

Mesleki Tatmin, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma¹

Relationships Between Professional Satisfaction, Professional Commitment and Organizational Commitment: A Study on Financial Services Specialist Career Profession

Abdullah DEMİREL

Dr., Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi, İç Denetim Birimi,
abdullahdemirel@kmu.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0003-3503-115X>

Makale Başvuru Tarihi: 24.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 28.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

İsmail SEVİNÇ

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ısevinc@erbakan.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-4229-8760>

Anahtar Kelimeler:

ÖZET

Kamu Personel
Yönetimi,

Mesleki Tatmin,

Mesleki Bağlılık,

Örgütsel Bağlılık,

Mali Hizmetler
Uzmanlığı,

Bu çalışmada, kamuda kariyer uzmanlık sistemi içerisinde yer alan ve yapılan bazı düzenlemeler sonucunda (eşit işe eşit ücret vb.) özlük hakları diğer kariyer uzmanlık mesleklerinden daha düşük tutulan tek merkez kariyer personeli olan ve genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında görev yapan mali hizmetler uzmanlarının, mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler sosyo-demografik özellikler ile birlikte incelenmiştir. Çalışma sonucunda, mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğu, mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıklarının daha düşük olmakla birlikte, mesleki bağlılıklarının ise örgütsel bağlılığa göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte mesleki tatmin ile mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı oldukça önemli bir oranda ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki tatminin, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak bazı sosyo-demografik özelliklere (yaş, kıdem, öğrenim durumu vb.) göre de değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir.

Keywords:

ABSTRACT

Public Personnel
Management,

Professional
Satisfaction,

Professional
Commitment,

Organizational
Commitment,

Financial Services
Expertise,

In this study, it is aimed to examine the financial services specialists who are in the career specialization system in the public sector and who work in the central organizations of the public administrations within the scope of general government, who are the only central career personnel whose personal rights are kept lower than other career specialist professions as a result of some regulations (equal pay for equal work, etc.). The relationships between professional satisfaction, professional commitment and organizational commitment were examined together with socio-demographic characteristics. As a result of the study, it was seen that the level of professional satisfaction of financial services specialists is moderate, their professional commitment and organizational commitment are lower, while their professional commitment is higher than organizational commitment. However, it has been concluded that professional satisfaction and professional commitment affect organizational commitment in a significant and positive way. In addition, it has been determined that the levels of professional satisfaction, professional and organizational commitment vary significantly according to some socio-demographic characteristics (age, seniority, educational status, etc.).

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DEMİREL, Abdullah ve SEVİNÇ, İsmail (2023), “Mesleki Tatmin, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.637-654, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1331600>

1 Bu makale, 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında hazırlanan ve 2022 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Mesleki Tatmin Düzeyinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma” başlıklı Doktora tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze devlet; diplomasi, güvenlik, adalet, eğitim, ulaşım, enerji, sağlık vb. alandaki tüm kamusal görevlerini kamu personeli aracılığı ile yerine getirmektedir. Kamu personelinin bu görevleri yerine getirirken bağlı olduğu temel dayanak, sistem, yapı, kural, teknik ve uygulamaların tamamı kamu personel yönetimi içerisinde tanımlanmaktadır. Kamu yönetiminde yaşanan yeni dönem ve yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanan personel yönetimi anlayışında bu doğrultuda birtakım değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır.

Kamu personel yönetimindeki bu değişim ve dönüşümün bir ayağının kamu yönetiminde uzmanlığa dayalı yeni istihdam biçimine olan ihtiyacı da ortaya çıkardığı ifade edilebilir. 1980'li yıllardan itibaren devlet anlayışı zamanla siyasal karar alma ve kamu hizmeti sunma konusunda ayrıma gidilmesi gerektiği düşüncesinin öne çıktığı görülmüştür. Bu ayırım sonucunda kamu kurumları, makro ölçekte (*planlama, stratejik yönetim vb.*) işler yapan merkez örgütüyle bunları uygulayan taşra örgütü esasına göre teşkilatlanma yapısını oluşturmaya başlamıştır. Bu yapının etkiliğinin sağlanması adına kariyer uzmanlık sisteminin önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. Kamu personel yönetiminde, görece daha iyi şartlarda (*ücret, emeklilik, yurtdışı eğitim vb.*) görev icra eden bu meslek mensuplarının hem sayılarının hem de niteliklerinin artırılmasıyla kamu yönetiminin daha işlevsel olacağı düşünülmektedir (Albayrak, 2016). Ancak kamu yönetiminde istihdam edilen bu tür ayrıcalıklı personelin hem merkez hem de taşra teşkilatında çalışıyor olmaları temelde bazı sorunları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Hatta bu sorunlar merkezi kurumlar arasında ya da aynı kurum içinde dahi kendini göstermektedir.

Genel yönetim kapsamında yer alan ve neredeyse tüm kamu idarelerinde, çoğunlukla merkez teşkilatlarında, istihdam edilen bu personeller arasında yatay eşitliğin sağlanması, dengeli istihdam politikasının hayata geçirilmesi ve beklentilerin karşılanması vb. kritik rol oynayan konuların adalet içinde tesisi her zaman mümkün olamamaktadır. Birtakım yapısal ve işlevsel sorunların bu ayrımcılığı tetikler nitelik taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda; yapısal olarak aynı ancak işlevsel olarak farklı kurumlarda çalışan kariyer uzmanlar arasındaki ücret dengesizliği, aynı meslek içerisinde yer alanların dahi merkez ve taşra olarak ayrıma tabi tutulması ve özlük haklarının da buna bağlı olarak farklılaştırılması, merkezi kurumlarda yer alan bazı siyasi ve bürokratların meslekler arasındaki özlük eşitliğine karşı tutumları, bu sorunları her zaman güncel tutmaktadır. Yukarıda bahsedilen konuların, bazı kariyer mesleklerde dışlanma algısını ortaya çıkararak çalışanların mesleki tatmin düzeylerinde düşüşler yaşamasına neden olmasının yanı sıra buna bağlı olarak mesleki ve örgütsel bağlılıkları da zayıflattığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada gerek merkezi yönetimin bakış açısı gerekse bunun yansıması sonucu yapılan düzenlemeler nedeniyle mesleki dışlanmaya maruz kaldıkları düşünülen ve diğer merkez kariyer uzmanlar arasında ücret ile diğer özlük hakları anlamında olumsuz yönde farklılaştırılan ve ayrıştırılan tek merkez kariyer meslek olan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzeyleri ile mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Tatmin

Mesleki tatmin en genel biçimiyle meslekten duyulan memnuniyet ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Recepoglu ve Ülker-Tümlü, 2015:1854). Meslekten duyulan tatmin, çalışanların mesleğe yönelik beklentileriyle o mesleği icra ederken elde etmiş olduğu sonuçların uyuşması ile birlikte çalışanın hissettiği/algıladığı bir çeşit haz duygusudur (Hill, 2009:55). Başka bir anlatım ile mesleki tatmin, çalışanların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak adına ortaya koydukları pozitif davranış ve tutumlar olarak ifade edilmektedir (Shawer, 2010:598).

Mesleki tatmin konusunun önemi İnsan Kaynakları Yönetiminde (İKY) de karşılık bulmaktadır. İKY, beşeri faktörden en üst düzeyde yarar sağlamak üzere performans ölçüm analizleri yapmaktadır. Bu nedenle beşeri faktörlerin etkin kullanılmasına büyük önem verilmektedir. Çünkü örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada beşeri faktörlerin öncü rol oynadığı ifade edilmektedir.

Mesleki tatmin, örgütsel ve sosyal psikoloji alanında çalışan bilim insanlarının ilgilendiği konulardan biri olmuş ve özellikle ABD ve Avrupa'daki araştırmacılar, iş ve mesleki tatmin düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeye

çalışmışlardır. Mesleki tatmin düzeyini etkileyen faktörler; bireysel ve çevresel (*örgüt içi ve örgüt dışı*) olmak üzere iki grupta incelenmiş; bireysel faktörlerin başında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, hiyerarşik pozisyon ve kıdem süresi sayılabilirken; çevresel faktörlerde ise; örgüt içi faktörlerden ücret, örgütsel yapı, yükselme ve kariyer olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, işin niteliği ile çalışma arkadaşları ve iletişim, örgüt dışı faktörlerin başında ise; kamuda olmak üzere ücret, mesleki dışlanma ya da ayrımcılık ile mesleki regülasyonlar yer almaktadır (Acker, 1999:114; Ceylan vd., 2016:48; Kalaycı ve Kırlioğlu, 2019:36).

Örgütler faaliyet sahası anlamında özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de yer almaktadırlar. Ancak, özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerin amacı "*kar maksimizasyonu*" iken kamu sektöründe ise "*kamu yararı*" olarak ön plana çıkmaktadır. Her iki örgüt ikliminde de insan kaynağı önemli bir faktör olarak değerlendirildiğinden, amaç her zaman "*kar maksimizasyonu*" ya da "*kamu yararı*" sağlamak olmamalı; aynı zamanda İKY'de de yatırımlar yapılmalıdır (Dartey-Baah, 2010). Çünkü yapılacak olan bu yatırımların, çalışanların örgütsel beklentilerini karşılamada önemli bir role sahip olmasıyla birlikte mesleki tatmin düzeyinin artmasına da yardımcı olması beklenmektedir. Dolayısıyla bireysel performanslarda yaşanan artışın örgütsel başarıyı da beraberinde getirmesi olası olarak görülmektedir. Sonuç olarak mesleki tatmin düzeyi ne kadar yüksek ise çalışanlardan alınan performans da bir o kadar yüksek olabilmektedir (Şimşek vd., 2011:36).

2.2. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu mesleğine karşı psikolojik olarak bağlanması ve mesleklerine yönelik geliştirdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000:800; Meyer vd., 1993). Mesleki bağlılık, kişilerin tercih etmiş olduğu bir meslekte kalma ve çalışma isteği olarak da tanımlanmaktadır (Carson ve Bedeian, 1994:240). Değişken bir yapıya sahip olan mesleki bağlılık, kişilerin mesleki tercih planlamalarında başlayıp mesleki eğitim ve gelişim döneminde varlığını sürdürmekte ve meslek hayatı boyunca bu bağlılık düzeyi artış ya da azalış göstermeye devam etmektedir (Aranya ve Ferris, 1984:10). Mesleğe karşı bu değişken bağlılık düzeylerinin arkasında kişilerin bireysel farklılıklarının yanı sıra örgütsel ve çevresel faktörlerin de etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışma hayatındaki beklentiler ile gerçekleşenler arasındaki uyumunun fazla olması durumunda mesleki bağlılığın bu yönde güçlenmesi beklenirken, aksi durumlarda ise bu bağlılığın zayıflayacağı değerlendirilmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olanlar, mesleğin gerektirdiği yetkinliği haiz olmakla birlikte, mesleki ve kişilik uyumu sağlayan ve etik ilkelere önem veren bireyler olarak görülmektedir. (Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Meslek hayatı boyunca edinilen tecrübeler ile mesleğini bir yaşam tarzı olarak benimseyen ve onu yaşamında odak noktası haline getirmiş olan bireylerin, mesleğin kazanımları ile kendisini özdeşleştirmekte başarı sağladıkları ifade edilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Mesleki bağlılığın alt boyutları birçok araştırmacı tarafından tek ya da çok boyutlu olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bunlardan öne çıkan Meyer ve Allen bağlılıkla ilgili yapmış oldukları tanımlardan yola çıkarak "*Üç Bileşen Modeli (Three-Component Model of Commitment)*" olarak tasarladıkları bir model önerisini ortaya koymuşlardır. Bu modelde; "*duygusal*", "*devam*" ve "*normatif*" olarak adlandırılan üç bileşen öne sürülmüştür. Buna göre: "*Duygusal bağlılık, çalışanların işyerleriyle kendilerini ne kadar özdeşleştirdikleriyle ilgili hisleri ve çalıştıkları işyerine karşı olan ilgileri...*", devam bağlılığı "*işyerinden ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkındalığı...*" iken normatif bağlılık ise "*çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini*" yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67).

Mesleki bağlılık aynı zamanda, mesleğin değerlerine olan inanç, bu değerleri anlama ve benimseme çabası ve meslekte kalmayı sürdürme kararlılığı olmak üzere üçlü bir yapı olarak düşünülmektedir (Chang vd., 2015; Meyer vd., 1993). Mesleki bağlılık da süreç içerisinde birçok faktörden ekilenmektedir. Bunlar; genel olarak bireysel (*yaş, cinsiyet, medeni durum vb.*) ve örgütsel (*ücret, çalışma birimi vb.*) faktörlerdir (Benligiray ve Sönmez, 2011; Meyer vd., 1993).

Mesleki bağlılık kavramı farklı değişkenler ile birlikte birçok araştırmaya konu edilmiştir. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra bu konuda çalışmaların hızlandığı ve 2000'li yıllardan sonra ise öneminin gittikçe arttığı görülmektedir. İşletme ve psikoloji alanlarında yapılan araştırmalar ile birlikte son yıllarda kamu yönetimi açısından da bu çalışmaların yapıldığı ve kamu personelinin mesleki bağlılık düzeyleri, bağlılığın öncülleri ve ardılları ile birlikte belirlenmeye çalışılmıştır.

2.3. Örgütsel Bağlılık

İş yaşamında örgütlerin rekabet edebilmeleri ve başarılı olabilmeleri; sahip oldukları kaynakları en iyi şekilde değerlendirmeleri ve onlardan en üst düzeyde verim almalarına bağlıdır. Bunların ilk sırasında yer alan kaynak ise beşerî kaynaklar, diğer bir deyişle örgüt çalışanlarıdır. Rekabet ortamında elde edilecek başarıları için gerekli olan esas şartlardan biri de çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleridir. Yapılan araştırmalar sonucunda alanyazına kazandırılan “*örgütsel bağlılık*” kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ortaya atılmış (Candan, 2019:257), bu tarihten itibaren farklı bakış açıları, kavramlar ve alt boyutları ile ele alınarak incelediği görülmüştür. Örgütsel bağlılığı ilk olarak tanımlayanlardan olan Grusky, çalışanların bir bütün olarak örgütle ilişkisinin niteliğini ve bunun örgüte bağlanma gücü (Grusky, 1966:489), Meyer ve Allen, çalışanların örgüte bağlanma düzeyi ile örgütsel ilişki becerisini geliştirip bunu yansıtabilen ve sonunda örgütte kalmasına neden olan psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1997:11) ve Wadhwa ve Verghese ise çalışanların örgütlerine aitlik duygusunu taşıdığı ve bunu geliştirdiği seviye (Wadhwa ve Verghese, 2015:280) olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütlerine karşı zamanla geliştirdiği olumlu psikolojik düşünce, tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu süreç içerisinde çalışanların örgütlerin belirlemiş oldukları amaç ve hedeflerini benimserken, bütünleşme ve uyum için kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi, beklenenden fazla emek ve çaba içerisinde yer alması, bunu yaparken gönüllülük esasını gözetmesi ve sonunda tercihini bulunduğu örgüt içinde kalma şeklinde kullanması olarak genel bir tanımla ifade edilebilir.

Kamu personel yönetimi içerisinde, kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeyi gün geçtikçe daha fazla farkındalık oluşturmaya ve önem kazanmaya başladığı söylenebilir. Kamu kurumlarının orta ve uzun vadeli stratejik planlarında artık beşerî sermayenin önem kazandığı vurgulanmakta, personelin yetiştirilmesinden emekliliğine kadar nitelikli ve etkin bir insan kaynağı modeli oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak, kamu personelinin sahip olduğu statü aynı zamanda iş garantisi taşıdığı, kanuni düzenlemelerle geniş haklar tanındığı ve ücretlerin merkezi bir düzenleme ile belirlenmesi gibi unsurların, kamu personelinin örgütsel bağlılığında ya da duyarlılığında azaltıcı rol oynadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda özel sektörde yer alan kapsayıcı ve geliştirici insan kaynakları politikalarının kamuda sektöründe uygulanması ile birlikte örgütsel bağlılığın kamuda da artmasının sağlanması, böylelikle kamunun iş görme hızı ve etkinliğinde hissedilir derecede bir yükselişin olması tahmin edilmektedir. Bu kapsamda, personel ücretlerinin performansına göre belirlenmesi, kurum içi katı hiyerarşik yapılanmanın esnetilmesi, yönetsel karar alma mekanizmalarına katılımın her düzeyde personeli kapsayacak şekilde tasarlanması, psikolojik baskıların (mobbing) önüne geçebilecek mekanizmaların oluşturulması, fiziksel çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, aşırı iş yükünün hafifletilmesi, personelin dengeli ve adil bir şekilde kurumlara dağıtılması, liyakati esas alan personel atama ve terfi politikasının oluşturulması vb. uygulamalar hayata geçirilebilir ya da uygulanmakta ise bunlara işlerlik kazandırılabilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojik durumlarının yansımaları olarak oluşturduğu tutum ve davranışlarına dayanan az ya da çok süreklilik gösteren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu tutum ve davranışlara yön veren öncül faktörlerin neler olduğu alanyazında hep merak edilen konuların başında gelmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda her ne kadar ortak bir fikir birliğine varılmış olmasa da çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerin genel olarak kişisel, örgütsel ve çevresel/örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında toplandığı görülmektedir (Northcraft ve Neale, 1990).

Kişisel faktörler, çalışanların tutum ve davranışlarına neden olan ve kendi algı ve özelliklerinin dışı yansımaları sonucu ortaya çıkan psikolojik durumları için tanımlanmaktadır. Örneğin, çalışanların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu vb. faktörler kişisel faktörler olarak görülmekte ve bu özellikler çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemede yardımcı aktörler olarak değerlendirilmektedir. Bunlar çalışanların örgütten ve çevreden bağımsız sahip oldukları bireysel özelliklerdir. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen diğer faktör ise örgütsel faktörlerdir. Bu faktörleri ücret, yapılan iş, rol belirsizliği ve çatışması, örgütsel adalet vb. olarak sıralamak mümkün olabilecektir. Bu faktörler, çalışanların beklentileri ile ne kadar uyumlu ise bir o kadar örgütsel bağlılık gelişimi gözlenebilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen son faktör de çevresel (dışsal) faktörlerdir. Bunlar, örgütten bağımsız olarak gelişen ve hem çalışanları hem de örgütleri etkileyen faktörlerdir. Zira çalışanların beklentileri örgütleri ile uyuşmadığı takdirde yeni/alternatif çalışma alanlarına yönelmeleri ortaya çıkabilecek önemli bir konu olarak görülmektedir. Bunlara, piyasada görülen iş alanları, sektöre giren yeni örgütsel yapılar ile profesyonelleşme örnek olarak gösterilebilmektedir.

3. BİR KARIYER UZMANLIK MESLEĞİ OLARAK MALİ HİZMETLER UZMANLIĞI

Mali hizmetler uzmanlığı mesleği, “*Türk kamu mali yönetimi ve kontrol sisteminin, modern yönetim ilkeleri ve Avrupa Birliği standartlarına uygun bir şekilde yeniden yapılandırılması çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen reform nitelikteki dönüşümlerin, 5018 sayılı Kanun ile çizilen çerçevede kamu idarelerinde hayata geçirilmesini sağlayacak uzman personel ihtiyacını karşılamak üzere*” ihdas edilmiştir (Mali Hizmetler Uzmanları Derneği, 2022).

Mali hizmetler uzmanlığı mesleğinin Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım müzakereleri kapsamında açılan fasılların uygulanması temelinde oluşturulduğu söylenebilir. Özellikle “*Mali Kontrol*” başlıklı 32. Fesil başlığı altında yer alan; “*Kamu İç Mali Kontrolü, Dış Denetim, AB Mali Çıkarlarının Korunması ve Euro'nun Sahteciliğe Karşı Korunmasıdır*”. Bunlardan Kamu İç Mali Kontrol temel bileşeni bu mesleğin doğumuna neden olan en önemli faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yürürlüğe giren 5018 sayılı Kanun'la birlikte mali hizmetler uzmanlığı mesleği, Kanununun 60. maddesinde; “*.....İdarelerin malî hizmetler birimlerinde malî hizmetler uzman yardımcısı ve malî hizmetler uzmanı çalıştırılabilir...*” denilerek oluşturulmuştur. Yine 657 sayılı Kanunda 22.12.2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanunla yapılan ekleme ile mali hizmetler uzmanı ve mali hizmetler uzman yardımcısı unvanı Kanun metnine işlenmiştir. Böylelikle kariyer uzmanlık mesleği olarak mali hizmetler uzmanlığı da kamu personel yönetimi içerisinde yerini almıştır.

Mali hizmetler uzmanlığı mesleğine giriş, Mali Hizmetler Uzmanlığı Yönetmeliğine göre belirlenecek KPSS puan türünden asgari puanı almak, yapılacak yazılı ve sözlü sınavda başarı göstermekle başlamaktadır. Daha sonra adayların aldıkları puanlar ile kamu idarelerine yerleştirme işlemi yapılmaktadır. Uzman yardımcısı olarak meslekte en az üç yıl çalıştıktan sonra görev alanları ile ilgili uzmanlık tezinin hazırlanması, yeterlik sınavı ve Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (YDS) asgari (C) düzeyinde dil puanı alınması sonrasında uzman yardımcıları, kurumlarına uzman olarak atanmaktadırlar.

Mali hizmetler uzmanları tabi oldukları mevzuat uyarınca; çalıştıkları kurumların stratejik plan, performans ve kalite ölçütlerini geliştirmek, veri derlemek ve analiz yapmak, bütçe faaliyetlerini izlemek, mali istatistiklerin tutmak ve buna ilişkin raporları hazırlamak, gelir ve giderlerin takibini ve buna ilişkin muhasebe kayıtlarını yapmak vb. iş ve işlemleri yapmaktadırlar. Ayrıca, üst yönetime ve diğer birimlere danışmanlık yapmak, ön mali kontrol işlemleri ile iç kontrol faaliyetlerini yürütmek ve görev alanları ile ilgili konularda görüşlerde bulunmak diğer çalışma konularını oluşturmaktadır.

4. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Evreni, Örneklemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada, Türkiye’de kamu kurumlarının merkez teşkilatlarında ve neredeyse Türkiye’nin her ilinde görev yapan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada verilere ulaşmak için ise nicel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan anket yöntemi seçilerek geçerlilik-güvenilirlik düzeyleri önceden test edilmiş mesleki doyum (tatmin), mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçekleri mali hizmetler uzmanlarına uygulanmıştır. Anketler uygulanmadan önce, Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) Etik Kurulu Başkanlığının 09.07.2021 tarih ve 2021/413 sayılı kararı ile Etik Kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın evrenini genel yönetim kapsamında yer alan kamu kurumlarında görev yapan mali hizmetler uzmanları oluşturmaktadır. 2021 yılı Ağustos ayı itibariyle SGK kayıtlarına göre Türkiye genelinde 4/c2 kapsamında 601 mali hizmetler uzmanı görev yapmaktadır. Anketin hâlihazırda görev yapan tüm mali hizmetler uzmanlarına uygulanması düşünüldüğünden araştırmanın evreni aynı zamanda araştırma örneklemi olarak da kabul edilmiştir.

Anketler, elektronik bir veri toplama platformu aracılığı ile mali hizmetler uzmanlarının elektronik posta adreslerine bir bağlantı adresi (link) gönderilerek 01 Ağustos 2021-30 Ekim 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu süre zarfında toplamda 297 kişi ankete katılım sağlamıştır. Katılım sağlanan anketler üzerinde yapılan incelemeler sonucunda herhangi bir veri kaybı olmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme yeterliliğine sahip olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmada, mesleki doyum (tatmin), mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. “*Mesleki Doyum Ölçeği*”, Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından

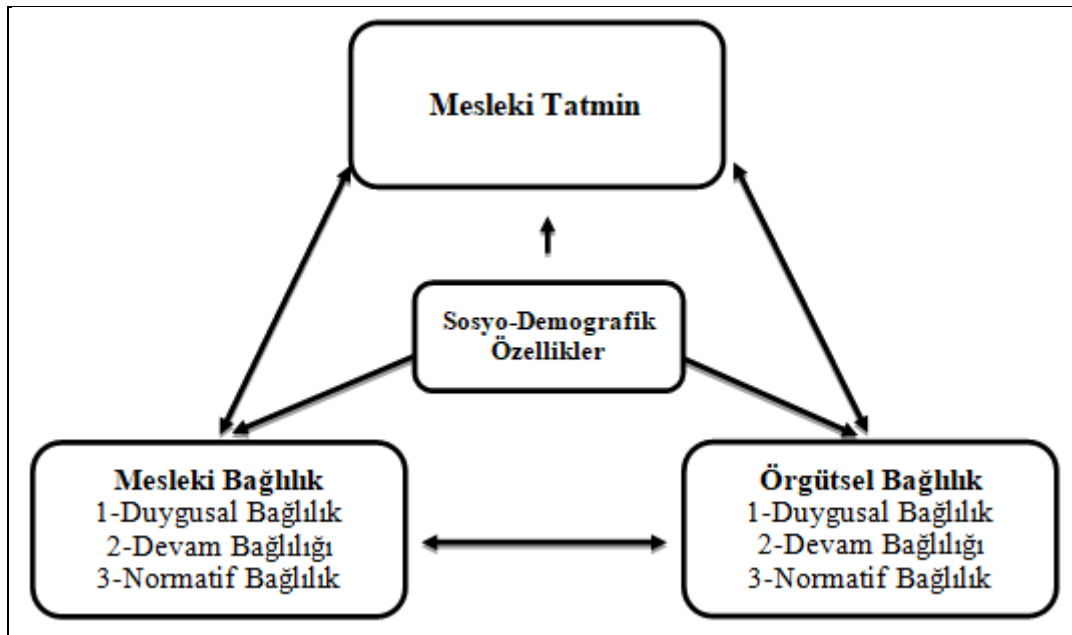
² 4/c sistemi, devlet memuru olarak hizmet eden kadrolu çalışanları kapsamaktadır.

geliştirilmiştir. Beşli Likert “1=Hiçbir zaman...5=Her Zaman” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 20 madde yer almaktadır. “Mesleki Bağlılık Ölçeği”, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. “Mesleki Bağlılık Ölçeği”; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Beşli Likert “1=Kesinlikle Katılmıyorum...5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 18 madde yer almaktadır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ise Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Beşli Likert “1=Kesinlikle Katılmıyorum...5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 18 madde yer almaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın kavramsal modeline uygun olarak 10 adet hipotez geliştirilmiş olup hipotezlerin geliştirilmesinde çalışmanın teorik bölümünde ele alınan konular dikkate alınmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri;

- H1: Mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Mesleki tatmin ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Mesleki tatmin ile mesleki devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Mesleki tatmin ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H6: Mesleki tatmin ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H7: Mesleki tatmin ile örgütsel devam bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H8: Mesleki tatmin ile normatif örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H9: Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H10: Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

4.3. Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Anketler aracılığı ile elde edilen verilerin analizi için öncelikle mali hizmetler uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mali Hizmetler Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Toplam Çalışma Süresi	3-5 yıl	30	10,1
	6-8 yıl	89	30,0
	9-11 yıl	66	22,2
	12-14 yıl	31	10,4
	15 yıl ve üzeri	81	27,3
Meslekte Çalışma Süresi	0-3 yıl	6	2,0
	4-6 yıl	92	31,0
	7-9 yıl	57	19,2
	10-12 yıl	82	27,6
	13 yıl ve üzeri	60	20,2
Yaş	24-29 arası	16	5,4
	30-35 arası	136	45,8
	36-41 arası	77	25,9
	42-47 arası	39	13,1
	48 ve üzeri	29	9,8
Cinsiyet	Kadın	106	35,7
	Erkek	191	64,3
Medeni Durum	Bekâr	75	25,3
	Evli	222	74,7
Öğrenim Durumu	Lisans Mezunu	208	70,0
	Yüksek Lisans Mezunu	42	14,1
	Yüksek Lisans Devam Ediyor	26	8,8
	Doktora Devam Ediyor	21	7,1
Çalışılan Kurum	Genel Bütçeli İdareler	78	26,3
	Özel Bütçeli İdareler	58	19,5
	Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri	100	33,7
	Mahalli İdareler	58	19,5
	Sosyal Güvenlik Kurumları	3	1,0
Mesleğe Giriş Dönemi	2006-2007	62	20,9
	1.Dönem (2008)	21	7,1
	2.Dönem (2011)	68	22,9
	3.Dönem (2013)	48	16,2
	4./5. Dönem (2015-2016)	98	33,0
Önceki Meslek	İlk atama	148	49,8
	B kadro	69	23,2
	Diğer Kariyer Meslek	12	4,0
	Özel Sektör	42	14,1
	Diğer	26	8,8

Araştırmaya katılan mali hizmetler uzmanlarının, %10,1’inin toplam çalışma süresinin 3-5 yıl, %30’unun 6-8 yıl, %22,2’sinin 9-11 yıl, %10,4’ünün 12-14 yıl ve %27,3’ünün 15 yıl ve üzerinde olduğu; meslekte çalışma

sürelerinin, %2'sinin 0-3 yıl, %31'inin 4-6 yıl, %19,2'sinin 7-9 yıl, %27,6'sının 10-12 yıl ve %20,2'sinin ise 13 yıl ve üzerinde olduğu; uzmanların yaşlarının %5,4'ünün yaşı 24-29 yaş, %45,8'inin 30-35 yaş, %25,9'unun 36-41 yaş, %13,1'inin 42-47 yaş aralığında ve %9,8'inin ise 48 yaş ve üzerinde olduğu; %35,7'sinin kadın ve %64,3'ünün erkek olduğu; %25,3'ünün bekâr ve %74,7'sinin evli olduğu; %70'inin lisans mezunu, %14,1'inin yüksek lisans mezunu, %8,8'inin yüksek lisans eğitime ve %7,1'inin ise doktora eğitime devam ettiği görülmektedir.

Mali hizmetler uzmanlarının %26,3'ünün genel bütçeli idarelerde, %19,5'inin özel bütçeli idarelerde, %33,7'sinin üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde, %19,5'inin mahalli idarelerde ve %1'inin ise sosyal güvenlik kurumlarında çalıştığı; uzmanların %20,9'unun mesleğe 2006-2007 yılları arasında, %7,1'inin 2008 yılında, %22,9'unun 2011 yılında, %16,2'sinin 2013 yılında ve %33'ünün ise 2015-2016 yılları arasında giriş yaptığı; uzmanların %49,8'inin ilk ataması olduğu, %23,2'sinin önceki mesleklerinin B kadro statüsünde, %4'ünün diğer kariyer meslek statüsünde, %14,1'inin özel sektörde çalıştığı ve %8,8'inin ise diğer meslek statüsünde olduğu görülmektedir.

Araştırmada incelenen mesleki tatmin ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi, ortalama, standart sapma ve güvenilirlik analizleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Mesleki Tatmin Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlilik Analizi

Soru İfadesi	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ağırlığı
“Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?”	2,54	1,305	0,672
“Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?”	3,53	1,310	0,782
“Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?”	2,91	1,274	0,721
“Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?”	2,63	1,143	0,717
“Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?”	2,90	1,222	0,698
“İşyerinize hevesle gelir misiniz?”	3,08	1,161	0,637
“İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?”	4,13	0,874	0,605
“İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?”	3,46	1,289	0,598
“İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?”	3,12	1,014	0,590
“Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?”	2,49	1,265	0,729
“Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?”	3,29	1,447	0,740
“Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?”	3,90	1,008	0,567
“Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?”	3,43	1,101	0,727
“İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?”	2,54	1,068	0,693
“İşinizin yeteneğinize uygun olduğunu düşünür müsünüz?”	3,44	1,202	0,562
“Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?”	3,52	1,066	0,805
“Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?”	3,78	0,977	0,682
“İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”	3,16	1,166	0,538
“Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?”	2,67	1,221	0,651
“Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?”	3,74	0,939	0,764
Toplam Faktör Açıklayıcılığı			59,75
Mesleki Tatmin Genel Ortalaması			3,21
Mesleki Tatmin Ölçeği Güvenirlilik Testi (Cronbach's α)			0,892
KMO Ölçek Geçerliliği			0,893
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare			2645,523
Standart Sapma			190
p değeri			0,000

Mesleki tatmin ölçeğinin faktör analizi değerlendirildiğinde, ölçek yapısal geçerliliğinin oldukça yüksek bir değere sahip olduğu görülmüştür (*KMO Bartlett Küresellik Testi: 0,893*). Ölçeğin toplam varyans açıklama oranının %59,75 olduğu belirlenmiştir. Mesleki tatmin genel düzeyinin (3,21) olduğu ve bu değer ortalama bir seviyeyi gösterdiği anlaşılmaktadır. Mali hizmetler uzmanlarının mesleklerinden tatmin olma oranının orta düzeyde olması görece mesleklerinden duydukları hazzın ve beklentilerinin karşılanma oranının yüksek olmadığı

olarak ifade edilebilir. Mesleki tatmin ölçeğinin Cronbach's α güvenilirlik analizi sonucu elde edilen 0,892 değer ile ölçeğin yüksek güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Araştırmada ele alınan diğer bir konu olan mesleki bağlılık ölçeğinin faktör analizleri ile ortalama, standart sapma, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Mesleki Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Ort.	S. S.	Fak. Ağırlığı	Fak. Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's α
Mesleki Duygusal Bağlılık	"Mali Hizmetler Uzmanlığı kişisel imajım açısından önem taşımaktadır."	3,19	1,169	0,679	35,76	0,861
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğine girdiğim için pişmanım."	3,40	1,147	0,771		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olduğum için gurur duyuyorum."	3,24	1,130	0,734		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olmaktan hoşlanmıyorum."	3,45	1,213	0,689		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum."	3,43	1,192	0,793		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olmak beni heyecanlandırıyor."	2,75	1,200	0,714		
Mesleki Devam Bağlılığı	"Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim."	3,02	1,190	0,489	15,45	0,808
	"Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur."	2,75	1,082	0,733		
	"Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur."	2,59	1,222	0,831		
	"Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar."	2,74	1,245	0,844		
	"Beni Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok."	3,02	1,263	0,411		
	"Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir."	3,12	1,258	0,732		
Mesleki Normatif Bağlılık	"Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum."	3,66	1,092	0,495	11,60	0,796
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum."	3,34	1,248	0,481		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum."	2,65	1,130	0,670		
	"Bana avantaj sağlayacak olsa bile, Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum."	1,99	1,048	0,836		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığını bırakırsam kendimi suçlu hissederim."	1,93	1,014	0,839		
	"Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği yapmaya devam ediyorum."	2,32	1,195	0,796		
Toplam Faktör Açıklayıcılığı						62,81
Mesleki Bağlılık Genel Ortalaması						2,92
Mesleki Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi (Genel-Cronbach's α)						0,8630
KMO Ölçek Geçerliliği						0,860
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2420,245
Standart Sapma						153
p değeri						0,000

Duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına sahip olan mesleki bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda, toplam varyansı açıklama oranının %62,81 ve ölçek yapısal geçerliliğinin de oldukça yüksek (*KMO Bartlett Küresellik Testi: 0,860*) olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılık genel ortalamasının (2,92) olduğu ve bu değerlerin ise orta düzeyde yer aldığı görülmüştür. Mesleki bağlılık alt boyutlarının ortalamalarının ise; duygusal bağlılık (3,24) ve devam bağlılığı (2,97) orta düzey, normatif bağlılık (2,55) ile düşük düzeyde oldukları görülmüştür. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalaması olan 3,24 düzeyi, arzu edilen bir bağlılık türü olması açısından çok yüksek olmasa da olumlu bir düzeyi ifade etmektedir. Bunun yanında olumsuz bir bağlılık biçimi olarak kabul edilen devam bağlılığının da 2,97 ortalamaya sahip olması ise mali hizmetler uzmanlarının alternatif mesleklere yönelme konusunda zorlandıkları ve mevcut mesleklerinde kalmanın mecburi bir durumu gösterdiği değerlendirilmektedir.

Normatif bağlılık düzeyinin 2,55 gibi düşük bir ortalamaya sahip olması mali hizmetler uzmanlarının kendileri adına mesleklerinde kalmalarının ahlaki bir görev ya da bir vefa borcu olarak görmemelerine işaret ettiği söylenebilir. Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda; Cronbach's α değeri 0,863 ve ölçeğinin alt boyutları temelinde ise duygusal bağlılıkta 0,861; devam bağlılığında 0,808 ve normatif bağlılıkta ise 0,796 bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin hem genel hem de alt boyutlarında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği ise araştırmanın üçüncü konusunu oluşturmaktadır. Ölçeğin faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile ortalama ve standart sapmalarını ortaya koyan sonuçlar, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Ort.	S.S.	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's α
Örgütsel Duygusal Bağlılık	"Meslek yaşamımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder."	2,49	1,200	0,634	33,35	0,838
	"Bu kurumun problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi görüyorum."	3,02	1,286	0,567		
	"Kurumuma karşı güçlü bir aitik hissim yok."	2,77	1,283	0,684		
	"Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum."	2,70	1,279	0,805		
	"Kendimi kurumda ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum."	2,70	1,292	0,701		
	"Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var."	2,47	1,225	0,545		
Örgütsel Devam Bağlılığı	"Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir."	3,77	1,038	0,446	12,14	0,676
	"İstesem de şu an kurumdan ayrılmak benim için zor olurdu."	3,24	1,151	0,725		
	"Şu an kurumdan ayrılmak istediğime karar versem yaşamımın çoğu alt üst olur."	2,55	1,162	0,795		
	"Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır."	2,79	1,205	0,596		
	"Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim."	2,39	1,063	0,408		
	"Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur."	2,84	1,197	0,618		
Örgütsel Normatif Bağlılık	"Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum."	2,38	1,249	0,436	7,76	0,815
	"Benim için avantajlı da olsa kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum."	2,45	1,123	0,591		
	"Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim."	1,88	0,898	0,818		
	"Bu kurum benim bağlılığımı hak ediyor."	2,38	1,121	0,744		
	"Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam."	1,92	0,955	0,799		
	"Bu kuruma çok şey borçluyum."	2,18	1,106	0,751		
Toplam Faktör Açıklayıcılığı						53,25
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalaması						2,61
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi (Genel-Cronbach's α)						0,8620
KMO Ölçek Geçerliliği						0,877
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2063,417
Standart Sapma						153
p değeri						0,000

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının toplam faktör açıklayıcılık oranının %53,25 olduğu ve ölçeğin yapısal geçerlilik test sonuçlarına (*KMO Bartlett Küresellik Testi=0,877*) bakıldığında ise oldukça yüksek bir değer elde edilmiştir. Bununla birlikte; örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach's α değeri 0,862 ve ölçeğinin alt boyutları olan duygusal bağlılıkta 0,838, devam bağlılığında 0,676 ve normatif bağlılıkta ise 0,815 bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin hem genel hem de alt boyutlarında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel ortalamasının (2,61) olduğu ve bu değer ortalamasının biraz altında bir düzeye karşılık geldiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına yönelik analizde; duygusal bağlılığın (2,69) ve devam bağlılığının (2,93) ortalama ile normal düzeyde, normatif bağlılığın ise (2,20) ile düşük düzeyde bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılığın görece düşük olması kamu kurumları için iyi bir durum olmadığı ve mali hizmetler uzmanlarının kamu kurumları arasında geçiş yapmak istemeleri konusunda isteklerinin olduğu söylenebilir. Bunun altında yatan nedenlerin başında, kamu kurumları arasında yer alan ücret farklılıkları, uzmanlık kültürünün varlığı vb. nedenler sayılabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normallik dağılım analizleri yapılmış olup analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Normallik Dağılım Analizi

Kolmogorov-Smirnov	Test istatistiği	Sd	p	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Mesleki Tatmin	0.053	297	0.044	-0,056	-0,328
Mesleki Bağlılık					
Duygusal Mesleki Bağlılık	0.084	297	0.000	-0,418	-0,096
Mesleki Devam Bağlılığı	0.061	297	0.009	0,015	-0,295
Normatif Mesleki Bağlılık	0.096	297	0.000	0,454	0,015
Örgütsel Bağlılık					
Duygusal Örgütsel Bağlılık	0.076	297	0.000	-0,097	-0,715
Örgütsel Devam Bağlılığı	0.076	297	0.000	-0,277	-0,001
Normatif Örgütsel Bağlılık	0.072	297	0.001	0,258	-0,544

Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılan normallik dağılım analizi sonucunda; verilerin normal bir dağılıma sahip olmadığı belirlenmiştir ($p<0.05$). Her ne kadar veriler normal dağılım göstermiyor olsa da örneklem sayısının 30'dan büyük olması ($n>30$) ve basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması neticesinde verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2020).

Araştırmaya katılan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri bakımından incelenmesi için fark testleri yapılmıştır. Bağımsız örneklerin t-testi, one-way Anova testi, Levene testi ve grup farklılıkları için ise varyans homojenliği sağlanıyorsa ($p\geq 0.05$) Tukey HSD ve LSD, varyans homojenliği sağlanmıyorsa ($p<0.05$) Tamhane çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Buna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Mesleki tatmin ölçeğinde;

- Evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla mesleki tatmin sağladığı,
- Toplam çalışma süresi 15 yıl ve üzeri olanlar ile meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların sırasıyla, toplam çalışma süresi 6-8 yıl, meslekte çalışma süresinde ise 0-6 ve 10-12 yıl olanlara göre daha yüksek mesleki tatmin sağladığı,
- Mesleğe giriş dönemi 2006-2007 yılları arasında olanların, 2011 ve 2015-2016 dönemine göre mesleki tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların, 30-35 ile 36-41 yaş aralığında bulunanlardan daha fazla mesleki tatmin sağladığı, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği duygusal mesleki bağlılık alt boyutunda;

- Toplam çalışma süresi 15 yıl ve üzeri ile meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların sırasıyla, toplam çalışma süresi 9-11 yıl, meslekte çalışma süresi ise 0-6 ve 10-12 yıl olanlara göre daha yüksek duygusal mesleki bağlılık gösterdiği,
- Mesleğe giriş dönemi 2006-2007 yılları arasında olanların, 2011 ve 2015-2016 dönemine göre daha yüksek duygusal mesleki bağlılığa sahip olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların, 30-35 ile 36-41 yaş aralığında bulunanlardan daha fazla duygusal mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların duygusal mesleki bağlılık düzeyleri üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği mesleki devam bağlılığı alt boyutunda;

- Öğrenim durumunda, doktora devam edenlerin mesleki devam bağlılıkları, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan daha düşük olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise mahalli idarelerde çalışanların mesleki devam bağlılık düzeyleri, genel bütçeli kurumlar ile üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği normatif mesleki bağlılık alt boyutunda;

- Evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla normatif mesleki bağlılık gösterdiği,
- 48 yaş ve üzerinde olanların normatif mesleki bağlılıkları, 24-29 ile 30-35 yaş aralığında bulunanlardan daha yüksek olduğu,
- Öğrenim durumunda yüksek lisans mezunu olanların normatif mesleki bağlılıkları, doktora devam edenlerden daha yüksek olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların normatif mesleki bağlılıkları, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal örgütsel bağlılık alt boyutunda;

- Toplam çalışma süresi 6-8 yıl olanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, 12-14 ve 15 yıl ve üzeri olanlardan düşük, meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri ise 0-6 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların duygusal örgütsel bağlılıkları, 30-35 yaş aralığında bulunanlardan daha yüksek olduğu,
- Mesleğe giriş dönemi 2015-2016 yılları arasında olanların duygusal örgütsel bağlılıklarının, 2006-2007 ve 2008 dönemine göre daha düşük olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif örgütsel bağlılık alt boyutunda;

- Mesleğe giriş dönemi 2015-2016 yılları arasında olanların, 2006-2007 ve 2008 dönemine göre daha düşük normatif örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık değişkenleri ve bunların alt boyutları aralarındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mesleki Tatmin (Genel)	r	1								
	p									
Duygusal Mesleki Bağlılık	r	0.733***	1							
	p	0.000								
Mesleki Devam Bağlılığı	r	0.184***	0.193***	1						
	p	0.001	0.001							
Normatif Mesleki Bağlılık	r	0.541***	0.540***	0.335***	1					
	p	0.000	0.000	0.000						
Mesleki Bağlılık (Genel)	r	0.363**				1				
	p	0.000								
Duygusal Örgütsel Bağlılık	r	0.564***	0.517***	0.063	0.327***		1			
	p	0.000	0.000	0.281	0.000					
Örgütsel Devam Bağlılığı	r	0.177***	0.178***	0.472***	0.314***		0.278***	1		
	p	0.002	0.002	0.000	0.000		0.000			
Normatif Örgütsel Bağlılık	r	0.465***	0.420***	0.102	0.427***		0.638***	0.329***	1	
	p	0.000	0.000	0.081	0.000		0.000	0.000		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	r	0.374**				0.444**				1
	p	0.000				0.000				

Pearson korelasyon, *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık (r: 0.363, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından duygusal mesleki bağlılık (r: 0.733, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından mesleki devam bağlılığı (r: 0.184, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından normatif mesleki bağlılık (r: 0.541, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık (r: 0.374, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal örgütsel bağlılık (r: 0.564, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından örgütsel devam bağlılığı (r: 0.177, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif örgütsel bağlılık (r: 0.465, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Genel mesleki bağlılık ile genel örgütsel bağlılık (r: 0.444, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenler olarak ele alınan mesleki tatmin düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık düzeyini etkileme düzeyleri ile bunların açıklayıcılık oranını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar, Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Mesleki Tatmin	0,333	5,377	0,000
Mesleki Bağlılık	0,309	4,979	0,000
R=0,583 R²=0,339 F değeri=75,518 p değeri=0,000			

Yapılan regresyon analizi sonucunda; mesleki tatmin örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,333 düzeyinde, mesleki bağlılık ise pozitif yönde 0,309 düzeyinde etkilediği görülmüştür. Ayrıca mesleki tatmin ile mesleki bağlılık genel düzeylerinin örgütsel bağlılığı % 33,9 oranında açıkladığı bulgusu elde edilmiştir.

Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda araştırmanın; H1, H2, H4, H5, H6, H8, H9, H10 hipotezlerinin kabul edildiği, ancak H3 ve H7 hipotezlerinin ise red edildiği görülmüştür.

5. SONUÇ

Günümüzde hem kamu sektörü hem de özel sektör temelinde İKY kapsamında araştırılan ve tartışılan konuların başında çalışanların mesleklerine ve çalıştıkları örgütlerine karşı tutum ve davranışları gelmektedir. Çünkü bu tutum ve davranışlar çalışanların yanı sıra örgütleri de etkilediği ifade edilmektedir. Bu nedenle, çalışanların mesleki tatmini, mesleki ve örgütsel bağlılıkları, bunun öncülleri ve ardıllarının ortaya konulması önem arz etmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular; mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatminin düzeyleri ile mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığını istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Buna göre; mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzey ortalaması (3,21), mesleki bağlılık düzey ortalaması (2,92) ve örgütsel bağlılık düzey ortalaması ise (2,61) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tatmin düzeyinin ortalama bir değerde karşılık bulması mali hizmetler uzmanlarının mesleklerinden duydukları tatminden çok da memnun olmadıklarına işaret etmekle birlikte mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki tatmin düzeyin istenen bir seviyede olmaması, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeyini de düşürücü bir etkiye sahip olması beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir.

Mesleki ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları üzerinden detaylı değerlendirmeler yapıldığında; mali hizmetler uzmanlarının mesleki ve örgütsel duygusal bağlılık düzeyleri ortalamasının sırasıyla; 3,24 ve 2,69 olduğu görülmektedir. Arzu edilen bir bağlılık türü olan duygusal bağlılığın orta düzeyde olması nedeniyle mali hizmetler uzmanlarının hem mesleklerine hem de kurumlarına gönülden bağlı olmaları ve mesleki ve örgütsel kazanımlarını kendi kazanımlarından önünde görmeleri; mesleklerine ve kurumlarına fedakâr bir yaklaşım sergileyecekleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte mali hizmetler uzmanlarının mesleklerine olan duygusal bağlılık düzeyleri, kurumlarına olan bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların sahip olduğu mevcut koşullar çerçevesinde mesleklerinden ve kurumlarından ayrılmaları halinde katlanmak zorunda kalacakları maliyetlerin çok daha yüksek olabileceği endişesiyle bağlı kalma durumu olarak tanımlanan devam bağlılığı ortalamasının sırasıyla; 2,97 ve 2,93 düzeyinde olduğu ve bu düzeyin ise görece olumsuz bir durumu işaret ettiği söylenebilir. Bu çıkarım bağlamında mali hizmetler uzmanlarının imkânlar dâhilinde daha iyi şartlara sahip bir mesleğe yönelebileceği veya mesleklerinde kalsalar bile kurumlarından ayrılacakları ifade edilebilir. Mesleklerinde ve kurumlarında kalmalarının ahlaki bir bakış açısına ve bunun bir vefa borcu olarak görülmesine dayanan normatif bağlılık düzeyinin sırasıyla; 2,55 ve 2,20 ortalama ile düşük düzeyde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun mali hizmetler uzmanlarının mesleklerine ve kurumlarına yönelik bağlılıklarının normatiflik yönünden göz ardı edildiği ve bu değerlerin çok da dikkate alınmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasında; evli olanların, toplam çalışma süresi ile meslekte çalışma süresi fazla olanların, mesleğe giriş dönemi en erken olanlar ile yaş olarak daha ileride olanların daha fazla mesleki tatmin düzeyine ulaştıkları saptanmıştır. Evli olanların taşınmış olduğu ailevi sorumlulukları, mesleki tecrübenin kazanımları, mesleğe yapılan yatırımlar ile belirli bir yaşa ulaşmanın vermiş olduğu dinginlik meslekten daha fazla tatmin olma nedenleri arasında sayılabilir.

Benzer sonuçlar duygusal mesleki bağlılık boyutunda da kendisini gösterirken burada öne çıkan farklılık ise genel bütçeli idarelerde çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara kıyasla daha fazla duygusal mesleki bağlılık gösterdiğidir. Genel bütçeli kurumlarda çalışanların ücretlerinin daha yüksek olması, uzmanlık kültürünün varlığı vb. avantajların burada önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Ancak bu durum mesleki devam bağlılığında mahalli idareler lehine bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Mesleğin icra edileceği kurum başlangıçta çalışanların tercihine bağlı veya sonrasında başka kurumlardan naklen geçiş imkânı olduğundan ve burada çalışanların genelde ya kendi memleketleri ya da memleketlerine yakın yer olması ile mahalli idarelerde çalışanlara ödenen sosyal denge tazminatı ödemesinin varlığı bu sonuca işaret ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Öğrenim durumu itibarıyla doktora devam edenlerin mesleki devam bağlılık düzeylerinin yüksek lisans ve lisan mezunlarına göre daha düşük olduğu sonucundan hareketle, eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerin de yükseldiği ve bunun da mesleki bağlılığı azalttığı şeklinde düşünülebilir. Doktora gibi bir eğitim düzeyine yükselmek kariyer fırsatları açısından çevrede var olan alternatif mesleklere yönelme isteğini artıracığı söylenebilir. M aksine öğrenim durumu ile normatif bağlılık arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Öğrenim durumu azaldıkça normatif bağlılığın da arttığı görülmektedir. Normatif mesleki bağlılıkla ilgili tutum ve davranışların eğitim seviyesinde yaşanan yükselmeye beraber farklılaşacağı ve bu dönemde meslekten ayrılıp ayrılmama niyetinin daha da kararlı bir duruma geleceği değerlendirilmektedir.

Toplam çalışma süresi, meslekte çalışması süresi ve yaş faktörlerinin duygusal örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. Kıdem ve yaş ilerledikçe duygusal örgütsel bağlılığın arttığı ve bunun kuruma yapılan yatırımlar, istenilen çalışma pozisyonu ve kurumsal bağlılıktan ileri geldiği söylenebilir. Duygusal ve normatif örgütsel bağlılıkların oluşması ve gelişmesi belirli bir zaman aldığından mesleğe geç girenlerin daha az duygusal ve normatif örgütsel bağlılık göstermesi doğal olarak görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık ($r: 0.363, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarda bu ilişki; duygusal mesleki bağlılık ($r: 0.733, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde, mesleki devam bağlılığı ($r: 0.184, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ve normatif mesleki bağlılık ($r: 0.541, p \leq 0.001$) arasında ise pozitif yönde ve normal düzeyde saptanmıştır. Bu sonuç; Hıdıroğlu (2021), Avcı vd., (2017), Wang vd. (2011) ve Bakan vd. (2014) ile uyumludur. Mesleki tatmin düzeyi arttıkça mesleki bağlılık, diğer bir ifade ile mesleki bağlılık düzeyi arttıkça mesleki tatmin düzeyi de artacak olup bu durum mesleki devam bağlılığı hariç alt boyutlarda da aynı etkiye sahip olacaktır. Burada şaşırtıcı sonuç, mesleki devam bağlılığında beklenenin aksine zayıf da olsa pozitif bir etki gösterdiği sonucudur. Hâlbuki mesleki devam bağlılığı arzu edilmeyen bir bağlılık türünü ifade ettiğinden mesleki tatmin ile mesleki devam bağlılığı arasında negatif yönde bir sonucun çıkması beklenmektedir.

Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık ($r: 0.374, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarda bu ilişki; duygusal örgütsel bağlılık ($r: 0.564, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde, örgütsel devam bağlılığı ($r: 0.177, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ve normatif örgütsel bağlılık ($r: 0.465, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde saptanmıştır. Alıcı ve Yalçınkaya (2019), Güler ve Bircan (2020) ile Sohail ve İlyas (2018) mesleki tatmin ile örgütsel bağlılığın hem genel hem de alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak bu çalışmanın bulguları ile benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışanların mesleki tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları, diğer bir ifade ile örgütsel bağlılıkları arttıkça da mesleki tatmin düzeylerinde artışlar olacağı değerlendirilmektedir. Yine burada da alt boyutların tümünde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ancak örgütsel devam bağlılığında beklenen negatif bir ilişkinin olmaması şaşırtıcı bir başka sonuç olarak görülmektedir.

Genel mesleki bağlılık ile genel örgütsel bağlılık ($r: 0.444, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Her iki bağlılık türü hem çalışanlar hem de kurumlar açısından istenen bir psikolojik durum olarak kabul edilmektedir. Çalışanları alternatif meslek veya kurum arama zahmetinden kurtarabileceği gibi kurumlarında personel devir hızlarını düşürmesini sağlayacaktır. Alanyazında mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konarak (Cihangiroğlu vd., 2015; Çaylıkoca, 2017; Kim ve Mueller, 2011) bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Bağımsız değişken mesleki tatmin ve mesleki bağlılığın bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizine göre de, mesleki tatminin örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,333 düzeyinde etkilediği, mesleki bağlılığın ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,309 düzeyinde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi ile mesleki tatmin ile mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığı %33,90 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan da mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılıklarının

%33,90 gibi önemli bir oranda mesleki tatmin ile mesleki bağlılık değişkenlerinden kaynaklandığı sonucu çıkarılabilir.

Bu çalışma ile eşit işe eşit ücret vb. yapılan düzenlemeler sonucunda, diğer merkez kariyer uzmanlardan farklı ve daha düşük seviyede özlük hakkı belirlenerek ayrıştırılan bir meslekte görev alan mali hizmetler uzmanlarının kamuda mali yönetim ve kontrolün önemli bir aktörü olarak çok önemli işler görüyor olmasının aksine yaşanan bu ayrımcı politikalar mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin beklenen seviyede olmamasına neden olduğu ve mesleğin ilk ihdas edildiği 2005 yılından bu yana sürekli personel kaybı yaşanmasına da sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Bu kayıplar, böylesine hassas ve kritik bir görevi yürüten çalışanların meslekten ayrılmasının kamu idareleri için öngörülen güçlü mali yönetim ve kontrol yapısının zayıflaması adına olumsuz sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir.

Bu bağlamda, mesleğe giriş, yetiştirilme ve uzmanlığa atanma konusunda diğer merkez kariyer uzmanlarından hiçbir farkı olmayan bu meslek gurubunun mali ve diğer özlük haklarının iyileştirilmesi önerilmektedir. Bu konuda hem diğer merkez kariyer uzmanlıklardan hem de kendi içinde “merkez” ve “taşra” olarak ayrıştırılan tek merkez kariyer meslek olan mali hizmetler uzmanları 657 sayılı Kanunun ilgili maddesinde diğer merkez kariyer uzmanlarla birlikte yer almalıdır. Yükseköğretim kurumları, mahalli idareler vb. kurumlarda kariyer uzman kültürünün yaygınlaşmaması, kariyer uzmanlık yapısına mesafeli durulması, buralarda görev yapan uzmanların diğer personelden ayrı bir konumda tutulmaması sonucunda mali hizmetler uzmanlığı mesleğinden belirli bir zaman sonra vazgeçilerek diğer kadrolara geçişin hızlanması ile birlikte bu tür kurumlarda mali hizmetler uzmanı istihdamı gözden geçirilmelidir.

Yapılan bu çalışma ile gelecekte yapılması düşünülen kamu idaresi ya da meslek odaklı çalışmalara ışık tutması, kamu kurumlarında görev yapan kariyer uzman ya da diğer personelin mesleklerine ya da örgütlerine karşı içinde buldukları psikolojik tutum ve davranışlarının anlamlandırılması adına daha fazla genelleştirilebilen sonuçlar elde etmek olanaklı olabilecektir. Ayrıca mali hizmetler uzmanlarına yönelik diğer yönetim psikolojisi konularında (iş tatmini, işten ayrılma niyeti, kariyer bağlılığı vb.) yapılacak ölçme ve değerlendirmeler ile daha bütünlük sonuçlara ulaşılabilecektir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “Telif Devir Formu” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Komisyonundan 09/07/2021 tarih ve 2021/413 sayılı “Etik İzni Belgesi” alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 09/07/2021 and numbered 2021/413 was obtained from the Ethics Committee of the University of Necmettin Erbakan.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ACKER, Gila (1999), “*The Impact of Clients' Mental Illness on Social Workers' Job Satisfaction and Burnout*”, **Health & Social Work**, S.24(2), ss.112-119.
- ALBAYRAK, Süha Oğuz (2016), **Kariyer Uzmanlık Sistemi**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdare Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- ALICI, Bedriye ve YALÇINKAYA, Münevver (2019), “*Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi*”, **Folklor/Edebiyat**, S.25(97-1), ss.239-255.

- ARANYA, Nissim ve FERRIS, Kenneth (1984), “A Re-Examination of Accountants Organizational-Professional Conflict”, **Accounting Review**, S.(59), ss.1-15.
- AVCI, Umut, GÜMÜŞ DÖNMEZ, Filiz ve ARTUN, Cemal (2017), “Mesleki Doyum Ve Mesleği Bırakma Niyeti İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.3(3), ss.111-127.
- BAKAN, İsmail (2011), **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- BAKAN, İsmail, BÜYÜKMEŞE, Tuba, ERSAHAN, Burcu ve SEZER, Buket (2014), “Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment”, **International Journal of Management & Information Technology**, S.9(1), ss.1472-1480.
- BENLİGİRAY, Serap ve SÖNMEZ, Harun (2011), “Relationships of Nurses’ Professional Commitment with Other Commitment Forms: Organizational Commitment, Work Commitment and Family Commitment”, **The Nursing Journal of Hacettepe University Faculty of Health Sciences**, S.18(1), ss.28-40.
- CANDAN, Hakan (2019), “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sessizlikleri ile İlgili İlişkiler: Karaman Örneği”, **Ombudsman Akademik**, S.5(10), ss.255-291.
- CARSON, Kerry D. ve BEDEIAN, Arthur G. (1994), “Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometrics Properties”, **Journal of Vocational Behavior**, S.44(3), ss.237-262.
- CEYLAN, Harun, GÜL, Niğmet ve ÖKSÜZ, Metin (2016), “Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılatırmalı İncelenmesi”, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, S.6(11), ss.43-69.
- CHANG, Hao Yuan, SHYU, Yea-Ing Lotus, WONG, May-Kuen, FRIESNER, Daniel, CHU, Tsung-Lan ve TENG, Ching-I (2015), “Which Aspects of Professional Commitment Can Effectively Retain Nurses in the Nursing Profession?”, **Journal of Nursing Scholarship**, S.47(5), ss.468-476.
- CİHANGİROĞLU, Necmettin, TEKE, Abdülkadir, ÖZATA, Musa ve ÇELEN, Özay (2015), “Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi”, **Gülhane Tıp Dergisi**, S.(57), ss.367-372.
- ÇAYLIKOCA, Alparslan (2017), “Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Global Turizm Araştırma Dergisi**, S.1(1), ss.1-17.
- DAĞLI, Abidin, ELİÇİÇEK, Zakir ve HAN, Bünyamin (2018), “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(68), ss.1765-1777.
- DARTEY-BAAH, Kwasi (2010), “Job Satisfaction and Motivation: Understanding its Impact on Employee Commitment and Organisational Performance”, **Academic Leadership**, S.8(4), ss.1-16.
- GEORGE, Darren ve MALLERY, Paul (2020), **IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference**, Pearson Education Pages, Boston.
- GRUSKY, Oscar (1966), “Career Mobility and Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, S.10(4), ss.488-503.
- GÜLER, Abdülkerim ve BİRCAN, Hüdaverdi (2020), “İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”, **Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.4(1), ss.10-33.
- HIDIROĞLU, Yeliz Özkan (2021), “Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi”, **Doktora Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- HILL, Nicole R. (2009), “An Empirical Exploration of the Occupational Satisfaction of Counselor Educators: The Influence of Gender, Tenure Status, and Minority Status”, **Journal of Counseling & Development**, S.87(1), ss.55-61.
- KALAYCI KIRLIOĞLU, Huriye İrem (2019), “Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleği Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi”, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- KIM, Sang-Wook ve MUELLER, Charles W. (2011), “Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts: The Case of South Korea”, **Work and Occupations**, S.38(1), ss.3-36.
- KUZGUN, Yıldız, SEVİM, Seher Aydemir ve HAMAMCI, Zeynep (1999), “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, S.2(11), ss.14-18.
- LEE, Kibeom, CARSWELL, Julia J. ve ALLEN, Natalie J. (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables”, **Journal of Applied Psychology**, S.85(5), ss.799-811.
- MATHIEU, John E. ve ZAJAC, Dennis (1990), “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and, Consequences of Organizational Commitment”, **Psychological Bulletin**, S.108(2), ss.171-194.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1984), “Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, **Journal of Applied Psychology**, S.69(3), ss.372-378.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1991), “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1997), **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**, Sage Publisher, London (UK).
- MEYER, J. Peter, ALLEN, Natalie J. ve SMITH, Catherine A. (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization”, **Journal of Applied Psychology**, S.78(4), ss.538-551.
- NORTHCRAFT, Gregory B. ve NEALE, Margaret A. (1990), **Organizational Behavior, A Management Challenge**, The Dryden Press, Chicago (US).
- ÖZDEVECİOĞLU, Mehmet ve AKTAŞ, Aylin (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.28(1), ss.1-20.
- RECEPOĞLU, Ergün ve TÜMLÜ, Gamze Ülker (2015), “Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi**, S.23(4), ss.1851-68.
- SOHAIL, Mariam ve İLYAS, Muhammad (2018), “The Impact of Job Satisfaction on Aspects of Organizational Commitment (Affective, Continuance and Normative Commitment)”, **Journal of Managerial Sciences**, S.12(3), ss.221-234.
- ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan (2011), **Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Şerif ve ASLAN, Şebnem (2012), “Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.12(23), ss.414-454.
- TAK, Birçin ve ÇİFTÇİOĞLU, B. Aydem (2008), “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.63(4), ss.155-178.
- TAK, Birçin ve ÇİFTÇİOĞLU, B. Aydem (2009), “Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, S.10(1), ss.35-54.
- WADHWA, Daljeet S. ve VERGHESE, Manoj (2015), “Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation with Special Reference to Selected Cement Industry in Chhattisgarh”, **International Journal in Management and Social Science**, S.3(3), ss.280-286.
- WANG, Lin, TAO, Hong, ELLENBECKER, Carol H. ve LIU, Xiaohong (2011), “Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”, **Journal of Advanced Nursing**, S.68(3), ss.539-549.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.