

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI



**“ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ ”**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Gökçe CEREV

HAZIRLAYAN
Engin SAYLAN

ELAZIĞ-2019

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**“ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ: ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ ”**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Gökçe CEREV

HAZIRLAYAN
Engin SAYLAN

Jürimiz, ...tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

- 1.
- 2.
- 3.

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve Sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Elazığ İl Özel İdaresi Örneği****Engin SAYLAN****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Ana Bilim Dalı****Elazığ-2019; Sayfa: XIII+118**

Modern dönemin getirdiği ve köyden kente göçün etkisiyle gelişen şehirleşmeyle beraber günümüzde yerel yönetimlerin etkinliği ve değişimi artmıştır. Halka en yakın birimlerden olan ve seçimle iş başına gelen yerel yönetimler, klasik kuralcılığın hâkim olduğu yönetim anlayışından uzaklaşarak, hizmetin yerinden yürütüldüğü, kuralların insana hizmet odaklı oluşturulduğu bir yönetim anlayışına dönüşmüştür. Bu yaşanan süreç neticesinde vatandaşa hizmetin merkeze alındığı, iletişimin daha etkili olduğu, katılımcı bir yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır.

Hızla değişen teknolojiye ayak uydurabilmek, toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmek, hizmetlerin daha etkin ve kaliteli olabilmesi için kurumsal örgütlerin çalışan kaynağı önem kazanmıştır. Çalışanların örgüt içi ihtiyaçları, kariyer planları, eğitim seviyeleri, yaşları, fikirleri ve algı şekillerinde değişimlere meydana gelmiştir. Günümüzde çalışanlar ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak, örgüt içinde yaratıcılıklarını geliştirmek, işlerin yapılmasında inisiyatif almak isterler. Kurumlarda çalışanlarının gönülden kuruma bağlanmalarını ve aidiyet hissetmelerini beklerler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan ve iş doyumu gerçekleşen çalışanların sorumluluk ve kuruma aidiyetlik bilinci gelişerek kuruma daha verimli hizmetler sundukları görülmüştür. Hizmet sunmak için insanları örgütlemek kolay gibi görünse de çalıştığı kuruma ve içinde bulunduğu ekibe ne kadar yararlı olduğu iş doyumu seviyesi ile belirlenir.

Bu çalışmanın temel amacı, yerel yönetim birimi olan Elazığ İl Özel İdaresi kurumu personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu seviyeleri arasındaki ilişkinin düzeyinin incelenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde il özel idareleri kavramsal çerçevede incelenmiş Yapılan literatür çalışması ile temel esaslar ve kavramlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramının kuramsal çerçevesi oluşturulmaya çalışılmış, üçüncü bölümde ise iş doyumu ile ilgili açıklamalar yapılarak bu araştırmanın kapsamı ile ilgili kuramsal çatı oluşturmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümü ise Elazığ İl Özel İdaresi personelinin örgütsel bağlılık, iş doyumu düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin boyutunu ölçmek için alan araştırması yapılmıştır

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, İl Özel İdaresi, Çalışan, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu

ABSTRACT**Master Thesis****The Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction: an
Example of Elazığ Provincial Private Administration****Engin SAYLAN****Fırat University****Social Sciences Institute****Department of Business Administration****Elazığ-2019; Page: XIII+118**

Today, the effectiveness and change of local governments have increased together with the urbanization that developed with the effect of migration from the village to the city. The local administrations, which are the closest units to the public and who are elected to the elections, have moved away from the management understanding dominated by classical ruleism. It has become a management approach in which service is carried out and rules are created to serve people. As a result of this process, it was found that the service was taken to the center of the citizens, communication was more effective and a participatory management approach emerged.

Employee resources of corporate organizations have gained more importance in order to be able to keep up with rapidly changing technology, to respond to the needs of the society and to make their services more effective and high quality. Changes in employees' organizational needs, career plans, levels of education, age, ideas and perception have occurred. Nowadays, employees want to meet their economic needs, develop their creativity within the organization and take the initiative in doing things. The institutions expect their employees to be connected to the institution and feel belonging. It was observed that employees with high organizational commitment and job satisfaction achieved more effective services to the institution by developing awareness of responsibility and organizational belonging. It seems easy to organize people to provide

services, but it is determined by the level of job satisfaction how useful it is to the organization they work with and to the team they work with.

The main purpose of this study is to investigate the relationship between the level of organizational commitment and job satisfaction of Elazığ Special Provincial Administration staff, which is a local administrative unit.

In the first part of the study, special provincial administrations are examined in the conceptual framework. The basic principles and concepts are explained with the literature study.

In the second chapter, the theoretical framework of the concept of organizational commitment has been tried to be established.

In the third chapter, it is tried to create a theoretical framework related to the scope of this research by making explanations about job satisfaction.

In the fourth that last part of the study, the field research was conducted to measure the size of the relationship between the work satisfaction of the Elazığ Special Provincial Administration staff and the levels of their job satisfaction.

Key Words: Local Governments, Special Provincial Administration, Employee, Organizational Commitment, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
TABLolar LİSTESİ	XI
ÖNSÖZ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. YEREL YÖNETİMLER.....	3
1.1. Yerinden Yönetim ve Yerel Yönetimler	3
1.1.1. Yerel Yönetimlerin Tanımı, İşlevi ve Önemi.....	3
1.1.2. Yerel Yönetimlerin Tarihsel Gelişimi	4
1.1.3. Yerel Yönetimlerin Temel Değerleri.....	4
1.1.4. Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Özellikleri	5
1.2. İl Özel İdareleri	6
1.2.1. Tanım.....	6
1.2.2. İl Özel İdarelerinin Tarihsel Süreci	6
1.2.3. İl Özel İdaresinin Görevleri ve Sorumlulukları.....	7
1.2.4. İl Özel İdaresinin İmtiyaz ve Yetkileri	8
1.2.5. İl Özel İdaresinin Organları	9
1.2.5.1. İl Genel Meclisi	9
1.2.5.1.1. İl Genel Meclisinin Yetki ve Görevleri.....	9
1.2.5.1.2. Meclis Başkanlık Divanı ve Meclis Toplantıları	11
1.2.5.1.3. Meclis Kararlarının Kesinleşmesi	11
1.2.5.1.4. İhtisas Komisyonu.....	12
1.2.5.1.5. Denetim Komisyonu	12
1.2.5.1.6. Meclis Üyeliğinin Bitmesi Meclisin Feshi.....	12
1.2.5.1.7. İl Encümeni	13
1.2.5.1.8. Encümenin Yetki ve Görevleri.....	13
1.2.5.1.9. Encümen Toplantıları.....	14
1.2.5.2. Vali.....	15

1.2.6. İl Özel İdaresinin Teşkilat ve Personel Yapısı	16
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	17
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	17
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	18
2.3. Örgütsel Bağlılığa Ait Yaklaşımlar.....	19
2.3.1. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	19
2.3.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	19
2.3.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	20
2.3.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	20
2.3.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	20
2.3.6. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	22
2.3.7. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	22
2.3.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	23
2.3.9. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	23
2.4. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Etkenler	23
2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	24
2.4.1.1. Yaş	24
2.4.1.2. Cinsiyet	24
2.4.1.3. Eğitim Seviyesi	25
2.4.1.4. Medeni Durum	26
2.4.1.5. Çalışma Süresi	26
2.4.1.6. Kültürel Çeşitlilikler	26
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	27
2.4.2.1. İşin Özellikleri	27
2.4.2.2. İdare(yönetim)	27
2.4.2.3. Ücret.....	27
2.4.2.4. Örgüt İklimi	28
2.4.2.5. Rol Çatışması.....	28
2.4.2.6. Terfi Olanakları.....	29
2.4.2.7. Stres	29
2.4.2.8. Ekip Çalışması	29
2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Örgüt Dışı Faktörler	30

2.4.3.1. Profesyonellik	30
2.4.3.2. Yeni İş Fırsatları	31
2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	31
2.5.1. Başarı Seviyesi	33
2.5.2. İşe Devamsızlık	33
2.5.3. İşgören Devir Hızı	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ DOYUMU	35
3.1. İş Doyumu Tanımı	35
3.2. İş Doyumunun Önemi	36
3.3. İş Doyumu Yaklaşımları	37
3.3.1. Maslow'un Gereksinimler Sıralaması	37
3.3.2. Herzberg'in Çift Unsur Yaklaşımı	39
3.3.3. David Mc. Clelland- Başarma İhtiyacı Yaklaşımı	40
3.3.4. Alderfer'in ERG Yaklaşımı.....	41
3.3.5. Z Yaklaşımı	42
3.3.6. Mc Gregor'un X ve Y Yaklaşımı	43
3.3.7. Vroom'un Beklenti Yaklaşımı	44
3.3.8. Lawler ve Porter Yaklaşımı.....	44
3.4. İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar.....	46
3.4.1. Bireysel Unsurlar.....	46
3.4.1.1. Yaş	46
3.4.1.2. Cinsiyet	47
3.4.1.3. Eğitim Durumu	48
3.4.1.4. Medeni Hali	48
3.4.2. Kurumsal Unsurlar	49
3.4.2.1. Ücret.....	49
3.4.2.2. Terfi İmkânı	49
3.4.2.3. İdare Biçimi	50
3.4.2.4. İşyeri Koşulları	50
3.4.2.5. İşin Karakteri	51
3.4.2.6. Kontrol	51
3.4.2.7. İletişim	52

3.5. İş Doyumunun Sonuçları.....	52
3.5.1. Yabancılaşma	53
3.5.2. Odaklanma.....	53
3.5.3. Fiziksel ve Psikolojik Etki.....	54
3.5.4. Moral Düzeyi.....	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ALAN ARAŞTIRMASI.....	55
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	55
4.2. Yöntem.....	56
4.2.1. Veri Toplama Araçları.....	57
4.3. Araştırmanın Evreni	58
4.4. Araştırmanın Kısıtları.....	59
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	59
4.6. Araştırmanın Güvenirliği	61
4.6.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi	61
4.6.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi	63
4.7. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Analizler	65
4.8. Araştırmanın Bulguları.....	65
4.8.1. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özellikleri	65
4.8.2. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkileri	69
4.8.3. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özelliklerinin İş Doyumuna Etkileri	83
4.8.4. Personellerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	94
SONUÇ	101
KAYNAKÇA.....	105
EKLER	113
Ek 1. Orjinallik Raporu	113
Ek 2. Anket Formu.....	113
Ek 3. İzin Belgesi	117
ÖZGEÇMİŞ	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Maslow'un Gereksinimler Sıralaması	38
Şekil 3.2. Lawler-Porter'in Yaklaşımı.....	45
Şekil 4.1. Personellerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerine İlişkin Diyagram	95



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Elazığ İl Özel İdaresi personel dağılımı	58
Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine dair Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Neticeleri	61
Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı	62
Tablo 4.4. İş Doyumu Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Neticeleri	63
Tablo 4.5. İş Doyumu Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı	64
Tablo 4.6. Personellerin Cinsiyet Dağılım Tablosu	65
Tablo 4.7. Personellerin Medeni Durumu Dağılım Tablosu.....	66
Tablo 4.8. Personellerin Yaş Dağılım Tablosu	66
Tablo 4.9. Personellerin Yabancı Dil Dağılım Tablosu	67
Tablo 4.10. Personellerin Eğitim Durumu Dağılım Tablosu	67
Tablo 4.11. Personellerin Kurumda Çalışma Süresi Dağılım Tablosu	68
Tablo 4.12. Personellerin Aylık Gelir Dağılım Tablosu	68
Tablo 4.13. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	69
Tablo 4.14. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	70
Tablo 4.15. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	71
Tablo 4.16. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Yaşa Göre Ortalamaları	75
Tablo 4.17. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları	78
Tablo 4.18. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	80
Tablo 4.19. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	83
Tablo 4.20. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	84

Tablo 4.21. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	84
Tablo 4.22. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Yaşa Göre Ortalamaları	88
Tablo 4.23. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları ..	90
Tablo 4.24. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	92
Tablo 4.25. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyeleri	94
Tablo 4. 26. Personellerin İş Doyumu Seviyeleri	95
Tablo 4.27. Personellerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	96
Tablo 4.28. Personellerin İş Doyumunun Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi	97
Tablo 4.29. Personellerin İş Doyumunun Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi	98
Tablo 4.30. Personellerin İş Doyumunun Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi	98
Tablo 4.31. Personellerin İş Doyumunun Genel Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi	99

ÖN SÖZ

Günümüzde yerel yönetimler, kamu yönetiminin vazgeçilmez kurumlarından biri olarak kabul edilmektedir. İl özel idareleri de Türkiye’deki yerel yönetim kurumlardan biridir. Bu çalışmada Elazığ İl özel idaresi personellerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri ile aralarındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada kavramsal çerçevede derinlemesine literatür taraması yapılmış, uygulama kısmında nicel araştırma metodlarından anket yöntemi uygulanmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, yararlanılan kaynakların yazarları basta olmak üzere, doğrudan ve dolaylı olarak emeği geçen herkese en derin saygılarımı sunarım. Bu çalışmayı sonuçlandırmamda beni destekleyen aileme, yanımda olan arkadaşlarıma, saygı değer hocam Prof. Kenan PEKER ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Gökçe CEREV ’e teşekkür ederim.

ELAZIĞ-2019**Engin SAYLAN**

GİRİŞ

-Çalışma Konusunun Seçimi: Çalışmada yerel yönetim birimi olan il özel idaresi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi ile iş doyumunun arttırılmasının çalışanlar, kurumlar ve toplum için önemi irdelenmektedir. Elde edilen sonuçların yerel yönetim kurumlarındaki hizmetlerin kalitesini arttırmasına yardımcı olması hedeflenmektedir.

-Çalışma Amacı: Örgütsel bağlılık üzerine birçok araştırma yapılmıştır. İl özel idaresi çalışanları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar çok fazla olmadığından bu çalışmanın amacı öncelikle il özel idaresi çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Yerel yönetimler alanında çalışanların geniş bir kitle oluşturması yaş, cinsiyet gibi bireysel değişkenler ve kariyer, eğitim durumu, iş doyumları, ekip çalışması, idarecilerin liderlik özellikleri gibi faktörler etki ettiğinden tüm bu değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ne kadar etkilediğini tespit etmemizi sağlamaktadır. Kar amacı güden veya gütmeyen bütün kurumlar için örgütsel bağlılık ve iş doyumları büyük önem taşımaktadır.

-Çalışma Önemi: İş doyumları günümüz çalışma hayatının en önemli unsurlarından biridir. İş doyumları denince işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile edindiği mutluluk akla gelmektedir. İyi bir idareci için izlenen bu sonuçları değerlendirip, iş doyumunu arttıracak metotlar geliştirmesi, sonuç doğrultusunda çalışanların beklentilerinin ve hayallerinin dikkate alınması önemlidir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüte sadakatini ifade eder. Çalışanların örgüte bağlılık ve iş doyumlarının arttırılmasına yönelik çalışmalarla yerel yönetim çalışanlarının motivasyonunu ve iş deneyimini arttırma, iş verimliliğini sağlama, çalışma arkadaşları ve vatandaşlar açısından memnuniyetin artması hedeflenmektedir.

İl özel idareleri, geçmişten günümüze gelmiş, zaman içerisinde yeni kanun ve uygulamalarla görev ve fonksiyonlarında farklılaşmalar meydana gelmiş, en son olarak da 2005 yılında yeniden yapılandırılmış yerel yönetim birimleridir.

Bu araştırma il özel İdare personellerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, Elazığ İl Özel İdaresi örneğinde, çalışanlarla yönelik uygulanan alan araştırması doğrultusunda incelemektir. Amaç doğrultusunda araştırmada öncelikle il özel idareleri ele alınarak, il özel idaresinin tanımından bahsedilmiş, organları ve teşkilat yapısı açıklanmış, görevi ve yetkilerinden bahsedilmiştir. Araştırmanın takip eden bölümünde örgütsel bağlılığı

açıklamak için, ilgili kavramlardan bahsedilmiş, örgütsel bağlılığın kurum içerisindeki yeri ve önemi açıklanmıştır.

Araştırmada buraya kadar anlatılan teorik bilgileri tanımlayıcı şekle getirmek için Elazığ İl Özel İdaresi çalışanlarına anket uygulanmış, anketten elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları grafikler aracılığı ile yorumlanarak araştırmanın bulgular bölümünde sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. YEREL YÖNETİMLER

1.1. Yerinden Yönetim ve Yerel Yönetimler

Yerinden yönetim kavramının, değişik tanımları vardır. Bunun nedeni, kavramın farklı disiplinlerce, farklı devlet yapıları ve zamanlara göre tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında sahip olduğu çeşitlilik yerinden yönetim kavramının, düşünsel olarak uluslararası bir tanınırlık ve küresel bir eğilime sahip olmasının önüne geçememektedir. Temel olarak kavram, nesnelerin merkezden uzak bir yere taşındığı, yayıldığı durumları belirtmek için kullanılmaktadır. Yönetim bilimi alanında yerinden yönetim kavramı “merkezden yerele doğru güç aktarımını” ifade etmektedir (Duman, 1998: 468).

Uygulamada, yerinden yönetim ve âdem-i merkeziyet kavramlarının benzer olarak kullanıldığı görülmektedir. Merkezi yönetimin bazı yetki ve sorumluluklarını kendi teşkilat yapısı içinde alt birimlere devretmesi ve bu sayede merkezdeki iş yoğunluğunu azaltılarak, etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yetki genişliği denir. Önemli olan faktör yetkinin devredildiği kişi/birim bu yetkiyi merkez adına kullanmakta olduğu için alınan kararlar merkezin hiyerarşik denetimi altındadır.

1.1.1. Yerel Yönetimlerin Tanımı, İşlevi ve Önemi

Yerel yönetim, bir arada yaşayan yerel bir topluluğun ihtiyaçlarını karışılmak için, mal ve hizmet üreten, yerel topluluğun kendi inisiyatifiyle belirlediği organlar eliyle yönetilen birimler olarak tanımlanır (Tekeli, 1983: 3-22). Yerel yönetimin yerel hizmetlerin sağlayıcısı olmasından ötürü yerel hizmet birimi olmanın yanı sıra, kendi kendini yönetme biçimi olması sebebiyle de siyasal bir sistem olma boyutu bulunmaktadır (Yıldırım, 2015: 38) .

Evrensel olarak nitelendirilen bir tanıma göre yerel yönetimler; coğrafi sınırları belirlenmiş bir alanda (kent, köy, il, vb.) yaşamını sürdüren yerel topluluğa, bir arada yaşayan üyelerine hizmet üretmek üzere, karar ve yürütme organları topluluk tarafından göreve getirilen, yasalarla çizilmiş görev, yetki, özel gelir, bütçe ve personele sahip, merkez ile arasındaki ilişkilerde yönetsel bağımsızlıktan faydalanan kamu tüzel kişiliğidir (Karaaslan, 2008: 84)

Yerel yönetimler farklı fonksiyonları vardır. Bu meyanda yerel karakterin oluşması ve ilerlemesi, demokrasinin kalıcılığının sağlanmasında, vatandaşlık bilincinin oluşturulmasında, siyasi kararlar almada, ana yerel işler konusunda kararların alınmasında, toplumdaki farklı dini, siyasi ve etkin toplulukların yönetime katılmaları ve temsili sağlanır.

Merkezi yönetimden önce var olan yerel yönetim, ülkede yaşayan halkın yönetime katılımını hızlandırmıştır. Bu katılım demokrasinin uygulanmasını ve kalıcılığını sağlamıştır.

1.1.2. Yerel Yönetimlerin Tarihsel Gelişimi

Yerel yönetim temellerinin Antik Yunan sitelerine uzandığı ve günümüze kadar merkezi yönetimin o anki gücüne göre verdiği özgürlüklerle var olduğu görülmektedir. Ancak bu yerel yönetim birimlerinin idari ve ekonomik bağımsızlığa sahip modern anlamdaki yerel yönetim kavramından çok uzak olduğunu da belirtmek gerekmektedir (Ortaylı, 1985: 6-17).

Günümüzdeki anlamıyla yerel yönetim birimlerinin varlığı sanayileşmeyle beraber 1850'lerden sonra oluşturulmaya başlamıştır (Karaarslan, 2008:14).

1.1.3. Yerel Yönetimlerin Temel Değerleri

Yerel yönetimlerin yapılarından kaynaklanan bazı temel değerleri vardır. Bu temel değerler;

Özgürlük, bireysel özgürlüğünün ötesinde, yerel toplumun bir bütün olarak özgürlüğü hedeflenir. Bu özgürlük yerel özerklik algısıyla ve devletin yerel yönetimlerin işlerine karışmaması fikrine esin kaynağı olmuştur (Keles, 2000: 48).

Katılım, Yerel yönetimlerde katılım, kentin, dolayısıyla toplumun bireye üstünlüğü düşüncesini esas almaktadır. Katılım, yerel yönetimleri belirli bir zaman diliminde verdikleri hizmetlerden bağımsız kabul ederek, önemli derecede bağımsızlığa sahip bir takım temsili örgütlerden oluştuğunu varsayar. Bunun manası yerel yönetimlerin, belirli kamu görevlerini minimum düzeyde yurttaşlara sunan bir kurum olarak görülmesidir (Keles, 2000: 48).

Etkenlik, Yerel yönetimlerde etkenlik, kamu hizmetlerinin görülmesi ve bu hizmetlerin kalitesindeki farklılıkların azaltılması olarak tanımlanır. Bir şehir ya da kasabanın kendi sınırları çerçevesinde, belirli hizmetlerin bütün semtlere minimum

seviyede sunması, yerel yönetimleri varlık sebeplerindendir. Tabi bu görevlerini yerine getirebilmeleri kendi iradeleri ile kullanabilecekleri kaynaklara sahip olma zorunluluğunu getirmiştir (Keles, 2000: 48).

Yerellik, farklı düzeylerde organize olmuş olan toplumsal ya da siyasal organizasyonlarda iş önceliğinin kişiye yakın alt seviyelerde kalmasını, üst seviyelerin ancak alt seviye birimlerin üstlendikleri işleri etkili olarak yapamadıklarında müdahale etmesini öngörmektedir (Canatan, 2001:1).

1.1.4. Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Özellikleri

Osmanlıların yıkılma evresindeki hiyerarşik yönetim teşkilatı, Cumhuriyet döneminde merkezi yönetim-yerel yönetim idari yapısına da örnek teşkil etmiştir. Osmanlı’dan kalan merkezi yönetim modelini, yeni Türkiye Cumhuriyeti de benimsemiştir. Türkiye’de mevcut yerel yönetimler İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Köylerdir. Bunlar kamu tüzel kişiliklerine sahip olup, merkezin hiyerarşisine tabi değillerdir. Sadece kanunlarda gösterilen işlemler için merkezin vesayeti altında bulunurlar (Gözübüyük, 1989: 33-34)

Yerel yönetim kurumlarının özerklikleri vardır. Bu idari ve mali alanda sahip oldukları serbestliklerini gösterir. Ancak bu özerklik bağımsızlık anlamına gelmez; yerel yönetimler yönetimde birliği sağlama yönünden, yasaların öngördüğü ölçüde merkezi yönetimin denetimindedir.

Yerel yönetimlerin tüzel kişilikleri bulunmaktadır. Yerel yönetimler devlet tüzel kişiliğinden farklı kendi tüzel kişiliğine sahiptirler. Tüzel kişilik bağımsızlığın bir sonucudur. Yerel yönetimler, tüzel kişilikleri ile hak ve borç sahibi olurlar.

Yerel yönetimlerin kendilerine özgü bütçeleri vardır.

Kendi organları eliyle görevlerini yürütürler. Yerel yönetimlerin karar organları halk tarafından seçilmektedir.

Yerel yönetimler, yönetimde birliği sağlamak için merkezi yönetimin vesayet denetimi altındadır.

Yerel yönetim kurumlarının birimlerinin organlık sıfatını kazanmaları veya kaybetmeleriyle alakalı kontrol yargı birimlerince yapılır. Yerel yönetimlerin görevleri yasalar çerçevesinde belirlenir.

1.2. İl Özel İdareleri

1.2.1. Tanım

1982 Anayasa'sında görülen İl Özel İdaresi günümüzde 5302 sayılı kanun çerçevesinde uygulanmaktadır. 5302 sayılı kanununda, İl Özel İdaresi, ilde yaşayan vatandaşların mahallî ortak nitelikteki ihtiyaçlarını gidermek üzere oluşturulan ve karar organı seçmenler aracılığıyla belirlenen, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi (5302 md.2) şeklinde ifade edilmiştir.

İl Özel İdaresinin görevleri, il sınırları dahilinde ve belediye sınırları dışında olmak üzere iki kısımda düzenlenmiştir (5302 md.6). Köylerin ve belediyelerin sundukları hizmetler, belirli bir yerleşim alanı ile sınırlı iken, İl Özel İdaresinin sunduğu hizmetler, yerleşim alanı içi ve dışı olmak üzere il sınırları dahilindeki bütün alanları kapsamaktadır. Kanuna göre, İl Özel İdaresinin görev mahalli il sınırlarını içermektedir (md.5).

Yerel yönetim parçası olan il, aynı zamanda merkezi idarenin taşra birimidir. Yerel yönetimin parçası olan il, merkezi idareden farklı olup, devlet tüzel kişiliğinden farklı bir tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur. İl Özel İdaresinin kurulması için herhangi özel prosedüre gerek yoktur, "İl Özel İdaresi, ilin oluşturulmasına dair kanunla kurulur ve ilin fesih edilmesiyle tüzel kişiliği sona erer" (md.4). Bu sebeple ülkemizdeki il sayısı kadar İl Özel İdaresi vardır. Fakat 6360 sayılı büyükşehir belediye yasasına göre 16 olan büyükşehir sayısının 30'a yükseltilmesiyle beraber Büyükşehir Belediyesinin oluşturulduğu illerdeki 14 İl Özel İdaresi' de kaldırılmış oldu. 2013 yılından bu yana 81 olan il özel idaresi sayısı 6360 sayılı yasayla beraber bu sayı 51'e düşmüştür.

1.2.2. İl Özel İdarelerinin Tarihsel Süreci

İl Özel İdareleri kuruluş kanunu bağlamında en uzun süreli olan yerel yönetim birimidir. Belediyeler ve köylerle alakalı yasal düzenlemeler Cumhuriyet Zamanında yapılırken, ilk İl Özel İdaresi Kanunu 1913 tarihinde uygulanmaya başlamıştır. Günümüzdeki anlamıyla İl Özel İdareleri'nin kanuni temelini 1864 tarihli "Teşkilî Vilayet Nizamnamesi" teşkil eder. Fransızların bölüm sırası esas teşkil ederek başlatılan bu düzenlemenin en belirgin tarafı eyalet yapısı yerine vilayet yapısının tercih edilmesidir. İl düzeni Osmanlı'da gerekse düzenin getirildiği Fransa'da otoriterliği kemikleştirmek için ortaya çıkarılmıştır. 1913 senesinde "İdare-i Umumiye-i Vilayet-i Kanunu Murakkatı" çıkarıldı. Osmanlı hukuk sistemine göre bu kanunu kanun hükmünde kararname gibi

anlamak gerekir. Fakat Meclis-i Mebusan'ın toplanamaması sebebiyle bu kanun daima muvakkat ismiyle kaldı ve günümüze kadar süregeldi. Bu kanunun ilk bölümü olan 1 - 74. maddeler 1426 sayılı "Vilayet İdaresi" kanunu ile kaldırılmıştır.

1949'da çıkan 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu bu kanunun yerine çıkarıldı. İl Özel İdareleri ile ilgili diğer düzenleme 16.5.1987 tarihinde TBMM'de çıkan 3360 sayılı kanundur. Bu kanunun içeriğinde; farklı tarihlerde farklı kanunlarla yapılan eklemeler ve değişiklikler bir sistem ve ilke dahilinde düzenleme oluşturulmadığından, İl Özel İdareleri'nin konumlarında, yetki ve görevlerinde netlik sağlanamamıştır.

En son 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu 04.03.2005 tarihinde uygulamaya girmiştir. Bu kanun ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü lağvedilerek tüm varlıkları, personeli, araç ve gereçleri ile İl Özel İdareleri'ne devredilmiştir. Bununla beraber İl Özel İdareleri'nin görev, yetki ve sorumlulukları da genişletilmiştir. Yerinden yönetimin getirdiği avantajları kullanılarak; hesap verebilir, güvenilir ve kaynak tasarrufunu önceleyen yeni idari anlayış çerçevesinde, sorumluluk alanında kaliteli, ekonomik, etkili, hızlı, bir hizmet sunumu sağlanmıştır.

1.2.3. İl Özel İdaresinin Görevleri ve Sorumlulukları

İl Özel İdaresinin görevleri il hudutları dahilinde ve belediye hudutları dışında ilin tamamına hizmet vermektedir. Vatandaşlara sunulan hizmetler, en yakın alanlarda ve en müsait koşullarda verilir. Hizmet verilmesinde yaşlılar, dar gelirliler, özürllüler ve düşkünlerin mevcut hallerine göre hizmet sunulur. Hizmet sunulmasında özellikle İl Özel İdaresinin bütçesi, hizmetin acilliği ve hizmetin sunulduğu alanın gelişmişlik seviyesi göz önünde bulundurulur. İl Özel İdaresi, hizmetlerini etkili ve pratik şekilde yerine getirmeye çalışarak etkin bir yerel yönetim birimi olmayı hedefler.

İl Özel İdaresinin görevlerini ayrı ayrı belirtmek yerine hizmet sunduğu yerleri göstermek daha faydalı olacaktır. İl özel idareleri, yerelde ortaklık koşuluyla;

a)Spor ve gençlik, tarım, sağlık, ticaret ve sanayi; ilin çevre düzenlemesi plânı, iskân ve bayındırlık işleri, toprak kayıplarının ve kaymalarının önlenmesi, sanat, kültürel, tatil, sosyal yardım ve hizmetler, fakirlere yardım yapılması, yetiştirme yurtları ve çocuk yuvaları; ilkokul ve orta öğretim kurumlarına yer tahsis edilmesi, kurumların hizmet yerlerinin yapılması, onarım ve bakımı ile farklı gereksinimlerinin karşılanması gibi hizmetleri il sınırı dahilinde,

İl sınırları içinde; tarım, sağlık, ticaret ve sanayi; ilin çevre düzenlemesi plânı, iskân ve bayındırlık işleri, toprak kayıplarının ve kaymalarının önlenmesi, sanat, kültürel, tatil, sosyal yardım ve hizmetler, fakirlere yardım yapılması, yetiştirme yurtları ve çocuk yuvaları; ilkokul ve orta öğretim kurumlarına yer tahsis edilmesi, kurumların hizmet yerlerinin yapılması, onarım ve bakımı ile farklı gereksinimlerinin karşılanması gibi hizmetleri yapmak il özel idaresinin görevlerindendir. Fakat kanun söz konusu hizmetleri yaparken; “Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri dışında” söyleyerek il özel idaresinin görev alanını göstermiştir.

b) Su, yol, imar, kanalizasyon işleri, katı çöp, acil yardım ve kurtarma, çevre işleri; ağaçlandırma, orman köylerinin ihtiyaçlarının giderilmesi, park ve bahçe hizmetleriyle alakalı belediye sınırları haricinde, yerine getirmekle sorumlu ve görevli kılınmıştır.

Hizmetlerin kamu kuruluşları ve diğer mahallî idareler arasında bütünlük ve koordinasyon içinde yürütülmesi görevi o ilin valisine verilmiştir. İl çevre düzeni plânının, büyükşehir dahilinde büyükşehir belediyeleri, bunların dışındaki illerde ilin belediyesi ve Özel İdaresiyle beraber yapılması koordinasyonunu vali sağlar. Belediye meclisi ve il genel meclisi aracılığıyla ilin çevre düzeni plânı onayı sağlanır.

1.2.4. İl Özel İdaresinin İmtiyaz ve Yetkileri

İl Özel İdaresi hizmet ve görevlerini yerine getirirken sahip olduğu imtiyazları ve yetkileri vardır. Bu yetkiler (5302,md.7):

a) Yasalar çerçevesinde belirtilen hizmet ve görevleri yerine getirmek için her çeşit eylemi yapmak, gerçek ve tüzel şahısların işleri için yasalarda belirtilmiş ruhsat ve onay işlemlerini gerçekleştirmek ve denetimini sağlamak.

b) Yasalarla İl Özel İdaresine verilen hak ve sorumluluklar bağlamında emirler vermek, yönetmelikler çıkarmak, yasaklar getirmek ve uygulamak, yasalarda belirtilen cezaları uygulamak.

c) İşlerin yapılması için taşınabilen ve taşınmayan malları almak, satmak, takas etmek, kiraya vermek ya da kiralamak, bunların üstünde sınırlı aynî hak oluşturmak.

d) Borç almak, Bağışları kabul etmek.

e) Yirmi beş milyar Türk Lirasına kadar olan ve vergi, resim ve harçlar haricinde olan dava konusu sorunların uzlaşarak tasfiyesi kararını almak.

f) Özel yasalarla belirtilen İl Özel İdaresine ait vergi, resim ve harçların tarh, tahakkukunu ve tahsilatını gerçekleştirmek.

g) Belediye hudutları dışındaki gayri sıhhî müesseseler ile halka açık dinlenme ve eğlence mekânlarına ruhsat vermek ve denetimlerini sağlamak.

Vatandaş merkezli yönetimin kurumsallaştırılması bağlamında, İl Özel İdaresi, işleriyle alakalı olarak, toplumun görüş ve düşüncelerini saptamak için kamuoyu incelemeleri ve kontrolü gerçekleştirebilir (5302, md.7). İl Özel İdaresinin mallarına zarar verenler Devlet malına zarar vermiş ve devlete karşı suç işlemiş olarak görülür.

Hizmette devamlılık bağlamında, İl Özel İdaresinin proje kapsamında borçlanma aracılığıyla sağladığı gelirleri, resim, vergi ve harçları, şartlı bağışlar ve devlet işlerinde fiilen kullandığı mallarına haciz uygulanamaz (5302, md.7) şeklindedir.

1.2.5. İl Özel İdaresinin Organları

İl Özel İdaresi il encümeni, il genel meclisi ve vali olmak üzere üç organdan oluşmaktadır. Karar organı İl encümeni ve il genel meclisi, yürütme organı validir. İl Özel İdaresi organlarının tanımı ve görevleri;

1.2.5.1. İl Genel Meclisi

İl özel idaresinin kararlarının verildiği organıdır. 2972 sayılı yasada belirtilen usul ve esaslara göre üyelerinin seçimi gerçekleştirilmektedir. Seçimler serbest, gizli, eşit, tek dereceli, genel oy, açık tasnif ve döküm kuralları çerçevesinde, yargı organlarının idaresi ve nezaretinde yapılmaktadır. İl genel meclisi seçimlerinde, nispi temsil sistemi olan yüzde onluk baraj uygulanmaktadır (2972, Md. 2).

Meclis üyelerinin seçiminde ilçelerin her biri seçim çevresi olarak kabul edilmektedir (2972,md.3). En son yapılan genel nüfus sayımı rakamlarına bakılarak her bir seçim çevresindeki üye adedi belirlenmektedir (2972,md.4).

İlçe nüfusu 25 000 kişiye kadar olan ilçelerde	2 üye
İlçe nüfusu 25 001 ile 50 000 arasında olan ilçelerde	3 üye
İlçe nüfusu 50 001 ile 75 000 arasında olan ilçelerde	4 üye
İlçe nüfusu 75 001 ile 100 000 arasında olan ilçelerde	5 üye

1.2.5.1.1. İl Genel Meclisinin Yetki ve Görevleri

İl genel meclisinin yetki ve görevleri aşağıda belirtilmiştir (5302,md.10);

a) Yatırım ve çalışma programlarının, stratejik plânın hazırlanması, İl Özel İdaresinin işlerini ve çalışanlarının performans kriterlerini görüşmek ve kararlarını vermek.

b) Kesin hesap ve Bütçenin kabulünü sağlamak.

c) Belediyenin yetki alanı haricindeki imar plânlarını ve İlin çevre düzeni plânlarını görüşerek, karara bağlamak.

d) Borçlanma işlemini gerçekleşmesi için karar almak.

e) Türk Ticaret Yasasına uygun ortaklıklar ile Bütçeye dahil işletmeler oluşturulması veya bu ortaklıklardan çıkmayı, gayrimenkul yatırım ortaklığı oluşturulması ve sermaye artışı kararını almak.

f) Taşınmaz malların alımına, trampa yapılmasına, satımına, tahsis edilmesine, tahsis biçiminin farklılaşmasına veya tahsisli bir taşınmazın akar şekline geçirilmesine müsaade etmek; üç yıldan çok kiralanmasına ve zamanı yirmi beş yılı aşmamak koşuluyla bunlarla alakalı kısıtlı aynî hak oluşturulması kararını almak.

g) Koşullu gelen bağışların kabulünü gerçekleştirmek.

h) Yirmi beş milyarı geçmeyen dava konusu olmuş uyuşmazlıkların anlaşma yoluyla sonuçlanması kararını almak.

i) İl Özel İdaresi yerine ayrıcalıkların dağıtımını ve İl Özel İdaresi yatırımlarının değerlendirilmesinin yap-işlet ya da yap-işlet-devret şekli ile teşkilini, İl Özel İdaresine ait işletme, iştirak ve şirketlerin satılmasını karara bağlamak.

j) İhtisas komisyon azaları ile Encümen azalarını belirlemek.

k) İl Özel İdaresi aracılığıyla çıkarılan yönetmeliklerin kabulünü gerçekleştirmek.

l) İl Özel İdaresinin norm kadro bağlamında ve bağlı kuruluşlarının kadrolarının tesisi, değişimi ve iptal edilmesini karara bağlamak.

m) Ülke içi ve dışındaki yerel yönetim birimleriyle beraber iş yapılması kararını almak.

n) Diğer yerel yönetim birimleriyle birlik oluşturulmasını, mevcut birliklere girmeyi ya da çıkmayı karara bağlamak.

o) İl Özel İdaresinin yasalar haricindeki iş ve hizmetleri için ilgililerin talebi doğrultusunda bağlı hizmetler için ücretlerin tespit edilmesini sağlamak.

1.2.5.1.2. Meclis Başkanlık Divanı ve Meclis Toplantıları

Yerel seçim bittikten sonra sonuçların halka bildirilmesinin beşinci gününde İl genel meclisi kendiliğinden toplanır. Yaşı en büyük üyenin başkanlığında toplantı gerçekleşir. Üyelerin içinden ve gizli oyla meclis başkanını, meclis birinci ve ikinci başkan vekillerini, ikisi yedek olmak üzere dört kâtip üyeyi iki yıllık görev süresi için seçer. Meclis Başkanı seçildikten sonra üç gün içinde Meclis başkanlık divanı seçimi gerçekleştirilir. Başkanlık divanı için iki yıldan sonra yeniden seçim yapılır ve seçilen yeni divan takip eden yerel seçimlere kadar görev yapar. Başkanlık divanı ve meclis başkanlığında boşalma olduğunda kalan zaman için yeni üye seçimi yapılır.

Meclis başkanı İl genel meclisine başkanlık eder. Meclisin işleyişinde ve düzenin sağlanmasında meclis başkanı görevlidir. Meclis başkanı, olmadığında İl genel meclisine birinci başkan vekili, o da olmadığı zamanda ikinci başkan vekili başkanlık eder. Her ayın ilk haftası İl genel meclisi önceden kararlaştırılan bir günde toplanır. Toplantıları en çok beş gün devam eder. Meclis bütçe görüşmelerinin toplantı zamanı en çok yirmi gündür. İl genel meclisinin toplantıları açıktır. Meclis başkanı veya üyelerden herhangi birinin gerekçeli talebi doğrultusunda, toplantıdaki üyelerin salt çoğunluğuyla kapalı birleşim yapılmasına karar verilebilir. Meclis başkanı, acil hallerde gerek görmesi durumunda il genel meclisini aynı yıl içinde üç kereden çok olmamak ve her toplantı bir oturumu aşmaması kaydıyla toplantıya çağırır. Olağanüstü oturum ilanı ve gündem en az üç gün önceden üyelere yazılı şekilde duyurulur.

Meclis, üyelerinin mutlak çoğunluğuyla oturumlarını gerçekleştirir ve oturumlara katılanların mutlak çoğunluğuyla karar verir. Fakat kararların yeterli adedi, meclis üyelerinin tamamının dörtte birinden az olamaz. Oylamada eşitlik olması durumunda çoğunluk meclis başkanının yer aldığı taraf kabul edilir. Gizli oylamalarda eşitlik çıkması halinde oylama yenilenir, eşitliğin değişmemesi halinde meclis başkanı aracılığıyla kur'a yöntemi uygulanır (5302,md.14).

1.2.5.1.3. Meclis Kararlarının Kesinleşmesi

Meclisin verdiği kararların tam metni kurallar gereği en çok beş gün içinde valiye iletilir, valiye ileilmeyen meclis kararları hükümsüzdür. Vali, yedi gün içinde nedenini açıklayarak hukuka uygun görmediği kararları, tekrar görüşülmek kaydıyla il genel meclisine iade edebilir. Tekrar görüşülerek meclisin mutlak çoğunluğuyla alınan kararlar ve meclisin mutlak çoğunluğuyla tekrar görüşülmek istenmeyen kararlar yürürlüğe girer.

Vali, on gün içinde meclisin tekrar görüşerek aldığı kararlar için idare mahkemesine gidebilir. Kesinleşen meclis karar özetleri oturum bitiminden sonraki yedi gün içerisinde topluma farklı şekillerde bildirilir.

1.2.5.1.4. İhtisas Komisyonu

Her dönem başlangıcı oturumunda, meclis üyeleri içinden seçilecek en fazla beş, en az üç üyeden teşkil eden ihtisas komisyonları oluşturulur. Kültür ve sosyal hizmetler, eğitim, imar ve bayındırlık, sağlık ve çevre ile plan ve bütçe komisyonları zorunlu olarak oluşturulur. İmar ve Bayındırlık ile Plân ve Bütçe komisyonları en fazla yedi üyeden oluşur. Komisyon çalışmalarında uzman kişilerden gerekirse faydalanabilir. Görev ve statü ayrımı yapmaksızın bireyler kendi görev alanlarına giren konularda ihtisas komisyonu oturumlarına katılıp ve fikir beyan edebilirler. İhtisas komisyonlarında kendileriyle alakalı işler görüşüldükten sonra meclis de kesin karar verilir. Komisyon çalışmaları açıktır, topluma farklı şekillerde bildirilir ve arzu edenlere meclisin belirlediği bedelle satılır.

1.2.5.1.5. Denetim Komisyonu

Meclis her yılın ilk ayında yapılacak oturumda, İl Özel İdaresinin önceki yıl hesap ve işlemleri ile gelir ve giderlerinin kontrolü amacıyla üyeleri içinden gizli oyla ve dört üyeden oluşan denetim komisyonu teşkil edilir.

Komisyon, faaliyetlerinde profesyonel kuruluşlardan ve kişilerden faydalanmakla beraber valinin onayıyla kamu kurumları çalışanlarından da faydalanabilir. Şubat ayı bitimine kadar komisyon çalışmalarını bitirir ve ilgili raporunu, meclis başkanlığına mart ayının on beşine kadar iletir.

1.2.5.1.6. Meclis Üyeliğinin Bitmesi Meclisin Feshi

Meclis üyeliği çeşitli hallerde kendiliğinden ve kurallar çerçevesinde sona erebilir. Ölüm ve istifa halinde il genel meclisi üyeliği doğal olarak biter. Mazeretsiz ya da izinsiz olarak peş peşe üç oturum günü veya bir yıl içerisindeki oturumların yüzde ellisinde yer almayan üyenin üyeliğinin düşürülmesine, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla savunması alındıktan sonra karara bağlanır (5302,md.21). Meclis yasalarla verilen görevleri zamanında yerine getirmeyi ihmal eder, işleri erteler veya İl Özel İdaresinin işleriyle alakasız olan siyaset mevzularda karar verirse İçişleri Bakanlığının

bildirisiyle akabinde Danıştay'ın kararıyla fesih edilir (5302, md.22). Bu şekilde görevi sona eren meclisin yerine gelen yeni meclis, kalan zamanda görev yapar. Meclisin fesih edilmesi, meclis üye sayısı yüzde ellinin altına düşerse ya da yarıdan çoğunun tutuklanması gibi hallerde meclis işler hale gelinceye veya yeni meclis seçimi olana kadar encümenin memur üyeleri meclisin işlerini yerine getirir (5302, Md. 23).

1.2.5.1.7. İl Encümeni

İl encümeni toplantılarını il valisinin başkanlığında yapmaktadır. 5302 sayılı yasada, meclisin her yıl kendi üyeleri içinden bir yıl için gizli oyla yapılan seçimle İl encümenin beş üyesi belirlenir. Üyelerinden birinin malî hizmetler kısım amiri olması koşuluyla valinin her yıl kısım amirleri içinden seçeceği beş üyeyle beraber on üyeden teşkil olunmaktadır (Md. 25/a). 12.11.2012'de kabul edilen 6360 sayılı Büyük Şehir Belediye Yasasında il encümenin toplanma şekli değiştirilmiştir. Yasada “valinin idaresinde, genel sekreter ile il genel meclisinin her sene kendi üyeleri içinden seçeceği üç üye ve valinin her sene kısım amirleri içinden seçeceği iki üyeden teşkil edilir (6360, md.22)” şeklinde düzenlenmiştir. Encümen toplantısına vali iştirak edemediğinde toplantıyı genel sekreter yönetir (5302,md./b). Vali, encümen toplantılarına gündemdeki konularla alakalı olarak, ilgili kısım amirlerini rey hakkı olmadan fikirlerini almak için çağırabilir (5302, Md./c).

5302 sayılı Kanundaki düzenlemede beşi atanmış beşi seçilmiş olmak üzere toplam on üye yer almaktayken, 6360 sayılı Büyük Şehir Belediyesi Yasası ile bu sayı üçü seçilmiş ikisi atanmış olmak üzere beş üye şeklinde düzenlenmiştir. Her iki kanunu karşılaştırdığımızda üye sayısı yarıya indirilmiş ve seçilmiş üye sayısına daha fazla ağırlık verilmiştir. Bu bağlamda Anayasada var olan yerel yönetimlerin karar organları halk tarafından seçilmiş üyelerden oluşması ilkesi tam olarak olmasa bile etkisi artırılmıştır. Fakat encümen toplantılarının aldığı kararların daha demokratik olması için, anayasamızda görüldüğü gibi alınan kararların atanmışlar değil de seçilmişler tarafından alınması daha doğru bir uygulama olacaktır.

1.2.5.1.8. Encümenin Yetki ve Görevleri

Encümen meclisin yürütme organı gibi çalışmaktadır. Encümenin yetki ve görevleri aşağıda belirtilmiştir (5302, md.26):

- a) Yıllık çalışma programı, kesin hesabı, bütçe hesabı ve stratejik plânı inceleyerek il genel meclisine fikir sunmak.
- b) Yıllık iş programı kapsamındaki işlerle alakalı kamulaştırmaların kararlarını vermek ve uygulanmalarını sağlamak.
- c) Öngörülemeyen giderler kaleminin kullanılacağı alanları tespit etmek.
- d) Bütçede ikinci düzey fonksiyonel sınıflandırma kalemleri kapsamındaki aktarma işlemlerini yapmak.
- e) Yasalarda belirtilen cezaları kesmek.
- f) Beş milyar Türk Lirasına kadar olan ve resim, vergi ve harçlar haricinde kalan sorunların anlaşarak çözülmesi kararını almak.
- g) Taşınmaz malların trampa yapılması, satımı, tahsis edilmesiyle alakalı kararları uygulamak, üç yıldan az zamanlı kiralanması kararını almak.
- h) Belediye hudutları haricindeki halka açık ortamların açılış ve kapanış zamanlarını tespit etmek.
- i) Valinin gönderdiği konularla alakalı fikir belirtmek.
- j) Yasalar kapsamındaki diğer işlerini yapmak.

1.2.5.1.9. Encümen Toplantıları

Encümen toplantıları haftada en az bir kez yapılmak zorundadır, Toplantı gün ve saati vali tarafından önceden kararlaştırılarak üyelere bildirilir. Encümen Üyelerinin tamamının salt çoğunluğuyla toplanır ve toplantıdakilerin salt çoğunluğuyla kararları alır. Oylamada eşitlik olması durumunda çoğunluk başkanının yer aldığı taraf kabul edilir ve çekimser oy yoktur. 6360 sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasasında ilaveten “Encümenin ihale komisyonu olarak görev yaptığı toplantılarda da bu madde kuralları uygulanır” ifadesi geçmektedir.

Vali encümenin gündemi belirler ve üyeler gündem için öneri verebilir. Gündem konuları maksimum yedi gün içerisinde encümende görüşülerek karar verilir.

Vali hukuka ve il genel meclisi kararlarına aykırı gördüğü encümen kararının akabindeki toplantıda yeniden görüşülmesini talep edebilir. Encümenin ısrar ettiği karar kesinleşir. Vali, kesinleşen encümen kararının uygulanmasını durdurur ve on gün içerisinde idari mahkemesine yürütmeyi durdurma isteğiyle başvurur. Danıştay en çok altmış gün içerisinde itirazı karara bağlar.

1.2.5.2. Vali

Bakanlar Kurulu kararı ve Cumhurbaşkanının onayı neticesinde vali atanır. Vali; devletin, hükümetin, farklı farklı her bir bakanlığın, merkezi idarenin ildeki en büyük temsilcisi olmakla beraber 5302 sayılı yasanın 29. Maddesinde anlatıldığı gibi İl Özel İdaresinin başı ve tüzel kişiliğini temsil eder. Yürütme organı olarak valinin görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir (5302, Md. 30):

- a) İl Özel İdaresi teşkilâtındaki en üst idareci olmakla beraber teşkilâtın idare ve sevkini sağlamak, haklarını ve çıkarlarını kollamak.
- b) Stratejik plân çerçevesinde İl Özel İdaresini idare etmek, kurum stratejisini belirlemek, stratejiyle paralel bütçeyi, İl Özel İdaresi işlerinin ve çalışanlarının performans kriterlerini oluşturmak, uygulamak, takip ve kontrol etmek, alakalı raporları meclise bildirmek.
- c) Devlet kurumlarında ve programlarda, davalı ya da davacı şeklinde İl Özel İdaresini hukuk birimlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek.
- d) Encümen toplantılarını idare etmek.
- e) İl Özel İdaresine ait malların sevk ve idaresini sağlamak.
- f) İl Özel İdaresine ait alacak ve gelirlerin takip ve tahsilini gerçekleştirmek.
- g) Sözleşme yaparken yetkili birimlerin kararlarını göz önünde bulundurmak.
- h) Encümen ve meclisin aldığı kararların uygulanmasını sağlamak.
- i) Bütçeyi yerine getirmek, encümenin ve meclisin yetkisi dışındaki bütçe aktarmalarını gerçekleştirmek.
- j) İl Özel İdaresi personelinin atamasını yapmak.
- k) İl Özel İdaresine bağlı olan işletmelerini ve kuruluşlarını kontrol etmek.
- l) Koşulsuz gelen bağışların kabulünü sağlamak.
- m) Şehirde yaşayanların sağlık, esenlik, mutluluk ve huzuru için her türlü tedbirleri almak.
- n) Muhtaç ve yoksullara bırakılan bütçe ödeneğini harcamak.
- o) Yasalarla İl Özel İdaresine verilen ve encümen veya meclis kararı olmadan yapılması gereken görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

Valinin önemli görevlerden birisi performans plânı ve stratejik plânıdır. Bu planlar sayesinde vali görev yaptığı ili geleceğe hazırlamaktadır. Stratejik plân, var olan üniversiteler ve ilgili meslek odaları ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri dikkate alınarak hazırlanır (5302, md.31/2) . Vali, yerel seçimlerden sonraki altı ay içerisinde;

kalkınma program ve plânlarını, bölgesel plâna uyacak şekilde aralık ayı sonuna kadar o yılki performans plânı ve stratejik plânı oluşturarak meclise gönderir (5302,md.31/1). Performans plânı ve Stratejik plân bütçenin hazırlanmasında temel alınır ve mecliste bütçe görüşülmeden evvel kabulü sağlanır (5302,md.31/3).

1.2.6. İl Özel İdaresinin Teşkilat ve Personel Yapısı

5302 sayılı İl Özel İdaresi kanununda belirtilen teşkilat yapısı; malî işler, tarım, sağlık, genel sekreterlik, imar, hukuk işleri, insan kaynakları birimlerinden teşkil eder. İl Özel İdaresi teşkilatı ile alakalı hassas bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan göze çarpanlardan biri “norm kadro” diğeri “genel sekreterlik” uygulamalarıdır.

Valinin önerisi, İçişleri Bakanının tasdiki ile Genel sekreter atanır ve aynı yöntemle görevinden uzaklaştırılır. İl Özel İdaresinin işlerini vali namına ve emirleri doğrultusunda, yasalar çerçevesinde, il encümeni ve meclisi kararlarına uygun, idarenin politika ve amaçlarına, yıllık çalışma programına ve stratejik plana göre genel sekreter uygular ve yürütür. Genel sekreter, hizmetlerin yerine getirilmesinden dolayı valiye karşı sorumludur.

İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı aracılığıyla birlikte norm kadro ilke ve standartları tespit edilir. Norm kadro çalışmaları bu ilke ve standartlar paralelinde idarelerin kendisi yapar ya da başkasına yaptırır.

5302 sayılı yasanın 49. maddesinde İl özel idarelerinde kısmi zamanlı sözleşmeli ve sözleşmeli personel istihdamı konusunda geçen hükümler temel alınır. İl Özel İdaresi personeli, vali aracılığıyla ataması yapılır. Valinin isteği ile kamudaki kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar, kendi arzularıyla ve kurumlarının izniyle il özel idarelerinde kısım müdürü ve daha üst idareci olarak görev alabilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kurumu sahiplenmesi ve kuruma karşı sorumluluk bilinci hissetmesini ifade eder. Çalışma hayatının etkinliği, çalışanların işini ne kadar sevdiğiyle doğrudan alakalıdır. Örgütte iş akışı ve düzeninin sağlanmasında, çalışanlar ve idarecilere önemli görevler düşmektedir. İdareciler kurumsal yapıyı etkin ve verimli şekilde oluşturduklarında çalışanların örgüte bağlılığının arttığı görülmektedir. İdarecilerin tutumları ve beklentileri, çalışanların örgüte bağlılık düzeyini etkiler.

Örgütsel bağlılıkta kuruma karşı bağlılığın sağlanması, beceri analizi ve yönetimi konularında bilhassa üst yönetim daha etkili hale gelmiştir. Çalışanların kabiliyetleri ve eğitim seviyeleri yükseldikçe daha öznel davranışları ve daha çok özel olma istekleri ön plana çıkmaktadır.

Çalışanların örgütle ilişkisi ile belirlenen ve örgütün daimi bir elemanı olmaya karar vermelerini sağlayan tutumlar örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1996: 255). Örgütsel bağlılık, çalışanların her açıdan örgütle birleşmesidir. Bunun üç temel unsuru; çalışanların örgütün hedeflerini benimseyerek elde ettiği güçlü inanç, örgütü için aşırı gayret göstermesi ve örgütteki yerini daimi kılma isteğidir (Reichers, 1985: 468).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işletme ile oluşturduğu güç ittifakının ve kendisini işletmenin bir parçası olarak algılamasının oranıdır (Schermerhorn vd. 1994: 45). Örgütsel bağlılık, işgören ile işletme arasında oluşturulan psikolojik antlaşmadır (McDonald ve Makin, 2000: 86). Bir işgörenin örgütün değer ve hedeflerine olan inancı, örgüt namına gayret sarf etme arzusu ve örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir (Chhabra, 2013 : .27).

Çalışanın çalıştığı kuruma bağlanması ve kurumunu önemsemesi yönündeki davranışı veya eğilimidir (Sheldon, 1971: 143). Çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlı olarak, aleni ödül ya da ceza olmasa bile yapılandan hoşlanma ve ona devam etme arzudur (Schwenk, 1986:299). İşletmenin sendikalar, üst idare, toplum ve müşteriler gibi çeşitli elemanlarının hedefleriyle bütünleşme süreci olarak tanımlanır (Reicher, 1985: 465). Çalışanın örgütte bulunma arzusuyla örgütün değer ve amaçlarıyla öncelikli

hedefinin maddi sıkıntılar olmadan örgütle bütünleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989: 975).

Örgütsel bağlılık, örgütün başarısı için iş görenin işine ilgisi, örgüt değerlerine bağlılık, sadakat hissiyle örgütün veya grubun hedeflerinin algılanması ve içselleştirilmesiyle anlatılacak psikolojik durum ifade eder. İşgörenlerin algıları işi sürdürme yönündeyse, örgütün hedeflerini kabullenmişse ve çalıştığı işletmeye ait hisleri, duyguları olumlu ise işgören örgüte bağlanmış demektir ve örgüt ile işgören arasında psikolojik bir bağ oluşmuştur (İmamoğlu, 2011: 11).

Örgütsel bağlılık farklı şekillerde tanımlanmış olmakla beraber örgüt için işgörenin örgütle olan maddi ve manevi bağlılığını, örgütün şahsıyla bütünleştirmesini ve aidiyet hissiyle beraber iş tatminin sağlandığını bununla beraber kuruma daha fazla katılımının gerçekleştiği görülmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

İşletmeler günümüzde değişen ve gelişen iş hayatında yaşamlarını sürdürmek ve devamlılıklarını sağlamak için üstesinden gelmek zorunda oldukları pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Artan rekabetle birlikte ellerindeki imkânları en iyi şekilde kullanmanın yollarını bulmak için araştırma yapan işletmeler açısından insan unsuru işletme içinde en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabette avantaj sağlamak için işletmeler insan merkezli politikalar geliştirmeye çalışırlar. Bu nedenle örgütsel bağlılık işletmelerde daha fazla önem kazanır ve işgörenlerin bağlılığı, örgüt başarısında en önemli faktörlerden biri haline gelmiş olur.

Örgütler çalışanların örgütsel bağlılığını artırmayı hedefler. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işlerini yapmakta daha gayretli olduğu görülmektedir. Bununla beraber örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha fazla bulundukları ve örgütle ilişkilerinin daha iyi olduğunu görülmektedir. Eğitimli, yetenekli çalışanın uzun zaman örgüte etkisinin devamı sayesinde verimlilik artışı sağlanır, örgütsel bağlılığı güçlü çalışan örgütte devam eder, örgütün hedefleri için gayret sarf eder ve işini bırakmayı düşünmez (Keleş,2006: 46).

2.3. Örgütsel Bağlılığa Ait Yaklaşımlar

Literatürde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili birçok teorik yaklaşım bulunmaktadır. Bu teorik yaklaşımlar örgütsel bağlılığı çeşitli sınıflandırmalar altında tutmuşlardır. Bu sınıfsal yaklaşımlar;

2.3.1. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Chatman ve O'Reilly'in örgütsel bağlılık yaklaşımı çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağı inceler. Bu bağ bazı aşamalar neticesinde oluşur. Chatman ve O'Reilly'in bu aşamaları üç bileşende inceler. İlki uyum aşamasına dayanan bağlılıktır. Uyum temelde örgütün kendisinin verdiği ödüllere ulaşmaya çalışılması anlamı içermektedir. Örgütün ceza ve yaptırımlarından korunmakta uyum aşamasının diğer tarafıdır. Uyuma dayalı bağlılıkta ödüllerin büyüklüğü ve yaptırımların zorluk derecesine göre örgütsel bağlılık o kadar yüksek olur. İkinci bileşen çeşidi özdeşleşme bağlılığıdır. Özdeşleşmede, çalışanlar işletme içinde işletme genelinin özellik ve değerlerini algılar ve bunlarla bütünleşir. Bununla beraber çalışanların işletmede kalmaya yönelik düzenli bir arzusu oluşur ve bu arzu özdeşleşme bağına güçlendirir. Özümseme aşamasında çalışanların değerleriyle örgütün değerleri arasında tam bir uyum sağlanır ve çalışanlar da tamamen örgütün beklentilerine kanalize olur (Chatman ve O'Reilly, 1986: 492-496).

2.3.2. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Yan bahis yaklaşımı olarak bilinen yaklaşım, çalışanın bağlılık hissettiği işletmeden isteklerini kavramlaştırmıştır. Yan bahisler sağlık sigortası hakları ve emeklilik, kıdemden kaynaklı statü ayarlamaları gibi bürokratik ayarlamalar, kültürel beklentiler ve sosyal rollerdir. Bürokratik ayarlamalar sosyal ve mali haklar, iş güvencesi ve benzeri etkenlerdir. Sosyal roller kişinin örgütteki rolü dışında sosyal rolleriyle de çatışma içinde olmamasına neden olur. Kültürel beklentiler de örgüt içindeki hareketlerin toplumda genelde kabul edilen veya toplumun hoş karşılamadığı hareketler kapsamında belirlenmesini sağlar. Çabuk iş değiştirmek işgörenin örgütlerdeki imajını güvenilir kılabilir. Neticede işgörenler işletmeye hesapçı bir bağla bağlıdırlar, yani işletmeden ayrılmamanın onları negatif etkileyeceğini düşündükleri için işletmede kalmaya devam ederler. Becker diğer yaklaşımlardan farklı olarak duygusal bağlılık ya da normatif bağlılık gibi faktörleri reddeder (Becker, 1960: 34-36).

2.3.3. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı Etzioni'nin üç bileşenin tekrarı gibidir. Karmaşık ve daha makro bir model olduğundan Etzioni'nin modeli açık bir model olarak görülmez. Bu modelde yabancılaştırıcı ve ahlaki bağlılık birbirinin zıddı şeklinde gösterilmiştir. Bu iki bileşenin tam zıt olma halinde üçüncü bileşene yani hesapçı bağlılığa ihtiyaç duyulmaz. Gould ve Penley Etzioni'deki hesapçı, yabancılaştırıcı ve ahlaki bağlılık sınıflaması yerine çıkarıcı, yabancılaştırıcı ve ahlaki bağlılık sınıflamasını yerleştirmişlerdir. Bu nedenle çıkarıcı bağlılık işgörenlerin örgüt içindeki ödülleri teşvik faktörü olarak algıladıkları bağlılık çeşididir. işgörenler gayretleri neticesinde bu ödüllere varmak istemektedirler. Yabancılaştırıcı bağlılık ise işgörenin alternatif iş olanaklarının bulunmadığı ve işletme içindeki ödül ve yaptırım sistemleri üstünde hiçbir denetiminin olmadığı duygusundan kaynaklanmaktadır. Bu bileşen bireyi işletme içinde zamanla daha kötü bir duruma getirir (Penley ve Gould, :45-46).

2.3.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Wiener'in örgütsel bağlılık yaklaşımı araçsal ve örgütsel bağlılık olarak iki şekilde değerlendirilir. Araçsal bağlılık çıkara amaçlı güdülenme kökenliyen örgütsel bağlılık normatif ve ahlaki bir bağlılıktır. Araçsal bağlılık bu bağlamda Allen ve Meyer'in devam bağlılığı benzeri çıkarıcı öne alan bir bağlılık çeşidi iken örgütsel bağlılık ise değerleri ve ahlaki ilkeleri temel alır. Wiener örgütsel bağlılığı, çalışanların hedeflerine ve çıkarlarına ulaşmak için özümledikleri normatif baskılar şeklinde ifade eder. Çıkar odaklı davranışlarla beraber norm odaklı davranışların da var olduğu görülmektedir. Çalışanlar bu norm odaklı davranışlarla kendi çıkarlarının ilgili olduğu amaçlarla örgütün amaçlarını tutarlı bir şekilde bir araya getirirler. Buradan çalışanlar bireysel menfaatleri ile örgütün menfaatleri kesiştiğinde örgütün menfaatleri lehine karar verirler (Balay, 2000: 20).

2.3.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre örgüte bağlılığın temelini üç faktör oluşturur. Bunlar örgüte yönelik oluşturulan duygusal bağlılık, örgütte bulunmanın maliyeti olarak ifade edilen devam bağlılığı, örgüte karşı sorumluluğu ifade eden normatif bağlılıktır. Bu üç faktör Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık anlayışını oluşturan temel bileşenlerdir (Natalie, 1990: 1).

Duygusal bağıllık kişisel faktörler ve iş tecrübeleriyle alakalıdır. Bu bağıllık çeşidi işten ayrılma amacını ve çalışan devir hızını belirler. Devam bağıllığı işle alakalı farklı alternatifler ve bu alternatiflerin aranmasında kişinin elde ettiği birikimleri ifade eder. Bu bağıllık çalışanın performansını, örgütteki yerini ve işyerine devamını etkiler. Normatif bağıllık çalışanın işindeki sosyalleşme deneyimleri ve işletmeye yapacağı yatırımla alakalıdır. Bu bağıllık genelde çalışanların işletmedeki sağlığını ve refah seviyesini etkiler (Meyer, 1990: 67).

Duygusal Bağıllık: Çalışanların işyerinin amaçlarıyla, değerleriyle ve beklentileriyle bütünleştiği oranda var olan bir bağıllık türüdür. Bu bağıllık en önemli bağıllık türüdür zira çalışan tamamen işletmenin değerleriyle bütünleşmiştir. Çalışanlar zorunluluk çerçevesinde değil de bütünlük neticesinde kendi istekleriyle işyerinde kalırlar.

Devam Bağıllığı: temelini iki faktör oluşturur. Birincisi var olan işten farklı iş olanaklarının az olması veya hiç olmaması, ikincisi işgörenin çalıştığı işletmeye yaptığı yatırımları kapsar. Bu yatırımlar sağlık sigortası, kıdem, emeklilik tazminatı gibi enstrümanlardır. İş gören bütün faktörleri göz önünde bulundurarak işi bıraktığında bu şeylerden mahrum kalacağını tasarlar ve bu mahrumiyet neticesinde işine devam bağıllığı geliştirir. Allen ve Meyer eğitim, yetenekleri, kişisel yatırımları, şehir-yer değişikliği, sosyal çevreyi, iş fırsatlarını ve emekliliği devam bağıllığını etkileyen faktörler olarak sıralarlar; Bu faktörlerin tamamı iş görenin işten ayrıldığı takdirde karşılaşılabilecek maliyetler olarak karşısına çıkacaktır. Bu bağıllık zorunlu bağıllığı getireceğinden örgüte devamlılık bağıyla bağlı olanlar işletme içinde sorun çıkarabileceklerinden ötürü işletmenin performansını negatif etkilerler.

Normatif Bağıllık: çoğunlukla ahlaki olarak gelişen bir zorunluluk neticesinde oluşan bağıllık türüdür. Bu bağıllığı olan çalışanlar işletmede kalma zorunluluğuna yönelik bir inanç hissederler. Normatif bağıllıkta işletme dahilinde verilen kişisel gelişim olanakları çalışan tarafından normatif bağıllığı artıran faktör olarak algılanır ve işletmeye vefa hissinin artırır. Allen ve Meyer'e göre çalışanların işletmeleri için güçlü kişisel bağıllık hissi duymaları beklenir. Çalışanların normatif bağıllığı devam bağıllığı gibi zorunlu olan bir bağıllık türü değildir. Duygusal bağıllık gibi işletme amaç ve değerleriyle bütünleşmekten kaynaklı bir bağıllık türünde değildir. Karşılıklı menfaat veya zorunluluktan değil de sadece bir görev ve mesuliyet bilinciyle ortaya çıkan bağıllıktır. Bu bağıllık işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluk hissi ve bunun neticesinde

Çalışanların bireysel olarak yetişmelerine önem verilmesi gibi tutumlarla daha da g kazanır.

2.3.6. Katz ve Kahn’ın rgtsel Bağlılık Yaklaşımı

Katz ve Kahn’ın örgütsel bağlılık yaklaşımı, çalışanların özdeşleştikleri rollere ve bu rollerin gerektirdiklerine dayanır. İşgörenler işlerini aldıkları ücret mukabilinde yaparlar fakat bunun dışında yapılan işleri ve üstlenilen rolleri ifade eden farklı safhaların varlığından bahsedilmiştir. Bu roller bağlamında iki değişik safha tanımlarlar. Birinci safha içsel ödüllerin alındığı anlatımsal safha, ikinci safha dışsal ödüllerin alındığı araçsal safhadır. İçsel dller takdir edilme arzusu, yapılan işlerin beğenilmesi gibi ödüller iken dışsal ödüller ise ücret, prim gibi şeylerdir. İşgörenlerin işletme içindeki hareketleri ya araçsal-dışsal ödüllerin veya da anlatımsal-içsel ödüllerin bir neticesinde meydana gelir. İşgörenlerin işletmeye sadece araçsal-dışsal ödülle bağlı oldukları işletmelerde iş ve ürün kalitesinin ve diğer kayıpların daha çok olma olasılığı yüksektir. Anlatımsal-içsel ödüllerin de işgörenlerin hareketleri üzerinde etkili olduğu kurumlarda ise çalışanlar daha kaliteli ve verimli iş yaparlar. Fakat sadece bu içsel-anlatımsal ödüllerinin önemli olduğu manasına gelmez. Temelde araçsal-dışsal ödüllerle alakalı istikrarlı bir sistem kurulduktan sonra akabinde içsel-anlatımsal bir yapının da kurum içinde yer alması işgörenin örgütsel bağlılığını daha da artıracaktır (Balay, 2000: 23-24.).

2.3.7. Etzioni’nin rgtsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni’nin örgütsel yaklaşımı da üç bileşende incelenir. Bu bileşenler hesapçı bağlılık, ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Hesapı bağlılık örgütte karşılıklı menfaatler ve alışverişlerin varlığını esas alır. Bu alışveriş çalışanın örgüte kazandırdıklarına karşı alacağı şeyleri tanımlar. alışanı rgte bağlı kılan bu karşılıklı alışveriştir. Diğer taraftan ahlaki bağlılıkta birey işletmenin değerlerini ve amaçlarını kendi değer ve amaçları olarak alır ve halka ne kadar fazla yararlı işler yaparsa kendini ahlaki açıdan olması gereken yerde hisseder. nc bileşende yabancılaştırıcı bağlılıktır. Bu bağlılık diğer ikisinden farklı olarak olumsuz bağlılıktır. Örgütün çalışanlarına karşı olumsuz, cezalandırıcı veya sınırlandırıcı eylemleriyle meydana çıkan, istekli değil zorunlu bir bağlılıktır. Allen ve Meyer’in sınıflamasındaki devam bağlılığı gibi çalışan negatifliklerden kaçmak için örgüte bağlılığını sürdürür (Etzioni, 1975: 46).

2.3.8. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı üç bileşende incelenir. Birinci bileşen Allen ve Meyer'in sınıflamasındaki devam bağlılığının benzeridir. Çalışanların işlerinden ayrıldıklarında karşılaşılabilecek maliyetlerle alakalıdır. Devam bağlılığı çalışanlar için zorunlu bir unsurdur. İkinci bileşen kenetlenme bağlılığıdır. Bu bileşen çalışanların işyerindeki diğer çalışanlarla bir ekip olarak iletişimini ve ilişkilerini tanımlar. Bu da hissi bağlılığın benzeri bir bağlılık türüdür. Üçüncü bileşen olan kontrol bağlılığı çalışanların işletmelerinin kendilerinden beklediği tutumları ve diğer değerleri ahlaki açıdan kendileri benimserler. Bu da Allen ve Meyer'in sınıflamasındaki normatif bağlılığın aynısı gibidir. Çalışanlar zorunluluktan veya karşılıklı ilişkilerden ziyade ahlaki bakımdan hissettiği sorumluluk nedeniyle örgüte bağlılık hissederler. Çalıştığı işyerindeki idarecilerin tutum ve davranışları neticesinde çalışanın işyerinde kalması durumu kontrol bağlılığı olarak ifade edilir (Richard, 1982: 23-24).

2.3.9. Staw ve Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Staw ve Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımında işgörenlerin hareketlerinin tutumlarıyla uyumluluğuna bakılmaktadır. Normalde bireylerin değerleri tutumlarını tutumları da hareketlerini belirler. Bireyin hareketleri, davranışları tutumlarıyla her zaman uyumlu olmayabilir. Bireyin tutumlarıyla uyumlu olan, gönüllü yaptığı hareketleri ise güçlü bir etki oluşturur ve bu hareketler bırakması zorlaşır. Bu örgütlerde de böyledir. İşgören yaptığı sözleşmeyle girdiği işin koşullarını kabul etmiş sayılır ve bu sözleşmeden kolay vazgeçemez. Bu durumda örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayrılır. Tutumsal bağlılıkta işgörenler işletmenin değer ve amaçlarıyla bütünleşir ve işletmedeki görevlerini devam ettirme isteği hissederler. Davranışsal bağlılık işgörenin kendi davranışlarıyla bu arzuyu inanca dönüştürdüğü bir durum gelişir. Neticede açık ve net olan gönüllü davranışlar bireyin örgütsel bağlılığını artırır (Salancik, 1977: 25-26).

2.4. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Etkenler

Örgütsel bağlılık yaklaşımlardan anladığımız üzere örgütsel bağlılık seviyesini belirleyen birçok etken vardır. Bu etkenleri bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak inceleyebiliriz.

2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile bireysel faktörler arasında önemli ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın teşkilinde bireysel faktörler etkilidir. Yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim seviyesi gibi bireysel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan temel unsurlardır. Bu unsurlar örgüt içi etkileşimle beraber bireyin örgüt içindeki konumunu da belirler.

2.4.1.1. Yaş

Yaş; doğuştan itibaren geçen ve sene-yıl birimi ile ölçülen zaman olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ise hayatın çeşitli safhalarından her biri olarak belirtilmektedir (TDK, Erişim Tarihi: 01.12.2018).

Bireyler yaşlarına göre, işleri ile alakalı davranışları, hayalleri, arzuları, talepleri farklılık göstermektedir. Yaşla beraber edinilen tecrübe ve işte çalışılan zaman unsurları bütünlük arz eder. Araştırmalar yaşla örgütsel bağlılığın birbirine paralel veriler olduğunu göstermiştir. Yaş çalışanı örgütüne bağlayan önemli unsurdur. Çalışanlar yaşlarına uygun hedefler belirleyip, planlar yaparlar. Bununla beraber işletme içi ve dışı fırsatları gözden geçirirler. Genç çalışanlar tecrübe eksikliğinden kaynaklanan fırsat azlığı ellerindeki işe ve işletmeye bağlılık seviyesini artırmaktadır.

İşgörenlerin ilerledikçe, alternatif veya değişik eğitim alma olanaklarının azaldığını, bununla birlikte işgörenlerin, çalıştıkları işletmelere bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Yaş büyüklüğü işgörenleri işletmeye daha bağlı kılar. İşgören işine devam etmekle bırakmanın maliyetini hesapladığında, işletmeye ve işine daha bağlı olur (Rowden, 2000: 30) .

Bir işgören işletmede ne kadar uzun zaman bulunursa daha iyi işlere gelme imkânı o derece artar. Kariyer hedefleri ve olanakları işletmede çalışma süresi ile paralellik gösterir. Yaşlı işgörenler genç işgörelere nazaran iş değişikliğini ve risk almayı sevmeyler. Yaşlı işgörenlerin tecrübe ve kendine güvenleri fazla olduğundan tatmin seviyeleri yüksektir.

2.4.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet örgütsel bağlılığa etkileri tartışılan bir unsurdur. Porter, Steers, Mowday Loscocco kadın işgörenlerin erkek işgörenlerden daha fazla işletmeye bağlı olduklarını ileri sürmüşlerdir. (Loscocco, 1990, Mowday, Porter ve Steers, 1982: 3). Cinsiyet ve

örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Toplum açısından kadın ve erkeğe düşen görevler, iş hayatındaki tutumları da etkilemekte, iş hayatına ve işe bakış açısında keskin bir fark oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Hrebiniak ve Alutto'nun çalışmasına göre, kadınların örgütlerine bağlılık derecesi erkeklerden daha çoktur. Kadınların işyerlerini değiştirmeyi çok sevmedikleri görülmüştür. Erkekler kadınlardan daha çok örgüte bağlıdır. Bunu da erkeklerin kadınlardan daha üst görevlerde çalışması ve kadınların aileye ve eve kariyer ve işletme amaçlarından daha çok önem vermesiyle açıklar (Akyay, 2009: 24-25).

Kadınların, erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olması kadın işgörenlerin, diğer işgörenler tarafından kabul görmelerini zorlaştırır ve işyeri elmanı olmak için erkeklere oranla daha çok oranda engelle karşılaşmalarına neden olur. Bu engelleri aşmak için yoğun gayret sarf ettikleri oranda da işyerine bağlılıkları artar.

2.4.1.3. Eğitim Seviyesi

Kişinin eğitim düzeyi ile işyerine bağlılığı arasında negatif bir bağ vardır. İşletmedeki konunu ile alakalı yeterli bilgi seviyesine sahip olan işgören, farklı işletmelerde kolay iş bulacağını düşünür. Kişinin bilgi seviyesi geliştikçe artan beklentilerini işletmenin karşılayamama olasılığını artırmaktadır. Eğitimi iyi kişilerin oryantasyonu daha kolaydır.

İşgörenlerin eğitim seviyesi, işe bakış açılarını ve işten beklentilerini belirleyen önemli bir unsurdur. Eğitim seviyesi arttıkça, iş ortamına, işe yüklenen mana ve hayallerde artı yönde farklılaşmaktadır. Eğitimini toplumsal, ekonomik ve şahsi durumlara göre devam ettirip yükselten bireylerin ufku ve bakış açıları eğitim seviyesi düşük kalmış bireylere nazaran çok farklıdır. Uzun süren eğitim hayatının masraflarına katlanıp, bir işten gelir sağlamanın fırsatına tercih eden bireyler, eğitimleri neticesinde kalifiye eleman olarak işgücü içinde yer alırlar. Bu bireyler eğitime verdikleri zamanın ve yaptıkları yatırımın maliyetini yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları elde ederek karşılık olarak alırlar. Eğitim seviyesi yüksek bireyler için işleri, para kazanma dışında toplumda üst mevki ve saygın olma, sosyalliklerini geliştirecekleri bir araçtır. (Çakır, 2001)

2.4.1.4. Medeni Durum

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan biride çalışanların medeni halleridir. Medeni durum, sıklıkla örgütsel bağlılıkta kontrol değişkeni olarak değerlendirilmiştir. Evli bireylerin yükümlülük ve finansal ihtiyaçları bekâr bireylere göre daha fazla olması ve belirli bir gelire sahip olma ihtiyacını daha çok hissetmeleri nedeniyle örgütsel bağlılık ile medeni hal arasında zorunlu bir bağ ortaya çıkmaktadır (Varol, 2010, s.20). İş ortamında evli bireylerin işletmeye olan bağlılıklarının şahıslarına olan bağlılıklarıyla paralel olduğu görülür. Eşlerden birinin beklentisi farklılaştığında birlikte yaşamamanın etkisiyle diğeri de farklılaşacağından bağlılık seviyeleri de değişecektir. Evlilik hayatının bu anlamda doğrudan örgüte bağlılığa etkisi olacaktır. Bekâr işgörenlerin evli işgörene göre daha çok risk aldıkları ve farklı iş alternatiflerini değerlendirdikleri görülmektedir. (Cengiz, 2001: 54).

2.4.1.5. Çalışma Süresi

Çalışma süresi, çalışanın işletmedeki yatırımlarının oluşum sürecidir. Çalışma süresi arttığında çalışanların işletmeye yatırımlarında arttığı görülür. Yatırımlarını riske atmak istemeyen çalışanlarda çalıştıkları sürece işletmeye sıkıca bağlanırlar. İşletmede çalışılan zamanla birlikte çalışılan görevde önemlidir. Çalışan sevmediği bir görevde uzun süreli çalışırsa verimliliği düşmekte örgütsel bağlılığı da azalmaktadır. İşletmede geçirilen zaman zarfında edinilen konum, geline görev, kazanılan ücret ve ücret gibi bileşenlerin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği görülmüştür (Alan, 2010: 67).

2.4.1.6. Kültürel Çeşitlilikler

Örgütsel bağlılığa kültürel çeşitliliklerde etki eder. Kültürel çeşitliliklerde bireylerin inançlar, amaçlar, değerler ve davranışlarından oluşur. İşgörenlerin işletmelerinde inançlarına ve değerlerine uygun olmayan durumların varlığında örgüte olan bağlılıkları azalacaktır. İşletmeler özgül yapıları ve davranışları ile bütünleşen işgörenlerle çalıştığı sürece, kısaca örgüt kültürü benimsendiğinde işletmeye olan bağlılıklar ve işletme verimliliği daha da artacaktır (Akbaş, 2015: 23).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile örgütsel faktörler arasında önemli ve anlamlı bağ vardır. Örgütsel bağlılığın teşkilinde örgütsel faktörlerde bayağı etkilidir. Stres, işin özellikleri, idare(yönetim), ücret, örgüt iklimi, rol çatışması, terfi olanakları, ekip çalışması gibi örgütsel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan unsurlardır.

2.4.2.1. İşin Özellikleri

Yapılan işin özelliği örgütsel bağlılığı etkileyen önemli örgütsel değişkenlerden bir tanesidir. İşgörenin var olan işin önem derecesini anlaması, topluma yararını algılaması ve işinin idareciler açısından da çalışma arkadaşları açısından da örgütün önemli bir yerinde olduğunun bilinmesini ve böyle bir düşüncenin varlığı da işgörenin örgütsel bağlılığını artıracaktır. Tersî durumda işgören işiyle alakalı örgütünün kötü düşündüğünü ve işinin basit sıradan bir iş olduğuna inanacak ve işini küçümseyecek netice olarak da örgütsel bağlılığı azalacaktır. Kapasite yüksek ve yetenekli işgörene sıradan basit görevler verilmesi veya daha kolay görevler yapması gereken çalışana daha üst görevler verildiğin de çalışanın örgütsel bağlılığı olumsuz etkilenecektir. Bunun için her işgörene bireysel özelliklerine ve yeteneklerine göre görevler verilmesi örgütsel bağlılık açısından işletmeye maksimum getiri getirecektir. İşgörenlerin işlerinde yükümlülüklerini düzenli artıracak şekilde ve iş doyumu temel alınarak iş rotasyonu sağlandığında örgütsel bağlılık artacaktır. İnsan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasıyla işini seven, işletmeyle özdeşim kurmuş çalışanlar işletmeye güçlü bir şekilde bağlanır.

2.4.2.2. İdare(yönetim)

İdare, işletmeyi yöneten, çalışanların işletme içindeki davranışlarını yönlendiren düzenleyen, kuralları uygulayan birimdir. Özgürlükçü, öğrenen, işgörene güvenen, paylaşımcı, değişimde aktif, yeniliğe açık, modern yönetim anlayışını benimsemiş idareciler ve idari anlayış olumlu davranışların sergilendiği ve örgütsel bağlılığı yüksek olduğu çalışma ortamı oluştururlar.

2.4.2.3. Ücret

İşgörene yaptığı işin karşılığı olarak ödenen bedeldir, işveren açısından işletme maliyetidir, devlet açısından bakıldığında sosyal denge unsurudur. Bireylerin tamamı bir

şekilde ücret elde etmek için çalışır. Bu nedenle ücret unsuru örgütsel bağlılığın en önemli öğelerinden biridir. İşgörenlerin karar noktasında işe başlamasının ve işi bırakmasının da ana unsur ücrettir. Bireylerin aldığı ücretle alakalı kurumsal adalet anlayışı ve ücreti hak edip etmedikleri, ücretin kurumdaki diğer işgörenlerin aldıkları ücretlerle karşılaştırılması örgütsel bağlılık seviyesini etkileyen ana unsurdur. Kurum içinde adil, aleni, net, doygun bir ücret anlayışının varlığı ve kurumun genelinin benimsemiş olduğu ve bu anlayışın sınırlarında ve yine net, aleni ve adil yönetim ilkeleri bağlamında işgören ödülleri ve terfilerinin belirlenmiş olması kurum içindeki örgütsel bağlılık seviyelerini de artıracaktır. Tersi durumda alınan ücretten memnun olmayan kişilerin varlığı ve bununla birlikte örgütsel bağlılığın kötü olduğu kurum yapısı karşımıza çıkar (İnce ve Gül, 2005: 48),

2.4.2.4. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi diğer tüm örgütsel faktörlerin içinde var olan ana belirleyici unsurdur. Bu kavram kurumsal adalet, kurum içi iletişim ve kurumsal aidiyet, idareci- çalışan ilişkileri grup çalışması gibi birçok faktörü içinde barındırır. Örgüt iklimi bireylerin içinde bulunduğu, faaliyetlerini ve sosyal hayatlarını sürdürdükleri ortamdır, gümümüze kadar çeşitli yazısız kurallar ve gelenekler aracılığıyla çerçevesi oturtulmuştur. Örgüt iklimi kuvvetli olan kurumlar çoğu sorununu yazılı sözleşmelere ve kurallara başvurmadan çözebilirler. Örgüt iklimi işgörenlerin amaçları ve değerleri, işletmenin amaçları ve değerleri arasında bir bağ kurup, örgütsel iletişime katkı sağlar. Böylece işgörenler kendi amaç ve değerlerini algılayarak aynı zamanda işletmenin amaçları ve değerlerini de algılayarak, sorunsuz bir şekilde örgütsel bağlılıklarını üst seviyede tutarlar. Bununla beraber işgörenler arasında işletmeyi sahiplenme bilinci gelişir ve bu bilinç işletmenin çıkarlarının gözetilmemesi durumunda kalkan görevi görür. Bu koruma yazılı emir, kurallarla ve cezalarla değil de örgüt ikliminin oluşmasıyla sağlanır. (İnce ve Gül, 2005: 76).

2.4.2.5. Rol Çatışması

Örgütsel bağlılığı örgütsel unsurlardan biri de rol çatışmasıdır. Rol çatışması, işgörenlerin görevlerinin tanımlarının net bir şekilde belirtilmemesi, işgörenin yükümlülük ve sorumluluklarının ne olduğu bilinmediği ve gerekli akışının sağlanmaması netsizliğe sebep olurken, bu netsizlik de rol çatışmasına sebep olacaktır.

Rol çatışması, kurum içi ve dışı farklı grupların arzularının nedeniyle oluşan uyumsuzlukla işgörenlerin kurum içi işini yaptığı esnada oluşan uyumsuzluk halini göstermektedir. Rol çatışması işgörenlerde oluşturacağı duygusal çekişmelerle kurum içi gerilimi yükselterek dolayı iş doyumuyla birlikte örgütsel bağlılığı da düşürecektir. İşgörenlerin işyerinde yaşadıkları sıkıntı, stres ve çatışmaların önemli etkenlerinden biri rol çatışmasıdır (Bakan, 2011: 154).

2.4.2.6. Terfi Olanakları

Terfi, işgörenin işyerinde görevinde yükselmesi, aldığı ücretin artması olarak ifade edilir. Yükselme olanaklarının çalışanlar açısından önemi büyüktür. Terfi olanakları, çalışanların işyerinde mevcut iş ve görevlerinden daha iyi konuma gelmesi ve işyerinde daha üst görevlere getirilmesidir. Terfi olanakları; işgörenin mevcut işinden daha fazla yükümlülük, daha fazla ücret, daha az denetimin bir göreve yükselmesidir. Terfi olanakları çalışanların verimliliğini sağlayarak, değişik iş aramamasını ve işyerine bağlılığın derecesini artırır. (Bingöl, 2006: 512)

2.4.2.7. Stres

TDK 'da “ruhsal gerilim” olarak tanımlanır. (TDK, Erişim Tarihi: 21.12.2018). Stres, insanların beden ve ruh sağlığının bozulması, zorlanması tehdidi neticesinde meydana gelen haldir. Stres anında insanların halleri, tavırları, düşünceleri değişmekle birlikte fiziksel ve psikolojik bazı olaylar oluşur. (Baltaş ve Baltaş, 1996: 23). Kurum içi stresin nedenleri işlerdeki karmaşa, basitlik, farklılık, standart ve işyerinin fiziki durumu gibi faktörleri kapsamaktadır. Çalışanın işyerindeki rolü, idarecilerle iş arkadaşlarıyla iletişimi ve ilişkileri, işine dair sıkıntıları, rol çatışması, görev tanımlarındaki eksiklik, aşırı çalışma, sosyalleşememe stresi doğurur. Özel yaşamında stres yaşayan çalışanını işyerinde stresle karşılaşması kaçınılmazdır. Stresi azaltmak veya yok etmek, maddi ve manevi açıdan çalışan ve işletme için çok önemlidir. Bunun için stresin sebeplerini, etkilerini bulup yok etmek veya denetimini sağlamak gerekir. (Öztemiz, 2005: 272)

2.4.2.8. Ekip Çalışması

İki veya daha fazla çalışanın belirlenmiş amaç ve hedeflere varmak için yan yana gelerek birlikte hareket etmesiyle takım(ekip) oluşur. Takım çalışmasında ilk aşama olarak takımın oluşumuna karar verilerek, ikinci aşamada iki ya da daha fazla çalışan bir

araya getirilir, üçüncü aşamada takım çalışanlarının birbirleriyle etkileşim ve iletişimi sağlanır. Takım çalışmasıyla işletmede iletişimin artırılması, bilgi paylaşımı, yetenek ve tecrübelerin bir araya getirilmesi sağlanır. Takım çalışması işletmelerdeki sert, hantal, gereksiz bürokrasi ve engellemeleri kırarak ortak hedef noktasında birleşmeyi sağlar. Takım çalışması, işletmelerin verimliliğini artırmakla beraber örgütsel bağlılığı da artırır (Barutçugil, 2004).

2.4.3. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Örgüt Dışı Faktörler

Bireysel ve örgütsel unsurlar sınıflamalarından farklı olarak, işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen bir diğer unsurda örgüt dışı ve genelde çevresel faktörler olarak adlandırılır. İşgörenleri işletme ve kendi şahsi hayatları dışında da işyerinde bazı unsurların etkisindedirler. Çevresel unsurlar genelde bireyin kariyerinin gelişimine ve kişisel özelliklerinin çeşitliliğine dayanır. Çevresel unsurlar bireyin profesyonellik algısını oluşturarak, değişiminin sürekliliği sağlar ve fırsatlar ile iş olanaklarına karşı bireyin zihnini açık hale getirir.

2.4.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, kişinin işini yapması için almış olduğu üst seviye eğitimle beraber lazım olan tecrübeyi de kazanmasıyla mükemmeli yakalamaya çalışması, en iyiyi öğrenmesi ve öğrendiğini uygulayabilmesidir. Profesyonel kişiler, uzman oldukları alanda işletmeler, dernekler, odalar kurarlar, var olanlara da üye olurlar. Bilgi paylaşımı ve eğitim kapsamında yazı yazma, ders verme, kongre, seminer etkinliklerine katılırlar. Sosyal yükümlülüklerini ihmal etmeden kendi prensiplerini merkeze alarak özgür iradeleriyle iş yapmak isterler ve kendi gibi düşünen insanlarla çok rahat bir araya gelerek çeşitli gruplar oluştururlar.

Sosyal yönü zayıf tıp, mühendislik, fen bilimleri alanlarındaki profesyonellik, bilim ve teknik tarafı ağır bastığından işe bağlılık örgüte bağlılığın önüne geçebilmektedir. Profesyonel kişilerin çalıştığı işletmeler, çalışanların gelişim ve değişimine öncü olduklarından örgütsel bağlılıkları işe bağlılıklarının önüne geçer ve bu bağ güçlü bir bağlıdır.

2.4.3.2. Yeni İş Fırsatları

Yeni iş bulma fırsatları örgüte bağlılığı etkileyen önemli unsurlardandır. İşsizliğin fazla olduğu ülkeler bu unsuru daha da önemli hale getirmektedir. Yeni iş bulma fırsatlarının az olması, örgütsel bağlılığı artırdığı düşünülmektedir (Balay, 2000: 85).

Bireyin yaşadığı yerin sosyal olanakları, evle iş arasındaki ulaşım imkânları ve mevcut durumlara bağlı olarak yolda harcanan toplam zaman bireyin yaşam doyumu ve iş doyumunu etkilemektedir. Yaşamım tamamı baz alınarak bakıldığında bireyin zihni yaşamı, hayatla alakalı tüm ölçüleri içerir. Bireyin iyiliği veya kötülüğü, arzularını gerçekleştirme analizini yaparken işi, işyeri ve iş yaşamıyla alakalı unsurlar göz ardı edilemez (Saldamlı, 2008: 698). Yeni iş fırsatlarının azlığının örgütsel bağlılığı artırdığı fikriyle alakalı ortak kanaat vardır (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 385). Yeni iş fırsatları olmasına rağmen işletmenin hareketli çalışanı olarak çalışmasını sürdüren ve işletmeyle bütünleşen bir çalışanın, işini kaybetmemeye çalışan yeni iş alternatifi olmayan çalışandan daha fazla örgütsel bağlılık gösterebilir. Eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin yeni iş fırsatları daha fazla olduğundan, işini bırakma ve değiştirme niyetini belirleyen önemli bir unsurdur (Leong vd.1996: 1345).

2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılığın pozitif ya da negatif olması örgütsel bağlılık düzeyini etkiler. İşletmenin amaç, değer ve hedeflerinin algı ve uyum düzeyinin normallliği işgörenlerin bağlılık düzeylerini artırırken, algı ve uyum düzeylerinin normal olmaması işgörenlerin işletmeye bağlılıklarının azalmasına neden olur (Balay, 2000: 85).

İş değiştirme, iş bırakma, işe devamsızlık, geç kalma, stres ve örgütsel bağlılık unsurlarının iş tutumları, davranışlarıyla güçlü bir bağlılık ilişkisinin tesis edildiği görülmüştür. Bu bağlamda davranışlar ile ilgili sonuçların bağlılıkla çok yakın bir ilişki teşkil ettiği tespit edilmiştir. İşletme de bulunma arzusu ve iş tatmini örgütsel bağlılıkla pozitif, işe geç gelme, stres ve iş bırakma unsurları örgütsel bağlılıkla negatif ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık seviyesinin işletmeye ve bireye göre pozitif ve negatif neticeleri değerlendirildiğinde yüksek, ılımlı ve düşük bağlılık sınıflaması oluşmuştur. Düşük Örgütsel Bağlılık, işletme işgörenlerden maksimum verim almayı ister, işgörenlerde işletme içinde maddi manevi isteklerini karşılamaya çalışırlar. Fakat zaman geçtikçe istekler karşılanmazsa işgörenlerde stres, mutsuzluk, çalışmak istememe ve bitkinlik tutumları oluşur. Sürecin devamında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıflama

durumu gelişir. Düşük seviyede bağlılık gösteren çalışanlar, kişisel işlerle alakalı görevlerde geri kaldıkları gibi, örgüt bağlılığının oluşmasında da çok az gayret ederler. Bu çalışanlar bu yüzden işletmede hissiz ve en az değerli çalışanlar olarak ifade edilirler. Düşük örgütsel bağlılık düzeyindeki çalışanların mesleki konumları da bundan negatif etkilenir. İdareciler düşük bağlılık gösteren çalışanları işlerde tercih etmezler. İşletmeyi sahiplenen, işlerinde çalışkan, işletme amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede hevesli olan işgörenlerin ilerlemelerine müsaade edildiğinden yüksek bağlılık oluşmaktadır. Düşük bağlılık gösteren işgörenlerin ilerleme hakkı diğerlerine nazaran daha az; terfi, ücret artışı gibi çoğu sosyal haktan uzak kaldıklarından örgüte bağlılıkları da azalmıştır.

Düşük örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları da mevcuttur. Çalışanın şahsını işletmeye bağlayan kuvvetli bir davranış ve eğilimden uzak olduğu için yaratıcılığını ve kişisel ilerlemesini meydana çıkarabilir. Çalışan işletme içinde bağlılığı zayıfladığından değişik iş olanaklarını arayacağından işgören devri hızı artacağından çalışanları verimli değerlendirilir (Bayram, 2006: 59).

İlımlı Örgütsel Bağlılık; bağlılığın ve bütünleşmenin net olmadığı bağlılık seviyesidir. İlımlı örgütsel bağlılıkta işgörenler, işletmenin tüm değerlerini değil de bazılarını benimserler. İşgörenler işletmenin kendilerinden istediklerini yerine getirirken işletmeyle özdeşim kurmakla beraber kendi menfaatlerini de gözeterek çalışırlar. İşgörenler çalıştıkları işletmenin yapısı ve idare biçiminin kendilerini dönüştürmesine müsaade etmezler, kişi olarak kazandıkları kimliklerini korurlar(Bayram, 2006: 59). Bu çeşit bağlılık düşük bağlılık çeşidine kıyasla daha pozitif gibi dursa da işgörenler işletmeyle tam anlamıyla bütünleşmediklerinden, işletmenin işleyişini ve yapısını da benimsemeyecekler ve bu durum hem işgörenlerin işletmeden beklentilerini hem de iş performanslarını negatif etkileyecektir.

Yüksek Örgütsel Bağlılık; en çok istenen bağlılık çeşididir. İşgörenler işletmelerine tamamen gönül bağıyla bağlanarak dürüstçe işletme idaresi ve işleyişiyle bütünleşerek, kurumuna güçlü aitlik hissiyle bağlanarak, kurum kural ve kararlarına tam bağlılıkla çalışırlar. Bu da işletmeye verimlilik ve başarıyı getirir. Yüksek bağlılık rekabet ortamında bazı sıkıntı ve sorunların giderilmesini sağlamakla, işletmenin rekabet olduğu işletmelerin önüne geçmesine neden olacaktır. Yüksek bağlılık nadiren çalışanın kişisel gelişimi iş görenin gelişmesini ve hareket kabiliyetini kısıtlayarak, yaratıcılık ve değişimini durdurabilir. Bu durum çatışma, stres, tatminsizlik, verimsizlik, kaynak israfı gibi olumsuz neticeler doğurur (Balay, 2000: 91).

2.5.1. Başarı Seviyesi

İşletmeye bağlılıkla başarı unsurlarının birbiriyle alaka düzeyleri çok düşüktür. Bunun sebepleri maddi ve manevi durumların etkisi, hayaller, toplumsal ve bireysel yaptırımlar, hedefler gibi unsurlardır. Maaşların yükselmesi, sosyal koşullar, terfi, ücretler benzeri fazlalığı işletmeye bağlılıkla başarı seviyesini negatif şekilde etkiler, tersi durumda bu argümanların azlığı pozitif olarak etkileyebilmektedir. İdarecilere bağlılık örgüte bağlılık bir arada kabul edildiğinden başarı seviyesi ve bağlılık ilişkisi çok düşük olmaktadır(Eren, 2004).

2.5.2. İşe Devamsızlık

İşletmeye bağlılığı zayıf ya da hiç olmayan kişilerin işyerine aitlik hissetmemeleri bazı olumsuz sonuçlar doğurmakla birlikte, diğer faktörlerin etkisiyle birlikte çalışanların işe gitmeme davranışını sergilemelerine neden olmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93).

İşletmeye bağlılığı iyi olmayan işgören işe geç gitme davranışını daha çok sergileyebilmektedir. Bu da işe geç gitmeyle işletmeye bağlılık arasındaki negatif bağın göstergesidir. Çalışanlar işine ve işyerine bağlıysa işe geç gelme davranışını göstermezler ve mümkün olduğunca zamanında veya erken gelmeye çalışırlar.

2.5.3. İşgören Devir Hızı

İşgören devir hızı işyerindeki personellerin farklı nedenlerden dolayı işletmeden ayrılma sıklığını gösterir. Herhangi bir nedenle organizasyondan ayrılma yoğunluğunu ifade eder. Personeller idarecilerin kararı veya kendi arzularıyla işletmeden ayrılabilirler. Yeni personel almak, eğitmek zaman ve maliyet açısından çok fazla yük getirdiğinden örgütler personel giderlerini dengede tutmak için İşgören devir hızını gözlemleyerek, sabitlemeye ya da azaltmaya çalışırlar. İşe alma ve ayrılma süreci, işe alım duyuruları, eleme imtihanları, verilen ücretler benzeri faktörler ek süreçler, zaman ve maliyetler doğurmaktadır. Yeni personelin adaptasyon süreci, bilgi eksikliği, verimsizlik olasılığı, yanlışları, üretim düşüklüğü ve kazaları extra maliyetler getirmektedir (Şenatalar, 1975: 109).

İşgören devir hızının fazla olması işletmede büyük bir sorunun var olduğunu ve bu sorunun giderilmesi için İşgücü devir hızının fazlalığının sebeplerinin bulunarak tedbirlerin alınması gerekir. Personellerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık seviyesinin

azlığı İşgücü devir hızını yükselten unsurlardır. İşgücü devir hızı küçük işletmelerde, iş doyumu ve örgütsel bağlılık seviyesi fazladır (Akyay, 2007: 83).

İşletmeye bağlılık seviyesi fazla olan personeller işletmede daha çok bulunmayı, işletmenin hedeflerini benimseyerek gönülden çalışmayı ve işletmeden ayrılmayı düşünmezler.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ DOYUMU

İşletmeler açısından hızla değişen, gelişen ve rekabetin çok önemli hale geldiği iş ortamında işgören unsuru üstünlüğü ele geçirmek için ön plana çıkmıştır. İşletmelerin gayelerine, hedeflerine varabilmesi işgörenlerinin mutluluğuna ve verimliliğine bağlıdır. Dolayısıyla işgörenlerin işletmelerinde iş doyumunu sağlandığında mutluluk ve verimlilik gerçekleşecektir.

3.1. İş Doyumu Tanımı

İş doyumunu bireylerin çalıştıkları işten kazandıkları ücret ve işyerinde diğer çalışanlarla iş yaparken duyduğu hazla, ortaya konan somut verilerin getirdiği sevinç olarak ifade edilebilir. (Eren, 2004: 202). İş neticesinde somut gözlemlenen veriler iş doyumunun temelini teşkil eder. İş doyumunu işyerindeki personellerin fiziksel, ruhsal sağlıklarının göstergesidir.

İş doyumunu, işletme psikolojisi, işletme içi tutumlar ve personel idaresi alanlarında incelemesi yapılmış hassas bir kavramdır. Doyum bireyin hayatından, işyeri içi ve dışındaki ortamından, iletişiminden sevinç hissetmesi ve bunların duygusal şekilde şahsında etki oluşturmalarıdır. İş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, personelin işlerinden duydukları hoşnutluğu ifade etmektedir. İş doyumunu, iş karakteriyle işgörenin arzuları arasındaki bütünlüğü ifade eden kavramdır (Trevor, 2001: 621).

Loche'nin tanımına göre iş doyumunu, kişinin işini ya da iş deneyimini göz önüne aldığında görülen keyifli ya da iyi duygulardır (Loche,1983: 97). Sevrge ise iş doyumunu, bireyin işyerindeki görevinde belli bazı taleplerini ne ölçüde giderdiğinin göstergesidir. Dolayısıyla birey taleplerini giderdiği işyerinde iş doyumunu gerçekleştirmiş olacaktır, şeklinde açıklamıştır (Sevrge,1990:).

Kişinin direkt olarak işyerinde yaptığı görevin ve bu görevin farklı taraflarına dair hisleri gösteren bir unsurdur. İş doyumunu, işe dair fazla miktarda sunulan ve sunulmayan tecrübelerin tamamı ve eşitlenmesinden neticelenen davranışlar olarak değerlendirilebilir (Şimsek, 2003: 91). İş doyumunu, personelin görevine dair kişisel, çevresel ve genel düşüncesiyle alakalı iyi veya kötü duygularını kapsamaktadır (Odom, 2000: 157).

İşletmede gün içerisinde meydana gelen eylemler personelin iş doyumunu seviyesini belirler, iş doyumunu da işlerle alakalı anlık yapılan reaksiyonların göstergesi olabilir (Mowday vd. , 1979: 226). Çalışanın şahsı adına mühim olan işleri, işteki görevinin şahsına ne ölçüde verebileceğini anlamasının neticesidir (Luthans, 1987: 141). İş doyumunu, kişinin görevine dair hislerinin toplamıdır. Bir bireyin işine karşı sahip olduğu duyguların toplamını ifade eder. Üst seviyede iş doyumuna sahip kişiler Yüksek düzeyde iş tatminine sahip bir birey iş hakkında olumlu duygulara sahipken, iş tatmini olmayan işgören iş hakkında negatif duygulara sahiptir (Robbins, 2005: 24).

3.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun öneminin farklı nedenleri vardır. İş doyumunun artması personelin içsel doyumunu yükseltmekle beraber kurum verimliliği de yükselmektedir. Bununla birlikte kurumsal aidiyet gelişir, hayat doyumunu artar, kurumsal hedeflere uymayan tutumlar ve işe gelmeme azalır. Bu nedenle kurum amaçlarına emin, çabuk ve istikrarlı bir şekilde ulaşabilir. (Cook, 2008: 3). İş doyumunu gerçekleştiren personel daha fazla ve verimli iş görmekle birlikte kurumda daha fazla zaman bulunmaktadır. Aksi durumda iş doyumunu sağlanmayan personelin daha az verimli ve kurumda kalma zamanının daha az olduğu görülür (Sarker, 2003: 18).

Personelin maddi ve manevi sağlığının korunması, sadece personel bakımından değil görev yaptığı kurum bakımından da önemlidir. İşini seven ve sağlığı yerinde olan personeller, kurum hedeflerine ulaşmada pay sahibi olurlar. Kurum açısından baktığımızda iş doyumunun var olması personellerin örgütsel bağlılığının fazlalaşmasından stresin eksilmesine kadar birçok pozitif fayda sağlamakta ve toplamda işin kalitesini yükselmektedir (Çarıkçı, 2000: 15).

Kişisel ihtiyaç ve eksikliklerini gidermek için işletmeye giren, bu ihtiyaç ve eksikliklerini karşılanması oranında kişi kurumundan hoşnut olmaktadır ve Böylece performansı da yükselmektedir. Kişinin performansının yükselmesi, kurumunda performansının yükselmesi demektir. Bu nedenle personellerin performansını maksimum seviyeye yükseltmek için, personellerin işlerinden doyumunu sağlanmalı ve beklentileri karşılanmalıdır (Erdil vd. , 2004: 18).

İş doyumunun önemini sadece ücret ve ekonomik unsurlarla açıklamak eksikliğe neden olmaktadır. İnsan ömrünün büyük bölümünü kapsayan iş hayatının artı veya eksi yönleri doğal olarak bireysel yaşamı da etkilemektedir. İş doyumunu gerçekleştğinde

olumlu hisler, sevinçli bir aile ortamı ve toplumsal çevre oluşurken, doyum olmadığında olumsuz hisler mutsuz bir ortam ve çevre karşımıza çıkar. Kişiler toplumların temel taşı olduğundan, kişileri etkileyen artı, eksi tüm olaylar kurumları da, toplumu da iyi veya kötü etkilemektedir. Ekonomik açıdan tek taraflı oluşturulan iş doyumu yetersiz ve eksiktir. Bu nedenle kişilerin psikolojik, şahsi, toplumsal taleplerinin de işyerinde karşılanması iş doyumunu artırır ve kurumsal düzen daha çok sağlanmış olur.

. Kurum işgörenlerine şahsi istek ve beklentilerine göre iş veremediğinden iş doyumu gerçekleşmez. Kurumların ana hedefleri olan istikrar, karlılık, genişleme terimlerine iş doyumunu da katmak gerekir. İşgücü bu terimlerin yerine göre ana unsur ve temel değişkenlerinden biridir. Dolayısıyla iş doyumu gerçekleşen işgücü kurumların hedeflerine ulaşmasındaki en önemli destekçisi ve ara unsurudur diyebiliriz. Modern çağda iş hayatında diğer unsurların aksine tekrardan keşif edilemeyecek tek faktör insandır. Çağları açan kapatan, teknik ve teknolojik gelişmelere, toplumsal değişimlere öncü olan insanoğludur.

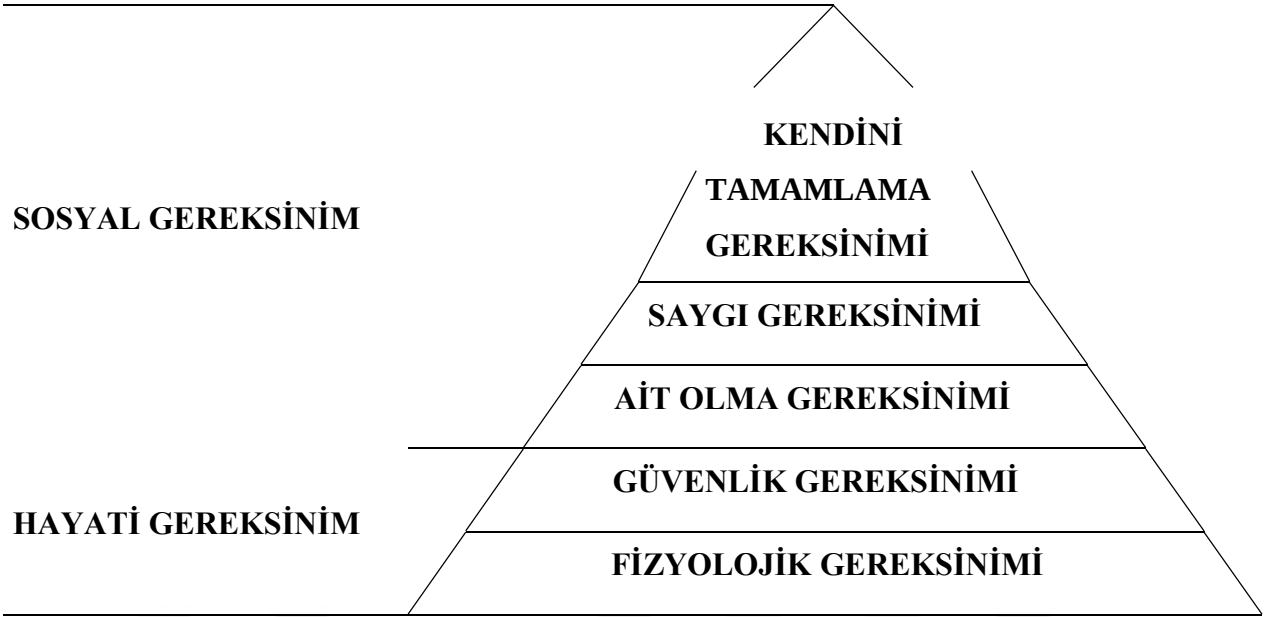
3.3. İş Doyumu Yaklaşımları

Kişiyi güç katarak kişiyi aktif hale getiren veya pasif hale getiren kişisel unsurlar içsel yaklaşımları, kişi davranışlarını aktif hale getiren veya pasif hale getiren dışsal unsurlar dışsal yaklaşımlar olarak değerlendirilir (Can, 1999: 172).

3.3.1. Maslow'un Gereksinimler Sıralaması

Abraham Maslow'un gereksinimler sıralaması yaklaşımı; kişinin gereksinimlerinin bir nedeni vardır. Doyumu sağlanan gereksinim hedef faktörlerden biri olmaktan çıkar, yerine doyumu sağlanmamış farklı bir gereksinim geçer (Şimşek, 2008: 186).

Maslow'un gereksinimler sıralaması yaklaşımı; deneysel izlenimlerden faydalanarak oluşturduğu beş aşamadan meydana gelir. Bu gereksinimler şunlardır (Hatiboğlu, 1999: 152):



Şekil 3.1. Maslow'un Gereksinimler Sıralaması

Kaynak: Koçel, 1998:439.

Fizyolojik gereksinimler, kişinin hayatını idame ettirmesi için lazım olan ana ihtiyaçlardır. Mesela; su, oksijen, yeme, içme, yatma gibi hayatın merkezindeki bu ihtiyaçların giderilmesi neticesinde akabinde gelen ihtiyaçların giderilmesi yeni amaçtır. (Çelik, 2012: 12).

Güvenlik gereksinimi, Fizyolojik gereksinimini gideren kişi peşinden korunma, emniyet gereksinimi duyuyor. Bu emniyet gereksinimi maddi, toplumsal ve farklı ihtiyaçları kapsar. Kişinin çalıştığı yerin mekânsal özellikleri, işgörenin ihtiyacı olan gereksinimler, maaşı, tazminatı, sosyal güvenlik hakları veriliyorsa kişinin emniyet ihtiyacı giderilmiş demektir.

Sosyal gereksinimler, Fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin belirli oranda giderilmesiyle, bireyin emniyette olma duygusu ve doyumunu sağlar. Birey bu safhada halktan ayrılmanın, bireyselliğin, toplumda kabul görmeme, iletişimsizliğin sıkıntılarını çok daha net, kuvvetli şekilde anlar. Sürekli yaşanan mekânların farklılaşması, toplumsal katmanların yok olması ve iletişiminin kopması, nesiller arası kopukluk, sanayileşme, kırsal ve kentteki insani iletişimin gittikçe azalması, çıkarıcılığın ön plana çıkması sosyal gereksinimlerin önemini daha da hissettirmektedir.

Bireyin odaklanma seviyesi gereksinim seviyesini de belirler. Bireyin aidiyet ve sevgi gereksinimi düşük seviyedeysse, gelir seviyesinin artması odaklanmasını yeterince

artırmaz. Bu birey asıl gereksinimi olan toplumda yer etme ve algılanma, etkileşim halinde olma, arkadaşlıklar oluşturmaktır.

Saygı gereksinimi, bireyin yaşamını sürdürme konusunda önemli ilk üç gereksinim giderilmesinin akabinde birey Saygı gereksinimi duymaya başlar ve ihtiyacını ister. Bireyin toplumsal bilinirliği, kişisel kriterleri, kuvvetli olma arzusu, başarıma isteği, makam elde etme, kendisini ve işini sevdirmesi saygı ihtiyacındandır.

Kendini tamamlama gereksinimi, diğer gereksinimlerin doğal bir neticesidir ve diğer gereksinim gruplarını da kapsar. Gereksinimlere şartlar gereği tekrar ihtiyaçların sınırsızlığı bağlamında ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu gereksinim tatmin edildikçe bitmez, tersine ileriye gitme ve gelişme isteğini daha çok tetikler. Bireysel ve çevresel faktörlerin fazlaca etkisinde olan gereksinim, bireysel hayallerinde iç içe geçmesiyle bireyler arası çok ciddi farkların olduğu kişisel bazda bir gereksinimdir. Bireyin saklı potansiyelini, becerilerini fark edip çevresel ve içsel engelleri de aşarak hayallerini gerçekleştirmesi ve insanlığa faydalı olmasıdır.

3.3.2. Herzberg'in Çift Unsur Yaklaşımı

Kişileri odaklanmaya sevk eden unsurları bulmak kapsamlı, geniş zamanlı incelemelerin temel sorularından biri olmuştur. Bu anlamda kişileri iş yapmaya iten unsurları bulmak ve odaklanmayı kalıcı kılmak için idarecilere rehber olacak farklı yaklaşımlar oluşturulmuştur. Herzberg'in çift unsur yaklaşımı Maslow'un gereksinimler sıralaması yaklaşımından sonraki en iyi yaklaşım olduğu düşünülür. Herzberg ve araştırmacıları işletmelerde incelemelerde bulunarak doyuma ve doyumsuzluğa sebep olan unsurları bulmaya çalışmışlardır. İlk etapta çalışanların iş hayatlarında iyi ve kötü hislere sahip olmalarına neden olan işleri söylemelerini isteyerek, tatmine ve tatminsizliğe ne gibi unsurların sebep olduğunu bulmaya çalışmışlardır. İnceleme neticesinde elde edilen veriler iç ve dış unsurlar olarak iki sınıflamaya ayrıldı. İç unsurlar motivasyon, dış unsurlar hijyen olarak adlandırıldı (Türk, 2007: 85).

İÇ UNSURLAR:	DIŞ UNSURLAR
Maaş	Çalışmanın önemli olması
Konum	Çalışmanın zevk vermesi
Emniyet	Kazanımların unutulmaması
İşyeri durumları	Kazanım hissi
İlave imkânlar	Fazlalaşan sorumluluk seviyesi
Yönetimsel pratikler	Gelişme ve ilerleme olanakları
Personeller arası ilişkiler	Çalışmanın kendisi

Kaynak: Gordon,1999: 93.

İş doyumu oluşturan iç unsurlar, doyumsuzluğa sebepse dış unsurlardır ve net bir şekilde ayrılmışlardır. İyi olmayan işyeri halleri doyumsuzluğa neden olur; fakat iyi işyeri hallerinin fazla doyum oluşturmaya dair kesin bir durum yoktur. Dış unsurlar, işteki maddi ve manevi koşullardan etkilenmektedirler. İç unsurlar ve dış unsurlar birbirinin tamamlayıcısıdır. İç unsurlar ve dış unsurlar kıyaslandığında, iç etmenlerin daha az masraflı oldukları ve geniş zamanlı doyum sağladıkları, diğer yönden dış unsurların fazla masraflı ve dar zamanlı etkileri olduğu görünür (Çetin vd., 1998) Dış unsurlarla birlikte işgörenin başarma azmi, saygı elde etmesi, işini benimsemesi, yükselme imkânları verilmesi ve teknik açıdan ilerlemesi gibi iç unsurlarında işyerinde olması gerekir.

3.3.3. David Mc. Clelland- Başarma İhtiyacı Yaklaşımı

Mc. Clelland'in 1961'de öne sürdüğü yaklaşımda, bireyin gereksinimlerini psikolojik, maddi ve toplumsal bakımdan da değerlendirmiş, bireylerin işlerinde mutlu olma ve kusursuz olma isteğinin temelini başarılı olma gereksiniminin oluşturduğunu düşünerek, insan gereksinimlerini üç başlıkta toplamıştır. Bunlar başarılı olma, birlikte (bağlı) olma ve güç kazama gereksinimini olarak ifade etmiştir.

Başarılı olma gereksinimini; soy, karakter, çevresel faktörler, inanç, eğitim şekli gibi unsurlar etkiler. Kişilerin yetiştiği ortamda katı hiyerarşik anlayış hakimse başarı düzeyi düşük olmakta, tersi durumda özgür düşüncenin yerleştiği ortamda esnek ve yüksek hareket kabiliyetiyle odaklanma ve başarı düzeyi yükselecektir. Başarma arzusu fazla olan kişiler, zor, emek isteyen ve uğraş gerektiren, anlamlı hedefler koyarak, bu hedeflere ulaşmak için lazım olan beceri ve bilgiye ulaşacaklardır. Başarma arzusu fazla olan kişilerin özellikleri şunlardır (Şahin, 2012: 150):

- Bireysel sorumluluk alma seviyeleri yüksektir
- Sonuca endeksli hızlı hareket ederler
- Hedef odaklı çalışırlar,

- Reel, ulaşılabilir hedefler belirleyerek kontrollü şekilde risk alırlar,
- Sorumluluk katsayıları yüksektir,
- Yüksek tempo ve arzuyla zor işlere atılırlar.

Bağlı olma gereksinimini: bireyin hayatını tek başına sürdüremeyeceği ve toplumla var olma özelliğinden yola çıkarak; diğer birey ve gruplarla etkileşimde olacağı belirtilmektedir. Her kişinin belirli bireylere bağlanma ve bunlara farklı seviyelerde oluşturmuş olduğu iletişimle birlikte arkadaşlık ve dostluk ortamı oluşur. Fakat bu sosyal özellik ve gereksinim insan faktöründen ötürü bireyden bireye farklılıklar göstermektedir (Eren, 2004: 522).

Güç kazama gereksinimi: kişilerin çevrelerine karşı hâkim olma arzusundan doğar. Bu sebeple bireyler ve gruplar toplumsal ilişkilerinde güçlerini yükseltecek ve etkilerini hissettirecek her şeyi kullanırlar. Üstünlük sağlamak ve diğer bireyleri kontrol etmek için gösterilen bütün gayretler doğal olarak bireyler arası kavga ve huzursuzluğu beraberinde getirir. Bu durum bireyin güç kazanma isteğinin kontrolünü çok önemli hale getirmektedir. Güç kazama gereksinimin derecesi, şekli bireyden bireye değişik biçimde görülmektedir.

Güç kazama gereksinimi ile bireyin başarıma hissi ne kadar kuvvetli ise, gereksinimi olan güveni ve saygıyı elde eden, topluma aidiyet hisseden, gelişimini sağlayarak toplumsal değişim ve başarıya katkı sağlar.

3.3.4. Alderfer'in ERG Yaklaşımı

Alderfer Maslow'un Gereksinimler Sıralaması Yaklaşımı'nı sadeleştirerek ortaya koyduğu teoriye göre, bireyin gereksinimlerinin sıralı olmasından ziyade daha çok birbirilerini bütünleştirici konumundadır. Bir gereksinim giderilmesi için bireyin odaklanması sağlamak için kesinlikle önceki alt gruptaki gereksinimin doyumunun sağlanması fikrini kabul etmez. Bir gereksinimin bireyi etkilemesi ve hamle yapmasını sağlaması için bu gereksinimden mahrum olması düşüncesini benimsemez. Hayati gereksinimler karşılandığında etkisi ve önemi kalmaz, birey bir üst seviye gereksinimini gidermeye odaklanır, ilerleme gereksinimi gibi daha üst seviye gereksinimler giderildikçe şiddetleri ve önemi artmakla birlikte ileriki zamanlarda giderilme isteği daha kuvvetli olur. (Varol, 2010: 40).

Mevcut olma, aitlik ve ilerleme kavramlarının İngilizce karşılığı olan terimlerin ilk harflerini alarak 'existence, relatedness and growth' ERG (Mevcut olma, aitlik ve ilerleme) tanımlaması oluşturulmuştur.

ERG Yaklaşımı üç gereksinim üzerinde durur:

- Mevcut olma gereksinimi: öncelikli ilk aşamadır. Fiziki anlamda canlı kalma ve soyunu sürdürmek amacıyla, her çeşit kötülükten, zarardan ve tehlikeden uzaklaşıp güvende kalmaktır. Bu aşamada kişinin fiziki gereksinimleri yer alır. İşgören için bu gereksinimler iş emniyeti, maaş, işyeri koşulları gibi konular, şahsi olarak da ana gereksinimler yeme, içme, korunma, güven konularıdır.

- Aitlik gereksinimi: bu aşama güven hissi, aitlik hissi ve saygı görülme hissini içerir. Güven hissi kişiler arasındaki karşılıklı güven aittir. Ait olma hissine tek olmaktan uzaklaşma, bir gruba girme gereksinimi dâhildir. Sonuçta kişiler başkalarının kendilerine saygı göstermesini ister ve bununla birlikte başkalarından saygı görme gereksinimi ortaya çıkar (Yang vd. ,2011: 7887).

- İlerleme gereksinimi: kişinin bireysel ilerlemesi ile alakalıdır. Bu aşama kişinin çalıştığı işyerinde yenilikçi olma ve kendini ilerletmesi için gösterdiği gayretleri kapsar. Bu aşama, Maslow'un saygı görme aşaması ile benzer seviyededir.

ERG Yaklaşımı birden çok gereksinimin benzer zamanda odaklayıcı olacağını tasarlamıştır. Aynı anda güdüleyici olabileceğini varsaymıştır. Bu yaklaşım durdurulma-ilerleme-gerileme koşullarını kapsar. Kişi, bir üst seviyedeki gereksinimine doğru gider. Eğer kişi bir üst seviyedeki gereksinimini gidermek için gösterdiği her hamlede başarısız olursa, doyumu sağlanmış olan alt- seviyedeki gereksinim tekrar etkin olacaktır.

Bireyler yaşamlarını kesinlikle alt aşamadan üst aşamaya doğru sürdürecekler diye bir kural veya düzen yoktur, bazen aşamaların sırası farklılaşabilir.

3.3.5. Z Yaklaşımı

Z Yaklaşımı Ouchi aracılığıyla ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımda Japon ve Amerikan idare biçimleri kıyaslanmış ve farklı bir idare biçimi ortaya çıkmıştır. Z yaklaşımında ana fikir, idareciler ve işgörenler arasında paylaşımın esas alındığı, işgörenlerinde kendileriyle alakalı konularda söz sahibi olduğu ve kendilerini ilgilendirecek kararlara katıldığı süreci kapsar. Bu yaklaşımda pozitif durumları oluşturarak etkili ve verimli çalışmayı temel alır (Beycioğlu, 2007: 65-66.).

Z yapılarının özelliklerini aşağıdaki şekilde ifade edilir (Aydoğan, 2004: 3):

- Sürekli işe alımlar,
- Sürekli terfi imkânları,
- Birlikte karar alma,
- Kurum değerlerine sadakat,
- Kurumla özdeşleşmek.

Z tipi kurumlarda, işgörenler yaşamları süresince kurumda çalışacaklarını tasarlarlar ve duygusal bağlılıkla kurumlarına bağlıdırlar. Bu nedenle, işgörenler daha iyi şartlar sunan farklı kurumlarda çalışmak istemezler, aynı zamanda çalıştıkları kurumlarda işgörenlerini işlerinden uzaklaştırmaya çalışmazlar. Z tipi kurumlarda işgörenler, bir alanda uzmanlaşmak yerine, örgüt içinde farklı alanlarda hizmet ederek daha geniş bir uzmanlık alanı oluşturmaya isterler.

Z kurumlar, Japon kurumları ile benzerlikleri vardır. Bu benzerlik, kurum içinde idareciler ile diğer işgörenler, arasındaki artı ve samimi iletişimi ifade eder. Z kurumlarda, işgörenler arasında sıcak, dostane ilişkiler vardır. Bu sıcak ilişki, idareciler dahil tüm personeller arasında vardır(Ouchi, İstanbul, 1989: 5). Z yaklaşımı benimseyen işgörenler, bunların da kurumda söz sahibi olmasını isteyen yaklaşımdır. Birbirine itimat ve sorumluluk bu yaklaşımın ana ilkelerinden bir tanesidir.

3.3.6. Mc Gregor'un X ve Y Yaklaşımı

Mc Gregor "The Human Side of Enterprise" eserinde 1960 senesinde kişilerin iş yerlerindeki tutumlarını araştırmış ve neticede X ve Y yaklaşımını geliştirmiştir (Carson:450). X ve Y yaklaşımı Mc Gregor aracılığıyla Maslow'un gereksinimler sıralaması yaklaşımına bakılarak oluşturulmuştur. Mc Gregor, idareyle alakalı farklı iki zıt fikirden meydana gelen yaklaşımları ileri sürmüştür. Bu yaklaşıma bakarak, X yaklaşımı idareye öncelik verirken, Y yaklaşımı birey ilişkilerinin daha ön planda geldiğini belirtiyor. X yaklaşımına bakıldığında, işgörenleri genelde çalışmayan, kendisini sadece düşünen, çalışma arzusu olmayan, ilerlemeyi istemeyen ve emir almadan iş yapmadıklarını kabul ederler. Bu yaklaşım, idarede tamamen kontrollü olmayı ön planda tutuyor. İşgörenlerin odaklanması için şiddet ve acının gerekliliğini savunur. Y yaklaşımı da, kişilerin çevrelerinin kendilerine biçtiği durağan kalma görüntüsünden daha hareketli olduklarını savunur. İşgörenler ilerlemeyi ve görev almayı arzularlar. İşgörenleri idare etmenin en güzel yöntemi, onları sorumluluk bilinciyle birlikte fazla

müdahale etmeden yönetmektir. (Hatiboğlu, 1976: 141) X yaklaşımında, işgörenlerin temel özellikleri: Bu işgörenler iş yapmayı sevmez, çalışmak istemezler, ilerlemeyi düşünmezler, tembeldirler, farklılıklardan hazzetmezler, sorun çözmede yetersizdirler. Y yaklaşımında, işgörenlerin temel özellikleri: görev alma iteği yüksektir, gayretlidirler, akıllıdır, değişimi severler, ufukları geniştir vb..

3.3.7. Vroom'un Beklenti Yaklaşımı

Toplumdaki bireylerin kendilerine özgü istekleri, gereksinimleri, talepleri ve hedefleri vardır. Bireyler tasarladığı, istediği kazanımı elde etmek için gerekli davranışları sergiler. Bu yaklaşım bireyin kazanımlarını sağlamak için göstereceği gayretini, inancını, odaklanmasını ve gereksiniminin derecesini esas alır. Bireylerin farklı kazançlar arasından arzularına göre hareket ettiklerini ve her kazanca karşı benzer hassasiyeti göstermediklerini savunur (Eren, 2004: 592).

Bu yaklaşımın üç ana terimi vardır:

1. Valens: Bir bireyin gayreti neticesinde elde edeceği kazanımı isteme şiddetidir.
2. Bekleyiş: Bireyin belirli bir tutumunun neticesini önceden tasarlamasıdır. Bekleyiş bir olasılık ifadesi olup (0) ile (+1) arasında değerler almaktadır. Bireyin valensi ve bekleyişi yüksekse odaklanması yüksek olacaktır.
3. Araçsallık: Bireyin ikinci aşamadaki hedefe ulaşma noktasında bekleyiş aşamasını gösterir. Birinci aşamadaki hedefler ikinci aşamadaki hedeflerin aracıdır (Can vd., 2006:108).

Yaklaşımın uygulanmasında idarecilerin şu noktalara dikkat etmesi gerekir (Erdem, 1998: 55) :

- İşgören açısından ne çeşit ve derecede kazancın önemli olduğu tespit edilmeli,
- İşgörenlerin başarısı için kurumsal engeller azaltılmalı,
- İşgörenlerin inançları geliştirilmeli ve artırılmalı,
- İşgörenlerin çabaları ve kazanımları arasındaki bağ güçlendirilmeli,
- Kurum içi tutumların ve çalışma şeklinin belirlenmesi gerekir.

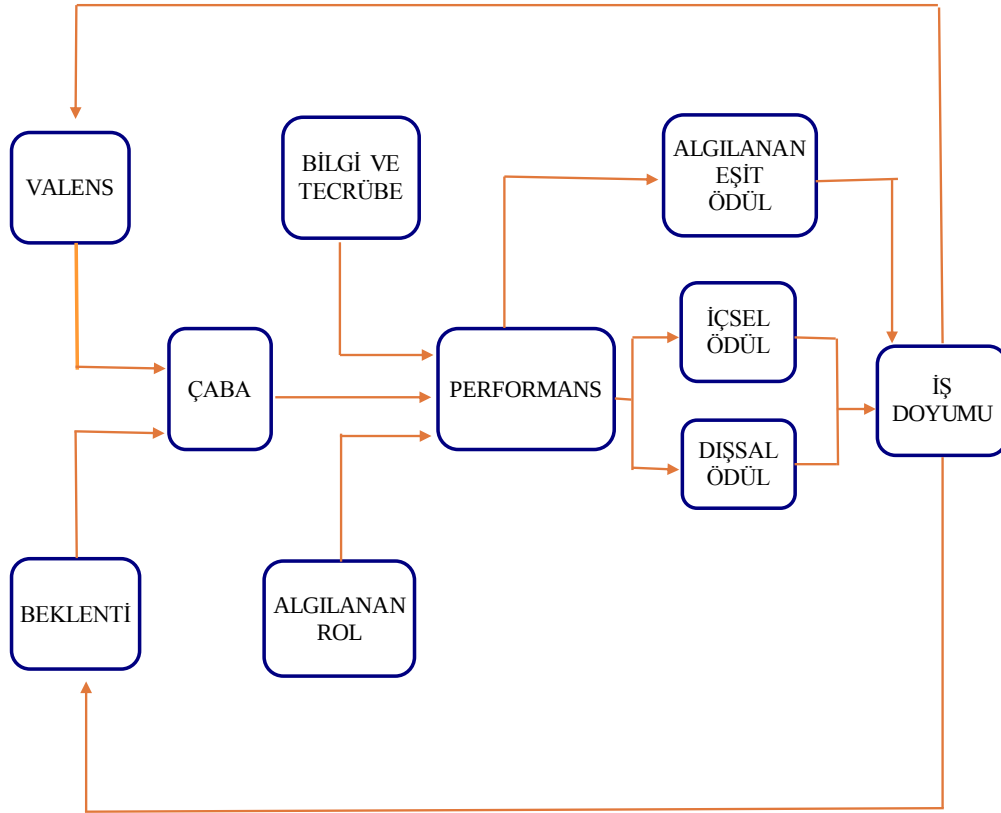
3.3.8. Lawler ve Porter Yaklaşımı

Wroom'un beklenti yaklaşımına paralel olmakla birlikte Lawler ve Porter tarafından daha da geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Beklenti yaklaşımındaki üç ana terime ek olarak başarı için bireyin becerisini de katmıştır. Yaklaşım, çalışanların odaklanması,

başarısı ve doyumları arasındaki bağı tekrardan tanımlanmasını sağlamıştır. Çalışanların istedikleri kazanımların çeşitlerini ve ne tür gayret gösterilmesi gerektiğini belirterek, çalışanların hedeflerine ulaşmak için gerekli donanım ve beceri seviyesine yükseltilmesini, kazançların makul ve adil bir şekilde dağıtılmasını savunmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004:164).

Yaklaşımı uygulamak isteyen idarecilerin dikkat etmesi gereken konular: (Güney, 201: 328) :

- İşgörenlerin, görevlerine göre eğitim verilmeli,
- Görev tanımları uygun şekilde yapılarak sorunlar azaltılmalı,
- Her işgörenin şahsi ve çevresel kazanç arzusunun farklılığı unutmamalı,
- Kazançlar işgörenlerin kurum içi hiyerarşik durumu gözetilerek dağıtılmalıdır.



Şekil 3.2. Lawler-Porter'in Yaklaşımı (Koçel, 2010: 634)

3.4. İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar

İş doyumunun, işgörenlere gerekli kurumsal imkânların verilmesi ile sağlanacağı düşünülür. Ancak işgörenlerin karakterinin ve bireysel özelliklerinin farklı olması nedeniyle tam anlamıyla iş doyumunu gerçekleştiremeyebilir. İş doyumunu ile bireysel özellikler arasında sıkı bir ilişki vardır. Bireyin eğitimi, iş tecrübesi, toplumsal ortamı gibi unsurlar işyeri ortamı ve işin durumuyla alakalı analizleri ve davranışların oluşumunu etkilemektedir. Bu anlamda iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkileyen unsurlar kişisel ve örgütsel olarak belirtilebilir (Lam 1995: 73).

3.4.1. Bireysel Unsurlar

İş doyumunun sağlanmasında çok yüksek oranda pay sahibi olan bireysel unsurlar, bireyin dünyaya geldiği andan itibaren var olan özellikleriyle beraber hayatta elde ettiği tecrübelerle alakalıdır. Bireyin yaşamındaki konumunu anlamasında ve değerlendirmesinde bireyin yaşı, medeni durumu, eğitimi gibi unsurlar birebir etkili olmaktadır (Ataklı, 2004: 57)

3.4.1.1. Yaş

Bireyler hayatın her aşamasında farklı hisler ve tutumlar sergilerler. Küçük yaşlarda çok aktif ve sorumsuz, genç yaşlarda kendini tanıma ve hayal kurma, orta yaşlarında artan sorumluluklar, işe atılma, ileriki yaşlarda edinilen tecrübelerle olgun davranışlarda bulunurlar. İş hayatı genç yaşlarda başlayarak yaşlılık döneminde biter. Kurumlarda genelde her yaş grubundan insanlar çalışır. Kıdemli ve genç işgörenlerin bakış açıları ve işlerinden beklentileri çok farklıdır ve bu farklılıklar iş doyumunu etkiler.

Kurumlarda, genç işgörenler standart dışı ve aktif şekilde hareket ederler. Genç işgörenler beklentileri karşılanmayınca, hayallerine ulaşamayınca doyumsuzluk yaşarlar. İş hayatında uzun zaman bulunmadıklarından kurum değiştirmeyi, iş farklılaştırmayı ve değişikliğini hemen ön plana alırlar. Genç işgörenlerin kıdemli işgörenlerin yanında bulundukları esnada tecrübe yetersizliklerinden dolayı iş doyumları da etkilenir (Davis, 1982: 100).

Yaşla iş doyumunu arasında doğru orantı vardır. İşgörenlerin yaşlarının ve tecrübelerinin artmasıyla iş doyumlarının arttığı görülmektedir. Orta yaşlı işgörenler işlerinde belirli süre çalıştıklarından deneyim kazanarak profesyonelleşmişlerdir. Çalıştıkları kurumlarda yer edinerek, sorumluluklar almışlardır. Mecbur kalmadıkları

sürece kurumlarını bırakmazlar. Kurumlarda iş düzeni, iş ortamı açısından daha çok bu işgörenleri çalıştırmayı ve kurumda kalmaları için gereken gayreti gösterirler. Karşılıklı memnuniyet bağlamında iş doyumunun çok yüksek oranda gerçekleştiği işgörenler grubudur (Spector, 1997: 26).

Yaş büyüdükçe işgörenlerin tutumları ve hedefleri emeklilik odaklı olmaktadır. Yaşlı işgörenler ilerleyen teknolojiyle birlikte artan iş temposunun gerisinde kaldıklarından iş doyumsuzluğu ve stres yaşamaktadırlar. Ancak maddi gereksinimler ya da emeklilik süresinin dolmamasında ötürü çalışmaktadırlar. Yaşları itibarıyla aktivasyonları düşük olan bu işgörenler yönetimle diğer işgörenler arasında iletişimi, diyalogu sağlarlar. Deneyim ve bilgilerinden ötürü iş dengesini sağlarlar ve kurum içi eğitimci durumundadırlar. İşgörenlerin görevleri tanımlı, kolaysa işe devam ve iş doyumunu gerçekleştirir. İş yoğunluğu arttığında hatalar artar, doyumsuzluk olur ve emekli olmak isterler.

3.4.1.2. Cinsiyet

İş ortamında cinsiyete göre çalışılan alanlar değişmektedir. İş görev tanımlarında işgörenlerin fiziksel durumu baz alınarak yapılan düzenlemelerde, işgörenlerin iş doyumunda da yüksek çıkacaktır. İşgörenlerin cinsiyetine uygun işte ve ortamda çalıştıklarında iş doyumunu gerçekleştirmektedir. Erkekler fiziksel olarak bayanlara göre güçlüdürler. Bayanlar doğası gereği hassas, ince karaktere sahipken erkekler çevresel unsurlar, yetişme tarzından kaynaklı olarak güç odaklı karaktere sahiptirler. Bu da bayan ve erkeklerin işlerinde, yaşamdan arzuladıkları şeylerde ve iş doyumlarında farklılaşmaya neden olmaktadır. Bayanlar işlerine yaşama daha çok katılım için bir adım olarak bakarken, erkekler işlerine maddi kazanç elde etmenin aracı olarak bakmaktadırlar (Gür, 2006:90).

Bayanların annelikten kaynaklı statüleri de iş doyumlarını etkilemektedir. Bayanlar iş hayatında çalışırken ailelerine maddi anlamda katkı sağlarken, aynı zamanda diğer ailevi görevlerini de yaptıklarından fazla ezilmektedirler. Bayan işgörenlerin işleri yoğun ve zorsa, işleri aile hayatlarını da olumsuz etkileyerek iş doyumlarını da düşürmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyumlarını artırmak için sosyal hayatlarını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. İşyeri koşulları ve ortamı kadın ve erkeklerle göre tasarlanırsa işgörenlerin iş doyumları sağlanmakla birlikte işteki mutlulukta sağlanmış olacaktır (Keser, 2006: 83-84).

3.4.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim hayatın her aşamasında varlığını sürdüren önemli bir kavramdır. Toplumların mevcut durumunu yansıtır. Eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin varlığı toplumların gelişmişlik seviyesini göstermektedir. Eğitimle birlikte gelen tecrübe, profesyonellik, makam, bilgi birikimi gibi unsurlar işgörenlerin iş ve toplumsal yaşamını dönüştürmektedir. Eğitim seviyesi yükselen işgörenlerin özgüvenleri, istekleri ve deneyimleri arttığından iş doyumları da artmaktadır.

Eğitim seviyesi yükselen işgörenler maddi açıdan ücret artışı talep ederler. Kurumlar eğitim seviyesi yüksek işgörelere ücret artışı sağladığında iş doyumları sağlanmakta, tersi ücret artışı olmadığında iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir. İşgörenlerin eğitim seviyelerini daha çok ücret ve statü hedeflerini gerçekleştirmek için yükseltirler. Hedefleri olmayan işgörenler eğitimlerini farklılaştırmak için çaba sarf etmezler. Eğitim seviyesi yüksek işgörenler kurumlarında etkili pozisyonlara gelmek isterler. Bu da işgörenlerin kurumlarındaki hedeflerinin değişmesi, ücretlerinin artması, üst göreve yükselme taleplerini de beraberinde getirmektedir. Bu talepleri karşılanmadığında işgörenlerin iş doyumları azalmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004:34).

3.4.1.4. Medeni Hali

Evli bireylerin hayatlarındaki düzen ve gelişen sorumluluk bilinciyle mutluluğun geleceği düşünülür. Mutlu olan işgörenlerinde iş yaşamında rahatı, huzuru ve iş doyumunu artar. Evinde, aile ilişkilerinde sorunlar olan işgörenlerin işyerinde de sorunlar yaşaması kaçınılmazdır. İşgörenlerin iş yaşamı ile sosyal yaşamı bütünlük arz ettiğinden iş doyumsuzluğu gerçekleşir. Evlilik, bireylerin maddi manevi gereksinimlerinin karşılandığı toplumsal bir müessesedir. Bu müessesenin oluşmaması veya yıkılması insanları üzer ve huzursuz eder. Bu da evdeki, işyerindeki sorunları ve doyumsuzluğu artırır. Evli işgörenler bekâr işgörelere göre işe düzenli gelip pek devamsızlık yapmazlar, iş bırakmayı düşünmezler ve iş doyumları daha yüksektir (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

3.4.2. Kurumsal Unsurlar

Kurumların kendilerine özgü düzenleri, işleyişleri, kaideleri ve yönetim tarzı vardır. İşgörenlerin iş koşullarına, işyeri ortamına ve kurumun yapısına uyum sağlayabildikleri ölçüde iş doyumu gerçekleşmektedir. İşgörenlerin kurumlarında etkin ve faydalı olabilmeleri için kurumsal unsurların analizinin iyi yapılması, hızlı şekilde güncellenmesi ve uygulanması gerekmektedir. (Telman ve Ünsal, 2004: 39).

3.4.2.1. Ücret

Bireyler, maddi kazanç sağlayarak, hayatlarını idame ettirmek ve gereksinimlerini karşılamak için iş yaşamına atılırlar. Bireylerin iş seçiminde ücret en başta gelen unsurdur. İşgörenlerin etkili ve verimli şekilde çalışabilmeleri için iş doyumlarının sağlanması gerekmektedir. Ücret, işgörenlerin iş doyumlarının en önemli unsurudur. İşgörenlerin çalışmalarının karşılığı olarak ifade edilmektedir. Adil ücret politikasının uygulandığı iş ortamlarında işgörenlerin gayretinin ve mutluluğunun arttığı görülmektedir. Ekonomik açıdan gelir düzeyi yüksek olan toplumlarda ücret iş doyumunu etkilemezken, gelir düzeyi düşük olan toplumlarda ücret iş doyumunun ana unsuru olmaktadır. Çalışmasının karşılığını alamayan işgörenin performansı düşer, ek iş yapmayı ve iş değiştirmeyi düşünür (Türk, 2007: 76).

İşgörelere ücretle beraber ödenen yan ödemeler işgörelerin odaklanmasını sağlayarak, iş doyumlarını da yükseltmektedir. İşgörelerin ücretleri işin niteliğine, zorluk dercesine, kişinin becerisine ve halkın ekonomik durumuna göre belirlenmektedir. Ücret adaletinin sağlandığı kurumlarda işgörel işlerine bağlanarak ve kurumlarında terfi almak için çaba göstermektedirler. Bu anlamda ücret adaleti işgörelerin iş doyumunu da artırmaktadır (Gordon, 1999).

3.4.2.2. Terfi İmkânı

İşgörel işyerlerinde ilerlemek, söz sahibi olmak, işletmeyle bütünleşmek ve yüksek statüde olmak isterler. İşgörel becerilerini, bilgilerini, emeğini kullanarak performanslarını da artırarak görevlerinde yükselmeye çalışırlar. Terfi imkânıyla gelecek planlaması yapan işgörel kariyer ve eğitim olanaklarını kullanır. Kurumlarda idareci olma, yetki genişliği sağlamak için işgörel kurumsal bağlarını güçlendirerek, verimli ve etkili olmaya çalışırlar. Kurumsal analiz çerçevesinde kuruma faydalı olacak personel

tespiti yapılarak, idareci pozisyona gelebilecek personele gereken koşullar hazırlanarak iş doyumunu sağlanır (Erdoğan, 1996: 238).

Kurumlarda terfi imkânlarının belirli kurallar ve adaleti merkez alarak oluşturulması iş doyumunu yükseltir. Terfilerde işgörenlerin yeteri kadar tecrübe kazanmadan, başarılı olamadan, gerekli donanım ve bilgiye sahip olmadan terfi gerçekleştiğinde ciddi sorunlarla, mutsuzluklarla karşılaşmakla birlikte iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. Terfi imkânı olan işgören yeni ve farklı arayışlar içine girerek yüksek performans göstererek daha verimli olacak ve kurumuna daha fazla katkı sağlayacaktır. Kurumda terfi fırsatı bulamayan işgörenlerde kırgınlık, mutsuzluk, iş değiştirme fikri oluşarak iş doyumsuzluğu gerçekleşmektedir (Eren, 2004: 515).

3.4.2.3. İdare Biçimi

Kurum idarecilerinin en başta gelen görevi işgörenlerin iş doyumunu, huzurunun sağlanması için gereken koşulları ve yöntemleri oluşturmaktır. İdareciler iş doyumunun oluşmasında önemli unsurlardan birisidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

İdarecilerin yönetim şekli işgörenlerin odaklanmasını ve iş doyumunu iki şekilde etkilemektedir. İlki işgörenin merkeze alındığı anlayışla idarecilerin çalışanların iletişimini sağlaması, desteklemesi, koşulları oluşturmaları iş doyumunu artırmaktadır. İkinci şekilde, işgörenlerin karar alma sürecinde yer alması iş doyumunu artırmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983: 196).

3.4.2.4. İşyeri Koşulları

Bireyler işyerinde huzurlu ve rahat olurlarsa ortamla ilişkilerinden, yaşamdan ve işlerinden aldıkları doyumda yüksek olacaktır. Kurumların iş akışı, işgörenler açısından güncel koşullar göz önüne alınarak ve işgörenlerin talepleri dikkate alınarak oluşturulduğunda iş doyumlarının arttığı görülmektedir. İşgörenler iş emniyetinin ön planda olduğu, iş risklerinin minimize edildiği işyerlerinde çalışmak istemektedirler.

Kurumlar kontrol mekanizmasını etkin bir şekilde kurup kullanmalıdırlar. Bu kontrol sayesinde işgörenlerin işlerindeki zorlukların, sorunların tespiti sağlanır. Tespit edilen aksaklıklar giderilerek, alternatif çözümlerin yönetim ve işgören önerileri de dikkate alınarak geliştirilmesiyle işgörenler işyerinde daha rahat çalışacaklardır. Kurumlar, işgörenlerin işlerini yaparken iş ortamlarını keyifli hale getirmelidir (Robbins, 2005).

Kurumların hizmet verdikleri yerler ve iş koşulları çerçevesinde işgörenler bazı tehlikelere maruz kalmaktadır. İşin riskli olması, iş ortamının fazla sıcak ya da soğuk oluşu, kullanılan aletler, makinaların ve sistemin kullanımının aşırı dikkat gerektirmesi işgörende yorgunluk. Stres ve dikkatsizliğe neden olur. Bu şekildeki sorunların giderilip giderilmemesi işgörenlerin iş doyumlarını etkiler (Feldman, 1983: 198).

3.4.2.5. İşin Karakteri

İşgörenler sevdikleri işleri yaptığında daha aktif ve faydalı olurken, sevmedikleri işlerde işgörenlerin gönülsüz, zamanı geçirmek için ve özenmeden çalıştıkları görülmektedir. İşinden zevk alarak çalışan işgörenlerin psikolojik açıdan mutlu olmaları iş ortamı ve diğer işgörenleride olumlu etkilemektedir. İşin karakteri işgörenleri memnun etmeli ve iş doyumlarını sağlamalıdır. Ters durumda gelişen iş doyumsuzluğu birlikte işgörenler iş değişikliği yapmaya çalışırlar.

İşgörenler, iş sağlığı ve güvenliğine önem verildiği, risklerin azaltıldığı güvenli ortamlarda çalışmayı öncelikli olarak, alacakları ücreti ikinci planda düşünmelidir, Uzmanlığın önemli olduğu işlerde işin karakteri daha anlam kazanmaktadır. Uzmanlık ve deneyimin ön planda işlerde özverili şekilde çalışan uzmanların iş doyumlarının sağlanması daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Zor mesleklerde çalışanların doyumunun sağlanmasıyla, odaklanmaları da gerçekleştirilerek iş ortamlarından doyumları sağlanmalıdır (Yöney,2007:181).

3.4.2.6. Kontrol

Kurumsal işleyişin sağlanması, var olan veya olabilecek sorunların tespit edilmesi, işlerin zamanında ve kurallara uygun şekilde yapılması, otoritenin sağlanması için kontrol gerekmektedir. İş yaşamında çalışanlarında fikirlerini açıkça belirttiği ve aktif şekilde yer aldığı kontrol mekanizması oluşturulmuştur. İş akışının düzeni, iş performansının artırılması ve verimliliğin sağlanmasında çalışanların kontrol edilmesi çok önemlidir. Kontrolün dengeli ve belirli aralıklarla gerçekleştirilmesi çalışanların iş doyumlarını da etkilemektedir. Kontroller yapılırken işlerin aksamaması, çalışanların rahatsız edilmemesi ve incelemelerin şeffaf şekilde yapılması gerekmektedir. Kontrollerin fazla, sert, baskıcı şekillerde uygulanması çalışanları mutsuz ederek iş doyumlarını azaltacaktır. Kontrol ortamında iyi ilişkiler ve iletişim sağlandığında iş doyumunun arttığı gözlenmiştir (Çalışkan,2005: 11).

3.4.2.7. İletişim

Kurumlar hedeflerini gerçekleştirmek, işleyişin sürekliliğini sağlamak ve kurumsal ortamı geliştirmek için iletişimi çok iyi sağlamaları gerekmektedir. İşgörenlerinin birbirine ve kurumlarına karşı pozitif iletişim içinde olması iş doyumlarını da olumlu etkilemektedir. Kurumlar işgörenlerinden işlerin devamını, zamanında yapılmasını, kalitenin artırılmasını beklemektedirler. Bu beklentilerin gerçekleşmesinde kurum içi iletişim ve iş ortamının iyi olması çok önemli paya sahiptir.

İletişim kapsamında tecrübe, bilgi aktarımı ve kullanımını gerekmektedir. Kurum içi iletişim işgörenler arasında uyumu artırarak, kurumun ve işgören hedeflerinin de bütünleşmesi sağlayacaktır. Kurumsal iletişim astlar ve üstler arasında iyi olduğunda çalışma isteği artmaktadır. İletişimin güçlü olması rekabet ortamında üstünlüğün sağlamakla birlikte iş doyumunu da artırmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

3.5. İş Doyumunun Sonuçları

Kaliteli işler yapmak ve huzurlu bir işyeri için çalışanlar hem çalışanlar açısından hem de kurum yönünden iş doyum kavramının çok fazla yararı vardır. Hayatının büyük bölümünü işinde geçiren çalışanın doyum seviyesi, kişisel hayatını. Çevresini ve huzurunu iyi ya da kötü yönüyle etkileyecektir. İş doyumunun düşük olması çalışanın işini sevmemesine, isteksizliğe ve mutsuzluğa yöneltirken, doyumun yüksek olması huzura ve sevince yönlendirecektir. İş doyumunu gerçekleştiren çalışanlar iş dışındaki hayatlarında da mutlu olurlar, doyumsuzluk yaşayanlarda mutsuz olurlar. Çalışanların bedensel ve psikolojik durumları ile iş doyumları arasında çok sıkı bağ vardır. İş yoğunluğunun fazla olduğu, düzensiz iş ortamlarında çalışanlarda psikolojik sorunlar baş göstermekte ve bu sorunlar neticesinde oluşan iş doyumsuzluğu tutum bozukluklarına, çeşitli sağlık sorunlarına sebebiyet vermektedir (Türk, 2007: 100-101).

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. İş doyumunu fazla olan işgörenin örgütüyle bütünleştiği, aitlik hissinin geliştiği, gayretinin yükseldiği ve işgücü devir hızının düştüğü saptanmıştır. Kuruma bağlılığı yüksek olan işgöreni motive etmek, kurum hedeflerini benimsetmek ve idare etmek kolaydır. Bunun tersi iş doyumsuzluğu ile örgütsel bağlılığı düşük fakat farklı sebeplerden ötürü çalışmak mecburiyetinde olan işgörenlerin eleştirileri artacak, kurum içerisinde ve dışında olumsuz hareketler yapacaklardır (Yüksel,2005).

3.5.1. Yabancılaşma

Genelde değerlerin kaybolmasının sonucunda içe dönük bir davranış ve modern bireyin sosyal aşamalara katılamamasından kaynaklanan toplumsal-psikolojik bir bozukluk durumudur. Çalışanın kurumundan nefret etmesi, psikolojik ve şahsi olarak uzaklaşmasıdır. Yabancılaşma ister bireyin şahsi, ister iş, ister kurumsal hayatında olsun gerçekte kişinin kendinden kaçmasına neden olan, bireyin normal yaşam düzenini sarsan bir haldir. Bireyin yaşamının toplumsal-psikolojik safhalarının, birbirinden uzaklaşması ve ayrılmasıdır. Bu anlamda yabancılaşma bireyin kendi şahsından, doğal ve sosyal ortamından kopması manasına gelir (Tutar, 2010: 179).

Kuruma yabancılaşan çalışan, kurumundaki ve toplumsal konumunu, saygınlığı ret etmektedir. İşini hayatının bir parçası olarak algılamamakta, işiyle alakalı özel hayatında konuşmamaya çalışmaktadır. Kuruma yabancılaşan çalışan, kendisi için kurum dışında doyum kaynakları bakmaktadır (Başaran, 1991: 208).

İşteki doyumsuzluklar, sorunların çözülmemesi, bireysel tercihler ve bunlara sonucunda oluşan düşmanlık hisleri gibi unsurlarda yabancılaşmaya sebep olmaktadır (Şimşek vd., 2011: 318).

Yabancılaşan çalışanlar sadece ücret almak için çalışacaklarından doyumsuzluk yaşayacaklardır. Çalışma koşullarının düzeltilmesi için gayret etmeyen çalışanlar, daha güzel iş bulma fırsatı olmadığı için çalışan kişiler olarak, kurumsal amaçlar için gayret sarf etmezler (Eroğlu, 2007: 469).

Yabancılaşmanın çalışan üzerindeki etkisi; iş ve hayat doyumunun gitmesi, az üretkenlik, az odaklanma, fazla stres, işe ve kuruma karşı az bağlılık, işgücü devri hızı yüksek ve işten nefret etme, işten uzaklaşma ve az kurumsal sağlık düşüncesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutar, 2010: 183).

3.5.2. Odaklanma

Bir hedefe ulaşmak adına gayret göstermeyi ve devamlılığı ifade eder. Odaklanma ve iş doyumları arasındaki ilişki, koşullara ve durumlara göre değişir. Bazı zamanlar pozitif, bazı zamanlarda nötr ve bazen de negatif olmaktadır. Doyumla kişinin manevi huzuru ve rahatlığı anlatılmak istenmektedir. Fakat kişinin dışsal tutumunu değiştireceği anlamına gelmez. Odaklanmadan farklılaştığı nokta da tam burasıdır. Odaklanma, kişinin tutumlarını etkileyerek onu harekete sevk etmektedir. Aksine doyum duygusu kişisel bir iç tatmini ve huzuru anlatmaktadır (Karahana, 2008: 233).

3.5.3. Fiziksel ve Psikolojik Etki

İşten doyumsuzluğun çalışanlarda fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olduğu görülmüştür. Rekabet, stres, yetersizlik, yorgunluk, iletişimsizlikle gelen doyumsuzluk çeşitli kalp hastalıklarına neden olabilmektedir. Mide rahatsızlıkları, kas gerilmeleri iş doyumsuzluğu neticesinde görülebilmektedir. İş doyumsuzluğu ile psikolojik durumun bozulması arasında pozitif bir bağ olduğu tespit edilmiştir. Doyumsuzluk işgörende, kişiden kişiye farklılık arz etmekle beraber, düşükten en yüksek kaygıya kadar farklı düzeylerde kaygı oluşturabilmektedir. Kaygının fazla ve daimi olması halinde işgörenin psikolojik durumu bozulmaktadır (Akıncı, 2002: 5).

Varılmak istenen bir hedefe mani olan bir engel veya müdahaleler psikolojik doyumsuzluğun sebebi olurlar. Bu engellerin gücü, sürekliliği ve insanın kişilik özelliklerine göre psikolojik doyumsuzluk tutumsal bozukluklara dönüşebilir. Ortaya çıkabilecek belli başlı tutumsal bozukluklar şunlardır:

1. Agresif tutumlar,
2. Arkaya yönelik veya dönüş tutumları,
3. Yeniden sınanmak isteyen sabit tutumlar,

3.5.4. Moral Düzeyi

İyi odaklanmış ve iş doyumunu gerçekleştirmiş işgörenler daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun sonucunda işlerine katkıları artar. işgörenin moralinin yüksek olması, işgörenler ve iş akışı şu pozitif etkilere neden olur (Sevimli ve İşcan, 2005: 59):

- Morali yüksek birey işlerini hızlı ve sevgiyle yapar
- İşgörenler, iş yapmaya daha hevesli olur
- İşgörenler, kurumun zor zamanlarında, ekstra gayret sarf ederler
- İşgörenlerin iş yapma isteği yüksek olur.
- İşgörenler, tüzüklere, kurallara ve kaidelere gönüllü olarak uyarlar ve tam bir düzen sağlanır
- İşgörenler kurumun amaçları doğrultusunda birlikte hareket ederler.
- İşgörenler idarecilere ve kuruma karşı bağlılık hissederler.
- Yüksek moral, işgören devri ve işe gelmeme üzerinde de pozitif etki oluşturur. Yüksek moral işgören devir hızı ve devamsızlığı düşürür. Buna paralel olarak da katlanılan maliyet de azalır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ALAN ARAŞTIRMASI

Yerel yönetimler, mahalli ve ortak ihtiyaçları gideren, seçimle işbaşına gelen idari birimler ile kanunlarla belirlenmiş çerçevede görevlerini yapan topluma en yakın devlet kurumlarıdır. Yerel yönetimler devlet ile vatandaşın arasında bağ kurduğu ilk kurumlardır. Devlet izlemiş olduğu politikaları genel olarak yerel yönetimler vasıtası ile vatandaşına aktarır. Yerel yönetim personelleri icra ettikleri kamu hizmetleri ile vatandaşla devlet arasındaki bağı kurar ve geliştirir. Hızlı kentleşmeyle ve şehirlerin büyümesiyle birlikte kaliteli, etkin ve verimli hizmet sunumu daha önemli hale gelmiştir. Kurumsal aidiyet duygusu ve iş doyum seviyesi yüksek olan kamu personelleri daha kaliteli ve verimli hizmetler icra ederler.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hızla değişen teknolojiye uyum sağlamak, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek, hizmetleri daha etkin ve kaliteli sunmak için kurumsal örgütlerin çalışan kaynağı daha önemli hale gelmiştir. Çalışanların örgüt içi ihtiyaçları, kariyer planları eğitim seviyeleri, yaşları, fikirleri algı şekillerinde değişimlere sebep olmuştur. Çalışanlar ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak, örgüt içinde yaratıcılıklarını geliştirmek, işlerin yapılmasında inisiyatif almak istemektedirler. Kurumlarda çalışanlarının gönülden kuruma bağlanmalarını ve aidiyet hissetmelerini beklerler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan ve iş doyumunu gerçekleştiren çalışanların sorumluluk bilinci, kuruma aidiyetlik bilinci gelişmekle beraber kurumlarına olumlu yönde katkılarının daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı; yerel yönetim çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini, demografik faktörlerin bu düzeylere etkisini ve her iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın tanımlamaya (açıklamaya) çalıştığı temel sorular;

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin iş doyumunu düzeyi nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin medeni durumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin kurumda çalışma süresi ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeyleri nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki eğitim durumu ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeyleri nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyi nedir?

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundaki personellerin örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeyi nedir?

4.2. Yöntem

Çalışmanın alan araştırmasında verilerin elde edilmesi için nicel araştırma yöntemlerinden “anket” metodu tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik yapısı hakkında bilgiler elde etmek için yedi adet genel tanımlayıcı soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde literatürde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenlerinden oluşan üç boyutlu bir ölçektir. İş görenlerin kuruma karşı duygusal bağlanması, kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmesi duygusal bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Kurumdan uzaklaşmanın bedelinin farkında olmak devam bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin zorunlu olarak çalışma duygusuna sahip olması normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin kuruma bağlanma derecelerinin tespit edilmesi amacıyla kullanılmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumusuzluğu ölçer. İşgörenlerin işlerinin genel durumu ve işleriyle alakalı fikirlerini oluşturan nedenleri birer ölçüm unsuru olarak kullanılır ve bu unsurlara bağlı kalınarak bir ölçek oluşturulur. Anketin ikinci ve üçüncü bölümü için likert tipi ölçek kullanılmış olup likert ölçek “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” önermelerini içermektedir.

4.2.1. Veri Toplama Araçları

Yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek amacıyla literatüre allen ve meyer tarafından kazandırılmış, daha önce birçok çalışmada kullanılmış ve güvenilirlik ile geçerliliği kabul görmüş örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Ölçümde elde edilen yüksek değerler örgütsel bağlılık algısının yüksek olduğunu, düşük değerler ise örgütsel bağlılık algısının düşük olduğunu göstermektedir. Kişilerin sahip olduğu fiziksel ve duyuşsal özelliklere bağılı olarak örgütsel bağılılık algıları farklılık göstermektedir. Ölçek numaraları aşağıda belirtilmiştir:

Duygusal bağılılık; 1, 2, 3, 4, 5, 6
Devam bağılılığı; 13, 14, 15, 16, 17, 18
Normatif bağılılık; 7, 8, 9, 10, 11, 12

Ankette örgütsel bağılılık ölçeğı 5’li Likert tipi olarak “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” şeklinde ifadelere göre sınıflandırılmıştır.

Yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağılılık düzeylerini ölçmek amacıyla literatüre allen ve meyer tarafından kazandırılmış, daha önce birçok çalışmada kullanılmış ve güvenilirlik ile geçerliliğı kabul görmüş örgütsel bağılılık ölçeğı kullanılmıştır. Araştırmada iş doyumunu ölçeğı olan Minnesota iş doyumunu ölçeğı kullanılmıştır. İş doyumunu ölçümünde genel kabul görmüş, güvenilirliğı ve geçerliliğı çok sayıda araştırma ile ortaya konulmuş olan Minnesota İş Doyum Ölçeğı’nin kısa formu temel alınmıştır. Bu çalışmada ölçeğın genel güvenilirliğı 0,87 olarak bulunmuştur. Minnesota İş Doyumu Ölçeğı’nin içsel ve dışsal doyum unsurları meydana getiren özelliklere sahip kısa formu, 20 maddeden oluşan, beşli Likert tipi bir araçtır. Minnesota İş Doyum Ölçeğı puanlamasında:

Çok memnunum	1 puan
Memnun değilim	2 puan
Kararsızım	3 puan
Memnunum	4 puan
Hiç memnun değilim	5 puan

olarak değerlendirilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddenin dağılımı;

İçsel doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
Dışsal doyum	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19

şeklinde maddelerini içermektedir.

Çalışmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen seviyeler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin analizinde aşağıdaki kriterler temel alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60 - 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

4.3. Araştırmanın Evreni

Çalışmanın evrenini yerel yönetim birimi olan Elazığ İl Özel İdaresinde çalışan 494 personel oluşturmaktadır. Çalışmanın evren boyutu ile ilgili ayrıntılı bilgiler tablo 4.1' de verilmiştir.

Tablo 4.1. Elazığ İl Özel İdaresi personel dağılımı

CİNSİYET	MEMUR		İŞÇİ		TOPLAM	
	SAYI	%	SAYI	%	SAYI	%
KADIN	44	22,4	7	2,2	51	10
ERKEK	150	77,6	293	97,8	443	90
TOPLAM	194	100	300	100	494	100

Kaynak: Elazığ İl Özel İdaresi Personel Müdürlüğü

Elazığ İl Özel İdaresi kurumundan gerekli izin alındıktan sonra kurumda çalışan personellere 250 adet anket rastgele seçim metodu ile personele yüz yüze uygulanmıştır.

Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q^1$$

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 87 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 225$ olarak hesaplanmıştır. Anket uygulanması sonucunda toplam 225 adet anketin değerlendirilebileceği tespit edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmanın bazı sınırları vardır. Araştırmaya getirilen bu sınırlamalar;

- Alan araştırmasının evren boyutu Elazığ İl Özel İdaresi personeli ile sınırlandırılmıştır
- Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi, veri toplamada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ve Minnesota iş doyumu Ölçeği ile sınırlıdır.
- Alan Araştırmasına katılan katılımcıların veri toplamada kullanılan önermelere vermiş oldukları yanıtlar doğru ve samimi olarak verildiği kabul edilmiştir.

Araştırmanın temel konusunu meydana getiren örgütsel bağlılık ve iş doyumu konuları kişilerin şahsi algılarına göre çeşitlilik gösterebileceğinden ana durumun sübjektif bir noktada olduğu unutulmamalıdır.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma “araştırma modeli” olarak kurgulanmıştır. “Araştırma modelleri, eskiden veya günümüzde var olan bir hali var olan durumuyla ifade etmeye çalışan teorilerdir. Çalışmaya konu olan olay, kişi ya da nesne, kendi durumları içinde ve olduğu gibi aktarılmaya çalışılır. Bunları herhangi bir şekilde farklılaştırma, etkileme çabası gösterilmez (Karasar,2009: 77).

¹ Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki kişi sayısı, n: Örnekleme alınacak kişi sayısı, p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı), q: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatasıdır, t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (Salant ve Dillman, 1994: 55)

Araştırmanın genel kapsamı, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ifadeleri kapsamında belirlenecektir. Bunun yanında tanımlayıcı niteliklere göre değişimi incelenecektir. Çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H1	Personellerin örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.
H2	Personellerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.
H3	Personellerin iş doyumları açıklayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık gösterir.
H4	Personellerin örgütsel bağlılıkları açıklayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık gösterir
H5	Personellerin medeni durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki yoktur.
H6	Personellerin medeni durumu ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki yoktur.
H7	Personellerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır
H8	Personellerin yaşı ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.
H9	Personellerin eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
H10	Personellerin eğitim durumu ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır
H11	Personellerin kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
H12	Personellerin kurumda çalışma süresi ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.

4.6. Araştırmanın Güvenirliği

4.6.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliği tanımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analiziyle araştırılmıştır. Güvenirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri bulunarak incelenmiştir. Tanımlayıcı faktör incelenmesiyle ölçeğin yapı geçerliliği ile alakalı veriler ve faktör yapısıyla ilgili çeşitli bilgiler elde edilmektedir. KMO değeri bulunarak ve Barttles Küresellik Testi yapılarak önermeler incelenmiştir. (Tablo 4.2.) Yapılan incelemeler neticesinde KMO değeri 0,73 olarak bulunmuştur. Bartlett testi neticesi p değeri ise “<0,001” anlamlı bulunmuştur. Bu netice verilerin ve veri grubunun faktör analizine uygunluğunu kanıtlamıştır.

Tablo 4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine dair Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Neticeleri

KMO. (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,73
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	1198,986
	<i>Sd</i>	153
	<i>P</i>	<0,001

Öz-değer, faktör verileri incelendiğinde ölçeğin tek faktörlü bir yapıyla oluştuğu görülmektedir. Diğer aşamada faktör analizi tek faktör kullanılarak tekrar yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda bulunan madde ortak varyans değerleri, faktör yükleri, öz-değer ve açıklanan varyansın yüzdesi Tablo 4.3.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı

Madde No	Madde ortak varyansı	Faktör Yüğü	Öz-değer	Açıklanan Varyans. (%)	Cronbach Alfa
Duygusal1	0,182	0,230			
Duygusal2	0,478	0,511			
Duygusal3	0,372	0,421			
Duygusal4	0,522	0,565			
Duygusal5	0,344	0,339			
Duygusal6	0,419	0,504			
Normatif7	0,372	0,379			
Normatif8	0,238	0,266			
Normatif9	0,498	0,505	4,145	44,770	0,730
Normatif10	0,360	0,430			
Normatif11	0,425	0,462			
Normatif12	0,367	0,595			
Devam13	0,527	0,727			
Devam14	0,482	0,427			
Devam15	0,406	0,476			
Devam16	0,438	0,423			
Devam17	0,353	0,363			
Devam18	0,422	0,434			

Bu çalışmada, faktör analizi neticesinde, örgütsel bağlılık ölçeğinin asıl formundan değişik bir yapıda olduğu görülmüştür. Tek faktörlü ölçekte bulunan maddelerin faktör değerleri 0,230- 0,727 arasında değişen değerler almıştır. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %44,77'sini açıklamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı değerinin 0,70'den büyük olması beklenir. (Tavşancıl, 2005) Bu değerden küçük değerler ölçeğin güvenilirliğinin zayıf seviyede olduğunun bir işaretidir. Ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, ölçeğin iç tutarlılıkla alakalı güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür.

4.6.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yapı geçerliği tanımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analiziyle araştırılmış. Güvenirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri bulunarak incelenmiştir. Tanımlayıcı faktör incelenmesiyle ölçeğin yapı geçerliliği ile alakalı veriler ve faktör yapısıyla ilgili çeşitli bilgiler elde edilmektedir. KMO değeri bulunarak ve Barttles Küresellik Testi yapılarak önermeler incelenmiştir. (Tablo 4.4.) Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,879 olarak bulunmuştur. Bartlett testi neticesi p değeri ise “<0,001” anlamlı bulunmuştur. Bu netice verilerin ve veri grubunun faktör analizine uygunluğunu kanıtlamıştır.

Tablo 4.4. İş Doyumu Ölçeği için Hesaplanan KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Neticeleri

KMO. (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,879
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	2128,069
	<i>Sd</i>	190
	<i>P</i>	<0,001

Öz-değer, faktör verileri incelendiğinde ölçeğin tek faktörlü bir yapıyla oluştuğu görülmektedir. Diğer aşamada faktör analizi tek faktör kullanılarak tekrar yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda bulunan madde ortak varyans değerleri, faktör yükleri, öz-değer ve açıklanan varyansın yüzdesi Tablo 4.5.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. İş Doyumu Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Değerler ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı

Madde No	Madde ortak varyansı	Faktör Yüğü	Öz-değer	Açıklanan Varyans. (%)	Cronbach Alfa
İçsel1	0,106	0,145			
İçsel2	0,437	0,564			
İçsel3	0,421	0,512			
İçsel4	0,587	0,565			
Dışsal5	0,631	0,534			
Dışsal6	0,638	0,622			
İçsel7	0,514	0,457			
İçsel8	0,447	0,449			
İçsel9	0,551	0,561			
İçsel10	0,609	0,586	7,730	54,193	0,879
İçsel11	0,626	0,703			
Dışsal12	0,603	0,687			
Dışsal13	0,383	0,377			
Dışsal14	0,429	0,579			
İçsel15	0,596	0,609			
İçsel16	0,683	0,852			
Dışsal17	0,485	0,587			
Dışsal18	0,272	0,250			
Dışsal19	0,578	0,632			
İçsel20	0,535	0,568			

Bu çalışmada, faktör analizi neticesinde, iş doyumu ölçeğinin asıl formundan değişik bir yapıda olduğu görülmüştür. Tek faktörlü ölçekte bulunan maddelerin faktör değerleri 0,145-0,703 arasında değişen değerler almıştır. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın % 54,193 'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,879 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı değerinin 0,70 'den büyük olması beklenir. (Tavşancıl, 2005) Bu değerden küçük değerler ölçeğin güvenilirliğinin zayıf seviyede olduğunu bir işarettir. Ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, ölçeğin iç tutarlılıkla alakalı güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür.

4.7. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler

Çalışmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır (Kalaycı,2008).

4.8. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, çalışma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan personellerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.8.1. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların; ankette yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, yabancı dil, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi parametrelerine verilen cevapların analizi sonucunda elde ettiğimiz veriler aşağıda tablolar haline getirilmiş ve açıklamaları yapılmıştır.

Tablo 4.6. Personellerin Cinsiyet Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	49	22
	Erkek	176	78
	Toplam	225	100

Katılımcıların cinsiyet dağılımı Tablo-4.6’de verilmiştir. Tablo-4.6 verilerine göre katılımcıların % 78’ini oluşturan 176 kişi erkek durumdadır. Katılımcıların %

22'sini oluşturan 49 kişi kadın durumdadır. Elde edilen verilerde katılımcıların cinsiyet bakımından erkek oranının fazla olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.7. Personellerin Medeni Durumu Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Medeni Durumu	Evli	186	83
	Bekâr	39	17
	Toplam	225	100

Katılımcıların medeni durumu dağılımı Tablo-4.7’de verilmiştir. Tablo-4.7 verilerine göre katılımcıların % 83’ini oluşturan 186 kişi Evli durumdadır. Katılımcıların % 17’sini oluşturan 39 kişi Bekâr durumdadır. Elde edilen verilerde katılımcıların medeni durum bakımından evli oranının fazla olduğu gözlenmektedir. Medeni durum anket verilerinin değerlendirilmesi açısından önemli bir veridir. Evli kişilerin bekâr kişilere göre rol farklılığı ve var olan sorumluluklarının fazlalığıyla toplumsal, psikolojik ve maddi açıdan daha çok sorun yaşadıkları için örgütsel bağlılık ve iş doyumunu da bundan olumsuz etkilenmektedir.

Tablo 4.8. Personellerin Yaş Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Yaş	18-25	14	6
	26-32	26	12
	33-39	37	16
	40-46	52	23
	47+	96	43
	Toplam	225	100

Katılımcıların yaş dağılımı Tablo-4.8’de verilmiştir. Tablo-4.8 verilerine göre katılımcıların yaş değişkenine göre 18-25 yaş aralığında olanlar % 6'sını oluşturan 14 kişi, 26-32 yaş aralığında olanlar %12' sini oluşturan 26 kişi, 33-39 yaş aralığında olanlar % 16'sını oluşturan 37 kişi, 40-46 yaş aralığında olanlar % 23 'ünü oluşturan 52 kişi, 47 ve üzeri olanlar % 43' ünü oluşturan 96 kişi olarak dağılmaktadır. Elde edilen verilerde katılımcıların 40 ve üzeri yaşta olanların oranının fazla olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.9. Personellerin Yabancı Dil Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Yabancı Dil	bilmiyor	87	39
	az	65	29
	orta	63	28
	iyi	10	4
	Toplam	225	100

Katılımcıların yabancı dil dağılımı Tablo-4,9’de verilmiştir. Tablo-4.9 verilerine göre katılımcıların yabancı dil değişkenine göre bilmeyenler % 39'unu oluşturan 87 kişi olup, az bilenler % 29'unu oluşturan 65 kişi olup, orta bilenler % 28'ini oluşturan 63 kişi olup, iyi bilenler % 4'ünü oluşturan 10 kişi olarak dağılmaktadır. Elde edilen verilerde katılımcıların yabancı dil bilgisinin az olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.10. Personellerin Eğitim Durumu Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Eğitim Durumu	orta öğretim	23	10
	lise	48	21
	yüksekokul	53	24
	lisans	79	35
	yüksek lisans	18	8
	doktora	4	2
	Toplam	225	100

Katılımcıların eğitim durumu dağılımı Tablo-4.10’de verilmiştir. Tablo-4.10 verilerine göre katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre ortaöğretim % 10'unu oluşturan 23 kişi olup, lise % 21'ini oluşturan 48 kişi olup, yüksekokul % 24'ünü oluşturan 53 kişi olup, lisans % 35'ini oluşturan 79 kişi olup, yüksek lisans % 8'ini oluşturan 18 kişi olup, doktora % 2'sini oluşturan 4 kişi olarak dağılmaktadır. Elde edilen verilerde katılımcıların eğitim durumunun dengeli dağılmadığı gözlenmiştir.

Tablo 4.11. Personellerin Kurumda Çalışma Süresi Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	34	15
	6-10 Yıl	26	12
	11-15 Yıl	43	19
	16+ Yıl	122	54
	Toplam	225	100

Katılımcıların kurumda çalışma süresi dağılımı Tablo-4.11’da verilmiştir. Tablo-4.11 verilerine göre katılımcıların kurumda çalışma süresi değişkenine göre 1-5 yıl % 15’ini oluşturan 34 kişi olup, 6-10 yıl % 12’sini oluşturan 26 kişi olup, 11-15 yıl % 19 ’unu oluşturan 43 kişi olup, 122’si, 16 yıl ve üzeri % 54’ini oluşturan 122 kişi olarak dağılmaktadır. Elde edilen verilerde katılımcıların kurumda çalışma süresi 16 yıldan fazla olanların oranının fazla olduğu gözlenmektedir. Kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu daha yüksek olmaktadır.

Tablo 4.12. Personellerin Aylık Gelir Dağılım Tablosu

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Aylık Gelir	1500-2500	18	8
	2500-3500	16	7
	3500-4500	77	34
	4500+	114	51
	Toplam	225	100

Katılımcıların kurumda aylık gelir dağılımı Tablo-4.12’da verilmiştir. Tablo-4.12 verilerine göre katılımcıların aylık gelir değişkenine göre 1500-2500 TL % 8 ’ini oluşturan 18 kişi olup, 2500-3500 TL % 7’sini oluşturan 16 kişi olup, 3500-4500 TL % 34’ünü oluşturan 77 kişi olup, 4500 TL ve üzeri % 51’ini oluşturan 114 kişi olup gelirleri değişmektedir. Elde edilen verilerde katılımcıların aylık gelir 3500TL’den fazla olanların oranının çok fazla olduğu gözlenmektedir. Kurumda aylık geliri fazla olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu daha yüksek olmaktadır.

4.8.2. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkileri

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.13 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin cinsiyet ile devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.13. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	t	P
Devam bağlılığı	Kadın	49	3,105	0,601	1,558	0,121
	Erkek	176	3,278	0,709		
Duygusal bağlılık	Kadın	49	3,459	0,370	1,547	0,123
	Erkek	176	3,593	0,571		
Normatif bağlılık	Kadın	49	2,847	0,604	1,557	0,121
	Erkek	176	3,007	0,643		
Genel Örgütsel bağlılık	Kadın	49	3,137	0,400	1,968	0,005
	Erkek	176	3,293	0,511		

Anket verilerine uygulanan t-testi analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.13 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin medeni durumu ile genel bağlılık arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların genel bağlılık değerleri ortalamalarının cinsiyet parametresine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ($t=1,968$; $p=0.005<0,05$). Kadınların genel bağlılık değerleri ($\bar{x}=3,137$), erkeklerin genel bağlılık değerlerinden ($\bar{x}=3,293$) düşük bulunmuştur.

Tablo 4.14. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	T	P
Devam bağlılığı	Evli	186	3,213	0,709	1,308	0,079
	Bekâr	39	3,372	0,577		
Duygusal bağlılık	Evli	186	3,565	0,553	0,5	0,267
	Bekâr	39	3,560	0,453		
Normatif bağlılık	Evli	186	2,942	0,639	1,552	0,857
	Bekâr	39	3,115	0,618		
Genel Örgütsel bağlılık	Evli	186	3,240	0,502	1,261	0,47
	Bekâr	39	3,349	0,438		

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.14 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin medeni durum ile devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların medeni durumları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.15. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark		
Devam bağlılığı	Orta öğretim	23	3,659	0,683	7,764	0	1>4	1>5	2>4
	Lise	48	3,497	0,614					
	Yüksekokul	53	3,258	0,702					
	Lisans	79	3,030	0,661					
	Yüksek lisans	18	3,028	0,589					
	Doktora	4	2,667	0,000					
Duygusal bağlılık	Orta öğretim	23	3,848	0,609	1,921	0,092	1>4	1>6	2>4
	Lise	48	3,826	0,435					
	Yüksekokul	53	3,566	0,504					
	Lisans	79	3,363	0,483					
	Yüksek lisans	18	3,500	0,608					
	Doktora	4	3,000	0,000					
Normatif bağlılık	Orta öğretim	23	3,261	0,777	6,012	0			
	Lise	48	3,035	0,629					
	Yüksekokul	53	2,965	0,617					
	Lisans	79	2,833	0,594					
	Yüksek lisans	18	3,019	0,683					
	Doktora	4	3,167	0,000					
Genel Örgütsel bağlılık	Orta öğretim	23	3,589	0,616	7,005	0	1>4	2>4	
	Lise	48	3,453	0,428					
	Yüksekokul	53	3,263	0,423					
	Lisans	79	3,075	0,463					
	Yüksek lisans	18	3,182	0,472					
	Doktora	4	2,944	0,000					

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.15 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile devam bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların eğitim durumu ile devam bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=7,764$; $p=0,00<0,05$)

Eğitim durumu orta öğretim olanların devam bağlılığı değerleri ($3,659 \pm 0,683$), eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,030 \pm 0,661$) yüksek

bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların devam bağlılığı değerleri ($3,497 \pm 0,614$), eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,030 \pm 0,661$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların devam bağlılığı değerleri ($3,258 \pm 0,702$), eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,030 \pm 0,661$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların devam bağlılığı değerleri ($3,659 \pm 0,683$), eğitim durumu yüksek lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,028 \pm 0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların devam bağlılığı değerleri ($3,497 \pm 0,614$), eğitim durumu yüksek lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,028 \pm 0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların devam bağlılığı değerleri ($3,258 \pm 0,702$), Eğitim durumu lise olanların devam bağlılığı değerleri ($3,497 \pm 0,614$), eğitim durumu yüksek lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,028 \pm 0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların devam bağlılığı değerleri ($3,258 \pm 0,702$), eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı değerlerinden ($3,030 \pm 0,661$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların devam bağlılığı değerleri ($3,659 \pm 0,683$), eğitim durumu doktora olanların devam bağlılığı puanlarından ($2,667 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların devam bağlılığı değerleri ($3,497 \pm 0,614$), eğitim durumu doktora olanların devam bağlılığı değerlerinden ($2,667 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların devam bağlılığı değerleri ($3,258 \pm 0,702$), eğitim durumu doktora olanların devam bağlılığı değerlerinden ($2,667 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların devam bağlılığı değerleri ($3,030 \pm 0,661$), eğitim durumu doktora olanların devam bağlılığı değerlerinden ($2,667 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların devam bağlılığı değerleri ($3,028 \pm 0,589$), eğitim durumu doktora olanların devam bağlılığı değerlerinden ($2,667 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.15 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile normatif bağlılık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların eğitim durumu ile normatif bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=6,012$;

$p=0,00<0,05$) Eğitim durumu orta öğretim olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,261 \pm 0,777$), eğitim durumu lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($2,833 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,035 \pm 0,629$), eğitim durumu lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($2,833 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların normatif bağlılığı değerleri ($2,965 \pm 0,617$), eğitim durumu lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($2,833 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,261 \pm 0,777$), eğitim durumu yüksek lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,019 \pm 0,683$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,035 \pm 0,629$), eğitim durumu yüksek lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,019 \pm 0,683$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların normatif bağlılığı değerleri ($2,965 \pm 0,617$), eğitim durumu yüksek lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,019 \pm 0,683$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların normatif bağlılığı değerleri ($2,965 \pm 0,617$), eğitim durumu lisans olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($2,833 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,261 \pm 0,777$), eğitim durumu doktora olanların normatif bağlılığı puanlarından ($3,167 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,035 \pm 0,629$), eğitim durumu doktora olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,167 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların normatif bağlılığı değerleri ($2,965 \pm 0,617$), eğitim durumu doktora olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,167 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların normatif bağlılığı değerleri ($2,833 \pm 0,594$), eğitim durumu doktora olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,167 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların normatif bağlılığı değerleri ($3,019 \pm 0,683$), eğitim durumu doktora olanların normatif bağlılığı değerlerinden ($3,167 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.15 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile genel bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların eğitim durumu ile genel bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=7,005$ $p=0,00<0,05$) Eğitim durumu orta öğretim olanların genel bağlılık değerleri ($3,589 \pm 0,616$), eğitim durumu lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,075 \pm 0,463$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel bağlılık değerleri ($3,453 \pm 0,428$), eğitim durumu lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,075 \pm 0,463$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel bağlılık değerleri ($3,263 \pm 0,423$), eğitim durumu lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,075 \pm 0,463$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların genel bağlılık değerleri $3,589 \pm 0,616$, eğitim durumu yüksek lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,182 \pm 0,472$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel bağlılık değerleri ($3,453 \pm 0,428$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,182 \pm 0,472$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel bağlılık değerleri ($3,263 \pm 0,423$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,182 \pm 0,472$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel bağlılık değerleri ($3,263 \pm 0,423$), eğitim durumu lisans olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,075 \pm 0,463$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların genel bağlılık değerleri ($3,589 \pm 0,616$), eğitim durumu doktora olanların genel bağlılık değerlerinden ($2,944 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel bağlılık değerleri ($3,453 \pm 0,428$), eğitim durumu doktora olanların genel bağlılık değerlerinden ($2,944 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel bağlılık değerleri ($3,263 \pm 0,423$), eğitim durumu doktora olanların genel bağlılık değerlerinden ($2,944 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların genel bağlılık değerleri ($3,182 \pm 0,472$), eğitim durumu doktora olanların genel bağlılık değerlerinden ($2,944 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların genel bağlılık değerleri ($3,182 \pm 0,472$), eğitim durumu doktora olanların genel bağlılık değerlerinden ($2,944 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.15 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile duygusal bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda

katılımcıların eğitim durumu ile duygusal bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.16. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark			
Devam bağlılığı	18-25	14	3,548	0,469	4,563	0,001	1>3	3<5		
	26-32	26	3,071	0,718						
	33-39	37	2,955	0,558						
	40-46	52	3,144	0,717						
	47+	96	3,405	0,689						
Duygusal bağlılık	18-25	14	3,702	0,631	6,712	0	2<5	3<5		
	26-32	26	3,333	0,374						
	33-39	37	3,279	0,637						
	40-46	52	3,555	0,471						
	47+	96	3,721	0,490						
Normatif bağlılık	18-25	14	3,476	0,522	5,458	0	1>2	1>3	1>4	4<5
	26-32	26	2,821	0,558						
	33-39	37	2,883	0,570						
	40-46	52	2,756	0,615						
	47+	96	3,090	0,652						
Genel Örgütsel bağlılık	18-25	14	3,575	0,408	7,779	0	1>2	1>3	1>4	2<5
	26-32	26	3,075	0,491						
	33-39	37	3,039	0,441						
	40-46	52	3,152	0,433						
	47+	96	3,405	0,490						

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.16 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile duygusal bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların yaş ile duygusal bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=6,712$; $p=0,00 < 0.05$)

Yaşı 40-46 olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,555 \pm 0,471$), yaşı 18-25 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,702 \pm 0,631$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,721 \pm 0,490$), yaşı 18-25 olanların duygusal

bağlılık değerlerinden ($3,702 \pm 0,631$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,555 \pm 0,471$), yaşı 33-39 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,279 \pm 0,637$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,721 \pm 0,490$), yaşı 26-32 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,333 \pm 0,374$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,555 \pm 0,471$), yaşı 33-39 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,279 \pm 0,637$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,721 \pm 0,490$), yaşı 33-39 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,279 \pm 0,637$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,702 \pm 0,631$), yaşı 26-32 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,333 \pm 0,374$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,702 \pm 0,631$), yaşı 33-39 olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,279 \pm 0,637$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.16 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile normatif bağlılık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların yaş ile normatif bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=5,458; p=0,00 < 0,05$)

Yaşı 40-46 olanların normatif bağlılık değerleri ($2,756 \pm 0,615$), yaşı 18-25 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($3,476 \pm 0,522$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,090 \pm 0,652$), yaşı 18-25 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($3,476 \pm 0,522$) düşük bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların normatif bağlılık değerleri ($2,756 \pm 0,615$), yaşı 33-39 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,883 \pm 0,570$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,090 \pm 0,652$), yaşı 26-32 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,821 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların normatif bağlılık değerleri ($2,756 \pm 0,615$), yaşı 33-39 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,883 \pm 0,570$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,090 \pm 0,652$), yaşı 33-39 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,883 \pm 0,570$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların normatif bağlılık değerleri ($3,476 \pm 0,522$), yaşı 26-32 olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,821 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların

normatif bağıllık değerleri ($3,476 \pm 0,522$), yaşı 33-39 olanların normatif bağıllık değerlerinden ($2,883 \pm 0,570$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.16 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile devam bağıllık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların yaş ile devam bağıllık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=4,563$; $p=0,001 < 0,05$)

Yaşı 40-46 olanların devam bağıllık değerleri ($3,144 \pm 0,717$), yaşı 18-25 olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,548 \pm 0,469$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların devam bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,689$), yaşı 18-25 olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,548 \pm 0,469$) düşük bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların devam bağıllık değerleri ($3,144 \pm 0,717$), yaşı 33-39 olanların devam bağıllık değerlerinden ($2,955 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların devam bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,689$), yaşı 26-32 olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,071 \pm 0,718$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların devam bağıllık değerleri ($3,144 \pm 0,717$), yaşı 33-39 olanların devam bağıllık değerlerinden ($2,955 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların devam bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,689$), yaşı 33-39 olanların devam bağıllık değerlerinden ($2,955 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların devam bağıllık değerleri ($3,548 \pm 0,469$), yaşı 26-32 olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,071 \pm 0,718$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların devam bağıllık değerleri ($3,548 \pm 0,469$), yaşı 33-39 olanların devam bağıllık değerlerinden ($2,955 \pm 0,558$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.16 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile genel bağıllık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların yaş ile genel bağıllık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=7,779$; $p=0,00 < 0,05$)

Yaşı 40-46 olanların genel bağıllık değerleri ($3,152 \pm 0,433$), yaşı 18-25 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,575 \pm 0,408$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,490$), yaşı 18-25 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,575 \pm 0,408$) düşük bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların genel bağıllık değerleri ($3,152 \pm 0,433$), yaşı 33-39 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,039 \pm 0,441$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,490$), yaşı 26-32 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,075 \pm 0,491$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların genel bağıllık değerleri ($3,152 \pm 0,433$), yaşı 33-39 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,039 \pm 0,441$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel bağıllık değerleri ($3,405 \pm 0,490$), yaşı 33-39 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,039 \pm 0,441$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların genel bağıllık değerleri ($3,575 \pm 0,408$), yaşı 26-32 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,075 \pm 0,491$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların genel bağıllık değerleri ($3,575 \pm 0,408$), yaşı 33-39 olanların genel bağıllık değerlerinden ($3,039 \pm 0,441$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.17. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Devam bağlılığı	1500-2500	18	3,6574	0,47304	2,647	0,049	1>3 1>4
	2500-3500	16	3,3333	0,66388			
	3500-4500	77	3,1861	0,63865			
	4500+	114	3,1988	0,73669			
Duygusal bağlılık	1500-2500	18	3,7407	0,43993	1,178	0,319	
	2500-3500	16	3,6771	0,42369			
	3500-4500	77	3,5671	0,49873			
	4500+	114	3,5175	0,58386			
Normatif bağlılık	1500-2500	18	3,25	0,58088	3,435	0,018	
	2500-3500	16	2,75	0,55444			
	3500-4500	77	2,8442	0,67448			
	4500+	114	3,0453	0,60937			
Genel Örgütsel bağlılık	1500-2500	18	3,5494	0,3205	2,524	0,059	1>3
	2500-3500	16	3,2535	0,38488			
	3500-4500	77	3,1991	0,48259			
	4500+	114	3,2539	0,52189			

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.17 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile devam bağıllık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların aylık gelir ile devam bağıllık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=2,647$; $p=0,049 < 0,05$)

Aylık geliri 1500-2500 TL olanların devam bağıllık değerleri ($3,657 \pm 0,473$), aylık geliri 2500-3500 TL olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,333 \pm 0,664$) yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların devam bağıllık değerleri ($3,199 \pm 0,737$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,657 \pm 0,473$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 2500-3500 TL olanların devam bağıllık değerleri ($3,333 \pm 0,664$), aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,199 \pm 0,737$), yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 3500-4500 TL olanların devam bağıllık değerleri ($3,187 \pm 0,639$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,657 \pm 0,473$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.17 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile normatif bağıllık değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların aylık gelir ile normatif bağıllık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=3,435$; $p=0,018 < 0,05$)

Aylık geliri 1500-2500 TL olanların normatif bağıllık değerleri ($3,25 \pm 0,581$), aylık geliri 2500-3500 TL olanların normatif bağıllık değerlerinden ($2,75 \pm 0,554$) yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların normatif bağıllık değerleri ($3,045 \pm 0,609$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,25 \pm 0,581$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 2500-3500 TL olanların normatif bağıllık değerleri ($2,75 \pm 0,554$), aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların devam bağıllık değerlerinden ($3,045 \pm 0,609$), düşük bulunmuştur. Aylık geliri 3500-4500 TL olanların normatif bağıllık değerleri ($2,844 \pm 0,674$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların normatif bağıllık değerlerinden ($3,25 \pm 0,581$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.17 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile duygusal bağlılık ve genel örgütsel bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların aylık gelir ile duygusal bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.18. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Devam bağlılığı	1-5	34	3,152	0,716	2,49	0,061	
	6-10	26	3,218	0,596			
	11-15	43	3,031	0,706			
	16+	122	3,344	0,682			
Duygusal bağlılık	1-5	34	3,583	0,491	7,093	0	3<4
	6-10	26	3,442	0,548			
	11-15	43	3,279	0,556			
	16+	122	3,684	0,501			
Normatif bağlılık	1-5	34	3,029	0,648	3,589	0,014	
	6-10	26	2,731	0,479			
	11-15	43	2,791	0,688			
	16+	122	3,071	0,625			
Genel Örgütsel bağlılık	1-5	34	3,255	0,503	5,909	0,001	3<4
	6-10	26	3,130	0,404			
	11-15	43	3,034	0,513			
	16+	122	3,367	0,470			

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.18 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile duygusal bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile duygusal bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=7,093$; $p=0,00<0.05$)

Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,684 \pm 0,501$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,583 \pm 0,491$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,279 \pm 0,556$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,442 \pm 0,548$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,684 \pm 0,501$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,442 \pm 0,548$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,684 \pm 0,501$), kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,279 \pm 0,556$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların duygusal bağlılık değerleri ($3,442 \pm 0,548$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların duygusal bağlılık değerlerinden ($3,583 \pm 0,491$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.18 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile normatif bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile normatif bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=3,589$; $p=0,014<0.05$)

Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,071 \pm 0,625$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların normatif bağlılık değerlerinden ($3,029 \pm 0,648$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların normatif bağlılık değerleri ($2,791 \pm 0,688$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,731 \pm 0,479$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,071 \pm 0,625$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,731 \pm 0,479$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların normatif bağlılık değerleri ($3,071 \pm 0,625$), kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların normatif bağlılık değerlerinden ($2,791$

$\pm 0,688$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların normatif bağlılık değerleri ($2,731 \pm 0,479$) , kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların normatif bağlılık değerlerinden ($3,029 \pm 0,648$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.18 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile genel bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile genel bağlılık değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,909$; $p=0,001 < 0.05$)

Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel bağlılık değerleri ($3,367 \pm 0,470$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,255 \pm 0,503$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların genel bağlılık değerleri ($3,034 \pm 0,513$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,130 \pm 0,404$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel bağlılık değerleri($3,367 \pm 0,470$),kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,130\pm 0,404$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel bağlılık değerleri ($3,367 \pm 0,470$), kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,034 \pm 0,513$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel bağlılık değerleri ($3,130 \pm 0,404$) , kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların genel bağlılık değerlerinden ($3,255 \pm 0,503$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.18 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile devam bağlılık değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile devam bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

4.8.3. Katılımcıların Tanımlayıcı (Demografik) Özelliklerinin İş Doyumuna Etkileri

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.19 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin cinsiyet ile dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların cinsiyet ile iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.19. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	t	P
İçsel Doyum	Kadın	49	3,736	0,561	1,036	0,301
	Erkek	176	3,637	0,604		
Dışsal Doyum	Kadın	49	3,638	0,693	0,652	0,515
	Erkek	176	3,564	0,704		
Genel Doyum	Kadın	49	3,697	0,575	0,928	0,355
	Erkek	176	3,608	0,601		

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.20 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin medeni durum ile dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların medeni durum ile iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.20. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	t	P
İçsel Doyum	Evli	186	3,660	0,560	0,103	0,060
	Bekâr	39	3,650	0,746		
Dışsal Doyum	Evli	186	3,543	0,685	1,737	0,517
	Bekâr	39	3,756	0,756		
Genel Doyum	Evli	186	3,613	0,566	0,751	0,110
	Bekâr	39	3,692	0,724		

Tablo 4.21. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark
İçsel Doyum	Orta öğretim	23	3,880	0,436	2,359	0,041	
	Lise	48	3,809	0,434			
	Yüksekokul	53	3,662	0,558			
	Lisans	79	3,540	0,641			
	Yüksek lisans	18	3,463	0,904			
	Doktora	4	3,750	0,000			
Dışsal Doyum	Orta öğretim	23	3,810	0,681	4,063	0,002	2>4
	Lise	48	3,867	0,489			
	Yüksekokul	53	3,592	0,688			
	Lisans	79	3,404	0,744			
	Yüksek lisans	18	3,361	0,819			
	Doktora	4	3,125	0,000			
Genel Doyum	Orta öğretim	23	3,852	0,503	3,317	0,007	2>4
	Lise	48	3,832	0,401			
	Yüksekokul	53	3,634	0,561			
	Lisans	79	3,485	0,642			
	Yüksek lisans	18	3,422	0,847			
	Doktora	4	3,500	0,000			

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.21 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile içsel doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda eğitim durumu ile içsel doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=2,359$; $p=0,041<0.05$)

Eğitim durumu orta öğretim olanların içsel doyum değerleri ($3,880 \pm 0,436$), eğitim durumu lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,540 \pm 0,641$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların içsel doyum değerleri ($3,809 \pm 0,434$), eğitim durumu lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,540 \pm 0,641$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların içsel doyum değerleri ($3,662 \pm 0,558$), eğitim durumu lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,540 \pm 0,641$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların içsel doyum değerleri ($3,880 \pm 0,436$), eğitim durumu yüksek lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların içsel doyum değerleri ($3,809 \pm 0,434$), eğitim durumu yüksek lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların içsel doyum değerleri ($3,662 \pm 0,558$), eğitim durumu yüksek lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların içsel doyum değerleri ($3,662 \pm 0,558$), eğitim durumu lisans olanların içsel doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların içsel doyum değerleri ($3,880 \pm 0,436$), eğitim durumu doktora olanların içsel doyum değerlerinden ($3,750 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların içsel doyum değerleri ($3,809 \pm 0,434$), eğitim durumu doktora olanların içsel doyum değerlerinden ($3,750 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların içsel doyum değerleri ($3,662 \pm 0,558$), eğitim durumu doktora olanların içsel doyum değerlerinden ($3,750 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların içsel doyum değerleri ($3,540 \pm 0,641$), eğitim durumu doktora olanların içsel doyum değerlerinden ($3,750 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların içsel doyum değerleri ($3,463 \pm 0,904$), eğitim durumu doktora olanların içsel doyum değerlerinden ($3,750 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.21 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile dışsal doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde

edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda eğitim durumu ile dışsal doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,063$; $p=0,002 < 0,05$)

Eğitim durumu orta öğretim olanların içsel doyum değerleri ($3,810 \pm 0,681$), eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,404 \pm 0,744$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların dışsal doyum değerleri ($3,867 \pm 0,489$), eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,404 \pm 0,744$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların dışsal doyum değerleri ($3,592 \pm 0,688$), eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,404 \pm 0,744$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların dışsal doyum değerleri ($3,810 \pm 0,681$), eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların dışsal doyum değerleri ($3,809 \pm 0,434$), eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,361 \pm 0,819$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların dışsal doyum değerleri ($3,592 \pm 0,688$), eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,463 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların dışsal doyum değerleri ($3,592 \pm 0,688$), eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,404 \pm 0,744$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların dışsal doyum değerleri ($3,810 \pm 0,681$), eğitim durumu doktora olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,125 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların dışsal doyum değerleri ($3,809 \pm 0,434$), eğitim durumu doktora olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,125 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların dışsal doyum değerleri ($3,592 \pm 0,688$), eğitim durumu doktora olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,125 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum değerleri ($3,404 \pm 0,744$), eğitim durumu doktora olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,125 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal doyum değerleri ($3,361 \pm 0,819$), eğitim durumu doktora olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,125 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.21 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin eğitim durumu ile genel doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda eğitim durumu ile genel doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=3,317$; $p=0,007<0.05$)

Eğitim durumu orta öğretim olanların genel doyum değerleri ($3,852 \pm 0,503$), eğitim durumu lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,485 \pm 0,642$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel doyum değerleri ($3,832 \pm 0,401$), eğitim durumu lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,485 \pm 0,642$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel doyum değerleri ($3,634 \pm 0,561$), eğitim durumu lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,485 \pm 0,642$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların genel doyum değerleri ($3,852 \pm 0,503$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,422 \pm 0,847$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel doyum değerleri ($3,832 \pm 0,401$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,422 \pm 0,847$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel doyum değerleri ($3,634 \pm 0,561$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,422 \pm 0,847$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel doyum değerleri ($3,634 \pm 0,561$), eğitim durumu lisans olanların genel doyum değerlerinden ($3,485 \pm 0,642$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu orta öğretim olanların genel doyum değerleri ($3,852 \pm 0,503$), eğitim durumu doktora olanların genel doyum değerlerinden ($3,500 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel doyum değerleri ($3,832 \pm 0,401$), eğitim durumu doktora olanların genel doyum değerlerinden ($3,500 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksekokul olanların genel doyum değerleri ($3,634 \pm 0,561$), eğitim durumu doktora olanların genel doyum değerlerinden ($3,500 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların genel doyum değerleri ($3,485 \pm 0,642$), eğitim durumu doktora olanların genel doyum değerlerinden ($3,500 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans olanların

genel doyum değerleri ($3,422 \pm 0,847$), eğitim durumu doktora olanların genel doyum değerlerinden ($3,500 \pm 0,000$) düşük bulunmuştur.

Tablo 4.22. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark
İçsel Doyum	18-25	14	3,792	0,520	1,920	0,108	
	26-32	26	3,551	0,581			
	33-39	37	3,460	0,793			
	40-46	52	3,665	0,620			
	47+	96	3,741	0,486			
Dışsal Doyum	18-25	14	3,821	0,728	3,188	0,014	3<4
	26-32	26	3,414	0,635			
	33-39	37	3,318	0,855			
	40-46	52	3,531	0,753			
	47+	96	3,717	0,578			
Genel Doyum	18-25	14	3,804	0,546	2,769	0,028	3<4
	26-32	26	3,496	0,560			
	33-39	37	3,403	0,791			
	40-46	52	3,612	0,627			
	47+	96	3,732	0,474			

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.22 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile dışsal doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda yaş ile dışsal doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=3,188$; $p=0,014 < 0,05$)

Yaşı 40-46 olanların dışsal doyum değerleri ($3,531 \pm 0,753$), yaşı 18-25 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,821 \pm 0,728$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,717 \pm 0,578$), yaşı 18-25 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,821 \pm 0,728$) düşük bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların dışsal doyum değerleri ($3,531 \pm 0,753$), yaşı 33-39 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,318 \pm$

0,855) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,717 \pm 0,578$), yaşı 26-32 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,414 \pm 0,635$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların dışsal doyum değerleri ($3,531 \pm 0,753$), yaşı 33-39 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,318 \pm 0,855$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,717 \pm 0,578$), yaşı 33-39 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,318 \pm 0,855$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların dışsal doyum değerleri ($3,821 \pm 0,728$), yaşı 26-32 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,414 \pm 0,635$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların dışsal doyum değerleri ($3,821 \pm 0,728$), yaşı 33-39 olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,318 \pm 0,855$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.22 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile genel doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda yaş ile genel değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=3,188$; $p=0,014 < 0,05$)

Yaşı 40-46 olanların genel doyum değerleri ($3,612 \pm 0,627$), yaşı 18-25 olanların genel doyum değerlerinden ($3,804 \pm 0,546$) düşük bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,732 \pm 0,474$), yaşı 18-25 olanların genel doyum değerlerinden ($3,804 \pm 0,546$) düşük bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların genel doyum değerleri ($3,612 \pm 0,627$), yaşı 33-39 olanların genel doyum değerlerinden ($3,403 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,732 \pm 0,474$), yaşı 26-32 olanların genel doyum değerlerinden ($3,496 \pm 0,560$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 40-46 olanların genel doyum değerleri ($3,612 \pm 0,627$), yaşı 33-39 olanların genel doyum değerlerinden ($3,403 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 47 ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,732 \pm 0,474$), yaşı 33-39 olanların genel doyum değerlerinden ($3,403 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların genel doyum değerleri ($3,804 \pm 0,546$), yaşı 26-32 olanların genel doyum değerlerinden ($3,496 \pm 0,560$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 18-25 olanların genel doyum değerleri ($3,804 \pm 0,546$), yaşı 33-39 olanların genel doyum değerlerinden ($3,403 \pm 0,791$) yüksek bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.22 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin yaş ile içsel doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların yaş ile içsel doyum değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

Tablo 4.23. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Aylık Gelire Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark			
İçsel Doyum	1500-2500	18	3,9583	0,3607	4,487	0,004	1>4	2>4		
	2500-3500	16	4,0156	0,50481						
	3500-4500	77	3,6439	0,51771						
	4500+	114	3,5709	0,65375						
Dışsal Doyum	1500-2500	18	3,9653	0,64427	5,971	0,001	1>3	2>3		
	2500-3500	16	3,9922	0,62161						
	3500-4500	77	3,388	0,65506						
	4500+	114	3,591	0,7054						
Genel Doyum	1500-2500	18	3,9611	0,41712	5,090	0,002	1>3	1>4	2>3	2>4
	2500-3500	16	4,0062	0,52054						
	3500-4500	77	3,5416	0,50935						
	4500+	114	3,5789	0,64899						

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.23 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile dışsal doyum değerleri arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda aylık gelir ile dışsal doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=5,971$; $p=0,001<0,05$)

Aylık geliri 1500-2500 TL olanların dışsal doyum değerleri ($3,965 \pm 0,644$), aylık geliri 2500-3500 TL olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,992 \pm 0,622$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,591 \pm$

0,705), aylık geliri 1500-2500 TL olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,965 \pm 0,644$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 2500-3500 TL olanların dışsal doyum değerleri ($3,992 \pm 0,622$), aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,591 \pm 0,705$), yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 3500-4500 TL olanların dışsal doyum değerleri ($3,388 \pm 0,655$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,965 \pm 0,644$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.23 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile içsel doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda aylık gelir ile içsel doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=4,487$; $p=0,004 < 0,05$)

Aylık geliri 1500-2500 TL olanların içsel doyum değerleri ($3,958 \pm 0,361$), aylık geliri 2500-3500 TL olanların içsel doyum değerlerinden ($4,015 \pm 0,505$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların içsel doyum değerleri ($3,571 \pm 0,654$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların içsel doyum değerlerinden ($3,958 \pm 0,361$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 2500-3500 TL olanların içsel doyum değerleri ($4,015 \pm 0,505$), aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların içsel doyum değerlerinden ($3,571 \pm 0,654$), yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 3500-4500 TL olanların içsel doyum değerleri ($3,644 \pm 0,518$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların içsel doyum değerlerinden ($3,958 \pm 0,361$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.23 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin aylık gelir ile genel doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda aylık gelir ile genel doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=5,090$; $p=0,002 < 0,05$)

Aylık geliri 1500-2500 TL olanların genel doyum değerleri ($3,961 \pm 0,417$), aylık geliri 2500-3500 TL olanların genel doyum değerlerinden ($4,006 \pm 0,520$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,579 \pm 0,649$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların genel doyum değerlerinden ($3,961 \pm 0,417$) düşük bulunmuştur. Aylık geliri 2500-3500 TL olanların genel doyum değerleri ($4,006 \pm 0,520$), aylık geliri 4500 TL ve üzeri olanların genel doyum değerlerinden ($3,579 \pm 0,649$), yüksek bulunmuştur. Aylık geliri 3500-4500 TL olanların genel doyum değerleri ($3,542 \pm 0,509$), aylık geliri 1500-2500 TL olanların genel doyum değerlerinden ($3,961 \pm 0,417$) düşük bulunmuştur.

Tablo 4.24. Personellerin İş Doyumu Seviyelerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort.	SS	F	P	Fark
İçsel Doyum	1-5	34	3,765	0,710	1,411	0,240	
	6-10	26	3,657	0,471			
	11-15	43	3,504	0,679			
	16+	122	3,684	0,547			
Dışsal Doyum	1-5	34	3,790	0,821	4,388	0,005	1>3 3<4
	6-10	26	3,457	0,612			
	11-15	43	3,288	0,741			
	16+	122	3,651	0,637			
Genel Doyum	1-5	34	3,775	0,716	2,819	0,040	1>3
	6-10	26	3,577	0,491			
	11-15	43	3,417	0,656			
	16+	122	3,671	0,542			

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.24 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile dışsal doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile dışsal doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=4,388$; $p=0,005 < 0,05$)

Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,651 \pm 0,637$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,790 \pm 0,821$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışsal doyum değerleri ($3,288 \pm 0,741$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,457 \pm 0,612$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,651 \pm 0,637$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,457 \pm 0,612$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların dışsal doyum değerleri ($3,651 \pm 0,637$), kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,288 \pm 0,741$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların dışsal doyum değerleri ($3,457 \pm 0,612$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların dışsal doyum değerlerinden ($3,790 \pm 0,821$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.24 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile genel doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile genel doyum değerleri arasında fark istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur. ($F=2,819$; $p=0,040 < 0,05$)

Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,671 \pm 0,542$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların genel doyum değerlerinden ($3,775 \pm 0,716$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların genel doyum değerleri ($3,417 \pm 0,656$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel doyum değerlerinden ($3,577 \pm 0,491$) düşük bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,671 \pm 0,542$), kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel doyum değerlerinden ($3,577 \pm 0,491$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olanların genel doyum değerleri ($3,671 \pm 0,542$), kurumda çalışma süresi 11-15 yıl olanların genel doyum değerlerinden ($3,417 \pm 0,656$) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl olanların genel doyum değerleri ($3,577 \pm 0,491$), kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanların genel doyum değerlerinden ($3,775 \pm 0,716$) düşük bulunmuştur.

Anket verilerine uygulanan varyans analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.24 üzerinden değerlendirildiğinde Elazığ İl Özel İdaresi personelinin kurumda çalışma süresi ile içsel doyum değerleri arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde elde edilen grup ortalamalarına göre %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Verilerin varyans homojenliği $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güvenilirlik seviyesinde homojen olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile içsel doyum değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunulmamıştır.

4.8.4. Personellerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Tablo-4.25'te verilmiştir. Tablo-4.25 verilerine göre katılımcıların “duygusal bağlılık” seviyesi yüksek ($3,564 \pm 1,128$); “devam bağlılığı” seviyesi orta ($3,241 \pm 1,059$); “normatif bağlılık” seviyesi orta ($2,972 \pm 1,148$); “genel örgütsel bağlılık” seviyesi orta ($3,259 \pm 1,173$); seviyede katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.25. Personellerin Örgütsel Bağlılık Seviyeleri

	N	Ort.	SS	Max	Min
Duygusal bağlılık	225	3,564	1,128	5,000	1,000
Devam bağlılığı	225	3,241	1,059	5,000	1,000
Normatif bağlılık	225	2,972	1,148	5,000	1,000
Genel Örgütsel bağlılık	225	3,259	1,173	5,000	1,000

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Tablo-4.26'da verilmiştir. Tablo-4.26 verilerine göre katılımcıların “içsel doyum” seviyesi yüksek ($3,658 \pm 0,767$); “dışsal doyum” seviyesi yüksek ($3,582 \pm 0,734$); “genel doyum” seviyesi yüksek ($3,627 \pm 0,793$); seviyede katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4. 26. Personellerin İş Doyumu Seviyeleri

	N	Ort.	SS	Max	Min
Dışsal İş Doyumu	225	3,582	0,734	5,000	1,000
İçsel İş Doyumu	225	3,658	0,767	5,000	1,000
Genel İş Doyumu	225	3,627	0,793	5,000	1,000

**Şekil 4.1.** Personellerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerine İlişkin Diyagram

Tablo 4.27. Personellerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

		Devam bağlılığı	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Genel Örgütsel bağlılık	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Devam bağlılığı	r	1						
	p	0						
Duygusal bağlılık	r	0,388	1					
	p	0	0					
Normatif bağlılık	r	0,525	0,385	1				
	p	0	0	0				
Genel Örgütsel bağlılık	r	0,834	0,711	0,816	1			
	p	0	0	0	0			
İçsel Doyum	r	0,319	0,393	0,104	0,336	1		
	p	0	0	0,121	0	0		
Dışsal Doyum	r	0,362	0,343	0,208	0,383	0,744	1	
	p	0	0	0,002	0	0	0	
Genel Doyum	r	0,361	0,396	0,16	0,382	0,949	0,916	1
	p	0	0	0,016	0	0	0	0

Katılımcıların İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Tablo-4.27’de verilmiştir. Tablo-4.27 verilerine göre katılımcıların dışsal doyum ve içsel doyum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,744$; $p=0,000<0.05$). Genel doyum ve içsel doyum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,949$; $p=0,000<0.05$) genel doyum ve dışsal doyum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,916$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık ve içsel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,393$; $p=0,000<0.05$) Duygusal bağlılık ve dışsal doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,343$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık ve genel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,396$; $p=0,000<0.05$). Devam bağlılığı ve içsel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,319$; $p=0,000<0.05$). Devam bağlılığı ve dışsal doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,362$; $p=0,000<0.05$) Devam Bağlılığı ve genel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,361$; $p=0,000<0.05$). Devam Bağlılığı ve duygusal bağlılık

arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,388$; $p=0,000<0.05$) Normatif bağlılık ve dışsal doyum arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,208$; $p=0,002<0.05$) Normatif bağlılık ve genel doyum arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,16$; $p=0,016<0.05$) Normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,385$; $p=0,000<0.05$) Normatif Bağlılık ve devam bağlılığı arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,525$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve içsel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,336$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve dışsal doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,383$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve genel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,382$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve duygusal bağlılık arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,711$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve devam bağlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,834$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. ($r=0,816$; $p=0,000<0.05$) Diğer parametreler arasındaki ilişkiler istatistiki açıdan anlamlı değildir. ($p>0.05$)

Tablo 4.28. Personellerin İş Doyumunun Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	Model(p)	R kare
Duygusal bağlılık	Sabit	2,237	10,792	0,000			
	İçsel Doyum	0,308	3,347	0,001	21,109	0,000	0,160
	Dışsal Doyum	0,113	1,227	0,221			

Katılımcıların İş Doyumunun Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi Tablo-4.28’de verilmiştir. Tablo-4.28 verilerine göre katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan regresyon analizi neticesinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. ($F=21,109$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık seviyesinin belirleyicisi olarak içsel doyum, dışsal doyum parametreleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür. ($R^2=0,160$) Personellerin içsel doyum seviyesi duygusal bağlılık azaltmaktadır. ($\beta=0,308$) Personellerin dışsal doyum seviyesi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. ($\beta=0,113$)

Tablo 4.29. Personellerin İş Doyumunun Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	Model(p)	R kare
Devam bağlılık	Sabit	1,788	6,618	0,000	17,516	0,000	0,136
	İçsel Doyum	0,111	1,185	0,237			
	Dışsal Doyum	0,279	2,990	0,003			

Katılımcıların İş Doyumunun Devam Bağlılığı Üzerine Etkisi Tablo-4.29’da verilmiştir. Tablo-4.29 verilerine göre katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan regresyon analizi neticesinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. ($F=17,516$; $p=0,000<0.05$). Devam bağlılığı seviyesinin belirleyicisi olarak içsel doyum, dışsal doyum parametreleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür. ($R^2=0,136$) Personellerin içsel doyum seviyesi duygusal bağlılık düzeyini azaltmaktadır. ($\beta=0,111$) Personellerin dışsal doyum seviyesi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. ($\beta=0,279$)

Tablo 4.30. Personellerin İş Doyumunun Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	Model(p)	R kare
Normatif bağlılık	Sabit	2,467	9,416	0,000	5,709	0,004	0,049
	İçsel Doyum	-0,114	-1,165	0,245			
	Dışsal Doyum	0,293	2,985	0,003			

Katılımcıların İş Doyumunun Normatif Bağlılık Üzerine Etkisi Tablo-4.30’da verilmiştir. Tablo-4.30 verilerine göre katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve normatif bağlılığı arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan regresyon analizi neticesinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. ($F=5,709$; $p=0,000<0.05$). Normatif bağlılığı seviyesinin belirleyicisi olarak içsel doyum, dışsal doyum parametreleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür. ($R^2=0,049$) Personellerin içsel doyum seviyesi duygusal bağlılık düzeyini azaltmaktadır. ($\beta=0,114$) Personellerin dışsal doyum seviyesi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. ($\beta=0,293$)

Tablo 4.31. Personellerin İş Doyumunun Genel Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	Model(p)	R kare
Genel Örgütsel bağlılık	Sabit	2,115	11,255	0,000	37,990	0,000	0,146
	Genel Doyum	0,382	6,164	0,000			

Katılımcıların İş Doyumunun Genel Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Tablo-4.31’da verilmiştir. Tablo-4.31 verilerine göre katılımcıların Genel doyum ve genel örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan regresyon analizi neticesinde istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. ($F=37,990$; $p=0,000<0.05$). Genel örgütsel bağlılık seviyesinin belirleyicisi olarak genel doyum parametreleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür. ($R^2=0,146$) Personellerin genel doyum seviyesi genel örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. ($\beta=0,382$)

Çalışmanın hipotez testinde bulduğumuz neticeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

HİPOTEZ NO	HİPOTEZLER	KABUL/ RED
H1	Personellerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişki vardır	KABUL
H2	Personellerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.	KABUL
H3	Personellerin iş doyumları açıklayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık gösterir.	KABUL
H4	Personellerin örgütsel bağlılıkları açıklayıcı özelliklere göre anlamlı farklılık gösterir	KABUL
H5	Personellerin medeni durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	RED
H6	Personellerin medeni durumu ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.	RED
H7	Personellerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır	KABUL
H8	Personellerin yaşı ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H9	Personellerin eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H10	Personellerin eğitim durumu ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır	KABUL
H11	Personellerin kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H12	Personellerin kurumda çalışma süresi ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki vardır.	KABUL

SONUÇ

Bu araştırmanın hedefi yerel yönetim kurumu olan İl Özel İdaresi'nde çalışan personellerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını analiz etmek, sebepleri ve neticeleri açısından aralarındaki ilişkiyi göstermek ve adı geçen parametrelerin demografik değişkenlerle ilişkisini bulmaktır. Bu sebeple araştırmanın birinci bölümünde yerel yönetim kurumu olan İl Özel İdaresi'nin tanımı, önemi, teşkilat yapısı, görevleri açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde örgütsel bağlılığın tanımı, önemi, yaklaşımları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenmiştir. Örgüte bağlılık; personelin kendini kurumuna ait hissederek, kurum personelleriyle beraber ortak çıkar ve hedeflerin paylaşılmasını, kurumun çıkar ve hedefleriyle bütünleştirilmesi için gayret göstermesidir. Personellerin işyerinde etkili ve verimli olmaları örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının artırılmasıyla sağlanır. Kurum; personellerinin ücret, çalışma ortamı, terfi olanakları gibi bahsedilen unsurları iyileştirebildiği ölçüde, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirerek personellerinin tecrübe, güven, yaratıcılık ve yeteneklerinden faydalanma olanağı sağlamaktadır. Kurum personellerinin taleplerini karşılayamazsa iş doyumunu gerçekleştirmez ve neticede işgören devir hızı artar, işe gelmeme, kurumu zarara uğratma gibi olumsuzluklarla karşılaşılabilir.

Üçüncü bölümde iş doyumunu kavramı, önemi, neticeleri, etkileyen faktörler incelenmiştir. Personelin işyerine ve işine beslediği, oluşturduğu hisleri, fikirleri, kanaat ve davranışları kavramın çerçevesini oluşturur. Bu unsurlar pozitifse iş doyumunu vardır, negatifse iş doyumunu yoktur diyebiliriz. İş doyumunu çalışma kapsamında personellerin içsel ve dışsal doyumunu incelenmiştir. Tezimizin dördüncü bölümünde iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkla alakalı saha araştırması yer almaktadır. İş doyumunu daha çok işyerindeki durumla alakalı iken, örgütsel bağlılık artı olarak idare ve personel arası ilişkileri de kapsar. Kurum ve personeli arasında bütünlük sağlanıp güven tesis edilmişse, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık zemini oluşmuş demektir.

Erkeklerin genel bağlılık değerleri kadınlara göre daha yüksektir. Erkeklerin kuruma bağlılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Eğitim durumu ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda genel olarak eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunu ve örgüte bağlılığın düştüğü görülmüştür

Yaş ile iş doyumuna bakıldığında 25 yaş ve altı grup ile 47 yaş ve üzeri grupta iş doyumunu seviyeleri yüksek bulunmuştur. Yaş ile genel örgütsel bağlılığa bakıldığında 25

yaş ve altı grup ile 47 yaş ve üzeri grupta genel bağlılık değerleri yüksek bulunmuştur. İşyerinde yaşı genç ve yeni işe başlayan personelin işyerine ve işine duyduğu heves, sorunları çözebilme inancı bu neticeyi vermiştir, Yaşı genç ve kurumda uzun zamandır çalışan personellerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları yüksek seviyededir.

Örgütsel bağlılığın en fazla ortalama değeri olan alt ölçeğin duygusal bağlılık ölçeği olduğu görülmüştür. Normatif bağlılık ve devam bağlılık ortalama değerdedir. Buna karşın rasyonel bağlılık ortalama değerinin altındadır. Normatif bağlılığın en düşük alt ölçek değeridir ve düşük olması personellerin iş yerinde sadece farklı fırsatları olmadıkları için zorunlu olarak çalışmadıklarını gösteren pozitif bir durumdur.

Medeni durum ile örgütsel bağlılık incelediğinde, örgütsel bağlılığın devam bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında medeni durum bakımından bilimsel ve istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni durum ile iş doyumunu incelendiğinde, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum boyutlarında medeni durum bakımından bilimsel ve istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Personellerin işyerindeki çalışma süreleri ile genel örgütsel bağlılık ve alt ölçekleri arasındaki bağ incelendiğinde, genel örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılıkları bakımından, iş hayatının başlarında olan personellerin (5 yıldan az) ve uzun süredir iş hayatının içinde olanların (16 yıl ve üzeri) en yüksek değerlere sahip oldukları görülmektedir. Personellerin işyerindeki çalışma süreleri ile dışsal doyum ve genel doyum arasındaki bağ incelendiğinde, dışsal doyum ve genel doyum bakımından, iş hayatının başlarında olan personellerin (5 yıldan az) ve uzun süredir iş hayatının içinde olanların (16 yıl ve üzeri) en yüksek değerlere sahip oldukları görülmektedir.

Cinsiyet ve medeni durum parametrelerinin iş doyumunu üzerinde etkili bir unsur olmadığı görülmüştür. İş doyumunun, dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum değerleri anlamlı arasında farklılık tespit edilmemiştir. Dolayısıyla iş doyumunun kadın, erkek, bekâr ve evli olma ile alakalı bir durum değil, tatmin oluşturma yöntemlerinin bütün çalışanlar için aynı unsurlar olması ile ifade edilebilir.

İş doyumunu düzeyinin yaş parametresine göre içsel doyum dışında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun dışsal ve genel doyum değerlerine bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaş büyüdükçe iş doyumunu da artmıştır. Bu veri, iş deneyimi çoğaldıkça işyerine daha çok uyum sağlanmış olabileceği durumunu ifade edebilir. İş yaşamına büyük umutlarla başlayan, kamudaki güçlüklerle karşılaşan çalışanların iş doyumunun azalmasına neden olabilir.

İş doyumu düzeylerinin eğitim parametresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun dışsal, içsel ve genel doyum değerlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık, tüm eğitim gruplarında görülmüştür. Bu açıdan eğitim düzeyi yükseldikçe, ücret, işyeri koşulları, terfi imkânları ve bireylerarası ilişkiler gibi kurumun sağlaması gereken koşullar, bakımından önemli hale gelmektedir.

İş doyumu düzeyinin çalışma süresi parametresine göre içsel doyum dışında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş doyumunun dışsal ve genel doyum değerlerine bakıldığında çalışma süresi parametresine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi arttıkça çalışanların beklentilerinin somutlaşması, çalışanların iş yaşamına uyumu, üst mevkilere doğru iş koşullarının ve maaşların yükselmesiyle açıklanabilir. İş tecrübesi az ve iş yaşamına başlayan bireylerin somut olmayan ve karşılanması güç olan beklentileri de iş doyumunu negatif yönde etkileyebilir.

İl Özel İdaresi çalışanlarının işleriyle alakalı fikirlerinin olumlu, işlerini sevdikleri söylenebilir. İdarecilerin yönetim şekli, aylık gelir açısından görülen dışsal, içsel ve genel doyum, kurum işleyişi, birey ilişkileri ve kariyer bakımından da memnuniyeti getirmektedir.

İş doyumu ve örgütsel bağlılığın daha iyi hale gelmesi için yapılması gerekenler:

- ✓ Sistemli, etkin şekilde eğitim ve geliştirme faaliyetleri
- ✓ Çalışanların bilgi, tecrübe, beceri gibi özelliklerinin yanında davranış, tutum, düşünce ve algılarının geliştirilmesi
- ✓ Çalışanların performans, etkinlik ölçümlerinin objektif şekilde yapılarak çalışan ve kurum çıkarlarının bütünleştirilmesi
- ✓ Kalifiye çalışanların kuruma gelmesi için adil ve eşit ücret yönetimi
- ✓ Çalışanın kendilerini daha güçlendirilmiş hissedecekleri, kararlara katılabildikleri
- ✓ Çalışanların karar alma sürecinde var olması, kurum hedefleri, misyonu ve vizyonunu benimsemeleri
- ✓ Kariyer çeşitliliğini ve olanaklarını artırma
- ✓ Yaratıcı olabilecekleri, ast ve üstlerinden yardım alacakları, esnekliğin işler olduğu, verimli şekilde iş yapabilecekleri örgüt iklimini ve kültürünü oluşturma
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ön planda tutulması ve iş güvenliği imkânlarının maksimum düzeyde olduğu uygulamaların geliştirilmesi

Yukardaki öneriler dikkate alınarak kurum ve işletmelerin, personellerinin iş doyum seviyesini artıracak ve genel örgütsel bağlılığın devam, normatif ve duygusal bağlılık alt ölçeklerini oluşturacak yapıları, işleyişleri hayata geçirerek personellerinin işyeriyle bütünleşmesi sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akbaş, D.. Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu, Beykent Üniversitesi (BÜ), SBE, YYLT, İstanbul, 2015, s.23
- Akıncı, Z. “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, C: 2, No: 4, s. 1-25. 2002
- Akyay, U., “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S.1, 2007, s. 83
- Alan, H., Bilgi İşçilerinin İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Kamu Kurumunda Çalışan Bilgi İşçileri Üzerinde Uygulama, Gazi Üniversitesi (GÜ), SBE, YYLT, Ankara, 2010, s.67
- Allen ve John P. Meyer The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational and Organizational Psychology, C. 63, 1990, s.1.
- Ataklı, A., E. Dikmentaş, S. Altınışik, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.6, S.2, Ankara, 2004
- Aydoğan, Z. F., “Örgüt Kültürü ve İklimi”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S.2, 2004, s.3.
- Bakan, İ. Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara.2011
- Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s.85
- Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2000, s. 20-24.
- Baltaş, A., Baltaş, Z., Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996
- Barutçugil, İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004
- Başaran, İ., Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara, 1991
- Bayram, L., "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, S.59, Ankara, 2005, s.136

- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E., Davranış Bilimleri .İstanbul, 4. Baskı. Avcıol Basım Yayın. 2004
- Becker, H. S., “Notes on the Concept of Commitment”, American Journal of Sociology, C. 66, No:1, 1960, s.34-36.
- Berk, A., “Devlet Memurlarının Görevde Yükselmesi: Son Düzenlemeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, Sayıştay Dergisi, S.56, 2005, s.79
- Beycioğlu, K., “Z Kuramı Ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, C.15, S.1, 2007, s.65-66.
- Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 513
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C: 9, S: 1, 2008,s: 1-18.
- C. O'Reilly ve J. Chatman “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”, Journal of Applied Psychology, 1986, C.71, S.3, s. 492-496.
- Can H. Asan, Ö. ve Aydın, M.E., Örgütsel Davranış, Arıkan Basım ve Yayın, İstanbul, 2006
- Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1999, s.172.
- Canatan, B., Düşünce Tarihinde-Kamu Hukukunda-Avrupa Birliği'nde Yerellik İlkesi, Galeri Kültür Yayınevi, Ankara 2001, s.1.
- Carson, C. M., “A Historical View of Douglas Mc Gregor'S Theory Y”, Journal of Management History, C.3, S.3, s.450
- Cengiz, A. A. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.2001
- Cheng Liang Yang, Mark Hwang and others, “An Emperical Study Of The Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory on Consumer's Selection of Mobile Value-added Services”, African Journal of Business Management, C.5, S.19, September, Taiwan/ USA, 2011, s.7887.
- Chhabra, B., Locus Of Control As A Moderator In The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study Of Indian IT Professionals. Organizations and Markets in Emerging Economies, C.4, S.2, S.8,s. 25-41. 2013

- Cook, A. L., "Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?", (Unpublished Master Thesis), Office of Graduate Studies of Texas A&M University, Texas, America, 2008
- Çakır, Ö., İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyebilen Faktörler, Ankara, 2001
- Çalışkan Z., " İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama", Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, , 2005, s.11.
- Çarıkçı, İ. H., "Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, 2000, s.15
- Çelik, H., Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul. 2012
- Çetin Canan, Akın B. ve Erol V., Toplam Kalite Yönetimi Ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi, İstanbul. 1998
- Davis, K. ve Newstrom, J. W., Organizational Behavior: Human Behavior at Work, McGraw Hill Book Company, New York. 1982
- Duman, A., "Yerinden Yönetim Mi? Yoksa Yerelleşme Mi?", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 1998, C.4, S.4, s.2-467-483,
- Erdem, A. R., "Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Dergisi, S.4, Ankara, 1998, s.55.
- Erdil, O., Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu ve Serhat Erat, "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile s Tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, , C.5, S.1, 2004, s.18
- Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 266,1996
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2004, s. 522
- Eroğlu, F., Davranış Bilimleri, Beta, İstanbul, 2007, s.469

- Etzioni, A., "A Comparative Analysis Of Complex Organizations" in A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment And Opposition, Academy Of Management, (Ed. by Newton L.A. ve Shore L. M.) New York: Free Press, 1975, s. 46.
- Feldman, D. C. & Arnold H.J. Managing Individual and Group Behavior in Organizations, Mc Graw Hill International Book Company, Auckland. 1983
- Feldman, D. C. & Arnold H.J., Managing Individual and Group Behavior in Organizations, Mc Graw Hill International Book Company, Auckland.1983
- Gilbert, J. ve Ivancevich, J. M., (1999), A Re-Examination of Organizational Commitment, Commitment (Psychology); Work Environment; Employees-Attitudes; Mentoring; Organizational Behavior, Journal of Social Behavior&Personality,
- Gordon, J. R., Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall. 1999
- Gözübüyük, A. S., Yönetim Hukuku, Ankara, 1989, s.33-34.
- Güney, S., Örgütsel Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2011
- Gür, D., Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kütahya Şeker Fabrikası Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE. 2006
- H. P. Gunz ve S. P. Gunz, Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. Human Relations, 47, 7, 1994, s. 802
- Hatiboğlu, Z., Organizasyon: Personel Davranışı ve Yönetimi, Metler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 141
- Hatiboğlu, Z., Özet Yönetim ve Organizasyon, Lebib Yalkın Yayıncılık, 1999, İstanbul, s. 152
- Hrebiniak, Lawrence G. ve Alutto, Joseph A. "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, C: 17, S: 4, 1972, s. 555-573.
- İmamoğlu, G., İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara. 2011
- John P. Meyer ve Natalie J. Allen, A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, C.1, S.1, s. 67.

- K. N. Gaertner ve S. D. Nollen “Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. Human Relations, 1989, s. 975
- Kalaycı, Ş., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, 2008
- Karaarslan, M., Özerklik ve Denetim Açısından Yerel Yönetim Reformu, Turhan Kitapevi, Ankara 2008
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi,10(1):145-162.
- Karasar N., Bilimsel Araştırma Yöntemi. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları,2009 s.77.
- Kaya, Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) Genel Raporu: TODAİE Yayınları, 1991, s.84
- Keles, R., Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, İstanbul 2000, s.48.
- Keleş H., Çelik N., İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Konya, 2006, s. 46
- Keser, A., Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel, Ankara,2006
- Koçel, T., İşletme Yöneticiliği, İstanbul, 2003
- L. E. Penley ve Sam Gould "Etzioni's Model of Organizational Involvement: Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, Journal of Organizational Behavior, C. 9, s. 45-46
- Lam, S. S. K., Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. International Journal of Quality and Reliability Management, C.12, S.4, 1995, s.73
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C.L., (1996), The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship, Human Relations, Vol:49, No:10.
- Loche, E., Nature and Causes of Job Satisfaction Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Dumett, USA, 1983, s.97
- Loscocco, Karyn A. “Relations to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men”, Work and Occupations, C: 17,S: 2, 1990, s. 152-177
- Luthans, Fred, Baack, Donald ve Taylor, Lew (1987). “Organizational Commitment: Analysis of Antecedents”, Human Relations, C.40, S.4, s. 219-236.

- M. Şerif Şimşek, Tahir Akgemici, Adnan Çelik, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 6.Basım, Ankara: Gazi Kitabevi, 2008, s. 186.
- McDonald, J. D. ve M. Peter J., The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staaff. Leadership & Organization Development Journal. C.21, S.2, s.84-91. 2000
- Mehmet İnce ve Hasan Gül, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005, s. 73.
- Meyer, John P. ve Natalie J. Allen, “Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity”, Journal of Vocational Behavior, 1996, s.252-276.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. And Porter, L. W. The Measurement Of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 1979, C.14, s.224- 247
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., Porter, Lyman W., Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, Academic Press, New York, 1982
- Ortaylı, İ., Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Yerel Yönetim Geleneği, İstanbul 1985, s.6-17
- Ouchi, W., Teori Z, İlgi Yayıncılık, İstanbul, 1989, s.5.
- Özer, M. A., “Batıda Yerel Yönetimlerin Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci”, Türk İdare Dergisi, Yıl:71, s.425, 1999, s.105
- Öztemiz, G. “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C:14, S:1, Adana, 2005, s.272
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T. ve Boulian, Paul V. “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psyhciatic Technicians”, Journal of Applied Psychology, C: 59, S: 5, 1974, s. 603-609.
- R. Y. Odom, W.R.Boxx, M.G. Dunn, “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion”, Public Productivity and Management Review, C.14, S.2, 2000, s. 157-168
- Reichers, A. E., “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, Academy of Management Review, C.10, S.3, s. 465-476.1985
- Richard T. Mowday, Lyman W Porter, Richard M. Steers, Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press, New York, 1982, s. 23-24

- Robbins, Stephen P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*, 8th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Rowden, R. W., "The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment", *The Leadership & Organization Development Journal* 21/1, 2000, s.30
- S. J. Sarker, A. Crossman ve P. Chinmoteepituck, The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand, *Journal of Managerial Psychology*, 2003
- Salancik, G. R. ,*Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief: New Directions in Organization Behavior*, St. Clair Press, Chicago, 1977, s. 25-26.
- Salant P. ve Dillman, D. A., *How to Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork, 1994, s. 55.
- Saldamlı, A., *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara. 2009
- Schermorhorn, J. R., J. G. Hunt, R. N. Osborn. *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons. 1994
- Schwenk C. R., *Information, Cognitive Biases, and Commitment to A Course of Action*. *Academy of Management Review*, 1986, s. 299
- Severge, A., "Effect on Occupational Level and Genders Differences on Job Satisfaction", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990.
- Sevimli, F. İşcan, Ö.F., *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2005, s.55-64
- Sheldon, M.E., *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*, C.16, S.2, s.143- 150. 1971
- Spector, P. E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, Sage Publications, California. 1997
- Şahin, F., "Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bakış", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.13, S.1, Adana, 2012, s.150.
- Şenatalar, F. ,*Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Üçler Matbaası, İstanbul, 1975, s. 109
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitapevi, Ankara, 2007

- Tekeli, İ., “Yerel Yönetimlerde Demokrasi ve Türkiye’de Belediyelerin Gelişimi”, 1983, Amme İdaresi Dergisi C.16, S.2, s.3-22,
- Telman, N. ve Ünsal, P., Çalışan Memnuniyeti, İstanbul Epsilon Yayıncılık. 2004
- Trevor, C., Interactions Among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover, The Academy of Management Journal, 2001, s. 621
- Tutar, H., “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2010
- Türk, S., Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, İstanbul. 2007
- Uyguç, N. ve Çımrın, D., “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarları Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.19, S.1, 2004, s. 93
- Uygur, A., Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, 1. Baskı, Ankara: Barış Platin Kitabevi, 2009, s. 24-25
- Varol, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya
- Yıldırım, S., Yerel Yönetim ve Demokrasi Kavramlar-Yaklaşımlar (2. Baskı b.). İstanbul: Marmara Belediyeler Birliği (MBB). 2015
- Yöney, H., Mutlu ve Başarılı Bir İş Yaşamı için Profesyonel Zeka, Remzi Kitapevi, İstanbul 2007
- Yüksel, İ., İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri; Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2):291-306, 2005
- 2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun, (18.01.1984 Tarih, 18285 Sayılı Resmi Gazete), <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr>.
- 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, (04.03.2005 Tarih, 25745 Sayılı Resmi Gazete), <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5302.html>.
- 6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi Ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (6.12.2012 Tarih, 28489 Sayılı Resmi Gazete), <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr>.

EKLER

Ek 1. Orijinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	ENGİN SAYLAN
Öğrenci Numarası	131216108
Enstitü Anabilim Dalı	İŞLETME
Programı	İŞLETME
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	DOÇ. DR. GÖKÇE CEREV
Tez Başlığı (Türkçe)	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ : ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 131 sayfalık kısmına ilişkin 18/03/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %17'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

DOÇ. DR. GÖKÇE CEREV

Danışmanın Adı-Soyadı

(İmzası)

Anabilim Dalı Başkanı

(İmzası)

Lisansüstü tezler, savunma öncesinde **intihal program raporu** ile birlikte enstitüye teslim edilir.

Intihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

Ek 2. Anket Formu

Değerli katılımcı;

Bu anket bilimsel amaçla düzenlenmiştir. Her bir ifadeyi inceleyerek, kendinize en yakın gelen cevabı işaretleyiniz (X). İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Bilgiler Elazığ İl Özel İdaresinde'sinde çalışan kadrolu personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumu hakkındaki durumunu ortaya çıkarmak içindir ve tamamen bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Katılımınız ve samimiyetle vereceğiniz cevaplardan ötürü teşekkür ederiz.

SORULAR

CİNSİYET : ☐ KADIN ☐ ERKEK

MEDENİ DURUMUNUZ : ☐ EVLİ ☐ BEKAR ☐ DİĞER

YAŞINIZ : ☐ 18-25 ☐ 26-32 ☐ 33-39 ☐ 40-46 ☐ 47+

EĞİTİM DURUMUNUZ : ☐ ORTA ÖĞRETİM ☐ LİSE ☐ YÜKSEK OKUL ☐ LİSANS
☐ Y. LİSANS ☐ DOKTORA

YABANCI DİL BİLGİNİZ : ☐ BİLMİYOR ☐ AZ ☐ ORTA ☐ İYİ ☐ ÇOK İYİ

KAÇ YILDIR ÇALIŞIYORSUNUZ : ☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16 +

AYLIK GELİRİNİZ : ☐ 1500-2500 ☐ 2500-3500 ☐ 3500-4500 ☐ 4500+

S.N.	SORULAR	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1	İŞ YERİNDE KENDİMİ AİLEDEN BİRİ GİBİ HİSSETMİYORUM.					
2	KURUMUMA KARŞI BÜYÜK MİNNETTARLIK HİSSEDİYORUM.					
3	İŞ YERİMİN SORUNLARINI KENDİ SORUNLARIM GİBİ GÖRÜRÜM.					
4	BU İŞ YERİ BENİM SADAKATİMİ HAK EDİYOR.					
5	İŞ YERİMİN KİŞİSEL AÇIDAN BENİM İÇİN BÜYÜK BİR ÖNEMİ VARDIR.					
6	ŞU AN BU İŞ YERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMEMİN SEBEBİ,İSTEKDEN ZİYADE ZORUNLULUKTAN KAYNALANMAKTADIR.					
7	İŞ TEN AYRILMAK İSTESEM BİLE, ŞU ANDA BUNU YAPMAK BENİM İÇİN ÇOK ZOR OLURDU.					
8	KENDİMİ İŞ YERİNE KARŞI “DUYGUSAL OLARAK BAĞLI” HİSSETMİYORUM.					
9	İŞ DEN ŞU ANDA AYRILMAZDIM ÇÜNKÜ BURADAKİ İNSANLARA KARŞI BİR YÜKÜMLÜLÜK HİSSEDİYORUM.					

10	EĞER BU İŞ YERİNE BU KADAR EMEK VERMEMİŞ OLSAYDIM, BAŞKA BİR YERDE ÇALIŞMAYI DÜŞÜNEBİLİRDİM.					
11	İŞ YERİNDEN AYRILMANIN YOL AÇACAĞI OLUMSUZ SONUÇLARINDAN BİRİ DE ALTERNATİF İŞ OLANAKLARININ AZ OLAMSIDIR.					
12	İŞ YERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMEM KONUSUNDA HERHANGİ BİR ZORUNLULUK HİSSETMİYORUM.					
13	BENİM İÇİN AVANTAJLI SONUÇLARI OLSA BİLE, İŞTEN AYRILMAMIN İŞ YERİNE KARŞI UYGUN BİR DAVRANIŞ OLACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM.					
14	İŞ YERİMDEN ŞU ANDA AYRILSAM KENDİMİ SUÇLU HİSSEDERİM.					
15	İŞ YERİMDEN ŞUAN AYRILMAYA KARAR VERMEM HALİNDE, HAYATIMDAKİ PEK ÇOK ŞEY BUNDAN OLUMSUZ ETKİLENECEKTİR.					
16	MESLEK HAYATIMIN KALAN KISMINI BU İŞYERİNDE GEÇİRMEKTEN BÜYÜK MUTLULUK DUYARIM.					
17	İŞ DEN AYRILMAK KONUSUNDA ÇOK AZ SEÇENEĞİM OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.					
18	İŞ YERİME KARŞI GÜÇLÜ BİR “AİDİYET” DUYGUSU HİSSETMİYORUM.					
19	BELİRTMEK İSTEDİĞİNİZ DİĞER GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZİ YAZINIZ.					

S.N.	SORULAR	HİÇ MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUN DEĞİLİM	KARARSIZIM	MEMNUNUM	ÇOK MEMNUNUM
1	BENİ HER ZAMAN MEŞGUL ETMEŞİNDEN					
2	TEK BAŞIMA ÇALIŞMAMA İMKAN VERMESİNDEN					
3	ARA SIRA DEĞİŞİK ŞEYLER YAPABİLMEME İMKAN VERMESİNDEN					
4	TOPLUMDA SAYGIN BİR KİŞİ OLMA ŞANSINI BANA VERMESİNDEN					
5	YÖNETİCİMİN ASTLARINI İDARE TARZINDAN					
6	YÖNETİCİMİN KARAR VERMEDEKİ YETENEĞİNDEN					
7	VİCDANIMA UYGUN ŞEYLER YAPABİLME OLANAĞIMIN OLMASINDAN					
8	BANA SABİT BİR İŞ OLANAĞI SAĞLAMASINDAN					
9	BAŞKALARI İÇİN BİR ŞEYLER YAPABİLME OLANAĞIM OLMASINDAN					
10	KİŞİLERE NE YAPACAKLARINI SÖYLEME ŞANSIMIN OLMASINDAN					
11	KENDİ YETENEKLERİMLE BİR ŞEYLER YAPABİLME ŞANSIMIN OLMASINDAN					

12	İŞ İLE İLGİLİ ALINAN KARARLARIN UYGULANMAYA KONMASINDAN					
13	YAPTIĞIM İŞ KARŞILIĞINDA ALDIĞIM ÜCRETEN					
14	İŞ DE TERFİ OLANAĞIMIN OLMASINDAN					
15	KENDİ KARARLARIMI UYGULAMA SERBESTLİĞİNİ VERMESİNDEN					
16	KENDİ YETENEKLERİMŞİ UYGULAMA ŞANSINI VERMESİNDEN					
17	ÇALIŞMA ŞARTLARINDAN					
18	ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIN BİRBİRLERİYLE ANLAŞMALARINDAN					
19	YAPTIĞIM İŞ KARŞILIĞINDA TAKDİR EDİLMEMDEN					
20	YAPTIĞIM İŞTEN DUYDUĞUM BAŞARI HİSSİNDEN					

Ek 3. İzin Belgesi

T.C.
ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94048084-929-E.10515
Konu : Anket İzni (Engin SAYLAN)

12/11/2018

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(ELAZIĞ)

İlgi : 06.11.2018 tarih ve 86096 sayılı yazınız.

Üniversiteniz, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Engin SAYLAN' ın, "*Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Yerel Yönetimler Bağlamında Elazığ Belediyesi Örneği*" konulu tez çalışması için geliştirmiş olduğu Anketi uygulayabilmesi için izin talebi İdaremizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet SABUNCU
Genel Sekreter

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aşını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDoyrudama> adresine girerek (a5337B-E14FAK-xxOPUm-W95G87-Rd2JGRay) koduna yazınız.

Çaydağı Mah. Emsal Sok. No:9 Elazığ
Telefon No: (424)247 53 27 Faks No: (424)247 47 96
e-Posta: info@elazigilozelidaresi.gov.tr İnternet Adresi: <http://www.elazigilozelidaresi.gov.tr>

Bilgi için Cengiz GÜR

Telefon No:

ÖZ GEÇMİŞ**KİŞİSEL BİLGİLER**

Ad, Soyad : Engin SAYLAN

Cinsiyet : Bay

Doğum Tarihi : 01/01/1981

Uyruk : T.C.

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise Korgeneral Hulusi Sayın lisesi

Üniversite 2002-2006 Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

İŞ DENEYİMİ

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (Memur)

Elazığ Belediyesi (Memur)

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce Orta