



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KAMUDA HİZMET ÖNCESİ EĞİTİMİN İŞ/MESLEK UYUMU,
MESLEKİ AİDİYET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
İNFAZ VE KORUMA MEMURLARI ÖRNEĞİ**

Sabri HATİPOĞLU

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Saim ŞALLI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
GÜVENLİK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

EYLÜL 2019



ankara

HBM

**KAMUDA HİZMET ÖNCESİ EĞİTİMİN İŞ/MESLEK UYUMU, MESLEKİ
AİDİYET İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
İNFAZ VE KORUMA MEMURLARI ÖRNEĞİ**

Sabri HATİPOĞLU

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI
GÜVENLİK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

EYLÜL 2019

Sabri HATİPOĞLU tarafından hazırlanan “Kamuda Hizmet Öncesi Eğitimin İş/Meslek Uyumu, Mesleki Aidiyet ile İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İnfaz ve Koruma Memurları Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalı Güvenlik Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Saim ŞALLI

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Başkan: Doç. Dr. Yusuf PUSTU

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Üye : Doç. Dr. Tekin AVANER

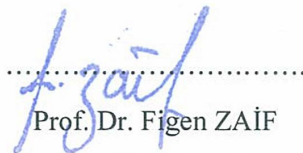
Kamu Yönetimi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum



Tez Savunma Tarihi: 26/09/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


Prof. Dr. Figen ZAİF
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına 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 beyan ederim.

Sabri Hatipoğlu

26/09/2019

KAMUDA HİZMET ÖNCESİ EĞİTİMİN İŞ/MESLEK UYUMU, MESLEKİ AİDİYET
İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
İNFAZ VE KORUMA MEMURLARI ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Sabri HATİPOĞLU

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Eylül 2019

ÖZET

Günümüzde çağdaş infaz rejimi anlayışında infaz ve koruma memurlarının yeri oldukça önem kazanmıştır. Bu sebeple memurların görevlerine başlamadan önce infaz hukuku, psikoloji, sosyal hizmet, iletişim, insan hakları, mesleki müdahale gibi konularda eğitim alarak hazır bir hale gelmelerinin sağlanması hususunda, hizmet öncesi eğitimin önemi ön plana çıkmaktadır. Daha önce birçok meslek grubuna verilmekte olan hizmet öncesi eğitim günümüzde sınırlı sayıda meslek grubuna, öncelikle de güvenlik personeline verilmektedir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, hizmet öncesi eğitimin infaz ve koruma memurlarında iş/meslek hayatına uyum, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti gibi konularda etkisini saptayabilmek ve bu meslek grubunun istihdamına yönelik olarak öneriler geliştirebilmektir. Araştırma sonuçlarına baktığımızda, hizmet öncesi eğitim alan infaz ve koruma memurlarının, hiç eğitim almadan göreve başlayan infaz ve koruma memurlarına göre iş/meslek hayatına uyum ve mesleki aidiyet düzeylerinin daha yüksek olduğu ve iş bırakma niyetlerinin de daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiş ve bu yönde öneriler geliştirilmiştir.

Bilim Kodu : 111618
Anahtar Kelimeler : Güvenlik Yönetimi, İnfaz ve Koruma Memuru, Hizmet Öncesi Eğitim
Sayfa Adedi : 105
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Saim ŞALLI

THE EFFECT OF PRE-SERVICE TRAININIG AT PUBLIC ON JOB FIT,
PROFESSIONAL COMMITMENT AND QUIT JOB: EXAMPLE OF PRISON GUARDS

(M.S. Thesis)

Sabri HATIPOĞLU

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

September 2019

ABSTRACT

Nowadays, the place of prison guards has gained importance at modern view of execution. For this reason, the importance of pre-service training has taken over at be ready for their job with trained to execution law, psychology, social work, communication, human rights, professional self-defense before started their work. Previously, pre-service training was given to many kind of profession group, today is given to only limited profession group especially security staff. So the aim of this thesis, to determine effect of prison staff's pre-service training on job fit, professional commitment, quit job and develop to suggestions for employment of this profession group. When to analyze results of this thesis, detected to prison guard's job fit and professional commitment level who was taken pre-service training is higher than another prison guard who was not taken pre-service training and the level of quit job is lower at prison guard who was taken pre-service training, so recommendations have been developed.

Science Code : 111618
Key Words : Security Management, Prison Guards, Pre-service Training
Page Number : 105
Supervisor : Asst. Prof. Saim ŞALLI

TEŞEKKÜR

Çalışmanın baőlangıcında beni cesaretlendiren ve yardımlarını esirgemeyen Değerli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Hande ÖZGEN'e, sonraki süreçte bana destek veren Sayın Hocam Dr. Öğr. Üyesi Saim ŞALLI'ya, zaman ayırarak anketleri dolduran çok değerli cezaevi çalışanlarına ve süreci organize eden Ceza İnfaz Kurumu Öğretmeni Sayın Haydar YALIN ile Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Eğitim Merkezlerindeki Öğretim Görevlilerine teşekkürlerimi sunarım. Yine bu tezin yazım aşamasında bana her türlü manevi desteği sağlayan kıymetli eşim ve kızıma teşekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. İnfaz ve Koruma Memurlarında Hizmet Öncesi Eğitim	7
2.1.1. İnfaz ve Koruma Memuru	7
2.1.2. Hizmet Öncesi Eğitim	10
2.1.3. İnfaz ve Koruma Memurlarında Hizmet Öncesi Eğitim	12
2.2. İş ve Meslek Uyumu	16
2.2.1. Kişi - İş Uyumu Kriterleri	18
2.2.2. Kişi - İş Uyumu Türleri	19
2.2.3. Kişi - İş Uyumunun Sonuçları	20
2.3. Mesleki Aidiyet Kavramı ve Önemi	22
2.3.1. Mesleki Aidiyeti Etkileyen Faktörler	24
2.3.1.1. Örgütsel Aidiyet.....	24
2.3.1.2. Mesleki Statü	24
2.3.1.3. Ücret.....	25
2.3.1.4. Çalışma Koşulları.....	25
2.3.1.5. Yükselme Olanakları	25
2.3.1.6. İş Arkadaşlarıyla İlişkiler.....	26
2.3.1.7. Eğitim Olanakları.....	26
2.3.1.8. Yönetici Tutumları.....	26
2.3.1.9. Maddi ve Manevi Ödüllendirme	27

2.3.1.10. İş Güvenliği ve İş güvencesi	27
2.4. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	28
2.4.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	29
2.4.1.1. Bireysel Faktörler:	29
2.4.1.2. Kurumsal Faktörler:	30
2.4.1.3. Çevresel Faktörler:	31
2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	31
2.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	32
3. YÖNTEM	35
3.1. Örneklem Seçimi	35
3.2. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı	35
3.3. Güvenirlik Analizleri	39
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	40
4. BULGULAR	41
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	41
4.2. Araştırmanın Bulguları	43
4.2.1 Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının İş/Meslek Uyum Düzeyleri	43
4.2.1.1. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeninin Etkisi	45
4.2.1.2. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Yaş Değişkeninin Etkisi	46
4.2.1.3. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeninin Etkisi	48
4.2.1.4. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkeninin Etkisi	49
4.2.1.5. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Kurum Tipi Değişkeninin Etkisi	51
4.2.1.6. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkeninin Etkisi	52
4.2.1.7. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkeninin Etkisi	53
4.2.2. Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının Mesleki Aidiyet Düzeyleri	56
4.2.2.1. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeninin Etkisi	57
4.2.2.2. Mesleki Aidiyet Düzeyleri Yaş Değişkeninin Etkisi	58

4.2.2.3. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkenin Etkisi	59
4.2.2.4. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkenin Etkisi	60
4.2.2.5. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışılan Kurum Tipi Değişkenin Etkisi	62
4.2.2.6. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkenin Etkisi	63
4.2.2.7. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkenin Etkisi	67
4.2.3. Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının İş Bırakma Niyeti Düzeyleri.....	69
4.2.3.1. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeni Etkisi	70
4.2.3.2. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Yaş Değişkeni Etkisi.....	71
4.2.3.3. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeni Etkisi	72
4.2.3.4. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkeni Etkisi.....	73
4.2.3.5. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Kurum Tipi Değişkeni Etkisi.....	75
4.2.3.6. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkeni Etkisi	76
4.2.3.7. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkeni Etkisi.....	79
4.3. Hipotez ve Bulguların Özeti.....	80
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
KAYNAKLAR	89
EKLER.....	97
EK-1 Anket Formları	98
ÖZGEÇMİŞ	105

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1. Hizmet Öncesi Eğitim Ders Başlıkları.....	14
Çizelge 2. İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin Maddeleri.....	36
Çizelge 3. Mesleki Aidiyet Ölçeğinin Maddeleri.....	38
Çizelge 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddeleri.....	38
Çizelge 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerle İlgili Güvenirlilik İstatistikleri.....	39
Çizelge 6. Katılımcıların Bazı Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	42
Çizelge 7. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği Sonuçları (T-Testi).....	43
Çizelge 8. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi).....	45
Çizelge 9. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi).....	45
Çizelge 10. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	46
Çizelge 11. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	46
Çizelge 12. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler.....	47
Çizelge 13. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi).....	48
Çizelge 14. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi).....	48
Çizelge 15. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	49
Çizelge 16. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	49
Çizelge 17. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler.....	50
Çizelge 18. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	51

Çizelge 19. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	51
Çizelge 20. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	52
Çizelge 21. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)	52
Çizelge 22. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	53
Çizelge 23. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA).....	54
Çizelge 24. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)....	55
Çizelge 25. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda Mesleki Aidiyet Ölçeği Sonuçları (T-Testi).....	56
Çizelge 26. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi).....	57
Çizelge 27. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi).....	57
Çizelge 28. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	58
Çizelge 29. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	58
Çizelge 30. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi).....	59
Çizelge 31. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi).....	59
Çizelge 32. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	60
Çizelge 33. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	60
Çizelge 34. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	61
Çizelge 35. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Düzeyine Etkisi (ANOVA).....	62

Çizelge 36. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Düzeyine Etkisi (ANOVA).....	62
Çizelge 37. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	63
Çizelge 38. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	63
Çizelge 39. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	64
Çizelge 40. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	65
Çizelge 41. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	66
Çizelge 42. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Etkisi (ANOVA).....	67
Çizelge 43. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	67
Çizelge 44. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Etkisi (ANOVA).....	68
Çizelge 45. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda İş Bırakma Niyeti Ölçeği Sonuçları (T-Testi)	69
Çizelge 46. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş Bırakma Niyetine (T-Testi).....	70
Çizelge 47. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi(T-Testi)	70
Çizelge 48. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA).....	71
Çizelge 49. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler	71
Çizelge 50. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA).....	72
Çizelge 51. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (T-Testi)	72
Çizelge 52. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (T-Testi).....	72

Çizelge 53. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	73
Çizelge 54. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	73
Çizelge 55. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Aidiyete Etkisi (ANOVA).....	74
Çizelge 56. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)	75
Çizelge 57. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)	75
Çizelge 58. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)	76
Çizelge 59. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	77
Çizelge 60. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)	78
Çizelge 61. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	79
Çizelge 62. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA).....	79
Çizelge 63. Hipotez ve Bulguların Özeti	81

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kisaltmalar	Açıklamalar
ANOVA	Analysis of variance (Varyans Analizi)
B	Regresyon ağırlığı
CİK	Ceza İnfaz Kurumu
CTE	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü
f	Frekans
İkm	İnfaz ve Koruma Memuru
N	Katılımcı sayısı
p	Anlamlılık düzeyi
r	Korelasyon değeri
S	Standart sapma
Sd	Serbestlik derecesi
SPSS	Sosyal bilimler istatistik programı
t	t değeri (t-testi için)
\bar{X}	Aritmetik ortalama

1. GİRİŞ

Kamu yönetiminde daha verimli, daha kaliteli ve daha yerinde hizmet üretilmesini sağlamak amacıyla son dönemde hemen hemen bütün kamu kurumları muhtelif alanlarda personele hizmet içi eğitim programları tertip etmektedirler. Ancak Türkiye’de kamu yönetimlerinde “hizmet öncesi eğitim”, yalnızca çok sınırlı sayıdaki belirli memuriyet sınıflarına verilmektedir.

Türkiye’de birçok kurumsal özel sektör firması, istihdam ettiği personele iş başı yaptırmadan önce işi öğrenmelerini amaçla bir eğitime tabi tutmaktadırlar. Bu eğitimlerle birlikte, yeni istihdam edilen personele, işe dair formasyon sağlanmakta, çalışacakları firmaya ve iş hayatına uyumlarının kolaylaştırılması, iş verimliliklerinin artırılması ve dolaylı olarak da iş doyumlarının artırılması amaçlanmaktadır. Türk Kamu Yönetiminde ise “mekteb-i asli kışladır” geleneği devam ettirilmekte, hizmet öncesi eğitime dair süregelen uygulamalara sıkça rastlanmamaktadır. Kamu kurumlarında nadir görülen hizmet öncesi eğitim uygulamasının hayata geçtiği infaz ve koruma memurları örneği tam da bu noktada büyük önem taşımaktadır. Zira bu memurların bir kısmı hizmet öncesi eğitim alarak işe başlarken bir kısmı da hizmet öncesinde herhangi bir eğitim almaksızın “kervan yolda düzülür” öngörüsüyle doğrudan işe başlatılmaktadırlar. Bu çalışmada tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin değil, özellikle güvenlik personeli olan ve Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak ceza infaz kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurlarının hizmet öncesi eğitim süreçleri temel alınacaktır.

Ceza İnfaz Kurumlarında güvenlikten sorumlu personel olarak infaz ve koruma memurları görev yapmaktadır (Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi İle Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük m.22). Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak, 01.11.2018 tarihi itibariyle kadrolu 34.059 İnfaz ve Koruma Memuru, 1.790 İnfaz ve Koruma Başmemuru, sözleşmeli 12.552 infaz ve koruma memuru görev yapmaktadır (cte.adalet.gov.tr, 2018).

İnfaz ve koruma memurları, ceza infaz kurumlarında gelişen ve değişen infaz rejimi sebebiyle, sadece güvenliği sağlama konusunda değil ayrıca hem idari hem de hükümlü tutukluların eğitim ve iyileştirilmesi sürecinde de etkin olarak rol almaktadırlar. Bundan dolayı memurlar işe alınırken ve daha sonrasında önemli eğitim süreçlerinden geçmektedirler. Kadrolu olarak göreve alınan infaz ve koruma memurları, 3 ay süre ile teorik, 2 ay uygulamalı hizmet öncesi eğitim alırken, sözleşmeli göreve başlayan memurlar herhangi bir eğitim almadan doğrudan görev yerlerine gitmektedirler ve daha sonrasında 3

haftalık yetiştirme eğitimine dâhil edilmektedirler. Yani kadrolu memurlar alanı ve mesleği hakkında önemli bilgiler öğrendikten sonra göreve başlarken, sözleşmeli infaz ve koruma memurları alanı ve mesleklerini doğrudan görev yaptıkları yerde öğrenmeye başlamaktadırlar. Doğrudan göreve başlayan memurların iş öğrenme süreçleri, daha çok eski memurlardan ve çalıştığı ceza infaz kurumunun, kurum kültüründen etkilenmektedir. Bu durum şöyle bir sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır; 5 ay süreyle teorik ve pratik eğitim almış, hazır duruma gelmiş bir memurla, alan hakkında yeterli bilgisi olmayan daha önce hiç ceza infaz kurumu görmemiş bir memurun, çalışacağı alan olan ceza infaz kurumuna aynı uyumu sağlamanın beklenmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir.

Ceza infaz kurumlarında çalışmak hem psikolojik hem de fiziksel olarak zor bir süreçtir. Özellikle işe uyum aşaması, ceza infaz kurumlarının fiziksel yapısı ve hükümlü tutuklularla çalışılması sebebiyle daha da zor bir hal almaktadır. Sürekli olarak karanlık bir ortamda çalışılması, güvenliğinin yoğun olması sebebiyle çalışanların iletişim araçlarını iş saatleri içerisinde kullanamaması, psikolojik problemleri olan hükümlü tutukluların sözel ve fiziksel saldırılarına maruz kalınması gibi durumlar, alanın ve uyum sürecinin ne denli zor olduğunu da göstermektedir. Bu durum da bizi, infaz ve koruma memurlarının göreve başlamadan hazır olma düzeyini arttırmanın uyum süreci açısından önemini, bunun da hizmet öncesi eğitimle sağlanabileceği düşüncesine yönlendirmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada temel olarak, hizmet öncesi eğitim alan ve hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlayan infaz ve koruma memurlarının, iş/mesleklerine uyum, mesleki aidiyet ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Güvenlik görevi olan personelin, -eğer bu alanda profesyonel bir lisans eğitimi almadıysa-, göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitim alıp, psikolojik, fiziksel ve teorik anlamda hazır duruma geldikten sonra görevine başlamasının, çalıştığı göreve ya da alana uyum sağlamanı kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Çalıştığı alana hazır olma düzeyi düşük kişilerin uyum probleminin arttığı, uyum sorunu yaşayan bu çalışanların mesleki aidiyetlerinin daha düşük olduğu ve sonuç olarak da işi bırakma düşüncelerinin daha yoğun olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple çalışmamızın odak noktası olan İnfaz ve koruma memurlarının göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitim almalarının, onları oldukça zor koşullara sahip olan cezaevi çalışma hayatına uyum sağlamalarında faydalı olacağı kanaati oluşmaktadır. Fakat günümüzde Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü,

infaz ve koruma memuru istihdamını sözleşmeli ve kadrolu olmak üzere iki farklı sınıfta yapmaktadır. Kadrolu memurlar, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Personel Eğitim Merkezlerinde hizmet öncesi eğitim alırken, sözleşmeli memurlar hizmet öncesi eğitim almadan doğrudan ceza infaz kurumlarında göreve başlamaktadırlar. Temel psikoloji, mesleki müdahale teknikleri, kriminoloji, hükümlü tutuklulara yaklaşım, iletişim, infaz hukuku, insan hakları, temel ilkyardım, güvenlik, yönetim gibi konularda hizmet öncesi eğitim alarak çalışma hayatına başlayan kadrolu infaz ve koruma memurlarının, ceza infaz kurumundaki meslek hayatlarına daha kolay uyum sağladığı düşünülmekteyken, bu konularda hiç eğitim almamış, hükümlü ve tutukluları, ceza infaz kurumlarını tanımayan, mevzuat bilgisi olmayan infaz ve koruma memurlarının, iş hayatında uyum sorunu yaşayacakları, bu sorunun onların mesleki aidiyet sorunu yaşamalarına neden olacağı ve akabinde de bu sürecin işi bırakmayla sonuçlanacağı önermesi bu araştırmanın temel problemidir.

Bu çalışmanın amacı, infaz ve koruma memurlarının çalışma hayatına uyum süreçleri, mesleki aidiyet düzeyleri ve iş bırakma niyetleri üzerinde hizmet öncesi eğitimin etkisinin ölçülmesinin sağlanarak Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün istihdam politikalarında hizmet öncesi eğitimin önemini ortaya koymaktır. Hizmet öncesi eğitim alan kadrolu memurlar ile hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlayan sözleşmeli infaz ve koruma memurlarının kurumlarına ve iş hayatlarına uyum süreçlerini, mesleki aidiyet seviyelerini ve iş bırakma niyetlerini değerlendirerek, hizmet öncesi eğitimin önemine vurgu yapabilmektir.

Ceza infaz kurumlarında uyum problemi yaşayan infaz ve koruma memurlarında zamanla stresin de etkisiyle bazı psikolojik problemler kendisini göstermekte, iş doyumunu da düşmektedir (Yılmaz, 2001; Kaya, Çilli ve Güler, 2003; İlgün, 2010). Yapılan bu araştırmada, sözleşmeli memurlarında, kadrolu memurlar gibi göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitim almasının önemi ortaya konularak, bu sayede göreve yeni alınan infaz ve koruma memurlarının iş uyumu sürecine olumlu katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Araştırmanın sonrasında, hizmet öncesi eğitimin infaz ve koruma memurlarının iş uyumu konusunda önemi ortaya çıkacak, memurlar istihdam edilirken kadrolu olarak istihdamın etkisi artabilecek ya da sözleşmeli memurlara da göreve başlamadan önce eğitim verilmesi önerilebilecektir. Böylelikle de infaz ve koruma memurlarında mesleki aidiyet düzeyini artırmak ve personel ihtiyacının çok fazla olduğu bu sektörde iş bırakmalarını azaltmak mümkün olacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı ceza infaz kurumlarında çalışan hizmet öncesi eğitimi almış kadrolu infaz ve koruma memurlarıyla ve hizmet öncesi eğitimi almamış sözleşmeli infaz ve koruma memurlarıyla sınırlıdır. Araştırmada Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü dışında herhangi bir kurumda çalışma yapılmamış bu sebeple diğer kurumlarla karşılaştırma yapma imkanı olmamıştır. Araştırmaya denetimli serbestlikte ya da geçici görevlendirmeye ceza infaz kurumları dışında çalışan infaz ve koruma memurları dâhil edilmemiştir. Araştırmada anketler, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı eğitim merkezlerinde hizmet içi eğitim almakta olan infaz ve koruma memurlarına uygulanmıştır. Bu sebeple anket uygulamasına katılan memurlar arasında çalıştıkları ceza infaz kurumları ve birimleri gibi değişkenlerde eşit sayı sağlanamamıştır. Ülke genelinde infaz ve koruma memurlarında erkek çalışan sayısının fazla olması, kapalı ceza infaz kurumlarında ve vardiya birimlerinde çalışan memur sayısının fazla olması durumu, bu tez çalışmasına doğrudan yansımıştır.

Araştırmanın Alt Problemleri

Bu çalışmada, hizmet öncesi eğitim almış/almamış infaz ve koruma memurlarının iş uyum mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti düzeyleri arasındaki ilişki ile hizmet öncesi eğitim almış/almamış infaz ve koruma memurlarının iş uyum, mesleki aidiyet ve iş bırakma düzeylerine cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlerin etkisini içeren alt problemler araştırılacaktır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, ceza infaz kurumlarında çalışan hizmet öncesi eğitimi almış ve almamış infaz ve koruma memurlarının iş ve meslek uyumu, mesleki aidiyet ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler oluşturularak, aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmanın Temel Hipotezi:

Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının iş uyumu ve mesleki aidiyet düzeyleri hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre daha yüksek seviye iken, iş bırakma niyeti düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre daha düşük seviyededir.

Alt Hipotezler:

H1: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının iş ve meslek uyumu düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının işten ayrılma niyeti düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İnfaz ve Koruma Memurlarında Hizmet Öncesi Eğitim

2.1.1. İnfaz ve Koruma Memuru

Tarihi kökeni 15. yüzyıla dayanan gardiyan kelimesinin anlamı, bir kişiyi ya da mal varlığını korumak ve gözetmekle görevli kişi olarak bilinmektedir. Zamanla gardiyan kelimesi belli bir kişiyi korumakla görevli kişinin yanı sıra cezaevlerinde bulunan mahkumların düzeninden ve kurallara uygun şekilde davranmalarından sorumlu kişi olarak da kullanılmaya başlamıştır. Günümüzde ise birçok ülkede ceza infaz kurumlarında cezanın infazı ile görevli personel olarak gardiyan kelimesi kullanılmaya devam etmektedir. Bunun yanı sıra tarihsel bir kökene sahip olan gardiyanlık mesleği, A.B.D.’de “*Correctional Officer* (İnfaz Memuru)”, İtalya’da “*Polizia Penitenziaria* (İnfaz Polisi), Birleşik Krallık ve İskandinav ülkelerinde “*Prison Officer* (Cezaevi Memuru)” olarak isimlendirilmektedir. Ülkemizde ise 13 Ağustos 1984 tarihli 18488 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 84/8311 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile “İnfaz ve Koruma Memuru” kadro ihdası yoluna gidilmiştir. İnfaz ve koruma memuru meslek unvanı uygun görülürken, mahkemeler tarafından verilen cezanın “infazının” ceza infaz kurumlarında yerine getirilmesi ve hükümlü tutukluların bu süreçte “korunması” süreçleri göz önünde bulundurulmuştur. Yaklaşık 30 yıl önce infaz ve koruma memuru unvanını alsalar da, bu çalışanlar hala toplum tarafından “gardiyan” olarak da bilinmektedirler (CTE, 2019).

Ceza infaz kurumları; kanunlar tarafından suç olarak tanımlanmış eylemi gerçekleştiren, suç işlediği kabul edilen ve bağımsız mahkemelerce cezalandırılan bireylerin, toplumu korumak, ıslah edip topluma yeniden kazandırmak ve ibret amacıyla muhafaza edildiği kamu binalarıdır. Ceza infaz kurumları; öncelikle genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu maksatla hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici etkenleri güçlendirmek, toplumu suça karşı korumak, hükümlünün; yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kanunlara, nizamlara ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. (CTE, 2019). Ceza infaz kurumları; hükümlü ve tutukluların özelliklerine, kurumun iç örgütlenmesine ve mimari yapısına göre sınıflandırılabilir.

Ceza İnfaz Kurumları;

Görevli personel durumuna göre; **teşkilatı tam olan** ya da **teşkilatı tam olmayan** ceza infaz kurumları,

Mimari tiplerine göre; **tip proje üzerine inşa edilen** ya da **tip proje üzerine inşa edilmeyen** ceza infaz kurumları,

Güvenlik standartlarına göre; **yüksek güvenli**, **normal güvenli** ya da **az güvenli ceza infaz kurumları**, şeklinde altı grupta sınıflandırılır.

Tip kapalı ceza infaz kurumları; **A, A1, A2, A3, B, C, D, E, F, H, K1, K2, L, M, T** tipi cezaevleridir. Ayrıca kapalı ceza infaz kurumları bünyesinde ruhsal-psikolojik rahatsızlığı olan, uyuşturucu ve alkol bağımlılığı olan ve cinsel yönelimi farklı olan hükümlü/tutuklular için R tipi üniteler oluşturulmuştur. (CTE: 2019).

Yine ceza infaz kurumları; kapalı, yüksek güvenli kapalı, kadın kapalı, çocuk kapalı, gençlik kapalı, gözlem ve sınıflandırma merkezleri, açık ceza infaz kurumları ve çocuk eğitimevleri şeklinde türlere de ayrılmaktadır.

Ceza infaz kurumlarında temel olarak güvenliği sağlanacak beş (5) temel unsur vardır:

- Personel Güvenliği
- Hükümlü-Tutuklu Güvenliği
- Ziyaretçi Güvenliği
- Bina Güvenliği
- Eşya Güvenliği

İşte bu unsurların güvenliğini sağlayacak servis, ceza infaz kurumlarındaki güvenlik ve gözetim servisleridir. Bu serviste kurumun iç güvenliğinden sorumlu, infaz ve koruma başmemurları ile infaz ve koruma memurları görev yaparlar. Kurum müdürü tarafından seçilen bir infaz ve koruma başmemuru "sorumlu infaz ve koruma başmemuru" olarak görev yapar. İnfaz ve koruma başmemuru, kurumdaki güvenlik, düzen ve disiplinin sağlanması için infaz ve koruma memurlarının sevk ve idaresinden sorumludur. İnfaz ve koruma memuru, kurumun güvenlik, düzen ve disiplininin sağlanması, hükümlülerin kurum içindeki hareketlerinin takip ve kontrolü ile gözetimi ve kurumun temiz tutulması ile hükümlülerin iç yönetmeliklere uygun surette hareket etmelerini sağlamakla görevli olup, müdür ve ikinci müdür veya bunların bulunmadığı yerlerde idare memuru ile infaz ve koruma başmemuru tarafından verilen görevleri yerine getirirler (Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük, 2005).

İnfaz ve koruma memuru, ceza infaz kurumunun üniformalı personelidir. Suç işleyerek toplumsal kuralları ihlal eden ve bu nedenle ceza infaz kurumlarında tutulan tutuklu/hükümlülerin cezalarının infazı sırasında, temelde güvenlik hizmetlerini sağlayan meslek grubudur. İnfaz ve koruma memurları sayım ve nöbet gibi güvenlik görevlerini yerine getirdikleri gözetim ve güvenlik servislerinin dışında, ceza infaz kurumlarında diğer birimlerde de görev yapabilmektedir. Ayrıca hükümlü tutukluların, topluma kazandırma çalışmalarına katkı sağlarlar ve buna ilişkin programlarda öğreticilik yapabilecek ya da bilgi, meslek ya da sanat nedeniyle o hizmete katkıda bulunabilecek olanlar vardiyada ya da vardiya dışında iyileştirme çalışmalarında ve kurslarda görevlendirilebilmektedirler.

Adalet Bakanlığı teşkilatı içerisinde infaz ve koruma memurların yerine baktığımızda;

Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığının Ana Hizmet Birimlerinden birisi olup, merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Merkez teşkilatında; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Daire Başkanları, Tetkik Hakimleri ve Şube Müdürlükleri şeklinde idari hiyerarşik yapılanma mevcuttur. Taşra teşkilatı; il ve ilçelerde bulunan ceza infaz kurumları ve tutukevleri, eğitim merkezleri ve denetimli serbestlik müdürlüklerinden oluşmaktadır. İnfaz ve koruma memurları ise taşra teşkilatında yer alan ceza infaz kurumları ve tutukevleri, eğitim merkezleri ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde güvenlikten sorumlu personel olarak görev yapmaktadırlar (Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi İle Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük m.22).

Türk Kamu Yönetimi Sisteminde Personel İstihdamını incelediğimizde;

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre kamu hizmetleri,

Memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler tarafından yürütülür.

Memur; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Sözleşmeli personel ise; Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç

gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

İşçiler ise; memur ve sözleşmeli personel dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler, mevsimlik veya kampanya işlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanır. (657 Sayılı DMK)

Yukarıda bahsedilen Türk Kamu Personel rejimi istihdam şekilleri açısından, İnfaz ve koruma memurlarının istihdam sayılarına baktığımızda; Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak, 01.11.2018 tarihi itibarıyla kadrolu 34.059 İnfaz ve Koruma Memuru, 1.790 infaz ve koruma başmemuru, sözleşmeli 12.552 infaz ve koruma memuru görev yapmaktadır (cte.adalet.gov.tr, 2018). Sözleşmeli infaz ve koruma memurlarının son dönemde istihdam sayıları daha da artış göstermektedir. Bunun temel sebepleri, kadrolu personele göre daha kolay kadro tahsisi, ceza infaz kurumlarındaki personel açığını hızlıca kapatma politikası olarak söylenebilir. Öğrenci olarak hizmet öncesi eğitime tabi tutulan bir adayın göreve başlaması eğitim süresi temel alındığında 5 aydan fazla sürebilirken, sözleşmeli bir personel güvenlik soruşturması sonunda hemen görevine başlayabilmektedir.

2.1.2. Hizmet Öncesi Eğitim

Genel olarak kamuda hizmet öncesi eğitimi değerlendirdiğimizde;

Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin düzenlenmesi yasalarla zorunlu kılınmıştır. Bu durumun yasal dayanağı, 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. Kanunun yedinci kısmı, 214-225 maddeleri “devlet memurlarının yetiştirilmesi” başlığı altında kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esaslarını düzenlemiştir.

Hizmet öncesi eğitim, şahsın göreve başlamadan edindiği genel ve mesleki eğitim olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2000: 71). Günümüzde daha çok güvenlik kurumlarının personeline uyguladığı hizmet öncesi eğitimde amaç, personelin göreve başlamadan, kuruma temas etmeden, detaylı bir eğitime tabi tutulması ve iş yaşamına hazır hale getirilmesidir. Dolayısıyla hizmet öncesi eğitim, meslekte kişinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriyi kazandırmaya yönelik faaliyetler bütünü olarak da tanımlanabilir(Alkan, 1999: 223).

Hizmet öncesi eğitim kamuda çalışanların eğitimi konusunda düzenlenmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde okutulan ve yürütülen faaliyetler olarak tanımlanabilir (DİE: 1995:8). Hizmet öncesi eğitime, genel eğitim ismi de verildiği olmuştur (Eryılmaz, 2004: 290). Burada önemli olan konu çalışanların hizmete başlamadan bu eğitim almış olmalarıdır. Hizmete başladıktan sonra verilen eğitimler hizmet içi eğitim olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü tarafından sözleşmeli personele verilen üç haftalık hazırlayıcı eğitimler, personelin göreve başlamasından sonra verildiği için hizmet içi eğitim kategorisinde değerlendirilmektedir. Hizmet öncesi eğitim sayesinde kişi, göreve başlamadan önce aldığı eğitimle beraber sahip olduğu niteliklerle birlikte işi gerektiği düzeyde yapabilecek seviyeye gelecektir (Canman, 1995: 84). Bu sebeple devlet memurlarının genel planlaması içerisinde hizmet öncesi eğitime önem verilmiş ve nitelikli personel için bu uygulamanın bir politika haline dönmesi gerektiği vurgulanmıştır (Gül, 2000: 2). Canman (1995: 85), hizmet öncesi eğitimin yetersiz ve eksik olduğu durumlarda da hizmet içi eğitimlerle sonradan desteklenebileceğini ifade etmiştir.

Yine hizmet öncesi eğitimde teorik eğitimin yanı sıra pratik eğitim de (staj) önem taşımaktadır. Staj eğitiminde hedef, mesleğe başlayacak ve kuruma yeni katılmış olan personelin, kurumunun politikalarını, iş ve uğraş alanlarını, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını önceden öğrenmesini ve yerinde görmesini sağlamaktır (Canman, 1995: 88).

Tortop (2005:197), hizmet öncesi ve içi eğitimin üç temel hedefinden bahsetmiştir. Bunlar; personele yapacağı işi daha iyi yapması için gerekli bilgi ve beceri kazandırmak ve geliştirmek, çalışanın çalıştığı kurum ve işe karşı tutumunu pozitif yönde değiştirmek, çalışanların daha üst bir noktaya geçebilmesi için gerekli donanıma sahip olmasını sağlamak. (Bilgin vd., 2007: 12)

Türk Kamu Yönetimi düzeyinde hizmet öncesi eğitimi değerlendirdiğimizde, Devlet Personel Başkanlığı, 25.7.1983 tarihli ve 83/6854 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan, 19 Ekim 1983 tarih ve 18196 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan devlet memurlarının eğitim planlamasında, hizmet öncesi eğitim hususuna şu şekilde değinmiştir;

Hizmet öncesi eğitim, kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda okutulanlar ve genel öğretim kurumlarında okuyan öğrencilerle ilgili faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır.

Kurumlar adına mecburi hizmet karşılığı burslu veya yatılı olarak okutulup ihtisas yaptırılanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 224 üncü maddesinde belirtilen süre kadar tatiller dahil kendi meslekleri ile ilgili gösterilecek görevlerde çalışmakla yükümlüdürler. Mecburi hizmetle yükümlü olanlar yeterlik ve yarışma sınavından geçirilmeksizin Devlet memurluğuna atanırlar (DPT, 1983).

2.1.3. İnfaz ve Koruma Memurlarında Hizmet Öncesi Eğitim

29.07.2002 tarih ve 4769 Sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma ile Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliklerinde belirtilen esaslara göre, infaz ve koruma memurluğu öğrenciliği ile idare memurluğu öğrencilerinin görevlerine hazırlanmaları, ihtiyaç duydukları konularda gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları kazanmaları amacıyla 2010 yılından itibaren hizmet öncesi eğitime geçilmiştir.

Ceza Tevkif Evleri Eğitim Merkezleri; ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde görev yapacak personelden idare memurluğu öğrencileri ile infaz ve koruma memurluğu öğrencilerinin hizmet öncesi eğitimi ile bu kurumlarda görev yapan personelin aday memurluk, hizmet içi ve görevde yükselme eğitimlerini veren kuruluşlardır. Eğitim Merkezi teşkilât yapısı; Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Öğretim Kurulu, büro ve bağlı birimler ve öğretim görevlilerinden oluşmaktadır.

Eğitim Merkezi Müdürlüğü; müdür ve müdür yardımcısı ve bürodan oluşmaktadır. Öğretim Kurulu; eğitim merkezi müdürü başkanlığında, müdür yardımcısı, şube müdürü, altı öğretim görevlisinden, büro; şube müdürünün yönetim ve sorumluluğunda yeteri kadar memur ve program geliştirme, ölçme ve değerlendirme; sağlık, psiko-sosyal hizmetler ve krize müdahale; idarî ve malî işler; sosyal işler ve spor; bilgi işlem, istatistik, arşiv ve dokümantasyon; öğrenci işleri; araştırma ve geliştirme ile güvenlik birimlerinden, öğretim görevlileri; Adalet Bakanının istemi üzerine ilgili kurum, kuruluş veya kurulun yetkili organlarınca ek görevle görevlendirilmeleri uygun görülen yeteri kadar Yargıtay ve Danıştay üyeleri, yükseköğretim kurumları öğretim elemanları, meslekte fiilen on yılını tamamlamış hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile avukatlar, ceza infaz kurumları ve tutukevleri kontrolörleri, ceza infaz kurumları ve tutukevleri müdürleri, doktorları, psikologları, psikiyatristleri, pedagogları, sosyal çalışmacıları ve öğretmenleri ile diğer uzmanlardan oluşmaktadır. (Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu, 2002).

Eğitim Merkezlerinde ceza infaz kurumları ile denetimli serbestlik ve yardım merkezi Şube m¼d¼rl¼klerinde g¼rev yapan personele aşağıdaki ana baŐlıklarda eğitim verilmektedir:

1. Hizmet ¼ncesi Eğitim
2. Aday Memurluk Eğitimi
3. Hizmet İçi Eğitim
 - a. Hizmet İçi Eğitim Kursları
 - b. Hizmet İçi Eğitim Seminerleri
4. G¼revde Y¼kselme Eğitimi

Eđitim faaliyetlerini y¼r¼tmek ¼zere Bakanlık b¼nyesinde 2000 yılında ilki Ankara’da ve sonuncusu da 2013 yılında Denizli’de ačılmış olan h¼lihazırda beŐ adet Eđitim Merkezi (CİKPEM) bulunmaktadır. Bunlar;

1. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ankara Eğitim Merkezi (30.10.2000)
2. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Ord. Prof. Dr. Sulhi D¼nmezer Eğitim Merkezi, İstanbul (16.03.2004)
3. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli H¼seyin Turgut Eğitim Merkezi, Erzurum (26.11.2004)
4. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Kahramanmaraş Eğitim Merkezi (07.06.2005)
5. Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Hasan Erbil Eğitim Merkezi, Denizli (13.03.2013) (www.cte.adalet.gov.tr, erişim tarihi: 01.11.2018)

Ceza infaz kurumlarının g¼venliđinden sorumlu ¼niformalı personel olan infaz ve koruma memurlarının hizmet ¼ncesi eğitiminin içeriği, 2004 tarihli Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Hizmet ¼ncesi Eğitim Y¼netmeliđinde ayrıntılı olarak tanımlanmıŐtır. Hizmet ¼ncesi eğitim programlarında 3 ay s¼re ile teorik, 2 ay uygulamalı eğitim uygulanmakta olup, ara sınav ve d¼nem sonu sınav ile kursiyerlerin baŐarısı değerlendirilmektedir.

Uygulamalı eğitim süresi, ceza infaz kurumlarında, eğitim almış gözetmenler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu eğitim; toplam 5 ay süre ile verilmektedir. Eğitim uyum, teorik ve uygulamalı olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Söz konusu eğitimin; uyum eğitimi iki hafta, teorik eğitimi on hafta, uygulamalı eğitimi sekiz hafta olmak üzere toplam yirmi hafta sürmektedir.

İnfaz ve koruma memurlarının hizmet öncesi eğitimlerinde aldıkları ders başlıkları aşağıda verilmiştir.

Ceza ve Ceza Usul Hukuku
İnfaz Hukuku
Genel Hukuk Bilgisi
İnsan Hakları
Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi
Ceza İnfaz Kurumlarının Güvenliği
Bakanlık Teşkilatı, Yönetim Hukuku ve Personel Mevzuatı
Psikoloji
Kriminoloji
Toplumsal İlişkiler, Sosyal Hizmetler ve İletişim
Ekip Çalışması
Meslek Etiği
Türkçe Dil Bilgisi ve Yazılı Anlatım Türleri
Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi
UYAP
Orantılı Güç Kullanımı
Acil Durumlara Müdahale
Temel İlk Yardım Bilgisi

Çizelge 1. Hizmet Öncesi Eğitim Ders Başlıkları

Yukarıda yer alan tüm derslerin içeriği, infaz ve koruma memurlarını ceza infaz kurumlarında tutuklu ve hükümlülerle çalışmaya hazır hale getirmek üzere hazırlanmıştır. Ayrıca mesleki müdahale teknik ve taktikleri ile temel ilkyardım bilgisi gibi dersler hem teorik hem de uygulama içeren konulardan oluşmaktadır. Hizmet öncesi eğitim sürecinde olan bir infaz ve koruma memuru adayı, eğitim süreci içerisinde yine birçok farklı tip ceza

infaz kurumunu (terör, adli, kadın, çocuk, açık ceza infaz kurumları) öğretim görevlileri ve alanında uzman ceza infaz kurumu çalışanları eşliğinde ziyaret ederek iş başı gözlem yapma şansına da erişmiş olmaktadır.

Sonuç olarak 5 aylık eğitim sürecini, aldığı tüm derslerin sınavlarını başarıyla geçerek tamamlamış olan bir infaz ve koruma memuru, tutuklu ve hükümlüler ile nasıl iletişim kurabileceğini bilen ve onların davranışlarını tanımlayabilen, mevzuata hâkim, ceza infaz kurumu yönetimi konusunda da bilgi sahibi bir personel olarak göreve başlamaktadır.



2.2. İş ve Meslek Uyumu

İş, insanların gelir sağlamak, temel fizyolojik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaya koydukları fiziksel ve dşünsel çabaların tümü olarak tanımlanabilir (Şimşek, 2002). Türk Dil Kurumu mesleği ise, belirlenmiş bir eğitim yoluyla kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlamıştır (www.tdk.gov.tr). İlhan (2008), bu tanımlara dayanarak, mesleğin kişinin yaşamını devam ettirmede etkili olduğu ve ekonomik getiri aracı da olması sebebiyle, iş kavramından daha geniş tanımlanabileceğini ifade etmiştir. Bu sebeple Rothman (1987), meslek ve iş arasındaki ilişkiyi tanımlarken, mesleğin belirli teknik ve toplumsal faaliyetlerle uğraşan insanları işaret ettiğine ve mesleğin belirli işler topluluğu olduğuna dikkat çekmektedir.

Bireylerin becerileri ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum ya da bireyin istekleri ve işin çalışana sağladıkları arasındaki uyum birey-iş uyumu olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991). Ayrıca bireyin işin gerektirdiği belli gereklilikleri karşılaması ya da bireyin gereksinimlerine işin cevap vermesi durumu da birey-iş uyumu olarak değerlendirilebilir (Kristof-Brown, 2000). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kişinin yetenekleri, becerileri, beklentileri, ihtiyaçları gibi unsurlar, kişinin işine uyum sağlama sürecini etkilemektedir. Dolayısıyla infaz ve koruma memurları için de, fiziksel ve sosyal becerileri, meslekten beklentileri ve yaşamsal gereksinimleri onların işlerine ve mesleklerine uyum sağlamasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca fiziksel ve sosyal beceriler geliştirilebilir unsurlar olması sebebiyle, hizmet öncesi eğitim ile bu becerileri güçlendirilmiş olan memurların iş ve meslek uyumu konusunda daha avantajlı olacakları söylenebilir. Yine bu konu hakkında Ehrhart ve Makransky (2007), bireyin mesleğine yönelik içsel bir istek geliştirmesinde, onun ilgi ve eğilimleriyle, mesleğin getirdiği karakteristik özelliklerin de uyum içerisinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bundan dolayı, infaz ve koruma memurlarının iş ve meslek uyumları açısından, mesleğin gerektirdiği fiziksel, ruhsal ve sosyal özelliklere de sahip olmaları önemlidir.

İş ve meslek uyumunun olumlu psikolojik sonuçları, hem çalışan hem de kurum açısından başarıyı beraberinde getirebilir (Ehrhart, 2006: 194; Chen, 2010: 390). Böylece bu durum iş tatmini, işe katılımın artması, üretkenlik, verimlilik, istikrar, performans ve başarı gibi sonuçları ortaya çıkarır.(Ehrhart; Makransky, 2007: 206; Statt, 1999: 126; Edwards,1991). Ayrıca Scott ve Reynolds (2010: 22) da uyum ve performans arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade ederek, iyi bir kişi-iş uyumunun işin çekiciliğini ve

çalışanların motivasyonlarını yükselttiğini belirtmişlerdir. Hatta tam tersi durumlarda, işe gitmeme, işten ayrılma ve yoğun stres gibi olumsuz sonuçları doğabilmektedir (Shane, 2010: 200; Edwards, 1991; Statt, 1999: 126).

Çalışan ve iş uyumu gerçekleştiğinde performans artışı, motivasyonel artış, çalışanların değer kazanımı, tecrübe gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Demir (2015: 57-71) yapmış olduğu çalışmada kişinin işine uyum süreci ve performans artışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple işe başlamadan uygun personelin seçimi hem uyum sürecini hızlandıracak hem de çalışanın performans ile verimliliğini üst düzeye çıkaracaktır. Özellikle güvenlik alanında ve zor koşullarda çalışacak olan personelin istihdamında bu sebeple fiziksel, psikolojik ve sosyal beceriler oldukça önem arz etmektedir. Bazı özellikler eğitimle geliştirilebilirken bazı yetenekler ise kişiye özgü olabilmektedir. Kurumlardaki kişi ile iş arasındaki uyumunun artması işe olan talebi de arttıracığı için, çalışanların motivasyonlarında yükselme görülmektedir (Scott & Reynolds, 2010: 22).

İş motivasyonu yüksek olan bir infaz ve koruma memurundan alınacak iş verimi de aynı oranda yüksek olabilir. Anlamlı ve yeterli bir iş uyumunun hizmet öncesi eğitimin uyum eğitimi aşamasında infaz ve koruma memurlarına kazandırılması sonucunda, kişi ile kurum arasında iyi bir uyum süreci başlamasına neden olmaktadır. İş ve meslek hayatına uyumun azaldığı ya da zorlaştığı durumlarda çalışanlar kendini değersiz hissetmekte ve iş bırakma niyetlerinde artış görülebilmektedir (Edwards, 1991: 283–357; Statt, 1999: 126; Shane, 2010: 200). Çalışan ve iş arasındaki uyumun sağlanması ile kişinin kişisel talepleri ve arzuları karşılanmış olacak, kişi işten ayrılmak istemeyecek ve kendi işinde daha tecrübeli bir çalışana dönüşecektir (Scroggins, 2008: 70). Daha tecrübeli çalışanlar, kurumlarına daha fazla fayda sağlayacaklardır. Özellikle ceza infaz kurumları gibi zor şartlara sahip kurumların tecrübeli çalışanlara daha fazla ihtiyacı vardır. İnfaz ve koruma memurlarının zamanla kazandıkları bu tecrübe mesleklerinde daha etkin olmalarına yarayacaktır. Bu etkin olma becerisi zamanla kurumlarının da başarısının doğrudan olumlu olarak etkileyecektir. Kurumuna uyum sağlamış, motivasyonu yüksek memurların çalıştığı ceza infaz kurumlarında daha az olumsuz olayın meydana gelebileceği ön görülmektedir.

2.2.1. Kişi - İş Uyumu Kriterleri

Tınar ve Ulusoy (2017), çalışma hayatının ve şartlarının insan yaşamında önemli yer oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu çalışma şartları, kişilerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu da belirleyici rol oynamaktadır. Bu sebeple çalışma yaşamının kaliteli ve tatminkâr olması, çalışanın da işine uyumunu, bağlılığını ve iş – yaşam dengesinin en iyi seviyede olmasını sağlamaktadır.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara uygun çalışma ortamlarının sağlanması hatta adaletli ücret dağılımı gibi konular, çalışanların iş uyumunu arttırırken tam tersi durumlarda ise çalışanların motivasyonları düşmekte ve çalıştığı kurumun zarara uğramasına neden olmaktadır. Bu sebeple, çalışma koşullarının iyileştirilmesi oldukça elzem bir konu haline gelmiştir (Çevik & Korkmaz, 2014: 127).

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına en önemli konulardan birisi de kişi – iş uyumunun sağlanması konusudur. Kişi-iş uyumunun sağlanması için aşağıda yer alan hususların ortaya çıkması gerekmektedir.

Kültürel Uyum: Çalışan ve kurumun her türlü uyum seviyesi istihdam sağlanırken de önemli bir şart haline gelmiştir (Rynes vd., 2002: 96). Kurumlarda iş tanımlarının belirginlikten uzaklaşması, meslek elemanlarının rolleri arasındaki geçiş esnekliği ve kalifiye personel taleplerinin artması nedeniyle, kurum kültürüne daha kolay uyum sağlayan çalışanların tercih edilmesi süreci önem kazanmıştır (Kristof-Brown vd., 2005: 325). Çalışanlar kendileriyle benzer psikolojik özellikler taşıyan personelin yer aldığı kurumlarda çalışmak istemekte, bu durumda onların etkileşimlerini artmasına sebep olmakta hatta kendi değer ve inançlarını sınama ortamı sağlamaktadır (Muchinsky, 2008: 83).

Objektiflik: Kurumların kişi-iş uyumunu artırabilmek adına öznel ve bilimsel olmayan metotlar yerine, zeka, ilgi, kişilik gibi bilimsel yöntemleri kullanması, kurum içerisindeki rekabet ortamını geliştireceği için çalışanların performansını da arttıracaktır. Bu durum ile kurum içi adil bir ücret yönetimi tesis edilir (Dessler, 2005: 330).

Kişilik Yapısı Testleri: Kurumların ortaya koydukları faaliyetlerin, efektif, verimli ve kaliteli olabilmesi için, bu çalışmaları gerçekleştirebilecek olan personelin de bu özelliklere uygun seçilmesi gerekmektedir (Barutçu & Öktem, 2003: 41-49). Bu sebeple kişilik yapısının ve işe uygunluğunun belirlenmesi, işe uyum süreci adına önem taşımaktadır. Her bireyin kendini başkalarından ayıran becerilere ve ilgi alanlarına sahip

olması, onların belirli bir mesleğe ve alana yönelmesinde ve o işe daha kolay uyum sağlamasında etkili olmaktadır (Gillan & Starks, 2007: 61).

İyi Yönetim: McKenna (1987), çalışanların bireysel özelliklerine göre uygun iş kolunda çalışmasını sağlamanın, kurum içerisinde oluşabilecek uyum problemini ortadan kaldıracığını bunun da iyi bir yönetim ile sağlanabileceğini ifade etmiştir.

Kişisel Algı ve Değer Olgusu: Kişilerin özellikleri, bilgi, yetenekleri ve yetkinlikleri meslekleri adına oldukça önemliken kişi-iş uyumunun gerçekleştirilebilmesi için tek başına yeterli değildir (Ehrahrt ve Makransky 2007: 209). Bireyin işine isteyerek, içsel bir motivasyon göstermesinde onun mesleki algısı ve mesleğe verdiği değer de oldukça önemlidir.

2.2.2. Kişi - İş Uyumu Türleri

Kristof-Brown ve diğerleri (2005:291) araştırmaları neticesinde, kişi ile iş/meslek uyumunu algılanan, sübjektif ve objektif uyum olarak üç temel bileşene ayırmıştır. Algılanan uyumu; kişinin çevresi ile gerçekleştirebildiği uyum olarak tanımlarken, dolaylı olarak kendi değerlendirmelerini temel aldığı uyumu da sübjektif uyum olarak ifade etmiştir. Bunların yanı sıra kişiye farklı kaynaklardan aktarılan kişi-çevre kriterlerinin karşılaştırılması sonucu gerçekleşen uyum şeklini de objektif uyum olarak tanımlamıştır (Kristof-Brown, 2005: 291). Sübjektif uyum kişilerin iş ve mesleklerine ne kadar uyumlu oldukları hususundaki algıları olarak düşünülebilir. Objektif uyum ise kişinin yetenekleriyle işin yargılarının uyuşması olarak değerlendirilebilir (Kristof, 1996).

Konu İnfaz ve Koruma Memurları açısından değerlendirildiğinde, bir memurun iletişim becerisi, gözlem yeteneği, sakin kalabilme gibi özelliklerinin işi ve mesleği ile uyumunu arttırması objektif uyuma örnek olarak verilebilirken, memurun kendisinin işi ve mesleği konusunda yeterlilik algısı sübjektif uyum olarak nitelendirilebilir. Sonuç olarak, bazı infaz ve koruma memurlarının yetenekleri değerlendirildiğinde genel olarak işine kolay uyum sağlayabilecekleri düşünülürken, kendini mesleği adına yetersiz olarak görebilecek olmasının uyum sürecini zorlaştırabileceği söylenebilir. İşte bu süreçte kişinin yeteneklerinin farkına varmasının sağlanması oldukça önemlidir.

Edward (1991) ise, kişi – iş uyumunu tanımlarken, temelde kişinin çevre ile uyumunu konu alan “arz-ihhtiyaç uyumu ve talep-kabiliyet uyumu” kavramlarını kullanmıştır. Arz ihhtiyaç uyumunu kurumun çalışanlarının ihhtiyaçlarını ve isteklerini karşılamasını kapsar (Kristof, 1996:1-49). Edwards (1991) ise bu durumu, kişinin istekleri ile işin özellikleri arasındaki uyum ile açıklar. Yani bireyin ihhtiyaç duyduğu, maddi, fiziksel, psikolojik

faydaların ne ölçüde sağlandığı ve onun gelişimine ne kadar destek olunduğu bu uyum sürecinin ana koşuludur. Talep-kabiliyet uyumu ise çalışanların becerilerinin ve yetkinliklerinin iş ile olan uyumu sonucu ortaya çıkar (Kristof, 1996:1-49). Başka bir söylemle, işin talebi ile kişinin kabiliyeti arasındaki uyumdur (Cable & Edwards, 2004: 822). Talep-kabiliyet uyumunda, kişilerin iş talebini yerine getirmek için yeterli bilgi, beceri ve yetenekleri karşılandığında, talepleri ve yetenekleri daha da uyumlu hale gelmektedir. Daha iyi iş çıktısı, kişilerin ihtiyaçları, tercihleri ve istekleri ile uyumlu olduğunda gerçekleşebilmektedir (Kristof, 1996:1-49). İnfaz ve Koruma memurları açısından değerlendirme yapıldığında, çalışmaya başladıklarında memurların meslekte bekledikleri, meslekle ilgili arzularının ve ihtiyaçların ne olduğu yaptıkları işle ne kadar bunların karşılandığı süreci değerlendirildiğinde uyum sürecinin seviyesi de ortaya çıkacaktır. İşe başlamadan önce bu mesleğe zorunlu olarak giren infaz ve koruma memurlarının, uyum süreçlerinde problem yaşamaları da beklenmektedir.

2.2.3. Kişi - İş Uyumunun Sonuçları

Kurumlarda çalışanların uyum süreçleri bazen istenen olumlu bazen de istenmeyen olumsuz sonuçlar ortaya koyabilmektedir (Ehrhart, 2006: 194; Chen, 2010: 390). Kişi – iş uyumu gerçekleştiğinde çalışanlarda verimlilik, etkinlik ve performans artarken, tam tersi durumlarda, çalışan memnuniyetsizliği, güvensizlik, işe katılım zayıflığı gibi sonuçlarla karşılaşılabilir (Edwards, 1991). Bunların yanı sıra iyi bir kişi – iş uyumu sağlandığı durumlarda ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

Performans Düzeyinde Artış: Kişinin işe uyum süreci ile kurumsal hedeflere ulaşma düzeyi ortaya konulduğunda bu sonuç sağlıklı değerlendirilebilir. Kurum yöneticileri çalışanlarının ilgi, beceri ve yeteneklerine göre iş dağılımı yaptıklarında hem kurumsal başarıyı sağlayacaklardır hem de çalışanlarının memnuniyetlerini üst düzeyde tutabileceklerdir.

Demir (2015: 57-71) kişilerin iş uyumlarıyla çalışma performansları arasında ciddi bir olumlu ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bu değerlendirmeyi yaparken ortaya çıkan en önemli ölçütlerden birisi de doğru işe doğru personelin seçimidir. Özellikle güvenlik işi yapan infaz ve koruma memurlarında, mesleğe fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan uygun memurların istihdamı ve sonrasında eğitimle desteklenmeleri uyum sürecini kolaylaştıracak, mesleki performanslarının artmasını sağlayacaktır. Çalışanların bilişsel özellikleri ve kişilik özellikleriyle kişi-iş uyumu arasında önemli bir ilişki de söz konudur. Bu özellikler ve işle

alakalı gereksinimler ne kadar birbirlerini tamamlarsa performansta o denli daha yüksek olacaktır (Lauver & Kristof-Brown, 2001: 457).

İşin Çekiciliği ve Motivasyonel Artış: Kurumlarda kişi – iş uyumunun sağlanması işe olan talebi arttıracak ve böylece de çalışanların motivasyonları üst düzeyde olacaktır (Scott & Reynolds, 2010: 22).

Çalışanların Değer Kazanımı: İş uyumu arttıkça çalışanların değerleri ile kurumun değerleri örtüşmeye başlar. Bu süreç tersine döndüğünde işten ayrılma niyeti ve işe gitmeme davranışlarında artış görünebilir (Edwards, 1991: 283–357).

Tecrübe: İşine uyum sağlayarak devam eden çalışanlar zamanla tecrübe kazanacaklardır. İyi bir işi uyumunun sağlanması, kişisel ihtiyaçların karşılanmasına, kurumsal adanmışlığın sağlanmasına, maddi kazanımların ve iş tatmininin elde edilmesine sebep olduğu gibi kurumsal devamlılığı da sağlayacak, personelin de işe devam süreçlerini güçlendireceği için tecrübeli çalışanların ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Scroggins, 2008: 70).

2.3. Mesleki Aidiyet Kavramı ve Önemi

Kelime anlamı ait olma hali, ilişkili olma, mensubiyet olan aidiyet kavramı aslında toplumda yer edinme ve toplumla bütünleşme çabası olarak da ifade edilebilir. Tellefsen ve Thomas (2005: 24) aidiyeti, “önemsenen bir ilişkiyi uzun soluklu devam ettirme arzusu” olarak, Mish (1989: 265) ise “yükümlü olmaya başlama veya duygusal olarak mecbur olma durumu” olarak tanımlamaktadır. Bireyin toplumun bir parçası olarak kendisini görmesi ve kendi eylem ve davranışlarının kabul göreceği, güven duygusunu daha yoğun yaşayabileceği bir gruba ait olmak istemesi aidiyet kavramının gerekliliğini ifade edebilir. Yani aidiyet kavramının özünde bu sebeple kendini güvende hissetme duygusu ön planda yer alır. Mesleki aidiyet ise, idarecilerin çalışanlar üzerindeki tutum ve davranışları, çalışanların örgütlenme şekilleri, gerçekleştirilen işe yönelik sosyo-ekonomik beklentilerin giderilme oranları, çalışma ortamının şartları gibi konularla doğrudan ilgili olabilir. Dolayısıyla mesleki aidiyet, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen, iş performanslarını etkileyen önemli bir unsurdur. (Gören ve Sarpkaya 2014: 69).

Greenhaus, 1971 yılında mesleki aidiyeti bir kavram olarak ilk kez “mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi” olarak tanımlamıştır (Morro 1983: 489). Mesleki aidiyet kavramı bir yandan kişilerin iş performanslarını doğrudan etkileyen bir unsur olarak tanımlanırken, diğer taraftan da kişilerin mesleği ile arasındaki duygusal bağ olduğu ileri sürülmekte ve bu bağın, bireyin mesleğini devam ettirme konusundaki düşünceleri üzerinde de etkisi olduğu ifade edilmektedir (Lee ve arkadaşları, 2000: 800).

Meyer, Allen ve Smith (1993), mesleki aidiyeti incelerken üç önemli başlık altında değerlendirmeler yapmıştır. Bunlar duygusal mesleki aidiyet, mesleki devamlılık aidiyeti ve normatif mesleki aidiyet kavramlarıdır.

Duygusal mesleki aidiyet bir işi isteyerek, severek ve onunla özdeşleşerek yapmayı ifade etmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8). İşini severek ve isteyerek yapan çalışanlarda da mesleki aidiyet düzeyi daha yüksek olmaktadır (Blau, 2001: 285).

Bir çalışanın iş kaybının ondan büyük maliyetler yaratacağını bilerek mesleğine fazla emek harcaması ve bağlanması mesleki devamlılık aidiyeti ile ilgilidir. Çalışmaya ve mesleğine ihtiyacı olan kişilerin mesleki devamlılık aidiyet düzeyleri de yüksek çıkmaktadır (Blau, 2001: 285).

Kendisini mesleğine bağlı kalmada zorunlu hisseden çalışanların durumları da normatif mesleki aidiyet kavramı ile açıklanmaktadır. Bu bireyler mesleklerinde kalma

yükümlülüğü hissettikleri için normatif mesleki aidiyetleri de yüksek olmaktadır (Blau, 2001: 285).

Keskin (2016), mesleki aidiyet kavramının önemini açıklarken, kendisini mesleğine, kurumuna ait hissetmeyen, yönetici ve iş arkadaşlarının davranışlarından memnun olmayan, ekonomik beklentileri de karşılanmayan bir çalışanın mesleğinde verimli ve başarılı olmasının çok zor olduğunu ifade etmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) ise mesleki aidiyetin bireyin yaşam kalitesiyle doğrudan ilişkisi olduğunu ifade ederek, mesleki aidiyetin mesleki tatmini de etkilediğini belirtmişlerdir. Mesleki aidiyetin kişilerin iş ve yaşam kalitelerini, performanslarını ve motivasyonlarını direk olarak etkilediği ifade edebilir. Şöyle ki, iş yaşamının insanların hayatının büyük bir bölümünü ve zamanın aldığını düşünürsek, işinde mutlu olan bir insanın, yaşam kalitesinin de aynı oranda artabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca mesleğine ve kurumuna aidiyet duygusu güçlü olan bir çalışanın iş performansı da aynı ölçüde fazla olacaktır. Aynı zamanda Tella ve arkadaşlarının ifade ettiği üzere (2007:4), işe karşı motivasyonu artan bir çalışanın işten alacağı tatmin artacağı için, iş verimi de önemli ölçüde artacaktır.

Mesleki aidiyetin artması, işten ayrılma oranının düşmesi, mesleki ve kurumsal memnuniyet düzeyinin yükselmesi gibi sonuçlar verebilmektedir (Elias, 2006: 85). Yüksek düzeyde aidiyete sahip çalışanlar kurum için yararlı davranışlar sergilerken, kurumun zararına faaliyetlerde bulunmazlar (Greenfield vd., 2008: 422).

Bu durumda kurumları ya çalışanlarının mesleki aidiyetini güçlendirecek çalışmalar yapmaya ya da işe başlamadan mesleğe ve kuruma daha uygun kişileri istihdam ederek, daha yüksek verimlilik ve performans sağlamaya yönlendirmek gerekmektedir. Bunun yanı sıra, mesleki aidiyeti düşük olan çalışanlarda işlerini bırakabilmekte veya kurumları tarafından yeterince başarı sağlayamadığı gerekçesiyle işten çıkartılabilmektedir. Tüm bu unsurları değerlendirdiğimizde, kişilerin işlerine ve yaşamlarına daha verimli ve sağlıklı devam edebilmeleri adına, mesleki aidiyet kavramının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Özellikle ceza infaz kurumları gibi zor çalışma şartlarına sahip olan kurumlarda çalışan memurların, işlerini daha verimli yerine getirebilmeleri için mesleki aidiyetlerinin de yüksek olması gerekmektedir. Bu aidiyet hem çalışanların kendi performanslarını hem de kurumun genel performansını olumlu etkileyecektir. Zor şartlara sahip bu tür kurumlarda mesleki aidiyeti çok düşük personelin görev yapması da oldukça zordur. Bu süreç, öncelikle personelin zaman içerisinde mesleki anlamda yıpranmasına, sonrasında da işi bırakmasına neden olabilmektedir. Bu nedenler göz önünde bulundurulduğunda sağlıklı bir çalışma

ortamının ve çalışma yaşamının sağlanabilmesi adına mesleki aidiyet kavramı oldukça önem arz etmektedir.

2.3.1. Mesleki Aidiyeti Etkileyen Faktörler

Mesleki aidiyet kavramının dinamik bir süreç olarak değerlendirilmesi sebebiyle, mesleki aidiyeti etkileyen faktörlerin de kişiden kişiye, kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Bu nedenle, aşağıda mesleki aidiyet kavramını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

2.3.1.1. Örgütsel Aidiyet

Meyer, örgütsel aidiyeti, çalışanların çalıştıkları örgütlerin amaçlarını ve değerlerini kabul ederek, bu amaçlara ulaşmasında üstün bir çaba göstermesi olarak tanımlar (Herscovitch ve Meyer, 2002). Kalleberg de (1977:124) çalışanların bireysel gereksinimlerini karşılayabildikleri ve profesyonel gelişimlerinin de destek gördüğü bir kurumda çalışmalarının onların örgütlerine karşı daha yüksek aidiyet hissetmesini sağladığını ifade etmiştir. Buradan yola çıkılarak, çalışanların örgütsel ve mesleki aidiyetlerinin pozitif ya da negatif yönlü olabileceği ifade edilebilir (Meyer vd., 1993: 549). Yani çalışanlar, kişisel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığı ile ilintili olarak mesleklerine karşı yüksek aidiyet hissedebilirken, örgütlerine karşı yüksek ya da düşük aidiyet hissedebilirler. Örneğin, bir infaz ve koruma memuru yüksek maaş aldığı bir mesleğe sadece maaşı nedeniyle yüksek aidiyet hissedebiliyorken, kuruma aynı aidiyeti hissetmeye bilir, hatta başka bir kurumda aynı ücretle çalışma imkanı bulduğu anda çalıştığı kurumu terk edebilir.

2.3.1.2. Mesleki Statü

Kişilerin yaptığı mesleğin toplum tarafından algısı mesleki aidiyeti etkileyebilmektedir. Toplum içerisinde saygı gören, itibar ve makamı ifade eden meslekler kişilerin mesleğe olan aidiyetlerini arttırmaktadır (Khanifar vd., 2010: 564). Özellikle üniformalı güvenlik personelinin toplum içerisinde saygı görmesi de mesleki statü açısından infaz ve koruma memurları için önem arz etse de, geçmişten gelen infaz ve koruma memurluğu mesleği hakkındaki ön yargı ve yanlış bilgiler bu itibarı zedeleyebilmekte ve mesleki statüyü olumsuz etkileyebilmektedir.

2.3.1.3. Ücret

Ücret, “İş gücünün karşılığı olan para veya mal” olarak tanımlanmaktadır. (TDK, 2018). İş Kanunu’nun 32. maddesine göre de: “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” şeklinde ifade edilmektedir. Hanifah’a göre (2013), her ne kadar çalışanların aldıkları ücretin mesleki aidiyeti etkilediğini düşünse de, ücret tek başına mesleki aidiyeti etkileyebilecek düzeyde değildir. Çalışanların mesleki aidiyetlerini ekonomik koşulların yanı sıra sosyal koşullar da etkilemektedir. Sadece yüksek maaş alan bir çalışanın, kendisini gerçekleştirmesine ve mesleki olarak geliştirmesine izin verilmiyorsa, mesleki aidiyetinin güçlü olması da zordur. İnfaz ve memurları da, diğer güvenlik personeline (polis, asker) ve yaptıkları işin zorluğu ile yoğunluğu bakımından kıyasla çok daha düşük ücret almaktadırlar. İnfaz ve koruma memurlarının diğer güvenlik personeline göre aldıkları düşük ücret onlarda motivasyon düşüklüğüne de yol açmaktadır.

2.3.1.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarının iyi ve ya kötü olmasıyla mesleki aidiyet duygusu arasında önemli bir ilişki mevcuttur. Parvin ve Kabir (2011:116), kötü çalışma koşullarının çalışanlarda hem zihinsel hem de fiziksel performans kaybı ile sonuçlandığını ifade etmişlerdir. Ceza infaz kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurlarının sürekli olarak kapalı, karanlık ve stresli bir ortamda çalışmalarının, onların hem zamanla performans kaybı yaşamalarına hem de fiziksel ve psikolojik problemlerle karşılaşmalarına neden olabilir.

2.3.1.5. Yükselme Olanakları

Çalışanların çalıştıkları işlerde zamanla terfi alabilmeleri hem maaşlarının hem de statülerinin yükselmesi, onların mesleki aidiyetlerini oldukça güçlendirmektedir. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan tüm personel için sürekli olarak hem unvan değişikliği hem de görevde yükselme imkânı tanırken, kurumlarda zor koşullarda görev yapan personelinin mesleki aidiyetini de güçlendirmektedir. İşinde yükselme imkânı olan çalışanlar maaşlarının yanı sıra, yetki ve sorumluluklarının da arttığını fark ederek, kendisine verilen değer de aynı oranda arttığını düşünmekte ve yaptığı işten daha çok doyum sağlamaktadır (Naveed vd., 2011). Mesleğe infaz ve koruma memuru olarak başlayan bir çalışan, belirli şartları sağladıktan sonra ceza infaz kurumu müdürlüğüne kadar yükselbilmektedir.

2.3.1.6. İş Arkadaşlarıyla İlişkiler

Çalışanların iş arkadaşları ile olumlu ilişki ve iletişim kurabilmeleri mesleki aidiyeti önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle zor koşullarda işlerini yapan çalışanlar, güçlü arkadaşlık ilişkileri ile zorluklarla daha iyi baş edebilmektedirler (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Bu sebeple infaz ve koruma memurlarında ekip çalışması kavramı mesleki aidiyetin sağlanmasında oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

2.3.1.7. Eğitim Olanakları

Çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerinde ve geliştirebilmelerinde kurumlardaki eğitim olanakları önemlidir. Gerek hizmet öncesi alınan gerekse hizmet içerisinde alınan bu eğitimler çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirerek mesleki olarak güçlenmelerini sağlayabilmekte aynı zamanda da iş meslek uyumlarını arttırarak mesleki aidiyetlerini güçlendirebilmektedir. Meyer ve diğerlerine göre (1993: 548), mesleki aidiyeti yüksek olan bireyler, mesleki gelişimlerine daha çok önem vermektedirler. Mesleki gelişimini önemseyen ve kendisini geliştirmek isteyen infaz ve koruma memurları için Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün eğitim merkezlerinde gerçekleştirilen önemli sayıda ve nitelikle hizmet içi eğitim programları yer almaktadır.

2.3.1.8. Yönetici Tutumları

Yöneticiler, çalışanlar arasında görev dağılımı yapmak, verilen görevleri tanımlamak, işin yürütülmesinde izlenecek kuralları koymakla yükümlüdürler (Başaran, 1991: 109). Tabi bunları yaparken de eşit, demokratik, liyakati esas alması çalışanların yönetime karşı tutumunu olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Kendisine adil davranıldığını düşünen ve yetenekleri değerlendirilerek ona göre iş verildiğini hisseden bir çalışanın kurumuna ve mesleğine olan aidiyeti de artacaktır. Yöneticiler kurum kurallarını tüm çalışanlara adil bir şekilde uygulayabilirlerse ve onları iyi bir şekilde izleyip, ödüllendirebilirlerse, bunu gören çalışanların eşitlik algıları da yüksek olacaktır. Personelin örgütsel eşitlik algılarının yüksek olması da, daha fazla iş doyumunu, mesleki bağlılık ve kararlara katılımları beraberinde getirecektir (Tang ve Baldwin, 1996). Özellikle ceza infaz kurumlarındaki yöneticilerin infaz ve koruma memurlarına karşı tutumu, yaklaşımı, iletişim becerisi, iş paylaşımında adil davranması gibi konular, memurların kurumlarına ve mesleklerine dair olan aidiyet duygularını doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple, ceza infaz kurumlarının idarecilerinin kurum içerisinden ceza infaz kurumlarını bilen, tanıyan memurlar arasından görevde yükselme yöntemiyle alınması, dışardan yönetici istihdam

edilmesine karşın çok daha uygun bir yöntem olmaktadır. Ceza infaz kurumlarını daha iyi tanıyan personelin yönetici olması, yönetim ile infaz ve koruma memuru arasındaki ilişkilerin daha sağlıklı olmasına neden olmaktadır.

2.3.1.9. Maddi ve Manevi Ödüllendirme

Galanou ve arkadaşları (2011), personelin ortaya koydukları iş neticesinde aldıkları ücretin yanı sıra, takdir edilmeyi de beklediklerini bu durumun onların çalışma motivasyonlarını ve aidiyet düzeylerini doğrudan etkilediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bu takdir etme ve ödüllendirme davranışının da adaletli ve gerçekçi bir şekilde yapılması gerektiği aksi takdirde personelin o iş doyumunu, mesleki aidiyetlerini düşürebileceği belirtilmiştir. Bu sebeple diğer güvenlik personeline göre (polis, asker) daha düşük maaş almakta olan infaz ve koruma memurları için manevi anlamda yapılacak olan ödüllendirmeler, onların motivasyonları ve aidiyetlerinin yükselmesi için ciddi önem taşımaktadır.

2.3.1.10. İş Güvenliği ve İş güvencesi

Akpan (1996), kurumlar çalışanlarına iyi maaş verseler de onlara görevde yükselme ve kendilerini geliştirme şansı tanısalar da, iş ortamlarındaki güvenlik ve iş güvencesini sağlamadıktan sonra diğer faktörlerinin çok fazla önem taşımadığını belirtmişlerdir. Yani çalışan kendini güvende hissettiği sürece hem mesleki aidiyeti hem de çalışma verimi daha fazla olacaktır.

Ceza infaz kurumları ciddi anlamda güvenliğin yüksek olması gereken kurumlardır. Bu güvenliği sağlayan personelin başında da infaz ve koruma memuru gelmektedir. İnfaz ve koruma memurları kurumun, mahkumların, kendilerinin ve diğer personelin de güvenliğini sağlamaktadır. Bu ciddi sorumluluk zamanla, mesleki yıpranma ve tükenmişlik yaşamalarına sebep olmakta bu durum da ileriki süreçte mesleki aidiyetin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca ciddi sorumluluk alan memurların bir kısmının sözleşmeli olması ve kendi iş güvencelerinden de kaygı duymaları, aidiyet kaybı sürecini daha da hızlandırmaktadır.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Barlett (1999:70), çalışanların işlerinden ya da kurumlarından ayrılma hususundaki bilinçli ve temkinli karar veya niyetlerini işten ayrılma niyeti olarak tanımlamıştır. Çalışanlar kurumlarının ve kendilerinin gelecekte beklenen başarılarını yeterli görürlerse, işten ayrılma niyeti taşımazlarken, beklenen başarı düzeyi düşük olduğunda, çalışma verimleri, mesleki aidiyetleri de düşmekte ve yeni iş imkânlarına bakabilmektedirler (Hardy, 1987). Bu sebeple işten ayrılma niyeti ile iş uyumu, iş doyumu, mesleki aidiyet, çalışma verimi gibi kavramları doğrudan ilişkilidir. Ayrıca çalışanlarda işten ayrılma niyeti sonucu ortaya çıkan işten ayrılma davranışı, gönüllü olarak olabileceği gibi, kişilerin işten çıkarılmasıyla da gerçekleşebilmektedir. (Yang, 2008/ Torun, 2016: 223). Bu sebeple işten ayrılma davranışının sebebini anlayabilme adına, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir.

Çalışanlar işe girdikleri andan itibaren hem kurumlarını etkilemekte hem de kurumlarından etkilenecek karşılıklı bir etkileşim halinde olmaktadır. Bu etkileşimin sonucunda örgütsel aidiyet oluşmaktadır. Örgütsel aidiyetin düşük olması da işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasının başlangıcı olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007:621).

Mowday (1982), işten ayrılma niyetinin işi bırakma kararını iki şekilde etkilediğini ifade etmektedir. Bunlardan birincisi, başka iş bulma imkanı yokken işten ayrılma niyetinin iş bırakma davranışıyla sonuçlanması olarak belirtilebilir. Diğeri ise, kişide oluşan işten ayrılma niyetinin yeni iş fırsatları araştırmaya yöneltmesi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kişi bu süreçte başka bir iş bulursa da işten ayrılma davranışı ortaya koyabilir.

Mobley (1982) ise, işten ayrılma niyetini, iş gücü devri modeli içerisinde açıklamış ve işten ayrılma niyetinin, başka iş arama eğilimine, daha sonra işten ayrılma eğilimine ve son olarak da iş gücü devrine doğru bir süreç olarak tüm çalışanlarda geçerli olan bir hareketi ifade ettiğini belirtmiştir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların değişimini etkileyen önemli bir devir unsuru olarak kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyeti kavramının tam olarak anlaşılması ile işten ayrılma devri de tanımlanabilir hale gelecektir. Çünkü bir davranışa olan niyet, daha sonra davranışın gerçekleşmesi ile sonuçlanabilirken, işten ayrılma davranışının altında yatan temel neden de işten ayrılma niyeti olarak değerlendirilebilir (Kim, Leong ve Lee, 2005:171).

2.4.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetinin nedenlerini araştırmak ve ortaya koymak, iş kaybını önlemek adına kurumlar için ciddi önem taşımaktadır. Bu nedenleri ortaya koyabilen kurumlar işten ayrılma davranışlarının da önüne geçecek önlemler alabileceklerdir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:194).

Avcı ve Küçükusta (2009:37), işten ayrılma niyetinde kurum içerisinde personel yönetiminden memnun olmayan çalışanların olmasının etkili olduğunu ifade etmiştir. Görevin belirli olmayışı, fazla iş yükü, yoğun stres, görevde yükselme imkânlarının kısıtlı oluşu, iş güvencenin olmaması gibi konular işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdir.

Dreher (1982), çalışmasının sonuçlarında işten ayrılmalarla örgütte ciddi üretim ve verimlilik kaybı olacağını, bu niyete sahip olan bireylerin işlerinde yeterli verimlilik sağlayamayacaklarını belirtmiştir.

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında çalışanların ücretlerinin en önemli etken olduğu düşünülse de, temelinde bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler yer almaktadır (Lum vd., 1998:305-320).

2.4.1.1. Bireysel Faktörler:

Çalışanlar işe başlarken farklı beklentilere sahip olmaktadır. Kurumlarının imkanları, ödüllendirme sistemi, maddi ve manevi kazanımları, yükselme olanakları kişilerin işte devamlılığını sağlayabiliyorken, zamanla kendi beklentileri ve kurumun sunduğu imkanlar arasındaki uyumsuzluk işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilmektedir (Cohen, 1993:1140).

Bunların yanı sıra işten ayrılma niyetinde sadece bireysel faktörler de etkili olabilir. Evlenme, ölüm, sağlık problemleri, yaş, psikolojik nedenler, eğitim, başka bir işe yönelme gibi nedenler işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etken olabilir (Hwang ve Kuo, 2006:255). Özellikle zor koşullarda çalışanların zamanla yaşadıkları fiziksel ve psikolojik problemler, onların mesleklerini devam ettirmelerini olumsuz etkileyebilir. Bu sebeple işe başlamadan önce, kişilerin yapacakları işlere psikolojik ve fiziksel uygunluğunun da değerlendirilmesi, sonradan ortaya çıkacak olan sorunlar sebebiyle ortaya çıkabilecek iş bırakma niyetinin de azalmasını sağlayacaktır.

Jenkins (1993), işten ayrılma niyetinin nedenlerini açıklarken, öz değerlendirmesi yüksek ve düşük bireyleri konu almıştır. Öz değerlendirmesi yüksek olan çalışanlar bireysel özelliklerini geri planda tutarak çevreye kolay uyum sağlayamaya çalışırken, öz değerlendirmesi düşük olan çalışanlar, kendi değerlerini diğer bireylere kabul ettirme çabası

içerisinde yer almaktadır. Öz değerlendirmesi düşük çalışanlar daha duygusal hareket ederken, örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmakta, bu sebeple işten ayrılma niyetleri de daha düşük olmaktadır. Fakat uzun süreli değerlendirmelerde bu bireylerin kurumlarına faydaları daha düşük seviyede kalmaktadır. (Jenkis, 1993; Aktaran: Genç, 2014:72).

İşten ayrılma niyet ile ilgili en önemli kavramlardan biri de psikolojik uygunluk olarak değerlendirilmektedir. Bu kavram, bireysel özellikler ile işin özelliklerinin birbirine olan uyumunu ifade eder. Çalışanlar, kurumlarının onların beklentilerini karşılaması halinde psikolojik uygunluk yaşarlar. Düşük psikolojik uygunluk ve yüksek psikolojik uygunluk işe alım noktasında çok önem taşımaktadır (Genç, 2014:74). Çalışanlar özellikle de güvenlik işi yapan infaz ve koruma memurları için, ceza infaz kurumlarında çalışmak yüksek psikolojik uygunluk gerektirebilir.

Sabuncuoğlu (2007:625) tarafından yapılan araştırmada, çalışanlarda yaşın, çalışma sürelerinin ve eğitim seviyelerinin artması işten ayrılma niyetinin azalmasına sebep olduğu sonucunu desteklerken, başka bir araştırmada da yaşı küçük ve eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlarda daha fazla iş alternatifinin olması nedeniyle işten ayrılma niyeti yüksek olarak tespit edilmiştir (Hayden ve Madsen, 2008:33-40). Ayrıca bireylerin evli olması, ailelerine karşı sorumluluk hissetmeleri ve bu sebeple devam bağlılıkları yüksek olması işten ayrılma niyetlerinin daha düşük çıkmasına sebep olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:160).

2.4.1.2. Kurumsal Faktörler:

Çalışanların işten ayrılma süreçlerini etkileyen diğer bir süreçte, kurumsal/örgütsel faktörlerdir. Bu etkenler, iş yerine ulaşım, iş yükünün fazla olması, işin zor olması, ücret adaletinin sağlanamaması gibi durumlardır. Bu etkenler kurum yönetimleri tarafından düzenlenebilir ve önlenemez düzeydedir (Çekmecelioğlu, 2005:23). Bunların yanı sıra işten ayrılma sebebini etkileyen faktörler kurum ile çalışan arasında meydana gelen ilişki ya da iletişim bozukluğu kaynaklı olabilir. Çalışma saatlerinin fazla olması, iletişimsizlik, sosyal imkanların sınırlılığı, kötü yönetim gibi konularda çalışanların iş bırakma niyetini ortaya çıkaran sebeplerdir (Şimşek ve Aslan, 2012).

Turunç ve Çelik (2010), kurum içerisinde çalışanların eşit ve adil ödüllendirilmediklerinde, çalışanlara haksız muamele yapıldığında, kariyer ve kendilerini geliştirme imkanları tanınmadığında ve yeteneksiz olduklarını düşündükleri kişilerin istihdam edilmesi durumunda çalışanlarda işten ayrılma niyetlerinin yükseldiğini ifade etmişlerdir. İşten ayrılma sürecini olumsuz etkileyen bir başka kurumsal etken de çalışanların psikolojik olarak yıldırılması sürecidir. Mobbing olarak tanımlanan bu davranış her tür kademe çalışan

tarafından diğer çalışanlara uygulanabilir. Bu olumsuz davranış şekli çalışanların iş huzurunu kaçırmakta ve sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Özler vd., 2008:2). Sabuncuoğlu (2007:616-618), tüm bu etkenlerin yanı sıra eğitim faaliyetlerinin iş bırakma niyeti üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Çalışanlar kendilerini geliştirme imkanı tanıyan ve değer veren kurumlardan ayrılmak istememektir. Kurumlar sağlamış olduğu eğitimler sayesinde kurumları ve çalışanları için önemli bir yatırım yapmaktadırlar. Bu durumda çalışanların kuruma olan bağlılığını arttırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

2.4.1.3. Çevresel Faktörler:

Ülkenin ekonomik durumu, farklı mesleklerin ara ara ön plana çıkması gibi etkenler işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen kurumların bazen müdahale edemeyeceği büyüklükteki çevresel faktörlerdir (Varol, 2010:59). Ekonomik ve sosyal nedenlerden oluşan bu çevresel faktörler çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Çevresel faktörlerin diğer faktörlere göre en büyük farkı, kurum tarafından önlenbilmesi ve mücadele edilebilmesinin daha zor olmasıdır (Agin, 2010:29).

Şimşek (2005:320) de işten ayrılma niyetine sadece bireysel ve örgütsel faktörlerin değil, işten çıkarmalara sebebiyet verebilecek ekonomik problemler, teknolojik yenilikler, yeterli iş alamama, mevsimsel dalgalanmalar gibi çevresel etkenlerin de etkisi olduğunu vurgulamıştır. Bu tür ekonomik sorunlar işten ayrılma niyet ve durumlarının gerçekleşmesinde önemli bir neden olarak kendisini göstermektedir (Kaynak, 1998:37).

2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin kurumlar için belirli etkileri olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin nedenlerinin belirlenmesi, işten ayrılma davranışının önceden tahmin edilerek engellenebilmesi ve tedbirler alınabilmesi için önem taşımaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışlarının oranına da etki etmektedir. Bu süreç, işgücü devir hızına sebep olmakta, kurumların işe alım süreci, zaman ve eğitim konularında bir takım maliyetlerle karşılaşmasını yol açmaktadır (Kızıldağ, 2015:182-183). Bu maliyetlerin yanı sıra işe alım süreci maliyeti, eğitim harcamaları, işi öğrenme sürecinde yapılan masraflar ve üretim kaybı maliyetleri de kurumları olumsuz etkilemektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışıyla son bulmaktadır. Bu durum bir süreç olduğu için kişi işten ayrılmaya niyetlendiği andan itibaren ciddi bir mesleki verimlilik ve performans kaybı da yaşamaktadır. Alexander (2007), işten ayrılmaya niyetlenen bireyleri, mutlu olmayan, iş verimi düşük, işine uzak, kurum içinde olumsuz bir hava yaratan kişiler olarak tanımlamıştır (Koçoğlu, 2012: 97). Sonuç olarak bu süreçten hem kişi hem de çalıştığı kurum olumsuz olarak etkilenmektedir.

Eğitimli ve deneyimli olan personelin işten ayrılması kurum verimliliğini düşürmekte, diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:149). İşten ayrılma gerçekleşikten sonra kurumun, çalışanın yerini doldurabilmek için hem zaman kaybı hem de maliyet problemi yaşayabilmektedir. Hatta işten ayrılan çalışanın işini diğer çalışanlara devrederek onların iş yükünün artmasına da sebep olabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin bireysel olumsuz sonuçları olduğu gibi, işten ayrılma sonucunda iş gücü devrinin fazla olması sebebiyle örgütlerin de bu durumdan olumsuz bir şekilde etkilenmesi söz konusu olabilmektedir. Kurumlara yeni katılan çalışanların üretkenlikleri ve verimliliklerinin, işten ayrılan bireylere göre daha düşük olması, kurumların işten ayrılma niyetinin olumsuz sonuçlarıyla karşılaşmasına neden olmaktadır (Gill vd., 2011: 219).

Ayrıca, işten ayrılma niyetinin sadece olumsuz sonuçlar yaratmayacağı, bireysel anlamda kuruma hiçbir katkısı olmayan ve olumsuz bir atmosfere neden olan kişilerin kurumdan ayrılmasıyla pozitif bir etki oluşabileceği de mümkündür (Habib vd., 2010: 220).

2.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

Kurumlar için olumsuz bir durum olarak algılanan işten ayrılma niyetinin önlenmesi için, çalışanlara uygun iş ortamı ve ücret sağlama, kariyer imkanlarını geliştirme gibi çalışmalar yapılabilir (Krishnan ve Singh, 2010: 423). Çalışanların kurum içerisinde alınan kararlara katılımının ve işbirliği olanaklarının sağlanması da iş bırakma niyetinin azalması konusunda etkili olabilir (Scott vd., 2003/ Koçoğlu, 2012: 97).

İş bırakma niyeti hakkında yapılan başka bir araştırmada, niyetin altında yatan nedenlerin araştırılması, verimliliğin artırılması için çalışma ortamında iyileştirme yapılması önerilmiştir. Ayrıca insan kaynakları yönetiminin daha sağlıklı bir şekilde yapılması, etkin bir yönetim, ücret ve terfi sistemi ile iyi sosyal imkanlar iş bırakma niyetine olan eğilimi de azaltacaktır (Tütüncü ve Demir, 2003: 148-165).

Sanderson (2003:47), işten ayrılma niyetine sebep olan faktörlerden sakınmak adına yöneticilerin bir takım uygulamalar yapabileceğini ifade etmiştir. Bu adımlar; kurum açısından doğru bireyleri işe almak, bireyleri ödüllendirmek, kariyer imkanı sağlamak,

kurum içi motivasyonu sağlamak ve problemlere tüm çalışanların katılımlarıyla çözüm aramak olarak belirtilmiştir.





3. YÖNTEM

3.1. Örneklem Seçimi

Bu çalışmada, ceza infaz kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurlarının göreve başlamadan önce aldıkları hizmet öncesi eğitimin, onların iş meslek uyumlarına, mesleklerine ilişkin aidiyet duygusuna ve iş bırakma niyetleri üzerindeki etkisine yönelik çalışılmıştır. Bu sebeple örneklem seçerken, hizmet öncesi eğitim alıp göreve başlayan 150 infaz ve koruma memuruyla, karşılaştırma yapabilmek adına hiç eğitim almadan göreve başlayan 150 infaz ve koruma memurunun seçimine dikkat edilmiştir. Toplam 300 kişiye uygulanmıştır. Örneklem grubu rastgele örnekleme yöntemiyle eşit olarak, Ankara, İstanbul, Erzurum, Denizli, Kahramanmaraş illerinde Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı beş eğitim merkezinde hizmet içi eğitim gören kursiyer infaz ve koruma memurları arasından seçilmiştir. Bu eğitim merkezlerinde Türkiye'nin 81 ilinde yer alan Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan İnfaz ve Koruma Memurları bu eğitim merkezlerinde eğitim almaktadır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada nicel veri toplama yöntemi kapsamında dört bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgileri içeren 8 maddelik ölçek, 2. Bölümde, Nota, Ginevra, and Soresi, (2012) tarafından geliştirilen ve Kaya, Akın, Sarıçam ve Uğur (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan, 31 maddelik "Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ)" kullanılmıştır. "Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ)" ölçeği 5 farklı alt boyut grubundan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ve karşılığı olan alt boyutlar Çizelge 2'de gösterilmektedir.

Güven (Confidence) Alt Boyutu Maddeleri	
1.	İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.
2.	Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.
3.	Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.
4.	Çeşitli problemleri çözme ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.
5.	Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.
6.	Geleceğimi düşündüğümde kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.
	İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama

7.	konusundaki yeteneğime güveniyorum.
8.	Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.
Kontrol (Control) Alt Boyutu Maddeleri	
9.	Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.
10.	Sinirlerimi kontrol edebilirim
11.	Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.
İşbirliği (Cooperation) Alt Boyutu Maddeleri	
12.	Suiistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığıımı açıkça belirtirim.
13.	Etik değerlere sahibim.
14.	Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşaya hayır diyebilirim.
15.	Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.
16.	İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.
17.	Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.
18.	İnanç ve ideallerime göre davranırım.
19.	Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.
20.	Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.
Merak- İlgi (Curiosity) Alt Boyutu Maddeleri	
21.	Sıra dışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.
22.	Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim
23.	Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim
24.	Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.
25.	Olaylara başka açılardan bakmayı severim
Endişe (Concern) Alt Boyutu Maddeleri	
26.	Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek zorunda olduğumu düşünüyorum.
27.	Olabildiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum
28.	Okumak ve bilgimi ve donanımı geliştirmekten hoşlanırım.
29.	Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.
30.	Geleceğimin şu anda yaptıklarımaya ve gelecekte yapacaklarımı bağlı olduğunu düşünüyorum.
31.	5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağım ya da ne olacağımı hayal edebilirim.

Çizelge 2. İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeğinin Maddeleri

3. Bölümde, 2010 yılında R. Keskin ve M. N. Pakdemirli tarafından geliştirilen 39 maddelik “Mesleki Aidiyet Ölçeği” kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 3’de gösterilen ölçek maddeleri ve karşılığı olan alt boyutlar, mesleki örgüt, mesleki yönetim ve mesleki mekan aidiyet düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Mesleki Örgüt Aidiyeti Alt Boyutu Maddeleri	
1.	Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, mesleğimi iyi temsil etmeye çalışırım.
2.	Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.
3.	Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.
4.	Mesleğimi herkese gururla söylerim.
5.	Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.
6.	Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.
7.	Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.
8.	Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.
9.	Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.
10.	Bu mesleğin kişisel ve ailevî yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.
11.	Bu mesleğin sosyalleşmeme katkı sağladığını düşünüyorum.
12.	Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.
13.	Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.
14.	Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.
20.	Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.
21.	Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.
Mesleki Mekan Aidiyeti Alt Boyutu Maddeleri	
15.	Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.
16.	Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.
17.	Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.
18.	Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.
19.	Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.
Mesleki Yönetim Aidiyeti Alt Boyutu Maddeleri	
22.	Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.
23.	Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.
24.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.
25.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.
26.	Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.
27.	Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.
28.	Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.
29.	Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.
30.	Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.
31.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdırlar.

32.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.
33.	Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.
34.	Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duyarlıdırlar.
35.	Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm üretirler.
36.	Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.
37.	Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.
38.	Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.
39.	Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.

Çizelge 3. Mesleki Aidiyet Ölçeğinin Maddeleri

4. Bölümde ise Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Tanrıöver (2005) tarafından yapılan 4 maddelik “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Tablo 4’te verilmiştir.

1.	Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.
2.	Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.
3.	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.
4.	İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.

Çizelge 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddeleri

Bu anket formunun, basit rastgele örnekleme (Simple Random Sampling) yöntemi ile seçilen, hizmet öncesi eğitimi alarak göreve başlayan 150 İkm, hizmet öncesi eğitimi almadan göreve başlayan 150 İkm olmak üzere toplam 300 kişiye uygulanması ile veriler elde edilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce anket formlarının uygulanabilmesi için Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır. Alınan izin neticesinde 01/07/2018-31/12/2018 tarihleri arasında anket uygulamaları tamamlanmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerde cevaplar 5’li Likert tipi ölçeğe göre katılımcıların “1”, “kesinlikle katılmıyorum”; “2”, “katılmıyorum”; “3”, “kararsızım”; “4”, “katılıyorum”; “5”, “kesinlikle katılıyorum” olarak maddeleri puanlandırabileceği şekilde yapılandırılmıştır. Çalışmada kullanılan verileri toplamak amacıyla beş eğitim merkezinde toplam 300 infaz ve koruma memuruna ölçekler dağıtılmıştır. Ölçeklerin hepsinin usule uygun olarak doldurulduğu değerlendirilmiş, geri dönüş oranı %100 olarak kaydedilmiş ve 300 ölçek değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Güvenirlik Analizleri

Araştırmada veri toplama araçları olan iş ve meslek uyumu, mesleki aidiyet ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirliği, madde toplam test korelasyonları ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ile test edilmiştir. Cronbach Alfa Likert türü ölçeklerin güvenilirlik hesaplamasında kullanılmaktadır ve madde ya da ölçeklerde “0,70” ve üzeri bir değer çalışmalarda yeterli olarak değerlendirilmektedir. (Büyüköztürk, 2015: 171).

İş ve meslek uyumu ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarında, Cronbach Alfa skoru “0.952” olarak test edilmiştir ve ölçeğin tamamının güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Mesleki aidiyet ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach Alfa skoru “0,964” olarak değerlendirildiğinden, ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise; işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alfa skoru 0.701 olarak hesaplanmıştır. Madde toplam test korelasyonları incelendiğinde, ölçeğin 4. Maddesinin çıkarılması durumunda Cronbach Alfa skoru “0,788”e yükselse de, mevcut skor olan “0.701”in yeterli olduğu değerlendirildiğinden, herhangi bir madde çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α) Katsayıları
İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği	31	0,952
Mesleki Aidiyet Ölçeği	39	0,964
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	4	0,701

Çizelge 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerle İlgili Güvenirlik İstatistikleri

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada yer alan tüm veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilme aşamasında betimsel istatistiksel analiz yöntemlerinden frekans, ortalama, standart sapmadan faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan verilerin karşılaştırma aşamasında ise, iki grup arasındaki farklılıklar için “t-test” kullanılırken, ikiden fazla gruplar arasındaki farklılıklar tek yönlü varyans testi ve farklılıklara yol açan grubun tespitinde de LSD ve Dunnett’s C testleri kullanılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular, %95 güven aralığı ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında ölçülmek istenen kavramlar arası ilişkileri test etmek için Pearson Korelasyon Analizi yönteminden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, infaz ve koruma memurlarına uygulanan toplam 300 adet anket formunun, hizmet öncesi eğitim ile iş ve meslek hayatına uyum, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyetleri ilişkisini ortaya koyabilmek için analizler sonucu ortaya çıkan bulgularına yer verilecektir.

4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev yaptığı ceza infaz kurumu tipi, çalıştığı birim, çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeleri Çizelge 6' da gösterilmektedir.

Değişken Türü		f	%
Cinsiyet	Kadın	22	7,3
	Erkek	278	92,7
Yaş	25 Yaş Altı	19	6,3
	26-35 Yaş Arası	168	56,0
	36-45 Yaş Arası	93	31
	46-55 Yaş Arası	16	5,3
	56 Yaş Üstü	4	1,3
Medeni Durum	Evli	184	61,3
	Bekar	116	38,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0
	Lise	105	35,0
	Önlisans	51	17,0
	Lisans	134	44,7
	Yüksek Lisans	10	3,3
	Doktora	0	0
Ceza İnfaz Kurumu Tipi	Açık Ceza İnfaz Kurumu	20	6,7
	Çocuk Eğitimevi	0	0
	Çocuk ve Gençlik Kapalı CİK	1	,3
	F Tipi CİK	9	3,0
	Kadın Açık CİK	0	0
	Kadın Kapalı CİK	8	2,7
	Kapalı CİK	158	52,7
	L Tipi CİK	65	21,7
	T Tipi CİK	39	13,0
Çalışılan Birim	Ambar	8	2,7
	Ani Müdahale	48	16,0
	Eğitim Servisi	10	3,3
	Emanet Eşya	7	2,3
	Emanet Para	3	1,0
	Telefon Dinleme ve Görüşürme	6	2,0

	İnfaz Birimi	22	7,3
	İşyurtları	11	3,7
	Kontrol Merkezi	5	1,7
	Mahkum Kabul	10	3,3
	Mektup Okuma	11	3,7
	Mutfak	4	1,3
	Personel Birimi	20	6,7
	Psiko-sosyal Yardım Servisi	7	2,3
	Sekretarya	4	1,3
	Sağlık Servisi	13	4,3
	Santral	0	0
	Saymanlık	2	0,7
	Teknik Servis	2	0,7
	Yönetim	3	1,0
	Ziyaretçi Kabul	7	2,3
	Kantin	2	0,7
	Vardiya	75	25,0
	X-Ray	10	3,3
	Çamaşırhane	3	1,0
	Sorumlu Başmemurluk	7	2,3
Çalışılan Süre	5 Yıldan Az	186	62,0
	5-10 Yıl Arası	88	29,3
	11-15 Yıl Arası	9	3,0
	16-20 Yıl Arası	4	1,3
	21-25 Yıl Arası	7	2,3
	26-30 Yıl Arası	2	0,7
	30 Yıldan Fazla	4	1,3

Çizelge 6. Katılımcıların Bazı Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Çizelgeye göre, araştırmaya katılan infaz ve koruma memurlarının yüzde %92,7'si erkek, %7,3'ü de kadın katılımcıdır. Yaş gruplarına bakıldığında % 6,3'ü 25 yaş altı, çoğunluğu oluşturan %56'sı 26-35 yaş arası, %31'i 36-45 yaş arası, %5,3'ü 46-55 yaş arası, %1,3'ü de 56 yaş üstü olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %61,3'ü evli, %38,7'si de bekar. Eğitim durumları değerlendirildiğinde %35'i lise, %17'si önlisans, %44,7'si lisans ve %3,3'ü yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan memurların, %6,7'si Açık CİK, %3'ü F Tipi Yüksek Güvenlikli CİK, %2,7'si Kadın Kapalı CİK, %52,7'si Kapalı CİK, %21,7'si L Tipi CİK, %13'ü de T Tipi CİK'te görev yapmaktadır. Farklı tip ceza infaz kurumlarında çalışan katılımcıların %2,7'si ambar biriminde, %16'sı ani müdahalede, %3,3'ü eğitim servisinde, %2,3'ü emanet eşya biriminde, %1'i emanet para biriminde, %2'si telefon dinleme ve görüşürme biriminde, %7,3'ü infaz biriminde, %3,7'si işyurtlarında, %1,7'si kontrol merkezinde, %3,3'ü mahkum kabul biriminde, %3,7'si mektup okuma

biriminde, %6,7'si personel biriminde, %2,3'ü psiko-sosyal yardım servisinde, %1,3'ü sekreteryada, %4,3'ü sağlık servisinde, %1'i yönetimde, %2,3'ü ziyaretçi kabulde, %25'i vardiyada, %3,3'ü x-ray biriminde, %1'i çamaşırhanede, %2,3'ü sorumlu başmemurluk biriminde görev yapmaktadırlar. Son olarak, çalışmaya katılan infaz ve koruma memurlarının, %62'si 5 yıldan az, %29,3'ü 5-10 yıl arası, %3'ü 11-15 yıl arası, %1,3'ü 16-20 yıl arası, %2,3'ü 21-25 yıl arası, %0,7'si 26-30 yıl arası, %1,3'ü de 30 yıldan fazla süredir ceza infaz kurumlarında görev yapmaktadırlar.

Araştırma sonucundan elde edilen bulgular, hipotezler ile birlikte aşağıdaki başlıklar altında toplanarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

4.2.Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın soruları ve bulguların, katılımcılara bağlı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analizlere ve bulgular hakkında yorumlara yer verilecektir.

4.2.1 Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının İş/Meslek Uyum Düzeyleri

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş ve Meslek Hayatı Uyum	HÖE Katılan	150	132,48	15,31	298	4,129	,000
	HÖE Katılmayan	150	124,40	18,30			

Çizelge 7. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği Sonuçları (T-Testi)

Çizelge 7'de görüldüğü üzere iş ve meslek hayatına uyum düzeyi hizmet öncesi eğitime katılıp, katılmama koşuluna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p=0,000 < 0,05$). Buna göre hizmet öncesi eğitim alan infaz ve koruma memurlarının ($\bar{X}=132,48$), hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlamış olan memurlara ($\bar{X}=124,40$) göre iş ve meslek hayatlarına uyumları daha yüksektir.

Hizmet öncesi eğitim alan memurlar diğer memurlara göre bilgi ve beceri anlamında daha donanımlı hale geldikleri için, mesleklerine ve işlerine uyum sürecini daha kolay tamamlamaktadırlar. Daha önce ceza infaz kurumları, mahkûmlar ve meslek konusunda hiçbir bilgisi olmadan göreve başlayan memurlarda ise uyum problemi daha sık yaşanabilmektedir. İş ve meslek uyumu, sürecin başında yer aldığı için kişinin meslek hayatında çok önemli bir yeri vardır. İş ve meslek uyumu sürecini daha sağlıklı atlatabilen infaz ve koruma memurları, daha sonraki süreçte iş bırakma niyetlerinin düşük olması sebebiyle iş kaybı gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmamaktadırlar.

Hizmet öncesi eğitimin önemli unsurlarından biri olan pratik öğrenme süreci yani staj, iş ve meslek uyumuna en fazla olumlu etkisi olan eğitim aracıdır. İnfaz ve koruma memurları, hizmete başlamadan önce, görev yapacakları ve daha önce sivil hayatlarında hiç görmedikleri ceza infaz kurumlarının çalışma ortamlarını görme şansına, hatta gözlem altında çalışma şansına sahip olacaktır. Bu süreçte deneyimli bir çalışan da onun çalışmalarını gözlemleyecek ve ona danışmanlık yapacaktır. Bu süreci başarıyla ve etkili bir şekilde tamamlayan infaz ve koruma memuru için, araştırma sonuçlarında ortaya çıktığı gibi iş ve meslek uyumu süreci çok daha kolay olacaktır.

Tabii bu durumun tam tersi durumda olan daha önce hiç ceza infaz kurumu ve mahkûmlarla ilgi ve alakası olmayan sözleşmeli bir infaz ve koruma memuru için uyum süreci oldukça zordur. Bu memurlarda zamanla, belki de hatalar yaparak doğru olanı öğrenmeye çalışacaklar ve bu süreç onları daha fazla yıpratacaktır.

4.2.1.1. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Kadın	5	130,80	4,76	148	-0,250	,803
	Erkek	145	132,54	15,55			

Çizelge 8. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi)

Hizmet öncesi eğitimi alan infaz ve koruma memurlarında cinsiyet değişkeni, iş ve meslek hayatına uyum hususunda anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. ($p=0,803 > 0,05$).

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Kadın	17	128,05	10,36	148	0,865	,389
	Erkek	133	123,97	19,06			

Çizelge 9. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi)

Hizmet öncesi eğitimi almayan infaz ve koruma memurlarında da cinsiyet değişkeni, iş ve meslek hayatına uyum hususunda anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. ($p=0,389 > 0,05$). Bu farklılaşmamanın temel sebebi olarak, araştırmaya katılan kadın memur sayısının erkek memur sayısına oranla oldukça az olması durumu gösterilebilir. Zaten Türkiye genelinde erkek infaz ve koruma memurlarının sayısı kadınlara göre oldukça yüksektir. Kadın memurların sayısı kadın kapalı ve kadın açık ceza infaz kurumlarında daha fazladır.

4.2.1.2. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Yaş Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	258,801	3	86,267	0,363	0,780	-
	Grup içi	34674,672	146	237,498			

Çizelge 10. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Çizelge 10'daki ANOVA testi sonuçlarına göre hizmet öncesi eğitime katılan infaz ve koruma memurlarında yaş grupları konusunda anlamlı bir fark oluşmamıştır ($p=0,780>0.05$). Anlamlı farklılaşma olmamasının temel sebebi, hizmet öncesi eğitime kabul edilen infaz ve koruma memuru adayı öğrencilerin, personel alım şartlarından kaynaklı birbirlerine yakın yaşlarda olmasıdır.

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	5486,218	4	1371,554	4,473	0,02	56 Yaş ve Üzeri
	Grup içi	44458,742	145	306,612			

Çizelge 11. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Çizelge 11'de yer alan ANOVA testi sonuçları incelendiğinde, hizmet öncesi eğitime katılmayan infaz ve koruma memurlarında yaş değişkeni sonuçları anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($p=0,002<0.05$).

Ölçek	Yaş grupları	N	\bar{X}	S
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	25 Yaş Altı	6	134,16	9,34
	26-35 Yaş Arası	72	127,02	15,44
	36-45 Yaş Arası	56	123,07	18,66
	46-55 Yaş Arası	12	121,25	20,58
	55 yaş Üzeri	4	92,00	32,92

Çizelge 12. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 12’de yer alan tanımlayıcı istatistiklere göre, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda iş ve meslek hayatına uyum oranı en fazla 25 yaş altı grupta iken ($\bar{X}=134$), en düşük oran ise 55 yaş ve üzeri gruptadır ($\bar{X}=92$). Uyum oranının düşük yaşlardaki memurlarda daha yüksek olmasının sebebi mesleğe olan heyecan ve heveslerinin çok fazla olmasından kaynaklanmaktadır. İş ve meslek uyumu sürecinin yaş ilerledikçe düştüğü araştırmanın önemli sonuçlarından bir tanesidir. İnfaz ve koruma memurluğu alımlarında yaş alt sınırı 18, üst sınırı da 30 olarak belirlenmektedir. Araştırma sonuçlarında uyum sürecinin en yüksek olduğu yaş aralığının 25 yaş altı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, istihdam sürecinde, bu yaş aralığında işe alımın yoğunlaşması gerektiği söylenebilir.

4.2.1.3. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Evli	87	132,29	15,53	148	-0,176	,861
	Bekâr	63	132,74	15,11			

Çizelge 13. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi)

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Evli	97	122,64	19,74	148	-1,629	,105
	Bekâr	53	127,71	14,95			

Çizelge 14. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (T-Testi)

Çizelge 13 ve 14'te görüldüğü üzere medeni durum analiz sonuçları istatistiksel olarak, hizmet öncesi eğitime katılan ($p=0,861>0.05$) ve katılmayan ($p=0,105>0.05$) infaz ve koruma memurlarında anlamlı şekilde farklılaşma göstermemiştir. İnfaz ve koruma memurlarının evli ya da bekar olması, onların işlerine olan uyum süreçlerinde herhangi bir etki yaratmamaktadır.

4.2.1.4. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	324,990	3	108,330	0,457	0,713	-
	Grup içi	34608,483	146	237,044			

Çizelge 15. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	2581,745	3	860,582	2,653	0,050	Lisans ve Önlisans
	Grup içi	47363,215	146	324,406			

Çizelge 166. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Eğitim durumunun iş ve meslek hayatına etkisinin incelendiği Çizelge 15’te hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülürken ($p=0,703>0.05$), hizmet öncesi eğitime katılmayan memurların yer aldığı Çizelge 16’da eğitim durumunun anlamlı bir farklılaşmaya yol açtığı tespit edilmiştir ($p=0,050 = 0.05$).

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Lise	59	122,69	21,42
	Önlisans	25	118,96	19,17
	Lisans	63	128,82	13,08
	Yüksek Lisans	3	112,33	25,42

Çizelge 17. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 17’de görüldüğü üzere, iş ve meslek uyumu en yüksek grup lisans eğitimi almış memurlar($\bar{X}=128$), iken, uyumu en düşük grup ise yüksek lisans eğitimi alan memurlar($\bar{X}=112$) olarak değerlendirilmiştir. İnfaz ve koruma memurları istihdam edilirken son dönemde özellikle lisans mezunları öncelikli tercih edilmektedir. Lise mezunları ise çalışırken görevde yükselme sınavlarına girebilmek adına lisans eğitimlerini tamamlamaktadırlar. Bu durumdaki lisans mezunu memurlarda iş ve meslek uyumu daha yüksek olmaktadır. Fakat unvan değişikliği ile öğretmen olmak için formasyon alan ya da yüksek lisans eğitimini tamamlayan memurlarda infaz ve koruma memurluğu mesleği adına ciddi bir uyum problemi de ortaya çıkmaktadır. Bu memurların sürekli olarak öğretmen olmayı istemeleri ve buna yoğunlaşmaları, infaz ve koruma memurluğu mesleğine konsantre olmalarını ve verimli bir şekilde çalışmalarını engellemektedir.

4.2.1.5. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Kurum Tipi Değişkenin Etkisi

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	690,441	5	130,088	,581	0,715	-
	Grup içi	34243,032	144	237,799			

Çizelge 18. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	929,151	6	154,858	,452	0,843	-
	Grup içi	49015,809	143	342,768			

Çizelge 19. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Çalışılan kurum tiplerinin hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda ($p=0,715>0.05$) ve katılmayan memurlarda ($p=0,843>0.05$) iş ve meslek yaşamına uyumunun değerlendirildiği Çizelge 18 ve Çizelge 19’da görüldüğü üzere anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda, çalışılan kurum tipinin uyum sürecinde farklılık yaratmamasının temel nedeni olarak, eğitim süreçlerinde neredeyse tüm tip ceza infaz kurumlarını önceden görmelerinin olumlu etkisi olduğu ifade edilebilir.

4.2.1.6. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	2151,149	23	93,572	,360	0,997	-
	Grup içi	32781,324	126	260,169			

Çizelge 20. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Birim)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	6231,388	23	270,930	,781	0,749	-
	Grup içi	43713,572	126	346,933			

Çizelge 21. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Çalışılan kurum tiplerinin hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda ($p=0,997>0.05$) ve katılmayan memurlarda ($p=0,749>0.05$) iş ve meslek yaşamına uyumunun değerlendirildiği Çizelge 20 ve Çizelge 21’de görüldüğü üzere anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Yine teorik ve pratik eğitim süreçlerinde ceza infaz kurumlarındaki tüm birimlerin çalışma sistemlerini öğrenen hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memuru için bu farklılaşmama sonucu olağan kabul edilebilir.

4.2.1.7. İş/Meslek Uyum Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Çalışma Süresi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	243,329	4	60,832	,254	0,907	-
	Grup içi	34690,145	145	239,242			

Çizelge 22. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Çalışma sürelerinin hizmet öncesi eğitime katılan memurlardaki iş ve meslek hayatlarına uyum sürecine etkisinin incelendiği Çizelge 22’de görüldüğü üzere, hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda hizmet süresi analiz sonuçları anlamlı olarak farklılaşmamıştır ($p=0,907>0.05$).

Bu farklılaşmama durumunun temel sebebi, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü’nün hizmet öncesi eğitim sürecini yaklaşık on yıldır devam ettirmesi nedeniyle hizmet öncesi eğitim alan memurların hem yaşlarının hem de çalışma sürelerinin birbirlerine oldukça yakın olmasıdır.

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	Gruplar arası	28913,218	6	1485,5	5,17	0,000	5 Yıldan Az, 16-20 Yıl Arası, 30 Yıldan Fazla
	Grup içi	41031,742	143	286,9			
							11-15 yıl, 16-20 yıl arası ve 30 yıldan fazla
							16-20 yıl, 5 yıldan az, 5-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 21-25 yıl arası
							21-25 yıl, 16-20 yıl arası, 30 yıldan fazla
							30 yıldan fazla, 5 yıldan az, 5-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 21-25 yıl arası.

Çizelge 23. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	S
İş ve Meslek Hayatı Uyum Ölçeği	5 Yıldan Az	78	125,62	13,93
	5-10 Yıl Arası	53	126,47	15,77
	11-15 Yıl Arası	5	136,60	10,16
	16-20 Yıl Arası	4	93,75	44,10
	21-25 Yıl Arası	5	121,60	29,27
	26-30 Yıl Arası	2	116,500	19,09
	30 Yıldan Fazla	3	88,33	39,31

Çizelge 24. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş ve Meslek Uyumuna Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 23'deki sonuçlar incelendiğinde, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda anlamlı farklılaşma görülmekte ($p=0,000<0.05$), yine Çizelge 24 incelendiğinde mesleki uyumun en yüksek olduğu grupların sırasıyla, 11-15 yıl arası ($\bar{X}=136$), 5-10 yıl arası ($\bar{X}=126$), 5 yıldan az ($\bar{X}=125$) çalışma süresi olan memurlar olduğu görülmektedir.

Hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlayan memurlarda çalışma süresinin iş ve meslek uyumu sürecine tamamen etki etmekte olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarından görüldüğü üzere, hizmet öncesi eğitim almayan memurlar iş ve meslek uyumu sürecini kurumda uzun bir süre çalıştıktan sonra daha iyi sağlayabilmektedir. Özellikle, 11-15 yıl arası görev yapan bir infaz ve koruma memurunun iş ve meslek uyumu seviyesinin, 5 yıldan az görev yapan memura göre yüksek olması bu uyum sürecinin zamanla geliştiğinin önemli bir göstergesidir. Oysaki hizmet öncesi eğitim almış memurlarda iş meslek uyumu, eğitim almayan memurlara göre daha yüksek olduğu için, çalışılan süre kriteri de önemli bir fark yaratmamıştır.

4.2.2. Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının Mesleki Aidiyet Düzeyleri

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	HÖE Katılan	150	117,10	35,38	298	1,843	,066
	HÖE Katılmayan	150	110,93	29,72			

Çizelge 25. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda Mesleki Aidiyet Ölçeği Sonuçları (T-Testi)

Çizelge 25'deki veriler incelendiğinde, mesleki aidiyet düzeyinin hizmet öncesi eğitime katılıp, katılmama değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmasa da $p=0,066 > 0,05$), hizmet öncesi eğitime katılan infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyi ($\bar{X}=117,10$), eğitime katılmadan göreve başlayan memurlara göre daha yüksektir ($\bar{X}=110,93$).

Araştırma sonuçlarının birbirine bağlı olduğu düşünüldüğünde, iş ve meslek uyumu yüksek olan hizmet öncesi eğitim almış memurlarda mesleki aidiyet düzeyinin de daha yüksek sonuçlanması bu eğitim sürecinin ciddi anlamda fayda sağladığını göstermektedir. İş ve meslek uyumu düşük olan infaz ve koruma memurlarında zaten mesleki aidiyetin yüksek olması beklenmemektedir. Uyum sürecinde ciddi sorunlar yaşayan memurlar, mesleğe olan bağlılıklarını zamanla yitirmektedir. İnfaz ve koruma memurları gibi güvenlik hizmeti yürüten personel için mesleki aidiyetin oldukça önemli olduğu düşünülmekte, bu sebeple hizmet öncesi eğitimle bu sürecin baştan desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

4.2.2.1. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Kadın	5	122	52,84	148	0,264	,156
	Erkek	145	117,74	34,89			

Çizelge 26. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi)

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Kadın	17	119,82	31,68	148	1,313	,592
	Erkek	133	109,79	29,40			

Çizelge 27. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi)

Çizelge 26 ve 27’de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitime katılan ($p=0,156>0.05$) ve katılmayan ($p=0,592>0.05$) memurların mesleki aidiyet düzeyleri ile cinsiyet değişkenleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Bu farklılaşmamanın temel sebebi daha da önce belirtildiği gibi araştırmaya katılan kadın infaz ve koruma memurlarının sayısının az olmasıdır.

4.2.2.2. Mesleki Aidiyet Düzeyleri Yaş Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	8755,77	3	2918,59	2,397	0,071	-
	Grup içi	177795,073	146	1217,776			

Çizelge 288. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	3141,627	4	785,407	0,886	0,474	56 yaş üzeri ile 25 yaş altı, 26-35 yaş arası, 36-45 yaş arası, 6-55 yaş arası.
	Grup içi	128537,706	145	306,612			

Çizelge 29. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 28 ve Çizelge 29’da tespit edildiği üzere hizmet öncesi eğitim almış memurlar ($p=0,071>0,05$) ile almamış memurlarda ($p=0,474>0,05$) yaş değişkeni ile mesleki aidiyet arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

4.2.2.3. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Evli	87	117,13	35,02	148	-0,304	,762
	Bekâr	63	118,92	36,13			

Çizelge 30. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi)

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Evli	97	110,45	31,21	148	-0,267	,790
	Bekâr	53	111,81	27,06			

Çizelge 31. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (T-Testi)

Çizelge 30 ve Çizelge 31’de yapılan incelemelerde hizmet öncesi eğitim alan infaz ve koruma memurlarıyla ($p=0,762>0.05$), bu eğitime katılmayan memurlarda ($p=0,790>0.05$) medeni durum, mesleki aidiyet hususunda anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

4.2.2.4. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	12378,185	3	4126,062	3,459	0,018	Lise ile Lisans, Önlisans ile Lisans,
	Grup içi	174172,888	146	1192,965			

Çizelge 32. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Lise	46	126,02	34,25
	Önlisans	26	129,46	38,88
	Lisans	71	109,14	32,72
	Yüksek Lisans	7	110,14	37,89

Çizelge 33. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Hizmet öncesi eğitime katılan infaz ve koruma memurlarında eğitim durumu değişkeni ile mesleki aidiyet düzeyleri, Çizelge 32’de görüldüğü gibi, anlamlı olarak farklılaşmıştır ($p=0,018<0.05$). Çizelge 33’te yer alan betimleyici istatistiklere göre de, mesleki aidiyeti en yüksek gruplar önlisans($\bar{X}=129,46$) ve lise($\bar{X}=126,02$) mezunlarıdır.

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	5505,709	3	1835,236	2,124	0,100	-
	Grup içi	126173,333	146	864,203			

Çizelge 34. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 34’te yer alan bilgilere göre de, hizmet öncesi eğitime katılmayan infaz ve koruma memurlarında eğitim durumu değişkeni anlamlı olarak fark yaratmamıştır ($p=0,100>0.05$).

Hizmet öncesi eğitim alan memurlarda eğitim seviyesi düştükçe mesleki aidiyet düzeyinin yükseldiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durumun temel sebebi, eğitim seviyesi yükselen infaz ve koruma memurlarının başka işler bulabilme ve unvan değişikliği sınavına girebilme olanakları olması sebebiyle bu mesleğe kendilerini bağlı hissetmemelerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle lise mezunu memurların iş bulabilme kısıtlılıkları onların mevcut mesleklerine daha da fazla bağlı kalmalarını sağlamaktadır.

4.2.2.5. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	9503,677	5	1900,735	1,546	0,179	-
	Grup içi	177047,397	144	1229,496			

Çizelge 35. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Düzeyine Etkisi (ANOVA)

Çizelge 35 incelendiğinde kurum tipi değişkeni ile mesleki aidiyet düzeyi hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda anlamlı olarak farklılaşmamıştır ($p=0,179>0,05$).

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	11629,415	6	1938,236	2,309	0,037	Oluşmuştur.
	Grup içi	120049,918	143	839,510			

Çizelge 36. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Düzeyine Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Kurum	N	\bar{X}	S
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Açık CİK	13	115,30	37,07
	Çocuk ve Gençlik CİK	1	178	-
	F Tipi CİK	5	109,60	14,74
	Kadın Kapalı CİK	7	103,14	30,43
	Kapalı CİK	64	110,43	28,55
	L Tipi CİK	29	99,72	27,73
	T Tipi CİK	31	120,41	28,40

Çizelge 37. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 36’da görüldüğü üzere, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda eğitim durumu ile mesleki aidiyet düzeyi anlamlı olarak fark yaratmıştır ($p=0,037<0.05$). Çizelge 37 incelendiğinde de, Mesleki aidiyet düzeyi en yüksek olan memurların çalıştıkları ceza infaz kurumları, T Tipi Ceza İnfaz Kurumu ($\bar{X}=120,41$) ve Açık Ceza İnfaz Kurumu ($\bar{X}=115,30$) olarak belirlenmiştir. T Tipi Ceza İnfaz Kurumları diğer ceza infaz kurumlarına göre daha yeni projelendirilen kurumlar olması nedeniyle fiziksel şartları da eski tip ceza infaz kurumlarına göre daha iyidir. Bu sebeple T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurlarının kurumun fiziki yapısı nedeniyle, mesleklerini daha rahat icra edebildiklerinden dolayı mesleki aidiyet düzeyleri daha yüksektir.

4.2.2.6. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkenin Etkisi

Ölçek	Değişken (Birim)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	44896,399	23	1952,017	1,736	0,029	Oluşmuştur.
	Grup içi	141654,675	126	1124,243			

Çizelge 38. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 38’de yapılan analiz sonucu, hizmet öncesi eğitime katılan memurlar ile mesleki aidiyet düzeyleri arasında anlamlı farklılık oluşmuştur ($p=0,029<0.05$).

Ölçek	Birim	N	\bar{X}	S
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Ambar	5	127,8000	18,32
	Ani Müdahale	29	119,7586	27,38046
	Eğitim Servisi	5	135,8000	18,67351
	Emanet Eşya	4	113,7500	21,97536
	Emanet Para	2	157	21,21320
	Telefon Dinleme	4	130,25	44,13
	İnfaz Birimi	7	145,28	32,24
	İşyurtları	4	124,0000	44,23423
	Kontrol Merkezi	4	92,0000	44,15880
	Mahkûm Kabul	6	96,5000	39,59167
	Mektup Okuma	5	108,6000	26,80112
	Mutfak	1	173,0000	.
	Personel Birimi	12	117,9167	35,68921
	Psiko-sosyal Servis	4	140,7500	44,21444
	Sekretarya	2	158,0000	5,65685
	Sağlık Servisi	6	104,3333	40,07826
	Saymanlık	2	94,5000	57,27565
	Yönetim	1	116,0000	.
	Ziyaretçi Kabul	1	102,0000	.
	Kantin	1	169,0000	.
	Vardiya	35	101,4571	31,23473
X-Ray	5	143,6000	41,26500	
Çamaşırhane	1	112,0000	.	
Sorumlu Başmemurluk	4	137,2500	40,58222	

Çizelge 39. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 39 incelendiğinde de, mesleki aidiyet düzeyi en yüksek olan memurların çalıştıkları birimler, mutfak ($\bar{X}=173$), kantin($\bar{X}=169$), sekretarya($\bar{X}=158$), emanet para($\bar{X}=157$), olarak belirlenmiştir. Mesleki aidiyet düzeyi en düşük olanlar ise kontrol merkezi ($\bar{X}=92$), saymanlık($\bar{X}=94,50$), mahkûm kabul ($\bar{X}=96,50$) ve vardiya ($\bar{X}=101,45$) personeli olduğu analiz edilmiştir.

Ölçek	Değişken (Birim)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	33176,67	23	1442,46	1,845	0,017	Oluşmuştur.
	Grup içi	98502,66	126	781,76			

Çizelge 40. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 40'da görüldüğü üzere, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlar ile mesleki aidiyet düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p=0,017<0.05$).

Ölçek	Birim	N	\bar{X}	S
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Ambar	3	94,6667	20,00833
	Ani Müdahale	19	116,8947	28,95762
	Eğitim Servisi	5	131,8000	18,51216
	Emanet Eşya	3	125,6667	9,45163
	Emanet Para	1	144,0000	.
	Telefon Dinleme	2	160,5000	3,53553
	İnfaz Birimi	15	117,3333	23,26452
	İşyurtları	7	120,1429	41,47059
	Kontrol Merkezi	1	98,0000	.
	Mahkûm Kabul	4	113,2500	15,23975
	Mektup Okuma	6	109,0000	25,37716
	Mutfak	3	88,3333	25,96793
	Personel Birimi	8	116,8750	29,82538
	Psiko-sosyal Servis	3	92,0000	63,66318
	Sekretarya	2	124,0000	1,41421
	Sağlık Servisi	7	109,8571	35,58290
Teknik Servis	2	75,5000	10,60660	
Yönetim	2	113,5000	19,09188	

	Ziyaretçi Kabul	6	131,5000	39,76305
	Kantin	1	99,0000	.
	Vardiya	40	98,8500	25,85715
	X-Ray	5	123,2000	14,90637
	Çamaşırhane	2	141,5000	2,12132
	Sorumlu Başmemurluk	3	72,0000	17,34935

Çizelge 41. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 41'e bakıldığında hizmet öncesi eğitime katılmadan direk göreve başlayan memurlar arasında mesleki aidiyeti en yüksek olanların, telefon dinleme birimde ($\bar{X}=160$), emanet para biriminde ($\bar{X}=144$), çamaşırhanede çalışan ($\bar{X}=141,500$) ve eğitim biriminde çalışanlar ($\bar{X}=131,800$) olduğu görülmektedir. Mesleki aidiyet düzeyi en düşük olanlar ise sorumlu başmemurluk ($\bar{X}=72$), teknik servis ($\bar{X}=75,50$), mutfak ($\bar{X}=88,33$) ve psiko-sosyal servis ($\bar{X}=92$) personeli olduğu analiz edilmiştir.

Burada tespit edilen en önemli durum özellikle hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının tutuklu ve hükümlülerle temaslarının arttığı birimlerde mesleki aidiyetlerinin düşük, iletişimlerinin daha düşük olduğu birimlerde mesleki aidiyetlerinin daha yüksek olmasıdır. Özellikle ceza infaz kurumlarında hükümlü tutukluların sayısının kapasitenin üstünde olması, yine sorunlu hükümlü tutuklu oranının göz ardı edilemeyecek seviyede olması, infaz ve koruma memurlarının daha fazla yıpranmasına ve mesleklerine olan bağlılıklarını yitirmesine sebep olmaktadır.

4.2.2.7. Mesleki Aidiyet Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkeninin Etkisi

Ölçek	Değişken (Çalışma Süresi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	13333,89	4	3333,47	2,790	0,029	Oluşmuştur.
	Grup içi	173217,17	145	1194,60			

Çizelge 42. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Etkisi (ANOVA)

Çizelge 42’de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitim alıp göreve başlayan memurlarda çalışma süreleri ve mesleki aidiyet düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma söz konusu olmuştur. ($p=0,029<0.05$).

Ölçek	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	S
Mesleki Aidiyet Ölçeği	5 Yıldan Az	108	120,7593	34,94425
	5-10 Yıl Arası	35	106,7429	33,58076
	11-15 Yıl Arası	4	105,7500	36,60032
	21-25 Yıl Arası	2	179,0000	14,14214
	30 Yıldan Fazla	1	124,0000	.

Çizelge 43. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyete Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 43’e göre, hizmet öncesi eğitim alıp göreve başlayan memurlarda mesleki aidiyeti en yüksek olan personel, çalışma süresi 21-25 yıl arası ($\bar{X}=179$) olanlar ile 30 yıldan fazla ($\bar{X}=124$) olanlardır. Görev süresi 5 yıldan az olan memurların mesleki aidiyeti, 5 yıldan 15 yıla kadar olan daha kıdemli memurlara göre daha yüksektir. Fakat yaş ve kıdem ilerledikçe de mesleki aidiyetin tekrar yükseldiği görülmektedir.

Ölçek	Değişken (Çalışma Süresi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Gruplar arası	2111,152	6	351,859	0,388	,886	-
	Grup içi	129568,18	143	906,071			

Çizelge 44. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin Mesleki Aidiyet Etkisi (ANOVA)

Çizelge 44'e göre hizmet öncesi eğitime katılmayan personelin mesleki aidiyet düzeyleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,866>0.05$).

Özellikle çalışma süresi fazla olan 21-25 arası grubun mesleki aidiyetinin de yüksek olmasının temel sebebi bu memurların mesleğe olan uyum süreçlerini tamamlamış olmaları ve işlerini bırakmaları halinde başka alternatiflerinin olmaması olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra hizmet öncesi eğitim almış ve 5 yıldan az görev süresi olan infaz ve koruma memurlarında bu yüksek mesleki aidiyet oranı hizmet öncesi eğitimin olumlu etkisinin alana yansımaları olarak ifade edilebilir.

Hizmet öncesi eğitim almamış infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyi zaten eğitim almış memurlara göre düşük olduğu için çalışma süreleri onlar için herhangi bir farklılık oluşmasına etkide bulunmamıştır.

4.2.3. Hizmet Öncesi Eğitim Almış/Almamış İnfaz ve Koruma Memurlarının İş Bırakma Niyeti Düzeyleri

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	HÖE Katılan	150	10,39	3,63	298	-1,988	,048
	HÖE Katılmayan	150	11,26	3,91			

Çizelge 45. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan/Katılmayan Memurlarda İş Bırakma Niyeti Ölçeği Sonuçları (T-Testi)

Çizelge 45’de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitim alan ve almayan memurlarda iş bırakma niyeti düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmıştır ($p=0,048 <.05$). Hizmet öncesi eğitim almayan memurlarda iş bırakma niyeti ($\bar{X}=11,26$), hizmet öncesi eğitim alan memurlara göre daha yüksektir ($\bar{X}=10,39$).

Hizmet öncesi eğitim sürecinden sonra göreve hazır bir şekilde başlayan infaz ve koruma memurlarında iş uyumlarının ve mesleki aidiyetlerinin daha yüksek olması sebebiyle iş bırakma niyetleri de daha düşük olarak değerlendirilmiştir. İş uyumunun ve mesleki aidiyetin düşük olması görevden ayrılma sürecini hızlandırmaktadır. Sonuç olarak hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlayan infaz ve koruma memurları, işlerine eğitim alan memurlara göre daha hızlı başlamış olsalar da, iş bırakma niyetleri daha yüksek olmakta, bu durum da çalışan kaybı ile sonuçlanmaktadır.

4.2.3.1. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Cinsiyet Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Kadın	5	10,40	4,33	148	0,004	,479
	Erkek	145	10,39	3,62			

Çizelge 46. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş Bırakma Niyetine (T-Testi)

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Mesleki Aidiyet Ölçeği	Kadın	17	10,76	4,57	148	-0,553	,420
	Erkek	133	11,32	3,83			

Çizelge 47. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Cinsiyet Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi(T-Testi)

Çizelge 46 ve 47’de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitime katılan ($p=0,479>0.05$) ve katılmayan ($p=0,420>0.05$) personelde çalışmaya katılan kadın personelin sayısının az olması da değerlendirilerek cinsiyet değişkeni ile iş bırakma niyeti arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

4.2.3.2. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Yaş Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti	Gruplar arası	109,290	3	36,430	2,865	0,039	36-45 yaş arası ile 26-35 yaş arası
	Grup içi	1856,503	146	12,716			

Çizelge 48. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Çizelge 48’de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda yaş değişkeni ile iş bırakma niyeti arasında anlamlı farklılaşma söz konusudur. ($p=0,039<0.05$).

Ölçek	Yaş grupları	N	\bar{X}	S
İş Bırakma Niyeti	25 Yaş Altı	13	10,61	10,61
	26-35 Yaş Arası	96	9,90	9,9063
	36-45 Yaş Arası	37	11,78	11,78
	46-55 Yaş Arası	4	8,50	8,50

Çizelge 49. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 49’a göre hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarında iş bırakma niyeti en yüksek olan yaş grubu 36-45 yaş arası ($\bar{X}=11,78$) ile 25 yaş altı memurlardır ($\bar{X}=10,61$). 25 yaş altı infaz ve koruma memurlarındaki yeni iş bulabilme veya başka bir kuruma tekrar atanabilme istekleri ile 36-45 yaş arası memurlardaki başka bir kuruma geçebilme talepleri, bu yaş gruplarında iş bırakma niyetinin yüksek olmasına neden olmaktadır.

Ölçek	Değişken (Yaş)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti	Gruplar arası	56,820	4	14,205	0,926	0,451	-
	Grup içi	2224,040	145	15,338			

Çizelge 50. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Yaş Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Çizelge 50'ye göre hizmet öncesi eğitime katılmayan personelin iş bırakma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,451>0.05$).

4.2.3.3. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Medeni Durum Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş Bırakma Niyeti	Evli	87	9,97	3,65	148	-1,659	,989
	Bekâr	63	10,96	3,55			

Çizelge 51. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (T-Testi)

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş Bırakma Niyeti	Evli	97	11,21	3,91	148	-0,184	,827
	Bekâr	53	11,33	3,94			

Çizelge 52. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Medeni Durum Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (T-Testi)

Çizelge 51 ve 52'de görüldüğü üzere hizmet öncesi eğitime katılan ($p=0,451>0.989$) ve katılmayan ($p=0,827>0.05$) infaz ve koruma memurlarının medeni durumları ile iş bırakma niyetleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.2.3.4. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Eğitim Durumu Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	310,545	3	103,515	9,130	0,000	Lise ile Lisans ve Yüksek Lisans arasında. Ön Lisans ile Lisans ve Yüksek Lisans arasında.
	Grup içi	1655,248	146	11,337			

Çizelge 53. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 53'e göre hizmet öncesi eğitim almış memurlarda eğitim durumu ile iş bırakma niyeti ilişkisi anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p=0,000<0,05$).

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Lise	46	8,7174	2,60
	Önlisans	26	9,4615	2,98
	Lisans	71	11,5070	3,60
	Yüksek Lisans	7	13,5714	5,99

Çizelge 54. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 54'te görüldüğü üzere, iş bırakma niyeti hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda en çok yüksek lisans($\bar{X}=13,57$) ve lisans($\bar{X}=11,50$) mezunlarındadır. İş bırakma niyeti en düşük ise lise mezunu infaz ve koruma memurlarında görülmektedir ($\bar{X}=8,71$).

Lise mezunlarının iş bırakma niyetlerinin düşük olmasının en önemli sebeplerinden birisi de eğitim seviyeleri nedeniyle tekrar daha iyi bir iş bulabilme ihtimallerinin daha az olmasıdır. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş bırakma niyeti de artmaktadır. İyi bir eğitime sahip olan infaz ve koruma memurları daha iyi bir işe yerleşebileceklerini düşünmektedirler.

Ölçek	Değişken (Eğitim Durumu)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	69,54	3	23,183	1,531	0,209	-
	Grup içi	2211,312	146	15,146			

Çizelge 555. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Eğitim Durumu Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Aidiyete Etkisi (ANOVA)

Çizelge 55 analiz edildiğinde hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda eğitim durumlarıyla iş bırakma niyeti arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. ($p=0,209>0,05$).

4.2.3.5. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Kurum Tipi Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	62,145	5	12,429	0,940	0,457	-
	Grup içi	1903,649	144	13,220			

Çizelge 56. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Kurum Tipi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	106,907	6	17,81	1,172	0,325	-
	Grup içi	2173,953	143	15,202			

Çizelge 57. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Kurum Tipi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Çizelge 56 ve 57’de görüldüğü üzere hizmet öncesi alan ($p=0,457>0.05$) ve almayan ($p=0,325>0.05$) infaz ve koruma memurlarında, çalışılan kurum tipi ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

4.2.3.6. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Çalışılan Birim Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken (Birim)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	486,651	23	21,159	1,802	0,021	Oluşmuştur.
	Grup içi	1479,143	126	11,739			

Çizelge 58. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Çizelge 58'de görüldüğü üzere, hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda çalışılan birim ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı farklılaşma söz konudur. ($p=0,021<0,05$).

Çalışılan birimlerde hükümlü tutuklularla iletişim kurma sıklığı da bu değişkenin etkili olmasında rol almaktadır. Ceza infaz kurumlarında bazı birimlerde sıklıkla hükümlü tutuklularla bir arada olma söz konusu iken bazı birimlerde daha az iletişim kurulduğu gerçeği önemli bir etkidir. Bu farklılaşmanın temel sebebi olarak bu unsur ön plana çıkmaktadır.

Ölçek	Birim	N	\bar{X}	S
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Ambar	5	9,2000	1,09545
	Ani Müdahale	29	10,3103	3,39225
	Eğitim Servisi	5	9,8000	1,78885
	Emanet Eşya	4	9,0000	2,44949
	Emanet Para	2	9,0000	1,41421
	Telefon Dinleme	4	9,7500	1,50000
	İnfaz Birimi	7	7,4286	2,99205
	İşyurtları	4	9,7500	1,70783
	Kontrol Merkezi	4	12,5000	3,10913
	Mahkûm Kabul	6	11,5000	3,20936
	Mektup Okuma	5	14,0000	4,06202
	Mutfak	1	12,0000	.
	Personel Birimi	12	11,1667	3,61395
	Psiko-sosyal Servis	4	6,5000	3,00000
	Sekretarya	2	8,0000	5,65685
	Sağlık Servisi	6	13,1667	4,30891
	Saymanlık	2	15,0000	1,41421
	Teknik Servis	1	5,0000	.
	Yönetim	1	12,0000	.
	Ziyaretçi Kabul	1	7,0000	.
	Kantin	35	11,2286	4,09509
	Vardiya	5	7,4000	2,60768
	X-Ray	1	10,0000	.
Çamaşırhane	4	7,7500	1,70783	
Sorumlu Başmemurluk	5	9,2000	1,09545	

Çizelge 59. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çalışılan birimlerin hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda iş bırakma niyeti üzerine etkisinin incelendiği Çizelge 59'a göre iş bırakma niyeti en çok saymanlıkta ($\bar{X}=15$), mektup okuma biriminde ($\bar{X}=14$), sağlık servisinde ($\bar{X}=13,16$) ve kontrol merkezinde çalışanlarda, en az da teknik servis biriminde ($\bar{X}=5$), psiko-sosyal serviste ($\bar{X}=6,50$), ziyaretçi kabulde ($\bar{X}=7$) ve infaz biriminde ($\bar{X}=7,42$) çalışanlarda olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek	Değişken (Birim)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	444,66	23	19,333	1,327	0,164	-
	Grup içi	1836,193	126	14,573			

Çizelge 60. Hizmet Öncesi Eğitime Katılmayan Memurlarda Çalışılan Birim Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisi (ANOVA)

Hizmet öncesi eğitime katılmayan memurların incelendiği Çizelge 60'a göre de, çalışılan birimin iş bırakma niyetleri üzerinde anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p=0,164>0.05$).

Hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda iş bırakma niyeti eğitim alan memurlara göre daha yüksek olmasına rağmen çalışılan birimin bu süreçte fark yaratmaması önemli bir sonuçtur. Oysaki hizmet öncesi eğitim alan memurlarda ceza infaz kurumunda çalıştığı birim onların iş bırakma niyetinde önemli bir etken olmuştur. Burada da, saymanlıkta çalışan ve diğer personele oranla işyurtları sebebiyle daha yüksek maddi kazancı olan memurların iş bırakma niyetlerinin daha yüksek olması sonucu önemli bir bulgudur. Bu durum özellikle son yıllarda iş yükü epey artan saymanlık çalışanlarının kendilerini maddi sorumluluklar sebebiyle baskı altında hissetmelerinden kaynaklı olabilir. Sonuçta asli işi ceza infaz kurumlarının güvenliğini sağlamak olan bir infaz ve koruma memuru için, mali işlerden sorumlu saymanlık biriminde çalışmak psikolojik olarak da yıpranmasına sebep olabilir.

4.2.3.7. İş Bırakma Niyeti Düzeyleri ve Çalışma Süresi Değişkeni Etkisi

Ölçek	Değişken (Çalışma Süresi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	78,74	4	19,685	1,513	0,202	-
	Grup içi	1887,052	145	13,014			

Çizelge 61. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Ölçek	Değişken (Çalışma Süresi)	Karelerin Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Bırakma Niyeti Ölçeği	Gruplar arası	119,002	6	19,834	1,312	0,256	-
	Grup içi	2161,858	143	15,118			

Çizelge 622. Hizmet Öncesi Eğitime Katılan Memurlarda Çalışma Süresi Değişkeninin İş Bırakma Niyetine Etkisini Tanımlayıcı İstatistikler (ANOVA)

Çizelge 61 ve 62’te yer alan bilgiler incelendiğinde, hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda ($p=0,202>0.05$) ve katılmayan memurlarda ($p=0,256>0.05$), çalışma süresinin iş bırakmaya niyeti üzerinde anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

4.3. Hipotez ve Bulguların Özeti

Hipotez	Bulgu
Temel Hipotez: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının iş ve meslek uyumu düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre daha yüksek seviyededir.	Hipotez desteklenmiştir. Hizmet öncesi eğitim alan infaz ve koruma memurlarının ($\bar{X}=132,48$), hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlamış olan memurlara ($\bar{X}=124,40$) göre iş ve meslek hayatlarına uyumları daha yüksektir.
Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre daha yüksek seviyededir.	Hipotez desteklenmiştir. Hizmet öncesi eğitime katılan infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyi ($\bar{X}=117,10$), eğitime katılmadan göreve başlayan memurlara göre daha yüksektir ($\bar{X}=110,93$).
Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının iş bırakma niyeti düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre daha düşük seviyededir.	Hipotez desteklenmiştir. Hizmet öncesi eğitim almayan memurlarda iş bırakma niyeti ($\bar{X}=11,26$), hizmet öncesi eğitim alan memurlara göre daha yüksektir. ($\bar{X}=10,39$)

<p>H1: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının iş ve meslek uyumu düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.</p>	<p>H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir.</p> <p>Cinsiyet: Reddedildi Yaş: Desteklendi Medeni Durum: Reddedildi Eğitim Durumu: Desteklendi Kurum Tipi: Reddedildi Çalışılan Birim: Reddedildi Çalışma Süresi: Desteklendi</p>
<p>H2: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının mesleki aidiyet düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.</p>	<p>H5 hipotezi kısmen desteklenmiştir.</p> <p>Cinsiyet: Reddedildi Yaş: Reddedildi Medeni Durum: Reddedildi Eğitim Durumu: Desteklendi Kurum Tipi: Desteklendi Çalışılan Birim: Desteklendi Çalışma Süresi: Desteklendi</p>
<p>H3: Hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarının işten ayrılma niyeti düzeyleri, hizmet öncesi eğitim almayan infaz ve koruma memurlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.</p>	<p>H6 hipotezi kısmen desteklenmiştir.</p> <p>Cinsiyet: Reddedildi Yaş: Desteklendi Medeni Durum: Reddedildi Eğitim Durumu: Desteklendi Kurum Tipi: Reddedildi Çalışılan Birim: Desteklendi Çalışma Süresi: Reddedildi</p>

Çizelge 63. Hipotez ve Bulguların Özeti



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada özetle, hizmet öncesi eğitim alarak göreve başlayan infaz ve koruma memurlarının, hiçbir eğitim almadan göreve başlayan infaz ve koruma memurlarına göre iş ve meslek uyumu, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti düzeyleri araştırılmıştır. Hizmet öncesi eğitimin memurlarda olumlu etki yarattığı düşüncesi ile şekillenen bu araştırmada, bu olumlu etkinin onların daha hazır bir şekilde işe başlamasını sağladığı, bu sebeple de eğitim almadan göreve başlayan memurlara göre, uyumlarının ve mesleki aidiyetlerinin daha yüksek olacağı, iş bırakma niyetlerinin ise daha düşük olacağı düşünülmüş ve araştırmanın temel hipotezi olarak şekillendirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda temel hipotezin desteklendiği görülmüş, hizmet öncesi eğitim alan memurların iş ve meslek uyumlarının, mesleki aidiyetlerinin almayan memurlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş, iş bırakma niyetlerinin de mesleki aidiyet ve uyumları daha yüksek olması sebebiyle, daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Zaten araştırmanın en önemli varsayımlarından bir tanesi, uyum sürecini iyi geçirmiş ve mesleki aidiyeti yüksek olan memurların, iş bırakmayı daha az düşündükleri üzerine olmasıdır ki gelen sonuçlar bu varsayımı tamamiyle desteklemiş durumdadır. Yapılan karşılaştırmalı t-testi sonuçlarının hepsinde hizmet öncesi eğitim alan memurların iş uyum, mesleki aidiyet düzeylerini eğitim almayan memurlara göre daha yüksek, iş bırakma niyetlerini de daha düşük çıkmıştır. Dolayısıyla beş aylık hizmet öncesi eğitimin infaz ve koruma memurlarının meslek hayatlarında, uyum ve aidiyet bileşenleri doğrultusunda fayda sağladığı rahatlıkla söylenebilir.

Araştırmada, hizmet öncesi eğitimin iş ve meslek hayatına uyum, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti süreçlerine etkisi incelenirken ayrıca, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumun tipi, çalışılan birim, çalışma süresi gibi değişkenlerin etkisi de araştırılmış, bu değişkenlerin anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığına da bakılmıştır.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmesi, cinsiyet anlamında eşit olarak dağılım göstermemesi, hatta kadın katılımcıların sayısının oldukça az olması sebebiyle, iş ve meslek uyumu, aidiyet ve iş bırakma niyeti hususlarında anlamlı bir farkın oluşmamasına neden olmuştur.

Yaş değişkeninde ise durum daha farklı sonuçlanmıştır. Hizmet öncesi eğitime katılan memurlarda yaş değişkeni ve iş meslek uyumu anlamlı olarak farklılaşmasa da, katılmayan memurlarda yaş değişkeni anlamlı fark oluşmasına sebep olmuştur. Hizmet

öncesi eğitime katılmayan memurlarda iş ve meslek hayatına uyum oranı en fazla 25 yaş altı grupta iken, en düşük oran ise 55 yaş ve üzeri gruptadır. Ayrıca yaş arttıkça da iş ve meslek uyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki aidiyet ile yaş arasındaki ilişkiye baktığımızda da, hizmet öncesi eğitim almış memurlar ile almamış memurlarda yaş değişkeni ile mesleki aidiyet arasında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Yaş değişkeni ile iş bırakma niyeti bağımlı değişkenini karşılıklı değerlendirdiğimizde, hizmet öncesi eğitim almış infaz ve koruma memurlarında iş bırakma niyeti en yüksek olan yaş grubu 36-45 yaş arası ile 25 yaş altı memurlar olduğu sonucuna varılmıştır. İş bırakma niyeti en düşük olan yaş grubu ise 46-55 yaş olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, tekrar iş bulabilecek yaşta olan memurların iş bırakma niyetleri daha yüksekken, ileri yaşta olan memurların iş bırakma niyetlerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durumun hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda anlamlı bir fark yaratmadığı sonucu da ortaya çıkmıştır.

Medeni durum değişkeni ile iş ve meslek uyumu, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti bağımlı değişkenleri değerlendirildiğinde, memurların bekar ya da evli olmasının herhangi bir anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Hizmet Öncesi Eğitime katılan infaz ve koruma memurlarında eğitim durumu değişkeninin iş ve meslek uyumu ile ilişkisi incelendiğinde, anlamlı bir farklılığa sebebiyet vermediği görülürken, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda anlamlı bir farklılaşma oluşmaktadır. Lisans mezunu olan memurların, iş ve meslek uyumu oranları yüksekken, yüksek lisans mezunu olan memurlarda bu oran düşük seviyededir. Bu sonuçta önemli etkenlerden birisi de yüksek lisans mezunu olan memurların katılım oranının düşük olması olarak değerlendirilebilir. Eğitim durumu değişkenini mesleki aidiyet düzeyi ile karşılaştırdığımızda hizmet öncesi eğitim alan memurlarda, mesleki aidiyet düzeyi en yüksek olan grupların lise ve önlisans mezunu olanlar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu yükseldikçe mesleki aidiyet düzeyi de düşmektedir. Lise ve önlisans mezunlarının, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre iş bulabilme imkânları daha kısıtlı olması sebebiyle, mevcut işlerine kendilerini daha fazla adamaları bu durumun sebebi olabilmektedir. Hizmet öncesi eğitim almayan memurlarda ise bu durum anlamlı bir fark yaratmamıştır. İş bırakma niyetinin eğitim durumu ile ilişkisine baktığımızda, eğitim alan memurlarda eğitim düzeyi yükseldikçe iş bırakma niyeti de artmaktadır. Şöyle ki, iş bırakma niyeti en yüksek olan lisans ve yüksek lisans mezunlarıdır. Bu grubun mesleki aidiyet düzeyindeki düşüklüğü ile iş bırakma niyeti yüksekliği direk olarak ilişkilidir. Mesleki

aidiyeti düşük ve tekrar iş bulabilme imkânına sahip olan lisans ve yüksek lisans mezunlarının iş bırakma niyetlerinin daha yüksek olması sonucu oldukça önemlidir. Ayrıca iş bırakma niyeti düzeyi hizmet öncesi eğitim alan memurlara göre daha yüksek durumda olan hizmet öncesi eğitim almayan göreve başlayan memurlarda eğitim durumu anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Türkiye’de 08.01.2019 tarihi itibariyle, 288 kapalı ceza infaz kurumu, 74 müstakil açık ceza infaz kurumu, 5 çocuk eğitimevi, 9 kadın kapalı, 6 kadın açık, 7 çocuk kapalı ceza infaz kurumu olmak üzere toplam 389 ceza infaz kurumu bulunmaktadır (www.cte.adalet.gov.tr, erişim tarihi: 01.11.2018). Ayrıca bu ceza infaz kurumları fiziksel şartları ve mahkûm profilleri sebebiyle (l,f,t,d,e,h,m tipi gibi) çeşitli tiplere ayrılmıştır. Çalışılan kurum tipiyle, iş ve meslek uyumu değişkeni değerlendirildiğinde, hizmet öncesi eğitim almış ve almadan göreve başlamış memurlarda herhangi anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konu mesleki aidiyet değişkeni ele alınarak değerlendirildiğinde ise, hizmet öncesi eğitime katılmayan memurlarda anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Türkiye’de en son tip olarak geliştirilen T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan memurlarda mesleki aidiyetin yüksek olduğu, daha sonra ise kısmen çalışma şartları daha hafif olan Açık Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan memurların mesleki aidiyet düzeyleri yüksek olduğu sonucu göze çarpmaktadır. Mesleki aidiyet düzeyi en düşük olan infaz ve koruma memurları ise L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumlarında çalışan infaz ve koruma memurlarıdır. Bunun yanı sıra hizmet öncesi alan ve almayan infaz ve koruma memurlarında, çalışılan kurum tipi ve iş bırakma niyeti arasında anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Ceza İnfaz Kurumlarında görev yapan infaz ve koruma memurları birçok birimde görev yapabilmektedirler. Asil görevleri ceza infaz kurumlarının iç güvenliğini sağlamak olsa da, eğitim birimi, psiko-sosyal servis, sağlık servisi, infaz birimi, yönetim birimi gibi farklı alanlarda da çalışabilmektedirler. Bazı infaz ve koruma memurları çalıştıkları birimi itibariyle sürekli olarak hükümlü tutuklularla iletişim halinde olurken, bazıları ise sadece idari işleri yürütmesi sebebiyle mahkûmlarla neredeyse hiç karşılaşmamaktadır. Bu durum çerçevesinde araştırmayı incelediğimizde, iş/meslek uyumu ile iş bırakma değişkeni anlamlı olarak farklılaşmazken, mesleki aidiyet ve iş bırakma niyeti değişkenleri ile çalışılan birim değişkeni arasında anlamlı farklılaşma olduğu sonucu dikkati çekmektedir. Hizmet öncesi eğitim alan memurlarda mesleki aidiyetin en yüksek olduğu birimlerin, hükümlü tutuklularla daha az iletişim kurulan, mutfak, kantin, sekreteryaya, emanet para birimleri olduğu

görülürken, aidiyetin en düşük olduğu birimlerin ise saymanlık, mahkûm kabul ve vardiya birimleri olduğu görülmüştür. Mahkûm kabul ve vardiya birimlerinin direkt olarak hükümlü tutuklularla iç içe olan birimler olması, mesleki aidiyeti düşüren bir unsur sonucu olarak düşünülebilir. Fakat infaz ve koruma memurlarının kendilerine ek kazanç sağlayan ve birçok memurun da çalışmak istediği İşyurtlarına bağlı saymanlık biriminde mesleki aidiyetin düşük çıkması da araştırmanın bir başka farklı sonucu olarak göze çarpmaktadır. Saymanlık biriminin giderek artan iş yoğunluğu ve maddi sorumlulukları bu birimde çalışan memurlardaki aidiyet düzeyinin düşmesinin sebebi olarak tartışılabilir. Hizmet öncesi eğitim almadan, kurumu hiç tanımadan çalışmaya başlayan infaz ve koruma memurlarında ise, mesleki aidiyet düzeyi en yüksek, telefon dinleme birimde, emanet para biriminde, çamaşırhanede çalışan ve eğitim biriminde çalışanlarda olduğu görülmektedir. Mesleki aidiyet düzeyi en düşük olanlar ise sorumlu başmemurluk, teknik servis, mutfak ve psiko-sosyal servis personeli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada dikkat çeken en önemli sonuç ise hükümlü tutukluların eğitim ve iyileştirme çalışmalarını ortaklaşa yürüten ve birbirini tamamlayıcı iki birim olan, eğitim biriminde çalışan personelin mesleki aidiyetinin yüksek, psiko-sosyal servis personelinin düşük olması sonucudur. Bunun sebebi ise, eğitim biriminde çalışan personel tercih edilirken daha çok lisansı öğretmenlik olan infaz ve koruma memurlarının tercih edilmesi olarak düşünülebilir.

Ceza İnfaz Kurumlarında sürekli karanlık, stresli ve dışarıyla iletişime kapalı bir ortamda çalışmak infaz ve koruma memurları en çok zorlayan şartların başında gelmektedir. Bu sebeple çalışma süresi değişkeninin değerlendirilmesi ayrıca önemli bir yer arz etmektedir. Bu çerçevede çalışma süresi değişkeninin iş ve meslek uyumu ile ilişkisine baktığımızda, hizmet öncesi eğitim alan personelde anlamlı farklılaşma görülmemekle beraber, hizmet öncesi eğitim almadan göreve başlayan personelde, mesleki uyumun en yüksek olduğu grupların sırasıyla, 11-15 yıl arası, 5-10 yıl arası, 5 yıldan az çalışma süresi olan memurlar olduğu sonucuna varılmıştır. 30 yıldan fazla çalışan memurlarda iş ve meslek hayatına uyumun en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Mesleki aidiyet değişkenini temel alarak yapılan değerlendirmede ise, hizmet öncesi eğitim alan memurlarda mesleki aidiyeti en yüksek olan personel, çalışma süresi 21-25 yıl arası olanlar ile 30 yıldan fazla olanlardır. Daha sonra ise çalışma süresi 5 yıldan az olan personel gelmektedir. Fakat Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Eğitim Merkezlerinde hizmet öncesi eğitim sürecinin 2004 yılında başlamış olması sebebiyle, çalışma süresi 21-25 yaş arası ve 30 yıldan fazla olan memurların bu eğitimi alması mümkün olmadığı

değerlendirilmektedir. Sonuç olarak hizmet öncesi eğitim almış ve 5 yıldan az çalışan personelin mesleki aidiyet düzeyi daha yüksek olduğu, çalışma süresi ilerledikçe mesleki aidiyet düzeyi düştüğü ortaya çıkmıştır. Hizmet öncesi eğitim almamış personelde çalışma süresi ile mesleki aidiyet değişkeni arasında anlamlı fark oluşmamıştır. Çalışma süresinin iş bırakma niyeti üzerine etkisine bakıldığında, hem hizmet öncesi eğitim almış hem de almamış memurlarda anlamlı olarak farklılaşma oluşmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda, özellikle güvenlik alanında çalışan kamu personeli için henüz çalışmaya başlamadan onları hazır hale getirebilmek adına hizmet öncesi eğitimin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarında da ortaya çıktığı gibi, hukuk, psikoloji, sosyal hizmet, iletişim, cezaevi yönetimi, personel kanunu, cezaevi güvenliği, mesleki müdahale yöntemleri gibi eğitim alan infaz ve koruma memurları göreve hazır hale geldikleri için, iş ve meslek uyumları ile mesleki aidiyetleri daha yüksek, iş bırakma düzeyleri de daha düşüktür. Bu sebeple cezaevi gibi zor ortamda hükümlüler gibi zor bir grupla çalışacak olan infaz ve koruma memurlarının mümkün olduğu sürece öğrenci olarak istihdam edilmesi, hizmet öncesi eğitimini başarıyla bitirdikten sonra görevine başlamasının sağlanması önerilmektedir. Hiçbir eğitim almadan böyle zor ve stresli bir ortamda çalışmak zorunda kalan memurların hata yapma payları da oldukça yüksektir. Tüm bunların yanı sıra daha hızlı personel istihdamı için, sözleşmeli ve hizmet öncesi eğitim almayan memur tercih edilmek zorunda kalındığı durumlarda da üniversitelerin iki yıllık ceza infaz ve güvenlik hizmetleri bölümünden mezun olan öğrenciler tercih edilebilir. Ankara Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Kapadokya Üniversite, Marmara Üniversitesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Tokat Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Yozgat Bozok Üniversitesi gibi on üniversitede yer alan bu bölümün temel amacı; ceza infaz kurumları ve çocuk eğitim evlerinde (çocuk ıslahevi) barındırılan tutuklu ve hükümlülerin güvenlik, barınma, sağlık, eğitim gibi ihtiyaçlarını karşılayan, tutuklu ve hükümlülerin topluma kazandırılmasında rol oynayan, bununla birlikte denetimli serbestlik müdürlüklerinde hükümlülerin denetim ve izlenmesinde görev alan meslek elemanı yetiştirmektir. Ayrıca bu bölümün hem Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü ile protokolleri olması hem de müfredatlarının eğitim merkezlerinin müfredatına benzer olması sebebiyle, buradan yetişen öğrencilerin hiç eğitim almamış infaz ve koruma memurlarına göre daha hazır durumda olacağı düşünülmektedir. Yine sözleşmeli personel istihdam edilmesi zorunlu olduğu başka bir durumda da, şu anki uygulamada göreve

başladıktan sonra verilen üç haftalık yetiştirme eğitiminin, memurlara göreve başlamadan verilmesinin sağlanması yine fayda sağlayan bir uygulama olacaktır. Sonuç olarak güvenlik alanında çalışan tüm personelde olduğu gibi infaz ve koruma memurları özelinde de, çalışanların güvenliği, verimliliği ve devamlılığı açısından eğitim süreçleri oldukça önemlidir ve göz ardı edilmemelidir.



KAYNAKLAR

- Agin Ö, (2010). İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpan, C. P. (2013). “*Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in cross river state*”, Nigeria. British Journal of Education, 1 (2), 82-93
- Alkan, Cevat. (1999). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Mesleki ve Teknik Eğitim Boyutu*, 75. Yılda Eğitim, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, s. 223.
- Alexander, Angela. (2007). “*Linking Stress Offset Score, Work Satisfaction, and Organizational Commitment to Intention to Quit*”, Brock University, Doctorial Dissertation.
- Aslan O. E. (2000). *Yerel Yönetimlerde Hizmet Öncesi Eğitim*, Çağdaş Yerel Yönetimler, Ankara.
- Avcı Nilgün ve Küçükusta Deniz, (2009). “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, ss. 33-44.
- Barlett, K.R., (1999). “*The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field*”, The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana.
- Barutçu E. ve Öktem, Ş. (2003). İş-İşgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama. *Kongre Kitapçığı*, 41-49.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7- 15.
- Bilgin Kamil U. - Akay, Aslı - Koyuncu, H. Emre (2007), *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları*.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme için faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Büyüköztürk, Ş. (2015), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

- Cable, D.M. & Edwards, J.R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5).
- Can, H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş. (1998), *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Canman A. Doğan, (1995), *Çağdaş Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu, (2002).
- Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirleri Hakkındaki Tüzük, (2005), 22/5.
- CTE Ankara Eğitim Merkezi Basılı Ders Kitabı (2016), Ankara.
- CTE Ankara Eğitim Merkezi Basılı Ders Kitabı (2019), Ankara.
- Çarıkçı H. İ. ve Çelikkol Ö., (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 9, ss. 153-170.
- Çekmecelioglu H., (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2, 23-39.
- Çevik Kırıcı N. & Korkmaz O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 126-145.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Dessler, G. (2005). *Personel Management*, Fourth Edition, Prentice- Hall International Editions, USA.
- Devlet Memurları Eğitim Genel Planı, *Resmi Gazete*, 18196, 19 Ekim 1983, (25.7.1983 Tarih ve 83/6854 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı).
- Devlet Memurları Kanunu, *Resmi Gazete*, 12056, 23.07.1965.
- Dreher, George F. (1982), “The Role of Performance in the Turnover Process”, *The Academy of Management Journal*, Cilt 25, Sayı 1, s. 137-174
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Eryılmaz, B. (2002), *Kamu Yönetimi*, İstanbul.

- Genç Alper, (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gill, A., Neil M., Suraj P. Sharma, Smita B. (2011), “*The Effects of Empowerment and Transformational Leadership on Employee Intention to Quit: A Study of Restaurant Workers in India*”, *International Journal of Management*, Cilt 28, Sayı 1, s. 217-229.
- Gillan, S. L. and L. T. Starks (2007), The evolution of shareholder activism in the United States. *Journal of Applied Corporate Finance* 19(1), 61
- Greenfield, A. C.; Norman, C. S. and Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83, 419-434.
- Gören, Tuba ve Sarpkaya, Pınar Yengin (2014). “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Aydın İli Örneği)”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 40, s. 69-87.
- Gürbüz S. ve Bekmezci M. (2012), “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 41, S. 2, ss. 189-213.
- Hardy C.C., (1987). *The Blue Chip Investment Strategy: Quality, Value and Timing for Income Appreciation*, New York, F Watts.
- Hayden J. & Madsen S. R., (2008). “The Influence of Value Perspectives on Prior Plans, Job Satisfaction and Turnover Intentions in Nonprofit Agencies”, *Journal of Business Inquiry*, 33-40.
- Holley, J. H., & Jenkins, E. K. (1993). The relationship between student learning style and performance on various test question formats. *Journal of Education for Business*, 68, 301-308.
- Gül, H., (2000), “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim”, *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, İzmir.
- Hwang Ing S. & Kuo Jyh H, (2006). “*Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention-an Examination of Public Sector Organizations*”, *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, No. 2, 254-259.
- İlgün, E. (2010). *İnfaz ve Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İlhan, Süleyman (2008), “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 313-328.

- İnternet: Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of preceived organizational support and person-job fit. *iBusiness*, 2-online publication, 389-394 Web:https://www.researchgate.net/publication/228764023_Career_Success_of_Knowledge_Workers_The_Effects_of_Perceived_Organizational_Support_and_Person-Job_Fit.pdf (10 Eylül 2018)
- İnternet: Ehrhart, K.H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226 Web: <https://core.ac.uk/download/pdf/81064644.pdf> (5 Ocak 2019).
- İnternet: Ehrhart, K. H. ve Guido Makransky (2007), “*Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit*”, *Journal of Career Assessment*, 15(2):206-226 Web:https://www.researchgate.net/publication/2477121_Testing_Vocational_Interests_and_Personality_as_Predictors_of_Person-Vocation_and_Person-Job_Fit.pdf (4 Nisan 2019).
- İnternet: Elias, R. Z. (2006). The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students’ ethical orientation. *Journal of Business Ethics*, 68, 83-90 Web: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9041-5> (23 Eylül 2018).
- İnternet: Galanou, E., Georgakopoulos, G., Sotiropoulos, I., & Dimitris, V. (2011). “*The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: a qualitative study.*” *Canadian Social Science*, 6 (5): 102- 123 Web: <https://www.j-humansciences.com/index.php/IJHS/article/view/1377>, (8 Mart 2019).
- İnternet: Habib, Muhammad Nauman Sabina M., Waseef Jamal. (2010), “Why Would I Quit? Factors Influencing Teachers’ Intentions to Quit in Private Sector Higher Educational Institutes of Peshawar, Pakistan”, *Institute of Interdisciplinary Business Research*, Cilt12,Sayı:1,s.213-237 Web:https://papers.ssrn.com/sol3/_id=2544462 (10 Mayıs 2019)
- İnternet: Hanifah, (2013). *The influence of audit fee, professional commitment and auditors competency to audit quality*. 3rd International Conference on Management, Penang, Malaysia. Web: <https://www.researchgate.net/profile/Audit-Competence-and-Audit-Quality-Case-in-Emerging-Economy.pdf> (18 Temmuz 2019)
- İnternet: Kaya, Ç, Akın, A, Sariçam, H, Uğur, E. (2013). Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study/İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 76-87 Web: https://www.academia.edu/11975368/Turkish_version_of_Career_and_Work_Adaptability_Questionnaire_Kariyer_ve_Validity_and_Reliability_Study.pdf (5 Eylül 2017).
- İnternet: Keskin, R, Pakdemirli M. N. (2016). Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Vocational Belonging Scale: A Study Of Developing A Valid And Reliable Scale. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9 (43), 2580-2587 Web: <https://pdfs.semanticscholar.org/9ee66.pdf> (15 Eylül 2017).

- İnternet: Khanifar, H.; Jandaghi, G. and Shojaie, S. (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12, 558-571 Web: https://www.researchgate.net/publication/Organizational_consideration_between_spirituality_and_professional_commitment/link/download (6 Aralık 2018).
- İnternet: Kızıldağ D., (2015). “Örgütsel Hafıza Kaybını Önlemede İşten Ayrılma Mülakatları: Bir Mülakat Formu Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 27, ss. 181-190 Web: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55630> (22 Eylül 2018).
- İnternet: Kim W. G., Leong J. K., Lee Y. (2005). “Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Leaving in a Casual Chain Restaurant”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 24 (2), 171-193 Web: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278195904000489> (15 Ağustos 2019).
- İnternet: Tella, A.; Ayeni, C. O. and Popoola, S. O. (2007). *Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. Library Philosophy and Practice*, 1-16 Web: https://www.researchgate.net/publication/28157288_Work_Motivation_Job_Satisfaction_and_Organisational_Commitment_of_Library_Personnel_in_Academic_and_Research_Libraries_in_Oyo_State_Nigeria (7 Ekim 2018).
- İnternet: Tınar M.Y. ve Ulusoy T., (2017). “Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü - Uygulamadan Bir Örnek Analizi” *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi* 5 (ÖS: Ergonomi2016), 115-125 Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jesd/issue/29265/313335> (7 Ocak 2019).
- İnternet: (01.11.2018), http://www.cte.adalet.gov.tr/menudekiler/egitim_faliyetleri/ankara.asp adresinden alınmıştır (11 Kasım 2018).
- İnternet: (01.11.2018), http://www.cte.adalet.gov.tr/menudekiler/teskilat/cte_personel.asp adresinden alınmıştır (11 Kasım 2018).
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kaya, N, Çilli, A. S. ve Güler, Ö. (2003). Cezaevinde Çalışan İnfaz ve Koruma Memurlarında Psikiyatrik Bozuklukların Bir Yıllık Yaygınlığı, *Genel Tıp Dergisi*. 13(2), 59-63.
- Kaynak, T. (1998), “İnsan Kaynakları Planlaması, İnsan Kaynakları Yönetimi”, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi*, Cilt 276.
- Koçoğlu, M. (2012), *Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Krishnan, Sandeep K., Manjari S. (2010), “Outcomes of Intention to Quit of Indian IT Professionals”, *Human Resource Management*, Cilt 49, Sayı 3, s. 421-437.

- Kristof-Brown, A. (2000). *Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit*. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E.C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*, *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kurt, M. (2007). *Cezaların İnfazı ve Ceza İnfaz Kurumlarının Sorunları*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470.
- Lee, K.; Carswell, J. J. and Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Lum L., Kervin J., Clark K., Reid F. & Sirola W. (1998), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, 305-320.
- McKenna, EF. (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Chanceny House, London.
- Meyer, J. P. and Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace toward a general model*. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mish, F. C. (Ed.). (1989). *The new Merriam-Webster dictionary*. Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing, Philippines.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Mowday T. Richard, Porter W. Lyman & Steers M. Richard, (1982). "Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York: Academic Press.

- Muchinsky, P.M. (2008). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Ninth Ed. Hypergraphic Press, Inc., Summer field, North Carolina.
- Naveed, A.; Usman, A. and Bushra, F. (2011). Promotion: A predictor of job satisfaction a study of glass industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2 (16), 301-305.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Parvin, M. M. and Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (9), 113-123.
- Poyraz Kemal ve Kama Bülent, (2008) “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 13, S. 2, ss. 143-164.
- Rynes, Sara L., Brown, Kenneth G., Colbert, Amy E. (2002). “Seven Common Misconceptions About Human Resource Practices: Reesearch Findings Versus Practitioner Beliefs”, *Academy of Management Executive*, Vol.16, No.3, s.92-103.
- Rosin, H. & Korabik, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 1-16.
- Rothman, Robert A. (1987); *Working - Sociological Perspectives*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Sabuncuoğlu E. T, (2007). “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, C. 7 (2), ss. 613-628.
- Sandeson, P.A. (2003), *The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in A Structured Enviroment: An assesment of the Navy’s Medical Service Corps*, Regent University, School of Leadership Studies, ABD.
- Scott, John C. & Reynolds, Douglas H. (2010). *Workplace assessment: evidencebased practices for selecting and developing organizational talent*. NewJersey: Pfeiffer
- Scroggins, W. A. (2008). *Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspectice*. *Journal of Business Inquiry*, 68-78
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Statt, D.A. (1999). *Conscise dictionary of business management*. Londra: Routledge

- Şimşek M. Şerif ve Aslan Şebnem, (2012). “Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 415-454.
- Şimşek, Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2005), *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*, Yenilenmiş Dördüncü Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- Tang, T. L. Sarsfield, B.L. (1996). Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment, *Advanced Management Journal*, Sayı: 61, No.3.
- Tanrıöver, U. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tellefsen, T. and Thomas, G. P. (2005). *The antecedents and consequences of organizational and personal commitment in business service relationships*. *Industrial Marketing Management*, 34, 23-37.
- Tortop, Nuri (2005) *Kamu Personel Yönetimi Yargı* Yayınevi Ankara.
- Torun, Y. (2016), *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Turunç Ö. ve Çelik M. (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşAile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 1, ss. 209-232.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003), “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 146-169.
- Varol F. (2012). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, B. (2001). Ceza İnfaz Kurumu Çalışanlarında Stres: Kurumsal ve Bireysel Başa Çıkma Yolları. *Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı 21. Yüzyıla Girerken Cezaların İnfazı Sempozyumu*, Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Özel Seri:4, Ankara.



EKLER

EK-1 Anket Formları

Sayın ceza infaz kurumu personeli,

Bu anket çalışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Dr. Öğretim Üyesi Saim ŞALLI'nın danışmanlığında yürütülen “Kamuda Hizmet Öncesi Eğitimin İş/Meslek Uyumu, Mesleki Aidiyet ile İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İnfaz ve Koruma Memurları Örneği” başlıklı yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu anket dört bölümden oluşmaktadır. Her bölümdeki ölçeğin nasıl cevaplanacağına ilişkin, ilgili bölümün başında gerekli açıklamalar yer almaktadır. Anketin cevaplanması yaklaşık 20 dakika sürecek olup, herhangi bir süre kısıtlanması bulunmamaktadır.

Ankete vereceğiniz cevaplar, sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, elde edilecek bilgiler hiçbir şekilde üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Sonuçların geçerliği, vereceğiniz cevapların doğruluğuna bağlıdır.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katkı ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Sorularınız için;

Sabri HATİPOĞLU
sabrihatipoglu@gmail.com

Dr. Öğretim Üyesi Saim ŞALLI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Beşevler Kampüsü

1.BÖLÜM: Anketin bu bölümünde çalışanların demografik özelliklerini içeren sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili boşluğu doldurarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz?

- () Kadın
() Erkek

2. Yaşınız? (.....)

3. Medeni durumunuz?

- () Evli
() Bekâr

4. Eğitim durumunuz?

- () İlköğretim
() Lise
() Önlisans
() Lisans
() Yüksek Lisans
() Doktora

5. Görev yaptığınız ceza infaz kurumunun tipi?

- Açık Ceza İnfaz Kurumu
 Çocuk Eğitimevi
 Çocuk ve Gençlik Kapalı Ceza İnfaz Kurumu
 F Tipi Ceza İnfaz Kurumu
 Kadın Açık Ceza İnfaz Kurumu
 Kadın Kapalı Ceza İnfaz Kurumu
 Kapalı Ceza İnfaz Kurumu
 L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu
 T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu
 Diğer (Lütfen yazınız).....

6. Biriminiz?

- Ambar Sağlık Servisi
 Kontrol Merkezi Santral
 Eğitim Servisi Saymanlık
 Emanet Eşya Teknik Servis
 Emanet Para Yönetim
 Telefon Dinleme ve Görüşürme Ziyaretçi Kabul
 İnfaz Birimi Kantin
 İşyurtları Vardiya
 Kontrol Merkezi X-ray
 Mahkûm Kabul Çamaşırhane
 Mektup Okuma Sorumlu Başmemurluk
 Mutfak Diğer Yardımcı Hizmetler (Lütfen yazınız)
 Personel Birimi
 Psiko-sosyal Yardım Servisi
 Sekreteryaya

7. Kaç yıldır ceza infaz kurumunda çalışıyorsunuz?

- 5 yıldan az
 5 – 10 yıl arası
 11 – 15 yıl arası
 16 – 20 yıl arası
 21 – 25 yıl arası
 26 – 30 yıl arası
 30 yıldan fazla

8. Göreve başlamadan önce hizmet öncesi eğitim programına (İnfaz ve Koruma Memurluğu Öğrenciliği) katılmanızın meslek hayatınızda size fayda sağladığını düşünüyor musunuz?

- Evet
 Hayır
 Hizmet öncesi eğitim programına katılmadım. Ancak; Katılmanın gerekli olduğunu düşünüyorum
 Kararsızım
 Katılmış olsaydım da bir fayda sağlamazdı

2.BÖLÜM: Anketin bu bölümünde yer alan yargı cümleleri *iş ve meslek uyumunu* belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İyi kararlar alacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
2.	Farklı kariyerlerde başarılı olacağım konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
3.	Engel ve olumsuzluklar durumunda bile en iyisini yapabileceğim konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
4.	Çeşitli problemleri çözmeye ve analiz etme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
5.	Fırsatları yakalama ve onlardan faydalanma konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
6.	Geleceğimi düşündüğümde, kendime olmak istediğim yerde olacağım diyorum.	1	2	3	4	5
7.	İşler yolunda gitmediğinde, pes etmeme ve zaman ve enerjimi uygun harcama konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
8.	Seçtiğim mesleği en iyi şekilde yapmam için gerekenleri öğrenme konusundaki yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5
9.	Provokasyonlara karşı direnç gösterebilirim.	1	2	3	4	5
10.	Sinirlerimi kontrol edebilirim	1	2	3	4	5
11.	Sabırlı ve ısrarcı olabilirim.	1	2	3	4	5
12.	Suistimal, haksızlık ya da yanlışlıkla karşılaştığımda durumu onaylamadığımı açıkça belirtirim.	1	2	3	4	5
13.	Etik değerlere sahibim.	1	2	3	4	5
14.	Uygun olmayan davranışta bulunmak isteyen arkadaşına hayır diyebilirim.	1	2	3	4	5

		Kesnikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesnikle Katılıyorum
15.	Dostça bir yaklaşım sergileyebilirim.	1	2	3	4	5
16.	İşbirliği yapar ve üzerime düşeni yapmakta tereddüt etmeden yerine getirebilirim.	1	2	3	4	5
17.	Ortak çalışmalarda kendi sorumluluğumu alabilirim.	1	2	3	4	5
18.	İnanç ve ideallerime göre davranırım.	1	2	3	4	5
19.	Aile içinde ya da bir çalışmada sorumlulukları üstlenebilirim.	1	2	3	4	5
20.	Başkalarının haklarına saygı duymasını sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
21.	Sıra dışı bir şekilde düşünmeyi, keşfetmeyi, hayal etmeyi, farklı çözümler bulmayı severim.	1	2	3	4	5
22.	Risk almayı, yeni şeyler denemeyi severim.	1	2	3	4	5
23.	Durup düşünerek işleri farklı yöntemlerle yapmayı severim.	1	2	3	4	5
24.	Farklı şeyler ve durumları keşfetmeye ve yeni insanlar tanımaya ilgi duyarım.	1	2	3	4	5
25.	Olaylara başka açılardan bakmayı severim.	1	2	3	4	5
26.	Gelecekte çalışmayı ve kendimi güncellemeyi sürdürmek zorunda olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27.	Olabildiğince geleceğimle yüzleşmeye kendimi hazırlıyorum.	1	2	3	4	5
28.	Okumak ve bilgimi, donanımımı geliştirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
29.	Gelecekle ilgili düşünür ve geleceği tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
30.	Geleceğimin şu anda yaptıklarına ve gelecekte yapacaklarıma bağlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31.	5 ya da 10 yıl içerisinde ne yapıyor olacağımı ya da ne olacağımı hayal edebilirim.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM: Anketin bu bölümünde yer alan yargı cümleleri **mesleki aidiyeti** belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, mesleğimi iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
2.	Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.	Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim.	1	2	3	4	5
4.	Mesleğimi herkese gururla söylerim.	1	2	3	4	5
5.	Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
6.	Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem.	1	2	3	4	5
7.	Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim.	1	2	3	4	5
8.	Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm.	1	2	3	4	5
9.	Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10.	Bu mesleğin kişisel ve ailevi yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.	Bu mesleğin sosyalleşmeme katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12.	Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır.	1	2	3	4	5
13.	Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14.	Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15.	Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
16.	Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılıyorum.	1	2	3	4	5
17.	Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.	1	2	3	4	5
18.	Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
19.	Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.	1	2	3	4	5
20.	Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.	1	2	3	4	5
21.	Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
22.	Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.	1	2	3	4	5
23.	Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.	1	2	3	4	5
24.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.	1	2	3	4	5
25.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.	1	2	3	4	5
26.	Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	1	2	3	4	5
27.	Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.	1	2	3	4	5
28.	Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.	1	2	3	4	5
29.	Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.	1	2	3	4	5
30.	Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
31.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdırlar.	1	2	3	4	5
32.	Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
33.	Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.	1	2	3	4	5
34.	Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duyarlıdır.	1	2	3	4	5
35.	Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm üretirler.	1	2	3	4	5
36.	Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.	1	2	3	4	5
37.	Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştırarak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
38.	Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.	1	2	3	4	5
39.	Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.	1	2	3	4	5

4.BÖLÜM: Anketin bu bölümünde yer alan yargı cümleleri **işten ayrılma niyetini** belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
2.	Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1	2	3	4	5
3.	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
4.	İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

Anketimiz burada sona ermiştir. Ankete katıldığınız için çok teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : HATİPOĞLU, Sabri
Uyruğu : TÜRKİYE CUMHURİYETİ
Doğum tarihi ve yeri : 27.08.1982 / Kaman
Medeni hali : Evli
Telefon : 0507 819 89 82
Faks : -
e-mail : sabrihatipoglu@gmail.com

Eğitim

Lisans	Hacettepe Üniversitesi	2004
Lise	Mehmetçik Lisesi	1999

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2007-	Adalet Bakanlığı	Sosyal Hizmet Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce



