009) işle bütünleşme, Turgut (2011) çalışmaya tutkunluk, Bal (2008) işe gönülden adanma, Öner (2008) işe kapılma, Güneşer (2007) işe angaje olma, Dalaya (2007)

işe cezbolma ifade etmiştir.(Satır, 2019: 17). İşe adanmışlığın tükenmişlik (burnout) araştırmalarından ortaya çıktığı görülmüş; bu kavramın tükenmişlik durumu ile iş gören mutluluğuna varan geniş bir alanı kapsayacak bir terim olduğu değerlendirilmektedir (Karataş, 2019: 4). İşe adanmışlık kavramını literatüre sokan William Kahn'dır. Kahn adanmış iş görenleri, çalışma rolleriyle, duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tam anlamıyla bağlantılı olan işgörenler olarak ifade etmiş ve adanan işgörenlerin kendi isteğiyle daha fazla çalışıp daha çok gayret ettiklerini ifade etmiştir (Durgut, 2020: 44). Alanyazında işe adanmışlık ile ilgili yapılan taramada modellerin ilkinin William Kahn'ın (1990) modeli olduğu; ardından Maslach'ın (2001) işe adanmışlık modeli sonrasında Schaufeli ve arkadaşlarının (2008) işe adanmışlık modeli ve son olarak Macey ve Schneider (2008)'in işe adanmışlık modelinin olduğu görülmektedir. Bu modellerin yanı sıra ''İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli'' ve Wildermuth'un ''Bütünleşik İşe Adanmışlık Modeli'' adanmışlık ile ilgili literatürde sıklıkla kullanılmaktadır.

Yıluzar (2016)'ın kişi örgüt uyumuyla işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmış ve kişi örgüt uyumuyla işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucunu bulmuş; Kartal (2017) işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi maksadıyla bir araştırma gerçekleştirmiş, sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin performanslarına olumlu yönde ve anlamlı etkisi olduğu sonucunu bulmuş; Denizli (2018) insan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların işe adanmışlıklarına etkisinde örgüte bağlılığın rolünü araştırmış, insan kaynakları geliştirme ikliminin işe adanmışlık üzerinde etkisinin olduğu, örgüte bağlılığın kısmi aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşmış; Öztürk (2018) otantik liderlik tarzı ve çalışanların işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı değişken rolünü saptamaya yönelik bir araştırma gerçekleştirmiş, otantik liderliğin işe adanmışlık ile pozitif psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkisi olduğunu, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ayrıca otantik liderliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmış; Satır (2019) tükenmişlik sendromu ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiş, tükenmişlik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmış; Özyurt (2021) kariyer tatmini, işe adanmışlık ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi araştırmasında; banka çalışanlarının işe adanmışlık

düzeyleri ve kariyer tatmin seviyelerinin, iş performansı algılarına göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalaması 2,40'tır. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun işten ayrılma niyetine sahip olmadığı söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyeti algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Bekar çalışanların işten ayrılma niyeti algıları (Ort=2,74) evli çalışanlardan (Ort=2,28) daha yüksek olduğundan bekar çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdikleri söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statüsüne göre de anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Sözleşmeli çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları (Ort=2,58) kadrolu çalışanlardan (Ort=2,26) daha yüksek olduğundan sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlara göre daha yüksek oranda işten ayrılma niyeti gösterdikleri söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların mezuniyet düzeyi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında işten ayrılma niyeti ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Ancak çalışanların çocuk sayısı, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan inceleme sonucu işten ayrılma niyeti algılarında çocuğu olmayan çalışanlar ile iki çocuğu olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), çocuk sayısı değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; çocuğu olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, iki çocuk sahibi çalışanların işten ayrılma niyeti algılarına göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılma niyeti algılarında 18-25 yaş grubundakiler ve 26- 33 yaş grubundaki çalışanlar ile 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), diğer yaş gruplarının işten ayrılma niyeti algıları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 18-25 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu ve 26-33 yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İşten ayrılma niyeti algılarında 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanlar ile 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), bakanlıktaki

toplam çalışma süresi değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanların işten ayrılma niyeti algılarının, 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanlar işten ayrılma niyeti algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

İşten veya örgütten ayrılma niyeti çoğu çalışmada mesleki bağlılığın temel ardılı olarak değerlendirilmektedir. Yapılan alanyazın incelemesinde işten ayrılma niyeti işgörenlerin geri çekilme davranışı olarak ifade edilmekte ve işten ayrılma niyeti kavramını Marsh ve Mannarı (1977), Martin (1979), Mobley (1982), Moore (2000) ‘’işgörenin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi’’ şeklinde tanımlamaktadır. Price ve Muller (1981) işten ayrılma niyeti kavramını “işgörenin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” şeklinde tanımlamaktadır (Tak ve Çiftçioğlu 2009: 158). Bluedorn (1982) 'un yaptığı çalışmada işten ayrılma niyetiyle fiili ayrılma davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu vurgulamakta; fiili olarak işten ayrılma davranışının en güçlü erken belirtisinin işten ayrılma niyeti olduğu belirtilmektedir. Bundan dolayı biri artarken diğerinin de arttığı, biri azalırken diğerinin de azaldığı ifade edilebilir (Kaymaz vd., 2014: 44). Yapılan literatür incelemesinde işgörenin işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörlerin genellikle; işgörenin yaşı, bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sayısı, işgörenin cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, işte geçirmiş olduğu görev süresi olduğu (Cotton ve Tuttle 1986, Lewis 1991, Cho ve Song 2017, Moynihan ve Landuyt 2008) görülmüştür. Alanyazında işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler çoğunlukla çalışılan iş özellikleri, çalışılan işletmenin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışma ortamı olarak incelenmektedir (Baş 2020, Şimşek vd., 2005, Anaç 2021). İşgörenlerin işten ayrılma niyetini etkilemekte olan çevresel faktörlerde ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, otomasyon, başka mesleklerin çalışılan işe kıyasla ön plana geçmesi gibi etmenler büyük rol oynamaktadır (Acar 2017, Varol 2010).

Schaufeli ve Bakker (2004) Hollanda’da yaptığı çalışmada, iş kaynaklarının içsel ve dışsal motivasyon kaynağı işlevi gördüğünden; iş kaynaklarının işgörenin işe adanmışlık seviyesini artırarak işten ayrılma niyeti göstermesi sonuçlarını düşüreceğini sonucuna ulaşmış; Saks (2006), işe veya örgüte adanmışlığı incelediği çalışmasında işe-örgüte adanmışlığın, işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü ilişkisinin olduğunu ifade etmiş; Koyuncu vd. (2006) işe adanmışlığın öncüllerini ve ardıllarını incelemiş işe adanmışlığı

yüksek olan işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin daha fazla olduğu ve bu işgörenlerin diğerlerine kıyasla daha az işten ayrılma niyeti gösterdikleri sonucunu bulmuş; Agarwal ve arkadaşları (2012)'nın yaptığı çalışmada, işe adanmışlıkla işten ayrılma niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi doğrulamış; Özyılmaz ve Süner (2015) işe-örgüte adanmışlığın çalışanların iş doyumu ile örgütsel bağlılık seviyelerini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği; işten ayrılma niyeti göstermelerini ise anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmış; Gökaslan (2018) yaptığı araştırmada; işe adanmışlık, işe gömülmüşlük ve örgütsel bağlılık seviyesindeki artışın çalışanların işten ayrılma niyeti göstermesinde azalışa sebep olduğu sonucunu bulmuş; Dalgıç ve Akgündüz (2019) yaptıkları araştırmada, sosyal değişimin işe adanmışlık seviyesini arttırıp işten ayrılma niyetini azalttığını; ekonomik değişimin işten ayrılma niyetini arttırdığını ve işten ayrılma niyetinin işe adanmışlığı azalttığı sonucunu bulmuştur.

Memuriyet Statüsünden Memnuniyet

Memuriyet statüsünden memnuniyet değişkeninin genel ortalaması 3,25'tir. Araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet duydukları söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık yoktur($p>0,05$). Ancak araştırmaya katılan çalışanların memuriyet statüsüne göre memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Kadrolu çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algıları (Ort=3,45) sözleşmeli çalışanlardan (Ort=3,00) daha yüksek olduğundan kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre daha yüksek oranda memuriyet statüsünden memnun oldukları söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi değişkenleri arasında memuriyet statüsünden memnuniyet ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$). Ancak çalışanların yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında memuriyet statüsünden memnuniyet ile alakalı anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında 26- 33 yaş grubundaki çalışanlar ile 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), diğer yaş gruplarının işten ayrılma niyeti algıları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının, 26-33 yaş grubundaki çalışanların memuriyet statüsünden

memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanlar ile 16 ve üzeri yıldır çalışan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), bakanlıktaki toplam çalışma süresi değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; 16 ve üzeri yıldır çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının 0-3 yıldır çalışmakta olan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. ‘’İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru’’ ünvanındaki çalışanlar ile ‘’Psikolog’’ ve ‘’Büro Memuru’’ ünvanında çalışmakta olan çalışanlar arasında memuriyet statüsünden memnuniyet algılarında anlamlı bir farklılık bulunurken ($p<0,05$), kurumdaki unvan değişkenine göre diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır($p>0,05$). Veriler detaylı olarak incelendiğinde; ‘’Psikolog’’ ve ‘’Büro Memuru’’ ünvanında çalışmakta olan çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarının ‘’İnfaz Koruma Başmemuru-İnfaz Koruma Memuru’’ ünvanındaki çalışanların memuriyet statüsünden memnuniyet algılarından daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca bu araştırma safhasında memuriyet statüsünden memnuniyeti yakından ilgilendiren sözleşmeliye kadro düzenlemesi gelişmesi yaşanmıştır. 19/1/2023 tarihinde kabul edilen ve 26.012023 tarihli 32085 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ‘’Devlet Memurları Kanunu Ve Bazı Kanunlar İle 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ ile kamuda çalışan 458 bin 615 sözleşmeliye kadro verilmiştir. Bu düzenlemeyle 28 Kasım 2022'den önce sözleşmeli olarak göreve başlayanlar, herhangi bir bekleme süresine tabi olmadan, doğrudan bulundukları kurumlarda memur kadrosuna geçmiş; bu kapsamdakilerin, memurluğa geçmelerinin ardından 1 yıl süreyle aynı kadroda çalıştıktan sonra tayin hakkını elde etmiş; 458 bin 615 sözleşmeli personel; görevde yükselme, unvan değişikliği, memuriyet güvencesi ve tayin imkanı gibi haklara sahip olmuştur. İstihdam edilecek sözleşmeli personel bakımından Devlet Memurları Kanunu'nun 4B maddesi 3+1 modeline göre yeniden düzenlenmiş; düzenleme yürürlüğe girdikten sonra kamuya giren sözleşmeli personel, 3 yıl görev yaptıktan sonra memur kadrolarına atanacaktır. Atandıktan sonra da 1 yıl süreyle kurum içi veya kurumlar arası nakil yasağına tabi olacaktır. Mahalli idarelerde görev yapan sözleşmeli personel 3 yılın sonunda kadroya geçeceği için mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel

istihdamı için memurlar gibi KPSS zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca sözleşmeli personel ile memurlarda uygulandığı gibi disiplin ve görevden uzaklaştırmaya ilişkin hükümler getirilerek statüler arasında uyum sağlanmıştır. Personel sözleşmelerinde 3 yıldan sonra kadroya geçme imkanı olmayan belediyelerde diğer kamu personellerinde olduğu gibi yapılan sözleşmeler de 3+1 sistemine dahil edilecektir (''Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'', 2023).

İş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ölçeğinin genel ortalaması 2,92'dir. Araştırmaya katılan çalışanların iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi algılarının düşük olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına ve memuriyet statülerine göre iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi algılarında anlamlı bir farklılık yoktur($p>0,05$). Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı, mezuniyet düzeyi, yaş, bakanlıktaki toplam çalışma süresi, kurumdaki ünvan değişkenleri arasında iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ile alakalı anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0,05$).

Pearce (1998) iş güvencesini; işgörenin çalışmakta olduğu işyeriyle arasındaki gelecekte oluşması muhtemel iş istikrarı durumu olarak ifade etmiş;. Roskies ve Louis-Guerin (1990), Davy, Kinicki, Scheck (1991); Geary (1992); ve Tsui, Pearce, Porter, Tripoli (1997) işgörenlerin işlerinde duymuş oldukları güvencesizlik ya da güven durumunun işletmelerin politikalarıyla uygulamalarının sonuçlarına bağlı bulunduğunu söylemişlerdir. İş güvencesi konusunda yaptığı çalışmalar ile bu alana büyük katkı sağlayan Probst (2002) iş güvencesi kavramını, "*işgörenin işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin algısı*" şeklinde tanımlamış; Şakar ve Şakar (2011) ise herhangi bir sebep olmadan işgörenin sözleşmesinin sona erdirilememesine "iş güvencesi" denildiğini ifade etmiş; Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, "*tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük*" olarak ifade etmişlerdir. İş güvencesinin alanyazında dar ve geniş kapsamda iş güvencesi olarak ikiye ayrılarak incelendiği görülmüştür. ''*Dar Anlamda İş Güvencesi*'', iş sözleşmesinin işverence fesih edilmesinin sınırlandırılması ile iş sözleşmesinde sürekliliğin devam ettirilmesini tanımlar. İş güvencesinde asıl amaç, işgörenin işinin korunmasıdır. Bununla birlikte ''*Geniş Anlamda İş Güvencesi*'', yalnızca iş sözleşmesinin feshedilmesini sınırlayıcı önlemlerden ibaret değildir, fesih gerçekleştiği takdirde ortaya çıkabilecek zararların giderilmesine yönelik önlemleri de kapsar. Akyiğit

(2007)'e göre dar anlamda iş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın keyfi şekilde feshetmesini engeller. Bu iş ilişkisinde sürekliliği sağlar. Köstekli (2009)'e göre geniş anlamda iş güvencesi, iş akdinin geçerli bir sebep olmadan işveren tarafından fesih edilmesine karşı işgörenin koruma altına alınmasıdır. Bu işverenin fesih hakkını sınırlandırır (Alkaya, 2014: 3-4). Hukuki alanda *'iş güvencesi''* yerine; "Çalışanın Feshe Karşı Korunması", "İstihdam Güvencesi" ve "Çalışma Hakkının Korunması", şeklinde ifadeler kullanılmaktadır (Tosun, 2004: 5). İş güvencesi her şeyden önce insan hakkıdır ve 1948 tarihinde duyurulmuş olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer almaktadır.

Yapılan araştırmalarda; iş memnuniyetiyle işgücü devir oranlarının negatif yönde ilişkisi olduğu ve işten ayrılma davranışının belirleyicisinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkmıştır (Rusbult vd. 1988, Erdil ve Keskin 2003, Silverthorne 2004, Bright 2008). Çalışanların işle alakalı memnuniyetlerindeki düşüş, çalıştıkları işyerine ya da örgüte karşı bağlılığını negatif etkilenmesinin ve başka yerde iş aramalarının sebebidir (Günlük vd. 2013: 61). Özel sektörde çalışanların kendilerini kamu sektöründeki çalışanlara kıyasla daha fazla güvencesiz hissettiği, iş güvencesi konusunda kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara kıyasla daha rahat olduğu gözlenmiştir (Poyraz ve Kama 2008: 155). Kreitner ve Kinicki (2001) ve Jaramillo vd. (2005) çalışanların işten memnuniyetleri düşükse; bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını, işe odaklanamadıklarını ve işten ayrılma niyetinin artışıyla örgütsel performansın da negatif etkilendiğini tespit etmişlerdir (Demirhan vd., 2014: 294). İşveren ve çalışanların birbirlerine karşı güven duyarak çalıştıkları işyerinde çalışanlar, haksız bir şekilde işten çıkarılamayacağını düşünecek ve işletmeden ayrılmak istemeyecektir (Çıtır ve Kavi 2010: 234). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)' a göre kendini güvende hissetmeyen işgören çalışmak maksadıyla daha güvenli bir işyeri aramaktadır. İş güvencesi memnuniyetsizliği örgütsel bağ üzerinde olumsuz etkidedir. İş güvencesinin, işten ayrılma niyetini tetiklediği, çalışanda stres oluşturduğunu ve çalışanı olumsuz etkilediği doğrulanmaktadır (Dığın ve Ünşar, 2010: 144).

Hipotezlere ve Aracı Değişkene Yönelik Sonuçlar

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:-0,274; p:0,001; p<0,05) bir

ilişkinin olduğu (R^2= ,075; p<,000); işe adanmışlık ve memuriyet statüsünden memnuniyet arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:0,395; p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu (R^2= ,156; p<,000); işten ayrılma niyeti ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:-0,369; p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu (R^2= ,137; p<,000); iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksi ile memuriyet statüsünden memnuniyet arasında pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde (r:0,447 p:0,001; p<0,05) bir ilişkinin olduğu (R^2= ,200; p<,000); memuriyet statüsünden memnuniyet ile işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı çok zayıf düzeyde (r:-0,150; p:0,016; p<0,05) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde, memuriyet statüsünün aracı rolünün tespiti için edilmesi için SPSS için Process Makro 4.2. (Model 4) aracı (Hayes, 2018) kullanılarak oluşturulan model çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri ve aracılığı belirleyen analizler yapılmış; dolaylı etki değerine bakılmıştır(β= -0,241, 95% CI = [-,375, -,126]). Buna göre işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin olumsuz yönde anlamlı olduğu; bu sebeple de memuriyet statüsünden memnuniyetin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür.

7.2.Öneriler

İşe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti kavramları örgütler ve işgörenler için önemli kavramlardır. İşe adanmışlık düzeyi düşük olan çalışanlar işten ayrılma niyeti gösterebilir. Bu işten ayrılma niyetinin düşünceden fiili davranış haline gelmesi örgütün istediği bir durum değildir. Hem yetişmiş insan gücünün kaybı hem de yeniden personel yetiştirmenin getireceği zorluklar işletmeyi istenmeyen bir duruma sokabilir. Bundan dolayı böyle durumlarla karşılaşmamak adına yönetim tarafından stratejiler belirlenmeli, bu stratejilere uygun programlar ve planlar yapılmalı, çalışanlarla örgüt arasında bir bağ kurulmalı, insan kaynakları birimleri ve çalışanlardan sorumlu yöneticiler tarafından personelin işe adanmışlıkları, iş güvencesinden duydukları memnuniyet ve işten ayrılma niyeti gösterip göstermedikleri titizlikle takip edilmeli, varsa bu sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yapılmalı, personel sürekli olarak dinlenmeli ve örgütün çalışanına değer verdiği hissettirilmeli, personel üzerindeki fazla iş yükü, stresli çalışma ortamı gibi eksiklikler varsa ivedilikle giderilmelidir.

Bu çalışma, işgörenlerin işe adanmışlık, işten ayrılma niyeti, memuriyet statüsü, iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti kavramlarını ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri tanımasına yardımcı olabilir. Çalışma içerisinde ifade edilen kavramlardan yola çıkarak çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin arttırılması çalışmalarında, işten ayrılma niyeti düzeylerinin düşürülmesi çalışmalarında, iş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti düzeylerinin arttırılması çalışmalarında kullanılabilir.

Araştırma örneklemini Çanakkale ilinde kamu sektöründe çalışmakta olan çalışanlar oluşturduğundan sonuçlar kamu sektörünü kapsamaktadır. Zaman ve maliyet açısından araştırmayı olanaklı hale getirmek için evren olarak Çanakkale ili geneli değil, Çanakkale ilinde yer alan Adalet Bakanlığına bağlı üç kamu kurumu seçilmiştir. Bu araştırma yine farklı illerdeki kamu kurumlarındaki personellerin katılımıyla gerçekleştirilebilir veya özel sektörde faaliyet gösteren işgörenlerin katılımıyla tekrarlanabilir. Böylelikle kamu ve özel sektörün karşılaştırılması çalışmaları yapılabilir. İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde memuriyet statüsünün aracı rolünü araştıran bu çalışmadan sonra farklı aracı veya düzenleyici değişkenlerin etkisi araştırılabilir. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulguların alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965). 23 Temmuz 1965 Tarih ve 12056 Sayılı Karar.

Acar, H. (2017). Örgütsel Bağlılık Türleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Adalet Bakanlığı vizyon (2022, 10 Ekim). Erişim adresi: https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/vizyon

Adır, C. A. (2021). Algılanan İş Güvencesizliği Ve İşe Adanmışlığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S. and Bhargava, S. (2012). "Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions". *Career Development International*, 17 (3), 208-230.

Ağer, İ. (2006). *Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi.* Adalet Yayınevi: Ankara.

Akdağ, Z. M. (2020). Örgütsel Güven Ve İşe Adanmışlık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Akdeniz, M. E. (2018). Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Aktaş, K. (2019). İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Detay Yayıncılık: Ankara.

Altun, Y. (2013). Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Anaç, A. S. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emeğin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Anayasa Mahkemesi (1988). 19 Nisan 1988 Tarih ve E. 1987/16, K. 1988/8 Sayılı Karar, RG., T. 23 Eylül 1988, S. 19908.

Anayasa Mahkemesi (2011). 10 Mart 2011 Tarih ve E. 2009/90, K. 2011/47 Sayılı Karar, RG., T. 14 Mayıs 2011, S. 27934.

Anayasa Mahkemesi (2015). 1 Nisan 2015 Tarih ve E. 2013/50, K. 2015/38 Sayılı Karar, RG., T. 15.4.2015, S. 29327.

Araslar, A. (2021). İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (32), 21-46.

Aslantaş, M. (2016). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma, Performans Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Asmadili, İ. (2020). Turist Rehberlerinin İş Değerlerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Atabay, A. T. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Seviyeleri Ve Tükenmişlik Davranışlarına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Attridge, M. (2009). "Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (4), 383-398.

Avcı, M. (2009). *Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Kamu Görevliliğine Giriş*. Yetkin Yayınevi: Ankara.

Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ay, Ş. (2007). İş Güvencesi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydemir, C., Endirlik, H. (2019). "İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (3), 1093-1107.

Ayduğ, Ç. (2022). İşgücü Farklılıklarının Kariyer Yönetimine Etkisinde Etik Değerlerin Aracı Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Aypar, S., Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). "İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü". *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (13), 116-124.

Bağ, R.E. (2021). İş-Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Bakker, A., Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13 (3), 209-223.

Baş, M. (2020). Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü – Erzincan'daki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Baykara, B. (2003). "İş güvencesi yasası ve getirdikleri". *Yaklaşım Dergisi*, 123.

Bhakar, S. S., Bhakar, S. and Bhakar, S. (2013). "Relationship between country of origin, brand image and customer purchase intentions". *Far East Journal of Psychology and Business*, 10 (2), 25-47.

Bilgiç, H. F. (2017). "Örgütsel bağlılık - İş tatmini İlişkisi". *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3), 35-49.

Bozkurt, Ö. H. (2018). Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Bucaktepe, A. (2014). "Devlet memurluğu ve memurların değerlendirilmesi üzerine düşünceler". *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* , 18 (1), 460-489.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık: Ankara.

Büyükuslu, A. R. (2003). "Güncel tartışma: İş kanunu ve iş güvencesi yeni bir 'Sosyal Düzen' Mi Yoksa'Sosyal Kaos' Mu?". *Tisk İşveren Dergisi*, 41(6).

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., and Klesh, J. (1979). *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor: Michigan.

Canman, D. (2002). *Kamu Görevlileri El Kitabı*. TODAİE: Ankara.

Çağlar, F. (2010). İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çalışkan,S. C. (2014). "Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (3), 363-382.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2023, 20 Ocak). Erişim adresi: http:// https://www.csgb.gov.tr/haberler/kamudaki-sozlesmeli-personelin-kadroya-gecirilmesini-iceren-kanun-teklifi-meclis-ten-gecerek-yasalasti/

Çanakkale Valiliği (2022, 10 Ekim). Erişim adresi: www.canakkale.gov.tr

Çelik, S. (2011). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ceza Tevkifevleri Genel Müdürlüğü (2022, 10 Ekim). Erişim adresi: https://cte.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/personel-durumu

Çiftci, D. Ö., Erkanlı, H. (2020). "Dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgesi örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11 (2), 336-347.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2022, 10 Ekim). Erişim adresi: www.sbb.gov.tr

Dalgıç, A., Akgündüz, Y. (2019). "Sosyal ve ekonomik değişimin otel çalışanlarının işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetine etkisi". *Journal of Tourism Theory and Research*, 5 (2),75-85.

Danıştay 5. Daire (2004). 21 Ocak 2004 Tarih ve E. 2003/4106, K. 2004/83 Sayılı Karar.

Davardoost, H., Javadi, S. M. (2019). "The ımpact of ınternal communications on employee engagement in İran's petrochemical ındustry". *İş'te Davranış Dergisi*, 4 (1), 56-67.

Demirhan, Y., Kula, S. ve Karagöz, G. (2014). "İş memnuniyeti ve yönetici desteğinin memurların performansına etkisi: Diyarbakır özel harekat polis birimi örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (2), 285-297.

Denizli, A. A. (2018). İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığının Rolü ve Bir Araştırma.

Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Derdiman, R. C. (2015). *İdare Hukuku*. Alfa Aktüel Yayınları: Bursa.

Dığın, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Durak, İ. (2021). "Psikolojik sağlamlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı etkisi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (78), 1175-1190.

Durgut, A. İ. (2020). Etik Liderlik, İşe Adanmışlık Ve Yönetsel Yaratıcılık Arasındaki İlişki: Yapı Malzemeleri Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Erdirençelebi, M., Karataş, C. G. (2019). "Örgütsel adaletin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi". B*usiness & Management Studies: An International Journal*, 7 (4), 1825-1849.

George, D., Mallery, P. (2010), *SPSS for Windows Step by Step*. A Simple Study Guide and Reference, MA: Pearson Education: Boston.

Gökaslan, M. O. (2018). "Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması". *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 25-46.

Göksal, N. (2016). İşletmelerde Sosyal Medya Kullanımının İşe Adanmışlık, Çalışan Sadakati Ve Bireysel Performansa Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Gözler, K. (2009). *İdare Hukuku Cilt II*. Ekin Kitabevi: Bursa.

Gözübüyük, Ş., Tan, T. (2010). *İdare Hukuku Cilt 1 Genel Esaslar*. Turhan Kitabevi: Ankara.

Gupta, M., Shaheen, M. (2017). "Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India". *Business: Theory and Practice*, 18 (1), 136-143.

Güçlü, A. (2014). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Gül, S. (2011). İş Güvencesi Düzenlemeleri ve Emek Talebine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güler, A. B. (2013). *Kamu Personeli Sistem ve Yönetim*. İmge Kitabevi: Ankara.

Gündoğan, N. (2007). "İşgücü piyasasında esneklik-güvence dengesi: Danimarka modeli". *Çimento İşveren Dergisi*, 21 (3), 22-37.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). "İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (20), 55-74.

Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). "İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü". *Istanbul University Journal of the School of Business*, 41 (2), 189-213.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach.* NY: Ebook The Guilford Press: New York, Google Scholar.

Huck, S. W. (2008). *Reading Statistics and Research.* MA Pearson Education: Boston.

Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın Ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Karagöz, L. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karataş, C. G. (2019). İşe Adanmışlığın Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kartal, N. (2017). Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma Ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaya, E. (2016). İş Talepleri Ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, P. A. (2002). "Türkiye'de iş güvencesi sorunsalı ve bilim komisyonunun hazırladığı yasa tasarısı üzerine düşünceler". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4 (2).

Kaymaz, K., Eroğlu, U., ve Sayılar, Y. (2016). "Effect of loneliness at work on the employees' ıntention to leave". "*İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (1), 38-53.

Kır, S. (2021). Hizmetkâr Liderlik Tarzının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Aracı Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kline, Rex B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling.* The Guilford Press: New York.

Koç, M. (2005). *Tüm Yönleriyle İş Güvencesi.* Yaklaşım Yayıncılık: Ankara.

Koç, Y. (2000). *Dünyada İş Güvencesi.* Türk-İş Eğitim Yayınları: Ankara.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi: Bursa.

Koyuncu, M., Burke, R. and Fıksenbaum, L. (2006). "Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank". E*qual Opportunities International*, 25 (4), 299-310.

Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri Ve İşe Adanmışlığın Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.

Macey, W., Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement". *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3-30.

Merkelis, S. (2017). An Investigation of the Relationship Among Honesty-Humility, Authentic Leadership and Employee Engagement. The University of Dallas.

Metin, F. (2021). İşten Ayrılma Niyeti Ve Psikolojik Güçlendirme: Bilişim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Morrow, P. C. (1983). "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitmen" *Academy of Management Review*, 1 (8), 486-500.

Onay, M., Kılcı, S. (2011). "İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar". *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 363-372.

Önder, Ç., Wasti, A. (2002). "İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik analizi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 23-47.

Özdil, Selda Örs (2017). Tekli Ve Çoklu Aracılık Modellerinde Aracı Değişken Etkisinin Bk, Sobel, Bootstrap Yöntemleriyle Karşılaştırılması (Pısa 2012 Matematik Okuryazarlığı). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). "Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma". *Business And Management Studies: An International Journal*, 3 (3), 261-272.

Özgen, M. (2022). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolünün İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Özpınar M. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Öztürk, M. (2020). "İşe angaje olma ve algılanan içsellik statüsü ilişkisinde çalışan sesliliğinin aracı rolü". *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 1 (19), 614-622.

Özyurt, A. Y. (2021). Kariyer Tatmini, İşe Adanmışlık Ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.

Poyraz, K., Kama, B. (2008). "Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.

Resmi Gazete (2002). 3 Mayıs 2002 Tarih ve 24744 sayılı karar.

Rich, B. L., Lepine, J. and Crawford, E. (2010). "Job engagement: antecedents and effects on job performance". *Academy Of Management Journal*, 59 (3), 321-326.

Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institude for Employment Studies: Great Britain.

Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". J*ournal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.

Sanrı, Ö., Kamanlı, A. İ. (2020). "Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Gemi acentelerinde bir uygulama". *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 7 (13), 489-504.

Satır, S. (2019). Tükenmişlik Sendromu Ve İşe Adanmışlık Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.

Serdan, M. E. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Güvencesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sezer, Y. (2006). *Türk Yüksek Mahkemeleri ve Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Kararları Işığında Kamu Hizmetini Girme Hakkı*. Seçkin Kitabevi: Ankara.

Singh, N., Sharma, L. (2015). "Process models of employee turnover during 1975- 1995: A review". *European Academic Research*, 3 (2), 2494-2518.

Süzek, S. (1976). *İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması. Kazancı Yayınları:* Ankara.

Süzek, S. (2002). "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlanması". *Kamu İş*, 6 (4).

Şahinbaş, F. (2018). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Ally And Bacon: Boston.

Tak, B. Çiftçioğlu, A. (2009). "Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma". *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 63 (4), 155-178.

Tan, T. (1991). "Anayasa Mahkemesi kararlarında kamu hizmeti yaklaşımı". *Anayasa Yargısı*, 1 (8).

Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşkent, S. (1991) .*İş Güvencesi-İşçinin Feshe Karşı Korunması.* Hazar Yayınları: İstanbul.

Tecimen, M. (2020). Yöneticiye Duyulan Güvenin İşe Adanmışlık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Tokgöz, H. (2016). İstisnai Memuriyet. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tosun, S. (2004). İş Güvencesinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Etkileri ve Konu İle İlgili Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turan, M. F., Özdemir, Y. (2019). "İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: İlaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1346-1357.

Turhan, M., Demirli C. Ve Nazik G. (2012). "Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), 179-192.

Ulucan, D. (2003). *4773 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı, İş Güvencesi-Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, (İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu).*İstanbul Barosu Yayınları: İstanbul.

Uslu, S. (2016). Örgütsel Sessizlik İle İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Güvencesi Memnuniyeti Etkileşimi: Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Üzümcü, T. P. (2012). İş Esnekliği Ve İş Güvencesi Kavramlarının İşletme Rekabeti Ve Performansı Üzerinde Etkileri, Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Wildermuth, C., Mello, S. (2010) "The personal side of engagement: The influence of personality factors". *Handbook of Employee Engagement:Perspectives, Issues, Research and Practice, Simon L. Albrecht ed. ,Edward Elgar Publishing,*197-208.

Williams, B., Onsman, A. and Brown, T. (2010). "exploratory factor analysis: A five-step guide for novices". *Australasian Journal of Paramedicine*, 8 (3). 1-13.

Yalçın, E. (2019). Duygusal Zeka İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Kuşaklar Bağlamında Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yamaner, E. E. (2019). Çalışanların Karar Alma Süreçlerine Katılımı İle İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yavan, Ö. (2016). "Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (25), 278-296.

Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Detay Yayıncılık: Ankara.

Yıluzar, H. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu İle İşe Adanmışlık Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yüce, A., Kavak, O. (2017). "İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma". *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (3), 79-96.

EKLER

EK 1

SORU/ANKET/GÖRÜŞME FORMU

Değerli Katılımcı; *Bu anket formu Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalında Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK'in danışmanlığında yürütülen Yüksek Lisans Tezi çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket formuna lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmelerinizi istirham ederiz. Saygılarımızla.*

Ahmet KARACA Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

A) Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını***"1-Hiç Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum", "4-Katılıyorum", "5-Tamamen Katılıyorum"*** şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	①	②	③	④	⑤
2. Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.	①	②	③	④	⑤
3. Enerjimin çoğunu iş yerinde harcarım.	①	②	③	④	⑤
4. İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.	①	②	③	④	⑤
5. İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.	①	②	③	④	⑤
6. Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.	①	②	③	④	⑤
7. İşime tutkuyla bağlıyım.	①	②	③	④	⑤
8. İş yaparken kendimi enerji dolu hissederim.	①	②	③	④	⑤
9. İşime çok fazla ilgi gösterir merak duyarım.	①	②	③	④	⑤
10. İşimle gurur duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
11. İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	①	②	③	④	⑤
12. İşim beni heyecanlandırır.	①	②	③	④	⑤

13. İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.	①	②	③	④	⑤
14. İş yerinde yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.	①	②	③	④	⑤
15. İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.	①	②	③	④	⑤
16. İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.	①	②	③	④	⑤
17. İş yerinde sadece işime konsantre olurum.	①	②	③	④	⑤
18. İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.	①	②	③	④	⑤
19. Halihazırda kendime yeni bir iş arıyorum.	①	②	③	④	⑤
20. En geç bir yıl içinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum.	①	②	③	④	⑤
21. Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı planlıyorum.	①	②	③	④	⑤
22. Memuriyet statümden memnunum.	①	②	③	④	⑤
23- İşim harikadır.	①	②	③	④	⑤
24- İşim tatminkârdır.	①	②	③	④	⑤
25- İşim sıkıcıdır.	①	②	③	④	⑤
26- İşim yaratıcıdır.	①	②	③	④	⑤
27- İşim iddialıdır.	①	②	③	④	⑤
28- İşim başarı hissi verir.	①	②	③	④	⑤
29- İşim zevk kaynağıdır.	①	②	③	④	⑤
30- İşim durgundur.	①	②	③	④	⑤
31- İşim ilginçtir.	①	②	③	④	⑤
32- Birlikte çalıştığım insanlar sıkıcıdır.	①	②	③	④	⑤
33- Birlikte çalıştığım insanlar yavaştır.	①	②	③	④	⑤
34- Birlikte çalıştığım insanlar sadıktır.	①	②	③	④	⑤
35- Birlikte çalıştığım insanlar sorumluluk sahibidir.	①	②	③	④	⑤
36- Birlikte çalıştığım insanlar zaman kaybıdır.	①	②	③	④	⑤
37- Birlikte çalıştığım insanlar tembeldir.	①	②	③	④	⑤
38- Birlikte çalıştığım insanlar sevimsizdir.	①	②	③	④	⑤
39- Birlikte çalıştığım insanlar zekidir.	①	②	③	④	⑤
40- Çalıştığım insanlar birlikte iyi çalışılan insanlardır.	①	②	③	④	⑤
41- Amirim memnun edilmesi zor biridir.	①	②	③	④	⑤
42- Amirim nazik değildir.	①	②	③	④	⑤

43- Amirim iyi işi takdir eden biridir.	①	②	③	④	⑤
44- Amirim ince düşüncelidir.	①	②	③	④	⑤
45- Amirim sinir bozucudur.	①	②	③	④	⑤
46- Amirim kötüdür.	①	②	③	④	⑤
47- Amirim işime karışan biridir.	①	②	③	④	⑤
48- Amirim kafa karıştıran direktifler veren biridir.	①	②	③	④	⑤
49- Amirim iyi yöneticidir.	①	②	③	④	⑤
50- Kurumda yeterli iş güvencesi vardır.	①	②	③	④	⑤
51-Kurumda bu kadar az iş güvencem olması rahatsız edicidir.	①	②	③	④	⑤
52- Kurumda mükemmel iş güvencesi vardır.	①	②	③	④	⑤
53- Kurumda stresli iş güvencesi vardır.	①	②	③	④	⑤
54- Kurumda olumlu iş güvencesi vardır.	①	②	③	④	⑤
55-Kurumda kabul edilemeyecek kadar az iş güvencesi vardır.	①	②	③	④	⑤
56- Kurumdaki geleceğimi tahmin etmesi zordur.	①	②	③	④	⑤
57- Kurumdaki geleceğim sabittir.	①	②	③	④	⑤
58- Kurumdaki geleceğim meçhuldür.	①	②	③	④	⑤
59- Kurumdaki işim hemen hemen garantilidir.	①	②	③	④	⑤
60- Burada devam edebileceğime güvenebilirim.	①	②	③	④	⑤
61- Kurumdaki geleceğim belirsizdir.	①	②	③	④	⑤

DEMOGRAFİK SORULAR

1. Medeni Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar

2. Çocuk Sayısı : ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve daha fazla

3. Mezuniyet Düzeyiniz: ( ) İlkokul-Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

4. Yaşınız : ( ) 18-25 ( ) 26-33 ( ) 34-41 ( ) 42-49 ( ) 50 ve üzeri

5. Memuriyet Statünüz: ( ) Kadrolu Memur ( ) Sözleşmeli Memur

6.Bakanlıktaki Toplam Çalışma Süreniz (Yıl): ( ) 0-3 ( )4-7 ( ) 8-11 ( ) 12-15 ( ) 16 ve üzeri

7. Kurumdaki Unvanınız: ( ) Müdür ( ) İdare Memuru ( ) Öğretmen ( ) Psikolog
( ) Büro Memuru ( ) İnfaz Koruma Başmemuru - İnfaz ve Koruma Memuru ( ) Sağlık Memuru

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz…