

İşe Tutulma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında İnsana Yakışır İşin Düzenleyici Rolü: Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Suzan URGAN¹

Murat AK²

Öz

Bu araştırmanın amacı işe tutulma ve işten ayrılma niyetinin insana yakışır iş algısı ile ilişkisini insana yakışır işin düzenleyici etkisi ile ortaya çıkarabilmektir. Araştırmada farklı statüler ve iş çeşitliliği ile istihdam sağlayan bir örgüt örneği olmasıyla kamu tüzel kişisi olarak bir belediyenin çalışanları örneklem olarak alınmıştır. İnsana yakışır iş kavramı saygın iş olarak da ele alınan bir kavramdır. Asgaride her örgütün çalışanına sunması öngörülen kavramın işe tutulma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi önem arz etmektedir. Bu amaçla basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 320 çalışandan veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programının 21. versiyonu ile analiz edilmiştir. Belediye çalışanlarının işe tutulma ve işten ayrılma niyetleri ile insana yakışır iş algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. İnsana yakışır işin işe tutulma ve işten ayrılma niyetindeki düzenleyici etkisi de çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda işe tutulma ve insana yakışır iş arasında orta düzeyde pozitif ilişki, işten ayrılma niyeti ile insana yakışır iş arasında zayıf düzeyde negatif ilişki ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca insana yakışır işin işe tutulma ve işten ayrılma niyeti arasında düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Saygın İş, İşe Tutulma, İşten Ayrılma Niyeti, Belediye Çalışanları

Regulatory Role of Decent Work between Tenacity and Intention to Leave Work: A Study on Municipal Employees

Abstract

The aim of this study is to reveal the relationship between tenacity and intention to leave work and the perception of decent work through moderator effect of decent work. In the study, the employees of a municipality as a public legal entity were taken as a sample, as it is an example of an organization that provides work with different statuses and job diversity. The concept of decent work is a concept that is also considered as a respectable job. At a minimum, the relationship between the concept that each organization is expected to present to its employees and tenacity and intention to leave work. For this purpose, data were collected from 320 employees with simple random sampling method. The obtained data were analyzed using the 21st version of the SPSS package program. Correlation analysis was conducted in order to determine the relationship between tenacity and intention to leave work and the perception of decent work for the municipal employees through moderator effect of decent work, and the regulatory effect of decent work on tenacity and intention to leave work was tested by multiple regression analysis. As a result of the analysis, a moderate positive relationship between tenacity and decent work and a weak negative one between intention to leave work decent work were found. In addition, it was concluded for decent work to have a moderating effect between tenacity and intention to leave work.

Keywords: Decent Work, Respectable Job, Tenacity, Intention to Leave Work, Municipal Employees

¹ Dr. Öğr. Üyesi, 19 Mayıs Üniversitesi, Bafra İşletme Fakültesi, Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri Bölümü, suzan.urgan@omu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9280-4174>

² Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, muratak@kmu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2292-1444>

1. Giriş

Günümüzde işlerin değişen doğası bireyin çalışma ortamının durumuyla ilgili olarak birçok faktörün önemini ortaya koymaktadır. İşletme için en önemli faktör olan çalışanın işi ile ilgili algılamış olduğu tüm unsurlar o işletmeye avantajlar kazandırmaktadır. İşletme için ortaya çıkan bu avantajlar aynı zamanda birey için olumlu bir etkileşim ortaya çıkarmaktadır.

Bireyler çalıştıkları işlere kişisel benlikleriyle adanabilmektedir (Kahn, 1990: 694). İşe adanma işe tutulma kavramıyla aynı anlamda kullanılmaktadır (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019, s. 2864). İşe tutulma, doğrudan, aktif, bilişsel ve duygusal bir enerji ile çok boyutlu motivasyonel bir yapı ile gerçekleşmektedir (Rich vd., 2010: 619). Motivasyonel olarak gerçekleşen tutulma örgüt için birçok olumlu çıktıya yol açmaktadır (Sharma, 2019: 222). Tutulmanın tersi bir kavram olan işten ayrılma niyeti çalışanın, çalışanın iş koşullarındaki memnun olmadığı durumlarla ilgili olarak aldığı bir karar olmaktadır (Seyrek & İnal, 2017: 64). Başka bir iş alternatifi aramaya yönelik talep olarak değerlendirilebilmektedir (İslam & Alan, 2014: 143). İşten ayrılma niyetinde başlıca bireyden ve örgütten kaynaklanan çeşitli nedenler bulunmaktadır (Mobley, 1982: 113). Kahn (1990) bireylerin çalışma koşullarına ilişkin algılarının ve kendi bireysel özelliklerinin bağlamı ile işleriyle ilgili rollerinde sorgulamalar yapmalarına dikkati çekmektedir (Rich vd., 2010: 620). Bu sorgulamada ortak olan unsur bireyin örgütü ile ilgili algılamış olduğu insana yakışır iş algısıdır. İnsana yakışır iş asgaride çalışan bir bireyin uygun çalışma koşullarında çalışabilme hakkına karşılık gelen bir kavramdır (Burchell vd., 2014: 463). Bu asgari şartlar iş fırsatları, çalışma özgürlüğü, adil iş ve adil davranış görme, güvenlik ve saygınlık ortak paydalarında birleşmektedir (Anker vd., 2003: 151). Yine bu şartlar, çalışma yaşamı kalitesiyle ilgili olarak çalışanların sadece bedensel değil, zihinsel ve psikolojik ihtiyaçlarını da içermektedir ki yapılan işle ilgili doğrudan ya da dolaylı birçok faktörle ilişkilendirilmektedir (Işığışok, 2018: 303). Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından evrensel hedef olarak belirlenen insana yakışır işin başka bir ifade ile iş saygınlığının (Öçal & Çiçek, 2021; Bredan Bruchell, 2014; Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019; Ghai, 2003; Işığışok, 2018; Yıldırım & İslamoğlu, 2014; Bayrak, 2018) işe tutulmada ve işten ayrılma niyetinde önemli bir unsur olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Buradan hareketle konuyla ilgili birebir yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasıyla literatüre katkı sunacağı öngörülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın kavramsal çerçevesinde işe tutulma, işten ayrılma niyeti ve insana yakışır iş kavramları ele alınmaktadır.

2.1. İşe Tutulma

McIntosh & Turnbull (2005) İngilizce engagement kavramını işe tutkunluk ve tüketme anlamıyla bir şeyi ya da kimseyi rehin tutma ya da söz verme olarak anlamlandırmıştır (Çankır, 2016: 766). İşe tutkunluk işe tutulma, işe angaje olma anlamıyla işle ilgili istek duyma, kendini işe adama ve işine yoğunlaşma olarak değerlendirilmektedir (Bilginoğlu & Yozgat, 2019: 2864). Bireyin işine güçlü bir şekilde dahil olması, önem vermesi, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygu yaşanmasını ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2006: 702). İşe tutulma kavramı Kahn (1990) tarafından ortaya çıkarılmıştır (Güler, Çetin & Basım, 2019: 190). Kavram iş rolü performansı ile ilişkilendirilmekte, bireylerin çalışırken kişisel benlikleriyle ortaya çıkardıkları davranışlarla fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işlere adanma gerçekleştirilmektedir (Kahn, 1990: 694). Maslach & Leiter (1997) işe tutulmayı tükenmişlik, sinizm ve mesleki yetersizlik olarak üç tükenmişlik boyutunun doğrudan zıttı olarak kabul edilen enerji, katılım ve yeterlilik ile karakterize etmektedir. İşine tutkun bireyler enerjik, işleriyle etkili bir şekilde bağlantı kurma becerisine sahip olarak işlerinin gerektirdiği durumlarda zorlukların üstesinden gelebilme gücüne sahiptir. Buradan hareketle işe tutulma, enerjik olma, kendini işe adama ve kendini işine kaptırma alt unsurlarından oluşmaktadır (Schauffer vd., 2002: 73). Canlılık, enerjik olma ile karakterize olarak çalışırken yüksek düzeyde enerji ve dayanıklılık anlamına gelmektedir. Adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olması, işine önem vermesi ve coşku duygusu yaşaması ile ifade edilmektedir. Kendini işine kaptırması ise bireyin mutlu bir şekilde kendini işe vermesi olarak yer almaktadır (Bakker vd., 2012: 555).

İşe tutulma ile yapılan çalışmalar güncel olarak ele alındığında; iş memnuniyeti (Reissova & Papay, 2021, iş performansı (Satata, 2021; Abdullahi vd., 2021), uzaktan çalışma (Blumberga & Lapkovska, 2021; Amano vd., 2021; Mehta, 2021), öncülleri ve sonuçları (Khusanova vd., 2021), örgütsel kimlik ve iş tatmini (Çelebi, 2021) ve örgütsel güç kaynaklarının (Uzun & Köse, 2021) ele alındığı çalışmalar mevcuttur.

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İngilizce “intent to leave” ve “intent to quit” olarak ifade edilen ve Türkçe’ye “işten ayrılma niyeti” olarak çevrilen kavram gelir getiren bir işin bırakılarak başka bir örgüte gitme arzusu olarak ifade edilmektedir (Dirik, 2019: 146). Meyer (1993) işten ayrılma niyeti kavramını bir iş alternatifi aramaya yönelik bilinçli talep olarak tanımlamaktadır (İslam & Alam, 2014: 143). Mobley (1977) işten ayrılma niyetinin çalışanların işe karşı olumsuz tutumları ve işlerini kendi arzuları ile bırakma kararlılığıyla ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bu amaçla bilinçli olarak işinden ayrılmak için tutum ve davranış sergileme olarak konu ifade edilmektedir (Aydemir & Aydoğan, 2019: 1628). İşten ayrılma niyetinde yeni iş arayışları bir süreç dahilinde gerçekleştirilmektedir. Bu süreç işten ayrılma niyetinin işgören devir oranıyla da açıklanmaktadır (Dalmış, 2019: 1405). İşgücü devir oranının azalmasını örgütsel bağlılıkla ele alan Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığı düşük bireylerin örgütten ayrılma isteklerinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir (Örücü & Özavşaroğlu; 2013: 339). İşgören devir oranı ile ilişkilendirilmiş işten ayrılma niyetinde bazı pozitif ve negatif bireysel ve organizasyonel nedenler bulunmaktadır (Mobley, 1982: 113). İşten ayrılma niyetiyle ilgili bireysel faktörler bireylerin demografik özellikleri ile psikolojik, sosyolojik ve çevresel faktörler bağlamında ele alınmaktadır (Erer, 2021: 241). Aynı şekilde çalışanların işten ayrılma niyetini gerçekleştirmeleri örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Güler & Maşrap, 2018: 494).

İşten ayrılma niyetinin kuramsal temellerinde; Beklenti Kuramı, Beşeri Sermaye Kuramı, Eşitlik Kuramı, Kaynak Temelli Yaklaşımlar, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, İşe Gömülmüşlük Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramı ve Örgütsel Denge Kuramı gibi kuramlar yer almaktadır (Dirik, 2019: 133).

İşten ayrılma niyeti ile yapılan çalışmalar ele alındığında; rol çatışması (Awan vd., 2021), yaşlı hasta bakım çalışanları (Chen vd., 2021), örgüt içi ve örgüt dışı faktörler (Aguirre, 2021), mesleki bağlılık (Yangınlar ve Bal, 2021), iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık (Brata & Wibawa, 2021), liderlik ve psikolojik iyi oluş (Simard & Parent-Lamarche, 2022), iş anlamlılığı ve iş stresi (Yıldırım vd., 2021), tükenmişlik ve mobing (Alkış & Yağcı, 2021), iş güvencesizliği ve yaşam doyumu (Eryeşil, 2021) ve örgütsel sessizlik (Pekerşen vd., 2022) bağlamalı çalışmalar dikkati çekmektedir.

2.3. İnsana Yakışır İş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ne göre insana yakışır iş “saygın iş”, insan onuruna yakışır iş”, “düzgün iş” kavramlarıyla aynı anlamda ele alınmış ve ilk kez 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kavramdan bahsedilmiştir (Işığışık, 2018: 304; Ghai, 2003: 113). 1999 yılındaki ILO Konferansı Raporu’nda temel ilke ve haklar, kadınlar ve erkekler için daha fazla istihdam ve gelir fırsatlarının yaratılması bağlamında insana yakışır iş kavramı ele alınmıştır (ILO, 1999: 13). Rapor istihdam, sosyal koruma, işçi hakları ve sosyal diyalog çerçevesinde her türlü istihdamı kapsamaktadır. Sadece kayıtlı ekonomideki çalışanlar için değil, bir düzen içinde çalışmayan işçiler, kendi hesabına çalışanlar veya evde çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Çalışanların yeterli fırsatlara, yeterli ücrete, iş güvenliğine ve sağlıklı çalışma koşullarına, sosyal güvenliğe ve sürekli bir gelir güvenliğine sahip olarak çalışabilme prensibi önem arz etmektedir (Ghai, 2003: 213). Bununla beraber Uluslararası Çalışma Örgütü, tarafından hedef olarak belirlenen ve temel çerçevesi oluşturulan insana yakışır iş kavramı, genel anlamıyla çalışanların asgaride olması gereken iş koşullarına sendikalar ve diğer katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına sahip olmalarına işaret eden bir kavramdır (Işığışık, 2005: 3; Işığışık, 2018: 304).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) insana yakışır iş terimini aynı zamanda “üretken iş” olarak da ifade etmektedir. İnsana yakışır iş kavramı ile ilgili olarak son 20 yılda bazı standartlar konularak çalışmalar yapılıyor olsa da ülkelerin konuyu teşvik eden uygulamaları hayata geçirmekte başarılı oldukları söylenememektedir (Büyükgöze-Kavas & Autin, 2019: 64).

İnsana yakışır iş kavramı literatüre yeni kazandırılmış bir kavramdır ve kavramla birebir ilişkili yapılan çalışmalar bulunmamaktadır. Bununla beraber kavramla ilişkili olarak refah düzeyi (Green, 2021), iş memnuniyeti (McIveen vd., 2021), kariyer ve iş olanakları (Öçal & Çiçek, 2021) ve mesleki bağlılık (Sürücü & Maşlakçı, 2018) konuları ile ortak çıkarım yapılabilmektedir.

3. Yöntem

Araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 27.05.2022 tarih ve 495 karar sayısı ile izin alınmıştır. Araştırmanın yöntem

bölümünde hipotezler, model, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve ölçeklerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada literatürde yapılan çalışmalar bağlamında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmektedir.

H₁: Çalışanların işe tutulmaları ile algıladıkları insana yakışır iş arasında pozitif ilişki vardır.

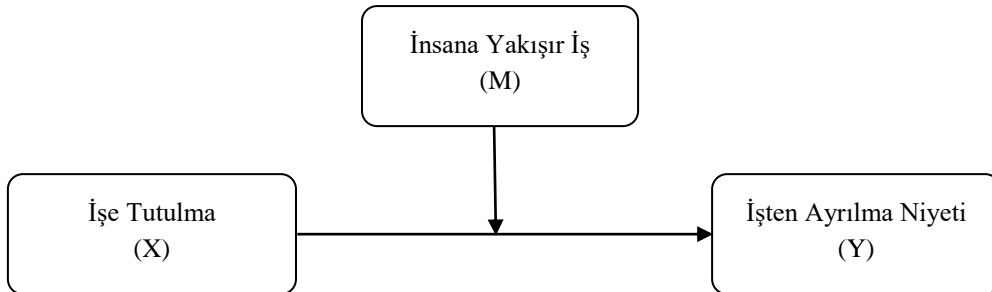
H₂: Çalışanların işten ayrılma niyetleri ile algıladıkları insana yakışır iş arasında negatif ilişki vardır.

H₃: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin işe tutulmaya etkisinde algıladıkları insana yakışır işin düzenleyici rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile katılımcıların insana yakışır iş algılarının işe tutulma ve işten ayrılma niyetleri arasında düzenleyici (moderatör) etkiye sahip olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Düzenleyici değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyebilen değişkendir (Gürbüz & Şahin, 2014: 294). Bu nedenle araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin bir değişim içerisinde olup olmama durumunu ve bunun derecesini ortaya koymayı amaçlayan bir modeldir (Karasar, 2010: 83).

Şekil 1: Araştırmanın Yapısal Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini bir kamu tüzel kişiliğine sahip belediye çalışanları oluşturmaktadır. İlgili belediyenin yaklaşık 848 çalışanı bulunmaktadır (Karaman

Belediyesi, 2022). Gürbüz & Şahin (2014: 132), 1000 kişilik bir evren büyüklüğünü temsil eden örneklem sayısını 0,95 güvenirlilik düzeyinde, 0,05 örnekleme hatası için ($p=0,5$ ve $q=0,5$) 278 olarak belirtmiştir. Dolayısıyla bu çalışmadaki örneklem sayısı olan 320 evreni temsil edecek büyüklüktedir.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada belediye çalışanlarının insana yakışır iş algısını, işten ayrılma niyeti ve işe tutulma düzeylerini belirlemede geçerlilikleri ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçüm araçları seçilmiştir.

Araştırmada kullanılan İşe Tutulma Ölçeği'nin çok kısa versiyonu olan UWES-3 ölçeği, Schaufeli vd. tarafından 2002 yılında geliştirilen 17 maddeli ölçeğin yine Schaufeli vd. (2017) tarafından 3 maddeye indirgenmiş halidir. 3 maddeli ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler vd. (2019) tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alfa değeri araştırmacılar tarafından 0,85 olarak bulgulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği 0,858 olarak bulgulanmıştır.

Araştırmada kullanılan 8 maddeli tek boyutlu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Reychev ve Weisberg (2009) tarafından geliştirilmiştir. Aslantaş (2019) tarafından ölçek uzman görüşleri çerçevesinde 8 madde olarak revize edilmiştir (Aslantaş, 2016). Aslantaş (2016) tarafından ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,895 olarak bulgulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği 0,892 olarak bulgulanmıştır.

Araştırmada kullanılan İnsana Yakışır İş Ölçeği ise Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Büyükgöze-Kavas & Autin (2019) tarafından uyarlanan, 15 madde ve 5 alt boyuttan oluşan ölçeğin güvenilirliği 0,80 olarak bulgulanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği 0,860 olarak bulgulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri anket yöntemiyle internet üzerinden elde edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde kullanılacak analiz yönteminin (parametrik-nonparametrik) tespiti için normallik analizi yapılmıştır. Normallik analizine göre, insana yakışır iş ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,170), basıklık değeri (-0,800), işten ayrılma niyeti ölçeğinin çarpıklık değeri (0,686), basıklık değeri (-0,746) ve işe tutulma ölçeğinin

çarpıklık değeri (-0,734), basıklık değeri (-0,451) olarak belirlenmiştir. Sonuçlar -1 ve +1 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Ak, 2010: 73).

Araştırmada katılımcıların algılamış oldukları insana yakışır iş ile işe tutulma ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile çalışmanın ikinci bölümünde yorumlanmıştır. Korelasyon katsayısı, kuvvetli (-) $-1 \leq r \leq -0.7$, orta (-) $-0.7 \leq r \leq -0.3$, zayıf (-) $-0.3 \leq r < 0$, zayıf (+) $0 < r \leq 0.3$, orta (+) $0.3 < r \leq 0.7$ ve kuvvetli (+) $0.7 < r \leq 1$ olarak değerlendirilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2014: 264).

Araştırma kapsamında işten ayrılma niyeti ile işe tutulma arasındaki ilişkide insana yakışır iş algısının düzenleyici etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Düzenleyici etki çoklu regresyon modelleri ile belirlenebilmektedir (Burmaoğlu vd., 2013: 16). Düzenleyici etkiyi ifade eden düzenleyici değişken bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile hangi durumlarda ilişkili olduğunu ilişkili olduğunu belirlemektedir (Gürbüz & Şahin, 2014: 294). Düzenleyici modelin test edilebilmesi için bağımsız değişken ve düzenleyici değişken standardize edilir. Daha sonra standardize edilmiş bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin çarpılmasıyla etkileşimsel terim elde edilmektedir. Standardize edilmiş bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve etkileşimsel terim ile regresyon analizi yapılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2014: 296).

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, demografik bulguları ile belirlenen işe tutulma ve işten ayrılma niyeti ile insana yakışır iş ilişkisi ve işten ayrılma niyeti ile işe tutulma arasında insana yakışır işin düzenleyici etkisini gösteren tablolar ve yorumları yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının 204’ü (% 63,7) erkek, 116’sı (% 36,3) kadındır. Katılımcıların %52,5’ini oluşturan 168 kişi 36-45 yaş aralığında bulunurken, 117’si (% 36,6) lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Yine çalışanların 203’ünün (% 63,4) evli, 117’sinin (% 36,6) ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans	(%)
Cinsiyet	Erkek	204	63,7
	Kadın	116	36,3
Yaş	26-35	72	22,5
	36-45	168	52,5
	46-55	43	13,4
	56 ve üstü	37	11,6
Eğitim	İlk Öğretim	21	6,6
	Lise	50	15,6
	Önlisans	75	23,4
	Lisans	117	36,6
	Lisansüstü	57	17,8
Medeni Durum	Bekâr	117	36,6
	Evli	203	63,4

4.2. İşe Tutulma ve İşten Ayrılma Niyetinin İnsana Yakışır İş İle İlişkisi

Belediye çalışanlarının işe tutulma ve işten ayrılma niyetlerinin insana yakışır iş algılamalarıyla ilişkisini belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: İşe Tutulma ve İşten Ayrılma Niyeti ile İnsana Yakışır İşe Yönelik Korelasyon Analizi

		İnsana Yakışır İş	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Tutulma
İnsana Yakışır İş	Pearson Correlation	1	-0,250**	0,446**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	320	320	320
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-0,250**	1	-0,481**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	320	320	320
İşe Tutulma	Pearson Correlation	0,446**	-0,481**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	320	320	320

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Elde edilen sonuçlara göre belediye çalışanlarının işe tutulma ve insana yakışır iş algıları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,446$; $p<0,01$). İşten ayrılma niyetleri ile insana yakışır iş algıları arasında düşük düzeyde negatif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,250$; $p<0,01$).

4.3. İnsana YakıŖır İŖin İŖe Tutulma ve İŖten Ayrılma Niyeti Arasında Düzenleyici Rolü

İnsana yakıŖır iŖin iŖe tutulma ve iŖten ayrılma niyeti arasındaki düzenleyici rolü için çoklu regresyon analizi yapılmıŖtır. Analiz öncesinde deęiŖkenlere ait tanımlayıcı bulgular Tablo 3’de çoklu regresyon model katsayıları Tablo 4’de verilmiŖtir.

Tablo 3: DeęiŖkenlere İliŖkin Tanımlayıcı Bulgular

DeęiŖkenler	Ort.	S.S
1. İŖten Ayrılma Niyeti	2,4480	1,22989
2. İnsana YakıŖır İŖ	3,5833	0,78550
3. İŖe Tutulma	4,4927	1,32572

Tablo 4: Çoklu Regresyon Model Katsayıları (N= 320)

Model	B	S.H.	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4,530	0,063		72,379	0,000
Zscore(ia)	-0,543	0,063	-0,409	-0,664	0,000
Zscore(iy)	0,506	0,066	0,382	7,700	0,000
Moderatör	0,151	0,073	0,102	2,062	0,040

Bağımlı DeęiŖken: İŖe tutulma

Not: $R^2 = 0,35$; Düz. $R^2 = 0,34$; $F = 57,620$, $p < 0,001$

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F = 5,620$, $p < 0,001$]. D zeltilmiŖ R^2 değeri 0.34’tür. Bu iŖe tutulmadaki %34’l k varyansın iŖten ayrılma niyeti, insana yakıŖır iŖ algısı ve moderatör (etkileŖimsel terim) tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablodaki beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız deęiŖkenler regresyon modeline sokulduğunda, tüm bağımsız deęiŖkenlerin; iŖten ayrılma ($B = -0,4$, $p < 0,01$), insana yakıŖır iŖ ($B = 0,38$, $p < 0,01$) ve moderatörün ($B = 0,1$, $p < 0,05$) anlamlı katkısı vardır. Buradan hareketle iŖten ayrılma niyetinin iŖe tutulmaya etkisinde insana yakıŖır iŖin artırıcı ve azaltıcı etkisi olduğu sonucuna ulaŖılarak düzenleyici etkisi bulgulanmıŖtır.

5. Sonuç ve  neriler

Bu araŖtırma ile iŖe tutulma ve iŖten ayrılma niyeti ile algılanan insana yakıŖır iŖ iliŖkisi    hipotezle ortaya çıkarılmaya  alıŖılmıŖ, buradan hareketle belediye  alıŖanlarından veriler toplanmıŖtır.

Hipotezlerden ilki belediye  alıŖanlarının iŖe tutulmaları ile hissetmiŖ oldukları insana yakıŖır iŖ algıları arasında pozitif iliŖkinin bulunduğuna dair oluŖturulan hipotezdi.

Yapılan analiz ile işe tutulma ile insana yakışır iş algıları arasında pozitif anlamlı ilişki ortaya çıkarıldı. Literatürde araştırma değişkenlerinin hepsinin ele alındığı çalışmaların olmayışından dolayı birbirine yakın kavramlarla ele alınmış çalışmalarla sonuçlar değerlendirilmiştir. Buradan hareketle elde edilen ilk sonuç ile geçmiş çalışmaların (Green, 2021; Mcliveen vd., 2021; Resissova & Papay, 2021; Öçal & Çiçek, 2021; Khusanova vd., 2021; Sürücü & Maşlakçı, 2018; Çelebi, 2021) sonuçları ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Araştırmada ikinci hipotez çalışanların işten ayrılma niyetleri ile algıladıkları insana yakışır iş arasında negatif ilişki bulunduğuna dair oluşturulmuş olan hipotez idi. Analiz sonucunda belediye çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile algıladıkları insana yakışır iş arasında negatif anlamlı ilişki ortaya çıkarıldı. Bu sonuçla literatürde bulunan geçmiş çalışmaların (Yıldırım vd., 2021; Eryeşil, 2021; Brata & Wibawa, 2021; Aguirre, 2021; Yangınlar & Bal, 2021) sonuçlarıyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın son hipotezi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin işe tutulmaya etkisinde algıladıkları insana yakışır işin düzenleyici rolünün olduğuna ilişkin hipotezdi. Yapılan analiz sonucunda insana yakışır iş algısının işten ayrılma niyeti ile işe tutulma arasında moderatör rol üstlendiği sonucuna ulaşıldı. Araştırma modelinde belirtildiği gibi araştırma değişkenlerinin literatür kapsamında birebir alındığı çalışmalara rastlanmamakla birlikte değişkenlerin biriyle veya bir kaçıyla birlikte ele alınmış, kavramlarla ortak paydada bulunmuş çalışmalarla sonuçlar değerlendirilmiştir. Buradan hareketle elde edilen bu sonuç ile bir bölümünde düzenleyici etki ve aracılık etkisi araştırılmış olan geçmiş çalışmaların (Aguirre, 2018; Awan vd., 2021; Brata & Wibawa, 2021; Eryeşil, 2021; Simard & Parent-Lamarche, 2021; Yıldırım vd., 2021; Çelebi, 2021 ve Khusanova vd., 2021) sonuçlarıyla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Elde edilen sonuçlarla insana yakışır işin çalışanlar açısından işlerine karşı tutum almalarında önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Etkileşimsel terim olarak insana yakışır iş kavramının işe tutulmadaki pozitif etkisi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili anlamlı negatif katkısı, bireyin işine tutulmasında etkili olduğu ve işten ayrılma niyetini azalttığı sonucunu göstermektedir. Sonuçlar başka bir açıdan da ele alındığında birey işi ile ilgili gerekli saygınlık algısını elde edememişse işten ayrılma niyeti belirecektir ve işine tutulmanın gerçekleşmeme durumu oluşabilecektir. Bütün bu sonuçlar konunun tüm sektörlerde değerlendirilmesi gereken bir unsur olduğunu göstermektedir. Çalışanların işlerine

tutulmaları için gerekli koşulların yerine getirilmesi önem arz etmektedir. Aynı şekilde işten ayrılma niyetlerinin gerçekleşmemesi durumu da insana yakışır iş bağlamda ele alınmalıdır.

Araştırmada evren ve örneklemin seçimi kısıt olarak kabul edilebilmektedir. İnsana yakışır iş kavramını daha iyi ifade edebilecek meslekler, maden işçileri ve gece işlerinde çalışanlar gibi fiziksel imkânlar açısından diğer işlere göre daha zorlayıcı şartlar altında çalışanlarda araştırmanın sonuçlarının daha önemli olacağı düşünülebilir. Başka bir açıdan bakıldığında fiziksel şartlar yerine psikolojik baskıların yer aldığı, rekabetin daha fazla olduğu prestijli iş olanakları için yarışılan işleri yapanlar açısından da örneklem tercihi önem arz edecektir.

Bu çalışmanın sonuçları itibariyle tüm sektörler bazında öneriler sunulabilir. Burada çalışanların işlerine tutulmalarında ve işten ayrılmalarında algıladıkları insana yakışır iş düzeyinin ne kadar önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Bireylerin belirli kurallar çerçevesinde prosedürel işleri yerine getirmeleri elbette önemlidir. Bununla beraber algıladıkları saygınlık hissini sonuçlarının ne kadar önemli olduğu sayısal verilerle somut bir şekilde ortaya çıkarılmıştır. Tüm işletmelerde, işletme yöneticilerinin ve işletme sahiplerinin en önemli üretim faktörü olan emek faktörünü bu bağlamda değerlendirmeleri önerilmektedir.

Araştırma kapsamında farklı evren ve örneklemeler kullanılarak, farklı analiz yöntemleri kullanılarak, bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenlerin insana yakışır iş çerçevesinde farklı kavramlarla ele alınması ile yapılacak çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Abdullahi, M. S., Raman, K., Solarin, S. A. & Adeiza, A. (2021). Employee engagement as a mediating variable on the relationship between employee relation practice and employee performance in a developing economy. *Journal of Applied Research in Higher Education*, Emerald Publishing Limited.
- Aguirre, L. R. D. (2019). The mediating effects of external factors on intention to leave and organizational factors of hotel industry. *Contaduría y Administración* 64(3), 2019, 1-18.
- Ak, B. (2010). Hipotez Testi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 73-82). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Alkış, F. K. & Yağcı, H. (2021). Tükenmişlik ile mobbing'in işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Sinop Üniversitesi Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi e-Dergisi*, 1(2), 19-41.
- Amano, H., Fukuda, Y., Shibuya, K., Ozaki, A. & Tabuchi, T. (2021). Factors associated with the work engagement of employees working from home during the COVID-19 pandemic in Japan. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 10495.

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147-178.
- Aslantaş, M. (2016). *Yetenek yönetimin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği* (Yayınlanmamış doktora tezi), Dicle Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R. F., Anwar, A., Idrees, M. & Guangyu, Q. (2021). Impact of role conflict on intention to leave job with the moderating role of job embeddedness in banking sector employees. *Front. Psychol.* 12, 719449.
- Aydemir, C. & Akdoğan, A. A. (2019). Psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1625-1637.
- Bayrak, S. (2018). İnsana yakışır iş kavramı bakımından Türkiye’de inşaat sektörünün genel görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 1531-1554.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Bilginoğlu E. & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.
- Blumberga, S. & Lapkovska, L. (2021). Engagement and involvement of personnel during remote work. *International Conference on Innovations in Science and Education (Social Sciences)*, 2, 48-56.
- Brata, K. B. S. Y. Blumberga, S. & Lapkovska, L. (2021). Engagement and involvement of personnel during remote work. *International Conference on Innovations in Science and Education (Social Sciences)*, 2, 48-56.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. & Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13-26.
- Büyükgöze-Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Chen, X., Tang, L., Liu, L., Bai, Z. & Chen, R. (2021). Factors related to turnover intention among staf of elderly caring social organizations in anhui province, China: A crosssectional study. *BMC Health Services Research*, 21, 1265.
- Çankır, B. (2016). Çalışma tutkunluğunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 766-771.
- Çelebi, M. A. (2021). Örgütsel kimlik-iş tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolü. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6 (Special Issue), 41-51.
- Dalmış, A. B. (2019). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(4), 1399-1419.
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(1), 131-155.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P...& Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221
- Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256.
- Eryeşil, K. (2021). Algılanan iş güvencesizliğinin yaşam doyumuna üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 639-650.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Green, F. (2021). Decent work and the quality of work and employment. *Global Labor Organization Discussion Paper Series*, 817.

- Güler, H. N. & Maşrap, A. (2018). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Güler, M., Çetin, F. & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (uwes-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin.
- Islam, M. F. & Alam, J. (2014). Factors influencing intention to quit or stay in jobs: An empirical study on selected sectors in Bangladesh. *Stamford Journal of Business Studies*, 6(1).
- Işığışık Ö. (2005). *21. yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Balıkesir: Ezgi.
- Işığışık, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında “insana yakışır iş”. *Journal of Engineering Sciences and Design*, 6, 302 – 311.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karaman Belediyesi (2022). *Karaman Belediyesi faaliyet raporu*. Erişim Tarihi: 17.04.2022, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/jdMKu+Karaman_Bel_2020_Faal_Rap_.pdf.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Khusanova, R., Kang, S-W. & Choi, S. B. (2021). Work engagement among public employees: Antecedents and consequences. *Front. Psychol.* 12, 684495.
- McIntosh, C. & Turnbull, J. (2005). *Oxford advanced learner's dictionary: International student's edition*. (Ed.) Sally Wehmeier, Oxford University Press.
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S...& McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35.
- Mehta, P. (2021). Work from home-work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2709. <https://doi.org/10.1002/pa.2709>.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Öçal, M. & Çiçek, Ö. (2021). Neo-liberalizmin gölgesinde istihdam: Dünyada istihdamın durumuna insani bir bakış. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 321-363.
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pekerşen, Y., Alagöz, G. & Karakaş, E. N. (2022). Otel işletmelerinde örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 400-419.
- Reychav, I. & Weisberg, J. (2009). Going beyond technology: Knowledge sharing as a tool foren hancing customer- oriented attitudes. *International Journal of Information Management*, 29(5), 353-361.
- Reissová, A. & Papay, M. (2021). Relationship between employee engagement, job satisfaction and potential turnover. *TEM Journal* 10(2), 847-852.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Satata, D. B. M. (2021). Employee engagement as an effort to improve work performance: Literature review. *Ilomata International Journal of Social Science (IJSS)*, 2(1), 41-49.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

- Seyrek, İ. H. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Simard, K. & Parent-Lamarche, A. (2022). Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation analysis among Quebec's healthcare system workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, 437-450.
- Singh, V. (2019). The Impact of job engagement and organizational commitment on organizational performance: Evidence from India. N. Sharma, N. Chaudhary ve V. K. Singh (Eds.), *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (ss. 218-235), IGI Global.
- Sürücü L. & Maşlakçı A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration* 2(3), 49-65.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (1999). Decent work. International Labour Conference. 87th Session 1999, Report of the Director General, Geneva.
- Uzun, M. & Köse, A. (2021). Örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin kendini işe vermeleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(4), 886-898.
- Wibawa, M. A. (2021). Organizational commitment mediate the effect of job satisfaction on turnover intention. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 8(8), 40-44.
- Yangınlar, G. & Bal, N. (2021). The effect of occupational commitment and mobbing on the intention to leave in road transportation during the COVID-19 pandemic period. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 835-850.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. & Çiçek, H. (2021). Mediation role of job stress on the relationship between meaningful work and intention to leave: A study on airport ground service staff. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 51, 277-306.
- Yıldırım, S. & İslamoğlu, E. (2014). "İnsana yakışır iş" kavramı bağlamında Türkiye'de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175.