



Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi (FÜHAD)
Cilt: 6, Sayı: 11, Mart 2019, s. 103-118, ISSN: 2148-2527

Journal of Harput Studies, Vol. 6, Issue 11, March 2019, pp. 103-118

Araştırma Makalesi/Research Article

YEREL YÖNETİM ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK NİCEL BİR ARAŞTIRMA: ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ ÖRNEĞİ¹

A Quantitative Research On The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Local Government Employees: Elazığ Provincial Special Administration Sample

Engin SAYLAN*

Gökçe CEREV**

Geliş/Received: 15.01.2019

Kabul/Accepted: 04.03.2019

Öz

Günümüzde değişen dünya koşullarıyla birlikte yerel yönetimlerin etkinliği ve önemi artmıştır. Devletin toplum ile bağımlı oluşturduğu kuruluşlar arasında yer alan yerel yönetimler artık klasik kuralcılığın hakim olduğu yönetim anlayışından uzaklaşmış, hizmetin yerinden yürütüldüğü, kuralların insan odaklı oluşturulduğu bir yapıya dönüşmüştür. Bu durum da yerel yönetim çalışanlarının önemini artmıştır. Değişim süreci sonucunda yerel yönetim çalışanları toplumsal politikaların odak noktası şekline gelmiştir.

Bu çalışmada yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri ile her iki kavram arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama yönteminde nicel metotlar tercih edilmiş, veri toplama aracı olarak "Anket" yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği önceden ölçülmüş Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucu elde edilen veriler SPSS 22.0 analiz programına yüklenmiş, verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel ve sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi,

¹ Bu çalışma, E. Saylan tarafından Doç. Dr. G. Cerev'in danışmanlığında yürütülen Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Elazığ İl Özel İdaresi başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* esaylan23@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9204-8495>.

** Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi. gcerev@firat.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-9908-3430>.

ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel ve sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ve her iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, Çalışan, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu

Abstract

Today, with the changing world conditions, the effectiveness and importance of local governments have increased. Local governments, which are among the important institutions that constitute the state's ties with the society, have moved away from the management concept that is dominated by classical formalism and transformed into a structure where the services are performed locally and the rules are prepared in a human-centered orientation. This situation has increased the importance of local government employees. As a result of the change process, local government employees have become the focus of social policies.

In this study, the relationship between the levels of organizational commitment and job satisfaction of local government employees was investigated. In the study, quantitative methods have been preferred and "survey" method has been used as the data collection tool. During the research, "Organizational Commitment Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale", which were developed by Allen and Meyer and their reliability and validity were measured previously, were used. The data obtained as a result of the questionnaire were loaded into SPSS 22.0 analysis program and number, percentage, average, standard deviation were used as descriptive statistical methods in the evaluation of the data. The t-test was used to compare quantitative continuous data between two independent groups, and the One Way Anova test was used to compare quantitative continuous data among more than two independent groups. As a result of the study, it was determined that the levels of organizational commitment and job satisfaction levels of the local government employees were high and a significant relationship was found between the two concepts.

Keywords: Local Governments, Employee, Organizational Commitment, Job Satisfaction

GİRİŞ

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 vatandaş arasındaki bağı kurduğu ilk kurumlardır. Devlet izlemiş olduğu politikaları genel olarak yerel yönetimler vasıtası ile vatandaşına aktarır. Yerel yönetim personelleri icra ettikleri kamu hizmetleri ile vatandaşla devletin bütünleşmesini sağlar. Hızlı kentleşmeyle ve şehirlerin büyümesiyle birlikte

kaliteli, etkin ve verimli hizmet sunumu daha önemli hale gelmiştir. Bu durum da yerel yönetim çalışanlarının önemini artmıştır.

Yerel yönetim çalışanları kurumlarının temel yapısını oluşturmaktadır. Yerel yönetimlerin uyguladığı politikalarının başarısı büyük oranda yerel yönetim çalışanlarına bağlıdır. Yerel yönetimlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde yapabilmesi ve planladığı hedeflere ulaşabilmesi için kurumsal değerler ön plana çıkmaktadır. Kurumsal aidiyet duygusu yüksek, kurumun amaçlarını kabul etmiş, kurumsal değerlere sadık ve amaçlar doğrultusunda ilerleyen yerel yönetim çalışanları daha kaliteli ve verimli hizmetlerin verilmesini sağlarlar.

Bu çalışmada yerel yönetim çalışanlarının demografik özellikleri bağlamında örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri ölçülmüş, her iki kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde yerel yönetim, örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramları açıklanmış, ikinci bölümde Elazığ İl Özel İdaresi çalışanları kapsamında alan araştırması yapılarak elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde yerel yönetim, örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramları açıklanmıştır.

1.1. Yerel Yönetim Kavramı

Yerel yönetim, bir arada yaşayan yerel bir topluluğun ihtiyaçlarını karşılamak 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).

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Kurumlar çalışanların örgütsel bağlılığını artırmayı hedefler. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işlerini yapmakta daha gayretli olduğu görül-

mektedir. Bununla beraber örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha fazla buldukları ve örgütle ilişkilerinin daha iyi olduğu tespit edilmiştir. Eğitimli ve yetenekli çalışanın uzun zaman örgüte devamı sayesinde verimlilik artışı sağlanır, örgütsel bağlılığı güçlü çalışan örgüt yapısı içinde kalmayı tercih eder, örgütün hedefleri için gayret sarf eder ve işini bırakmayı düşünmez (Keleş 2006: 46).

Çalışanların örgütle ilişkisi ile belirlenen ve örgütün daimi bir elemanı olmaya karar vermelerini sağlayan tutumlar genel olarak örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen 1996: 255). Örgütsel bağlılık, çalışanların her açıdan örgütle birleşmesidir. Örgütün 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 aynı zamanda çalışanların işletme ile oluşturduğu güç ittifakının ve kendisini işletmenin bir parçası olarak algılamasının oranını ortaya koymaktadır (Schermerhorn vd. 1994: 45). Örgütsel bağlılığın özünde çalışanlar ile işletme arasında oluşturulan psikolojik antlaşma bulunmaktadır (McDonald ve Makin 2000: 86). Bir çalışanın örgütün değer ve hedeflerine olan inancı, örgüt namına gayret sarf etme arzusu ve örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir (Chhabra 2013: 27). Örgütsel bağlılıkta kuruma karşı bağlılığın sağlanması için beceri analizi kadar yönetim konularında bilhassa üst yönetimin yaklaşımları daha etkili hale gelmiştir. Örgütsel bağlılıkla birlikte çalışanların kabiliyetleri ve eğitim seviyeleri yükseldikçe daha öznel davranışlar ve daha çok özel olma istekleri ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanlarla birlikte örgütleri de başarıya ulaştırmaktadır.

1.3. İş Doyumu Kavramı

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 doyumunu kavramına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş doyumunu, personelin işlerinden duydukları hoşnutluğu ifade etmektedir. İş doyumunu, iş karakteriyle çalışanın arzuları arasındaki bütünlüğü ifade eden yapıdadır (Trevor 2001: 621). Çalışanın direkt olarak işyerinde yaptığı görevin ve bu görevin farklı taraflarına dair hisleri gösteren bir yaklaşım olan iş doyumunu, işe dair fazla miktarda sunulan ve sunulmayan tecrübelerin tamamı ve eşitlenmesinden neticelenen davranışlar olarak değerlendirilebilir (Şimsek 2003: 91). İş doyumunu aynı zamanda çalışanın görevine dair kişisel, çevresel ve genel düşüncesiyle alakalı iyi veya kötü duygularını kapsamaktadır (Erigüç vd. 2007:157).

İş doyumunun kurum açısından öneminin farklı nedenleri vardır. İş doyumunun artması personelin içsel doyumunu yükseltmekle beraber kurum verimliliği de yükselmektedir. Bununla birlikte kurumsal aidiyetin ortaya çıkması, hayat doyumunun artması, kurumsal hedeflere uymayan tutumların ve işe gelmeme oranının azalması önemlidir. İş doyumunu kurumu amaçlarına emin, çabuk ve istikrarlı bir şekilde ulaştırır (Cook 2008: 3). İş doyumunu gerçekleştiren personel daha etkin 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 vd. 2003: 15).

3. Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Nicel Bir Araştırma

Çalışmanın bu bölümünde yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılık ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik alan çalışması sonuçları incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hızla değişen teknolojiye uyum sağlamak, toplumun ihtiyaçlarına cevap vermek, hizmetleri daha etkin ve kaliteli sunmak için kurumsal örgütlerin çalışan kaynağını verimli kullanması gerekmektedir. Çalışanların örgüt içi ihtiyaçları, kariyer planları, eğitim seviyeleri, yaşları, fikirleri algı şekillerinde değişimlere neden olur. Çalışanlar ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak, örgüt içinde yaratıcılıklarını geliştirmek, işlerin yapılmasında inisiyatif almak istemektedirler. Aynı şekilde kurumlarda çalışanlarının gönülden kuruma bağlanmalarını ve aidiyet hissetmelerini beklemektedir.

Bu çalışmanın amacı; yerel yönetim çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini 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 örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki düzeyi nedir?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

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 altı adet genel tanımlayıcı soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde örneklem kütlede örgütsel bağlılık ile ilgili verilerin toplanabilmesi için geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, farklı çalışmalarda da yer alan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Allen ve Meyer 1990: 2-6) kullanılmıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını şekillendirirken çalışanların bulunduğu örgüt ile ilgili davranışlarını hisleri ve genel psikolojik durumlarını değerlendirmişlerdir. Örgütsel bağlılık “duygusal”, “devamlılık” ve “normatif” bağlılık olmak üzere üç alt başlık altında ele alınmıştır. Duygusal bağlılığın temelinde çalışanın örgüt ile olan bağlılık isteği ve örgütte kalma potansiyeli incelenirken, devamlılık bağlılığında çalışanın örgütte kalma ve örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak sonuçlara katlanma düzeyi irdelenmiş ve son olarak normatif başlık altında çalışanın örgütte kalmasını gerekli kılan sebepler araştırılmıştır (Meyer ve Allen 1991: 74; Erdil ve Keskin 2003: 8). Anket yanıtları için likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan Likert ölçek; “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” cevaplarından oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği çalışanların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumsuzluğu ölçer. Çalışanların işlerinin genel durumu ve işleriyle alakalı Minnesota İş Doyum Ölçeğinin içsel ve dışsal doyum unsurları meydana getiren özelliklere sahip bir ölçektir.

3.3. Araştırmanın Sınırları ve Güvenilirliği

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 İş Doyum 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 doyumunu konuları kişilerin şahsi algılarına göre çeşitlilik gösterebileceğinden ana durumun subjektif bir noktada olduğu unutulmamalıdır.

Çalışmada kullanılan anketin geçerliliği ve güvenilirliği için yapı geçerliliğini tanımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri ile bulunmuştur. Örgütsel bağlılık anketinin KMO değeri bulunarak Bartlett Küresellik Testi uygulanmış ve elde edilen önermeler incelenmiştir. KMO değeri 0,73 bulunmuş, Bartlett testi sonucunda p değeri “<0,001” düzeyinde anlamlı düzeyde elde edilmiştir. Bu sonuç ile verilerin faktör analizine uygunluğu kanıtlanmıştır. 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. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yapı geçerliliği tanımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle araştırılmış, güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri bulunarak incelenmiştir. Tanımlayıcı faktör incelemesiyle ölçeğin yapı geçerliliği ile alakalı veriler ve faktör yapısıyla ilgili çeşitli bilgiler elde edilmektedir. İş doyumunu anketinin önce KMO değeri bulunarak ve Bartlett Küresellik Testi yapılarak elde edilen önermeler incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,879 olarak bulunmuştur. Bartlett testi neticesi p değeri ise “<0,001” anlamlı düzeyde elde edilmiştir. Bu netice verilerin ve veri grubunun faktör analizine uygunluğunu kanıtlamıştır. Faktör analizi neticesinde, iş doyumunu 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.

Tablo 1. Araştırmanın Güvenilirliği

Anket	Bölüm	Cronbach's Alfa Değeri
Örgütsel Bağlılık Anketi	Duygusal Bağlılık	0,778
	Devamlılık Bağlılığı	0,745
	Normatif Bağlılık	0,724
	Genel Güvenilirlik	0,730
İş Doyumu Anketi	İçsel İş Doyumu	0,871
	Dışsal İş Doyumu	0,902
	Genel Güvenilirlik	0,879

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklem Boyutu

Çalışmanın evrenini yerel yönetim birimi olan Elazığ İl Özel İdaresinde çalışan 494 personel oluşturmaktadır. Çalışmanın evren boyutu ile ilgili ayrıntılı bilgiler tablo 2’ de verilmiştir.

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

Tablo 2. Araştırmanın Evren ve Örneklem Boyutu

Cinsiyet	Memur		İşçi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kadın	44	22,4	7	2,2	51	10,0
Erkek	150	77,6	293	97,8	443	90,0
Toplam	194	100	300	100	494	100,0

Kaynak: Elazığ İl Özel İdaresi Personel Müdürlüğü

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulguları

Araştırma sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) 22.0 veri analiz programında değerlendirilmiştir. 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.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada öncelikli olarak katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Ankete katılan katılımcılardan 176 kişi (%78,2) erkek, 49 kişi de (%22,0) kadın katılımcıdır. Katılımcıların medeni durumları ise 186 kişi (%83,0) evli, 39 kişi (%6,0) bekâr şeklinde meydana gelmiştir. Anket modellemesinde seçilen örneklem kütle rastgele metot ile yapıldığı için verilerin bu şekilde ortaya çıkması normal bir durumdur. Verilere göre katılımcıların büyük çoğunluğu erkek katılımcıdır. Medeni durumlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu evlidir. Katılımcıların demografik yapıları Tablo-3’de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 3 verilerine göre katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %6'sını oluşturan 14 kişi 18-25 yaş aralığında, %12'sini oluşturan 26 kişi 26-32 yaş aralığında, %16,0'sını oluşturan 37 kişi 33-39 yaş aralığında, %23,0'nü oluşturan 52 kişi 40-46 yaş aralığında ve %43,0'nü oluşturan 96 kişi ise 47 ve üstü yaşta olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 40 ve üstü yaştaadır. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %10'nu ilköğretim, %21'i Lise, %24'ü ön lisans, %35'i lisans, %8'i yüksek lisans ve %2'si doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

Katılımcıların çalışma sürelerinin incelendiğinde ise %15,0'nü oluşturan 34 kişi 1-5 yıl çalışma kıdemine sahipken, %12,0'sini oluşturan 26 kişi 6-10 yıl çalışma kıdemine sahiptir. Katılımcıların %19,0'u 11-15 yıl çalışma kıdemine, %54'ü ise 16 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 10 yıl ve üstü çalışma kıdemine sahiptir. Çalışanların gelir durumları incelendiğinde %8'i 1500-2500 TL, %7'si 2501-3500 TL gelire, %34'ü 3501-4501 TL gelire, %51'i ise 4501 TL ve üstü gelire sahiptir. Katılımcıların genel gelir durumu ortalama üstüdür.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Yapı		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	176	78,2
	Kadın	49	22,0
Medeni Durum	Evli	186	83,0
	Bekar	39	17,0
Yaş	18-25	14	6,0
	26-32	26	12,0
	33-39	37	16,0
	40-46	52	23,0
	47 +	96	43,0
Eğitim Durumu	İlk öğretim	23	10,0
	Lise	48	21,0
	Ön Lisans	53	24,0
	Lisans	79	35,0
	Yüksek Lisans	18	8,0
	Doktora	4	2,0
Çalışma Süreniz	1-5	34	15,0
	6-10	26	12,0
	11-15	43	19,0
	16 +	122	54,0
Aylık Gelir Durumu	1500-2500	18	8,0
	2501-3500	16	7,0
	3501-4500	77	34,0
	4501+	114	51,0

3.5.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve İş Doyum Düzeyleri

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyeleri Tablo 4’de verilmiştir. Tablo 4 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 ($3,259 \pm 1,173$); düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort.	SS
Duygusal Bağlılık	225	3,564	1,128
Devam Bağlılığı	225	3,241	1,059
Normatif Bağlılık	225	2,972	1,148
Genel Örgütsel Bağlılık	225	3,259	1,173

Katılımcıların iş doyum düzeyleri Tablo 5’de verilmiştir. Tablo 5 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 ($3,627 \pm 0,793$); düzeyde ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Katılımcıların İş Doyum Düzeyleri

	N	Ort.	SS
Dışsal İş Doyumu	225	3,582	0,734
İçsel İş Doyumu	225	3,658	0,767
Genel İş Doyumu	225	3,582	0,734

3.5.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6 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. ($r=0,319$; $p=0,000<0.05$).

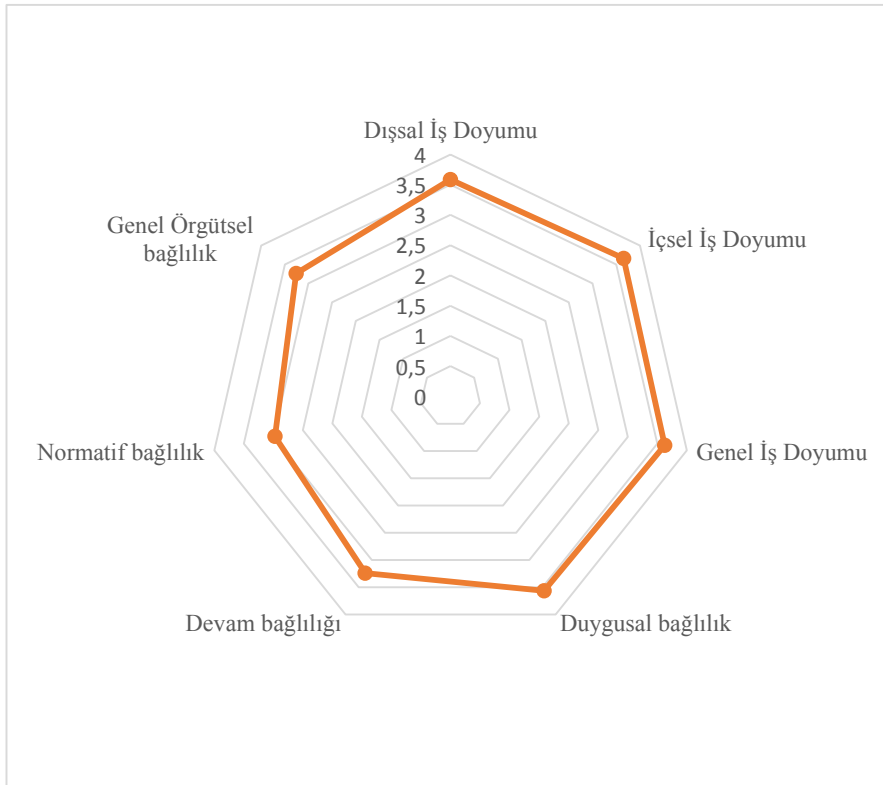
Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

		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

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

anlamli ilişki bulunmaktadır. ($r=0,383$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve genel doyum arasında zayıf, pozitif yönde anlamli ilişki bulunmaktadır. ($r=0,382$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve duygusal bağlılık arasında, pozitif yönde anlamli ilişki bulunmaktadır. ($r=0,711$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve devam bağlılığı arasında yüksek, pozitif yönde anlamli ilişki bulunmaktadır. ($r=0,834$; $p=0,000<0.05$) Genel Örgütsel Bağlılık ve normatif bağlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamli ilişki bulunmaktadır. ($r=0,816$; $p=0,000<0.05$) Diğer parametreler arasındaki ilişkiler istatistiki açıdan anlamli değildir ($p>0.05$).

Şekil 1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Diyagramı



Sonuç ve Değerlendirme

Yerel yönetimler topluma hizmet sağlayan temel ve önemli kuruluşların başında gelmektedir. Günümüzde yerel yönetimler klasik yaklaşımın dışında daha etkin ve farklı hizmetleri insan odaklı sunmaktadır. Yerel yönetimlerin

hizmetlerini sunmasında ve toplumsal memnuniyeti yaratmasında en büyük yük çalışanlarına düşmektedir. Yerel yönetim çalışanları üstlenmiş oldukları misyon gereği devlet ile toplum arasındaki önemli bir bağı oluşturmaktadır.

Kurumların kendilerini geliştirebilmesi ve kaliteyi yakalaması için çalışanlarını etkin bir şekilde kullanması önemlidir. Kurumları geleceğe taşıyacak önemli bir unsur olan çalışanlar kurumlarının amaç ve hedeflerini benimsemek, stratejilerini uygulamak zorundadır. Bu noktada çalışma psikolojisinin önemli bir konusu olan örgütsel bağlılık ve iş doyumu kurumlar açısından önemli duruma gelmiştir. Çalışanların kurumlarına olan bağlılığını ortaya koyan örgütsel bağlılık ile yaptıkları işten duydukları memnuniyeti şekillendiren iş doyumunun yüksek düzeyde olması kurumun verimliliğini artırmakta ve sunmuş olduğu hizmetlere olumlu yansımaktadır.

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 göstermektir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın en fazla ortalama değere sahip olan alt ölçeğin duygusal bağlılık ölçeği olduğu görülmüştür. Normatif bağlılık ve devam bağlılığı ise ortalama değerde meydana gelmiştir. Çalışanların iş doyum düzeyleri içsel, dışsal ve genel seviyede yüksek düzeyde meydana gelmiştir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların kurumları ile bağları olumlu yönde bulunmakta ve yaptıkları işten memnun oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Veriler sonucunda İl Özel İdaresi çalışanlarının işleriyle alakalı fikirlerinin olumlu, işlerini sevindikleri söylenebilir. İdarecilerin yönetim şekli, aylık gelir açısından görülen dışsal, içsel ve genel doyum, kurum işleyişi, birey ilişkileri ve kariyer bakımından da memnuniyet düzeyi olumludur.

Sonuç olarak ortaya çıkan olumlu sonuçların sürdürülebilmesi ve gelecekte daha iyi bir düzeye getirilmesi için yapılması gerekenler;

- Sistemli, etkin şekilde eğitim ve geliştirme faaliyetleri sürdürülmeli,
- Çalışanların bilgi, tecrübe, beceri gibi özelliklerinin yanında davranış, tutum, düşünce ve algılarının geliştirilmeli,
- Çalışanların performans, etkinlik ölçümlerinin objektif şekilde yapılarak çalışan ve kurum çıkarlarının bütünleştirilmesi sağlanmalı,
- Nitelikli çalışanların kuruma gelmesi için adil ve eşit ücret yönetimi artırılmalı,
- Çalışanların karar alma sürecinde var olması, kurum hedefleri, misyonu ve vizyonunu benimsemeleri artırılmalı,

- Yaratıcı olabilecekleri, ast ve üstlerinden yardım alacakları, esnekliğin işler olduğu, verimli şekilde iş yapabilecekleri örgüt iklimini ve kültürünü oluşturma sağlanmalı,
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ön planda tutulması ve iş güvenliği imkânlarının maksimum düzeyde olduğu uygulamaların geliştirilmesi sağlanmalıdır.

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. Yerel yönetimlerin hizmet kalitesinin ve etkinliğinin artması toplumun genel mutluluk ve memnuniyet seviyesini de olumlu yönde etkileyecektir.

Kaynakça

ALLEN N.J., Meyer J.P., John P., “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990), 1-18.

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.

ERDİL O. ve Keskin H., “Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1) (2003), s. 7-24.

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*, Vol.4, No. 2(8) (2013), pp. 25-41.

EREN, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2004.

ERİGÜÇ, G., Balçık Yalçın, P. (2007), “Öğrenen Örgüt ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 10 (1) (2007), s. 75-106.

KARAARSLAN, M., *Özerklik ve Denetim Açısından Yerel Yönetim Reformu*, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.

KELES, R., *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Cem Yayınevi, İstanbul 2006.

MEYER J.P. ve Allen N.J., “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 1(1) (1991), pp. 61-89.

MEYER, John P. ve Natalie J. Allen, “Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, No. 3 (1996), s.252-276.

MCDONALD, J. D. ve M. Peter J., “The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 2 (2000), pp. 84-91.

REICHERS, A. E., “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, *Academy of Management Review*, Vol.10, No .3 (1985), pp. 465-476.

SARKER S. J., A. Crossman ve P. Chinmeteeptuck, “The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 7 (2003), pp.745-758.

SCHERMERHORN, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N., *Managing Organization Behavior*, Fifth Edition, John Willey&Sons, Inc: New York 1994.

ŞİMŞEK, M., Akgemci, T., Çelik, A., *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitapevi, Ankara 2003.

TEKELİ, İ., “Yerel Yönetimlerde Demokrasi ve Türkiye’de Belediyelerin Gelişimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.16, S.2 (1983), s.3-22.

TREVOR, C., “Interactions Among Actual Ease-of-Movement Determinants and Job Satisfaction in the Prediction of Voluntary Turnover”, *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 4 (2001), pp.621-638.

YILDIRIM, S., (2015), *Yerel Yönetim ve Demokrasi Kavramlar-Yaklaşımlar*, (2. Baskı), Marmara Belediyeler Birliği (MBB), İstanbul 2015.