T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

BELEDİYELERDE PERSONELİN İŞ TATMİNİNİN TESPİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Ozan BOZÇALI
17919006

Danışman
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN

Diyarbakır 2021

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

BELEDİYELERDE PERSONELİN İŞ TATMİNİNİN TESPİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Ozan BOZÇALI
17919006

Danışman
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN

Diyarbakır 2021

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Belediyelerde Personelin İş Tatmininin Tespitine İlişkin Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin/projemin kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

22/11/2021

Ozan BOZÇALI

ÖN SÖZ

Bu çalışmada personellerin statü durumları göz önüne alınarak iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada genel bir ifadeyle personeller arası iş tatmin düzeylerinin belirlemeye çalışmak dışında cinsiyet, ünvan, eğitim, çalışma süresi, gelir düzeyi, yaş özellikleri ile iş tatmin faktörleri arasında anlamlı farklılıkları belirlemek de amaçlanmıştır.

Belediyelerin; karma örgüt yapısı, bünyelerinde birçok personelin çalışması, memur ve işçi statülerinin kamu kurumlarındaki gibi belediyelerde de yer alması, Son dönemlerde yaygınlaşan taşeron personeller, sınırları çerçevesinde yaşayan halka verdikleri hizmet dolayısıyla birebir insanlarla iletişim içinde olmaları, konularından hareketle yapılan bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızın yazım süresi boyunca bana yol gösteren Tez Danışmanım, Hocam Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN'a, lisans ve yüksek lisans ders aşamalarında derslerimize katılarak bilgilerini bize aktaran Kamu Yönetimi bölümündeki bütün hocalarıma ve eğitim hayatımın her aşamasında desteklerini hiçbir zaman benden eksik etmeyen aileme şükranlarımı sunarım.

Ozan BOZÇALI

Diyarbakır 2021

ÖZET

Belediyelerde personelin iş tatminini tespit etmeyi amaçlayan bu araştırma, Diyarbakır ili Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyelerindeki çalışanları kapsamaktadır. Araştırma "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Örneklem, belli bir evrenin, belli sayıda birimlerinin seçilmesiyle oluşan, evrenin temsilcisi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın örneklemi basit tesadüfî örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Veriler 01.02.2021-15.06.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Diyarbakır ili Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyelerinde çalışan 439 personel değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların içsel iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların dışsal iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde erkek çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ise kadın çalışanlardan daha yüksektir. Ayrıca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarında içsel ve dışsal iş tatmini arttıkça genel iş tatminin de arttığı saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler

Belediye, İş Tatmini, İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin.

ABSTRACT

This research, which aims to investigate the determination of municipal officials' job satisfaction involves officials in Diyarbakir Metropolitan Municipality, Kayapinar Municipality, Yenişehir Municipality and Sur Municipalities in Diyarbakir province. In this research,"Minnesota Job Satisfaction Scale" and the "Personal Information Form" prepared by the researcherwas used. The sample is defined as the representative of the universe, formed by the selection of a certain number of units of a particular universe. The sample of the research was determined by simple random sampling technique. Data were collected between 01.02.2021-15.06.2021.439 officials working in Diyarbakir Metropolitan Municipality, Kayapinar Municipality, Yenişehir Municipality and Sur Municipalities in Diyarbakir province were evaluated. As a result of the analysis, it was determined that the internal job satisfaction of male officials in Diyarbakır Metropolitan Municipality and Yenişehir Municipality was higher than that of female officials. In addition, the external job satisfaction of male officials in Diyarbakır Metropolitan Municipality and Yenişehir Municipality was found to be higher than that of female officials. The general job satisfaction levels of male officials in Diyarbakir Metropolitan Municipality are higher than those of female officials.It was also determined that as internal and external job satisfaction increased among officials in Diyarbakir Metropolitan Municipality, Kayapinar Municipality, Yenişehir Municipality and Sur Municipality, general job satisfaction increasedas well.

Keywords

Municipality, Job Satisfaction, Internal Satisfaction, External Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖN SÖZ ..... **I**
ÖZET ..... **II**
ABSTRACT ..... **III**
İÇİNDEKİLER ..... **IV**
TABLO LİSTESİ ..... **VII**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **IX**
KISALTMALAR ..... **X**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM **4**
TÜRKİYE'DE BELEDİYECİLİĞE GENEL BAKIŞ **4**
1.1. YEREL YÖNETİM KAVRAMI VE UYGULAMASI **4**
1.2. BELEDİYE KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE BELEDİYECİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ **7**
1.2.1. Osmanlı Devleti'nde Belediyecilik Süreci 8
1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Belediyecilik Süreci 10
1.2.1.1. 1580 Sayılı Belediye Kanunu 11
1.2.1.2. 3030 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu 13
1.2.1.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu 16
1.2.1.4. 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu 21
1.2.1.5. 6360 Sayılı 13 İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması Hakkında Kanun…… 24
1.3. BELEDİYELERİN YETKİ, İMTİYAZ VE GÖREVLERİ **27**
1.4. 5393 VE 5216 SAYILI BELEDİYE KANUNLARI'NA GÖRE PERSONEL İSTİHDAMI VE DURUMU……. **34**
İKİNCİ BÖLÜM **37**
İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI **37**

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI 37
2.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ BOYUTLARI 39
2.2.1. İçsel Tatmin 40
2.2.2. Dışsal Tatmin 40
2.3. İŞ TATMİNİ KURAMLARI 41
2.3.1. Kapsam Kuramları 41
2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 41
2.3.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı 43
2.3.1.3. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı 43
2.3.1.4. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı 44
2.3.2. Süreç Kuramları 45
2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı 45
2.3.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı 45
2.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı 46
2.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı 47
2.4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 47
2.4.1. Bireysel Faktörler 48
2.4.1.1. Cinsiyet 48
2.4.1.2. Yaş 49
2.4.1.3. Hizmet Süresi 49
2.4.1.4. Medeni Durum 50
2.4.1.5. Eğitim Durumu 50
2.4.1.6. Statü 51
2.4.1.7. Kişilik 51
2.4.2. Örgütsel Faktörler 52
2.4.2.1. İşin Kendisi ve Niteliği 52
2.4.2.2. Ödemeler 52
2.4.2.3. Kariyer Olanakları 53
2.4.2.4. Fiziksel Çalışma Koşulları 53
2.4.2.5. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler 53
2.4.2.6. Yönetim Tarzı 54
2.5. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI 55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 58
BELEDİYELERDE İŞ TATMİNİNİN TESPİTİNE DAİR ALAN ARAŞTIRMASI 58
3.1. ARAŞTIRMAYA KONU BELEDİYELER HAKKINDA GENEL BİLGİ……. 58
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 59
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ..... 59
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ..... 60
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI 65
3.6. VERİLERİN ANALİZİ 65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 67
BULGULAR VE YORUM 67
4.1. BELEDİYELERE GÖRE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ..... 67
4.2. BELEDİYELERE GÖRE İÇSEL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI…….. 69
4.3. BELEDİYELERE GÖRE DIŞSAL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI…….. 78
4.4. BELEDİYELERE GÖRE GENEL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI…….. 87
4.5. BELEDİYELERE GÖRE İÇSEL, DIŞSAL VE GENEL İŞ TATMİN DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ..... 98
SONUÇ 100
KAYNAKÇA 106
EKLER 116

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Türkiye'de Belediyelerin Gelişim Dönemleri (Oktay, 2008: 77)..... 11
Tablo 2: İş Tatmini Tanımları..... 38
Tablo 3: İş Tatmini Boyutları..... 40
Tablo 4: Belediyelere Göre İçsel, Dışsal ve Genel İş Tatminine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları..... 61
Tablo 5: Araştırma Örnekleminde Yer Alan Katılımcıların Çalıştığı Belediyeye Göre Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri 62
Tablo 6: Normallik Sınaması 66
Tablo 7: Belediyelere Göre İş Tatmin Düzeyi 67
Tablo 8: Minnesota İş Tatmin Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Belediyeye Göre Karşılaştırılması 68
Tablo 9: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması69
Tablo 10: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.... 70
Tablo 11: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması 71
Tablo 12: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması 72
Tablo 13: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması 73
Tablo 14: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması 75
Tablo 15: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması 76
Tablo 16: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması 77
Tablo 17: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre

Karşılaştırılması 78
Tablo 18: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması . 79
Tablo 19: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması 80
Tablo 20: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması 81
Tablo 21: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması 83
Tablo 22: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması 84
Tablo 23: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması 85
Tablo 24: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması 86
Tablo 25: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması 87
Tablo 26: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.. 89
Tablo 27: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması 90
Tablo 28: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması 91
Tablo 29: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması 93
Tablo 30: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması 95
Tablo 31: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması 96
Tablo 32: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması 97
Tablo 33: Belediyelerin İçsel İş Tatmini, Genel İş Tatmini Ve Genel İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları 98

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 42

KISALTMALAR

Akt.	Aktaran
ark.	Arkadaşları
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
Md.	Madde
MSQ	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
TDK	Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde toplumsal ilişkilerle birlikte yönetim sistemlerinin de değiştiği görülmektedir. Merkezi idarelerden yerel yönetimlere aktarılan bu değişimler özellikle kentleşmenin etkisiyle önemli bir noktaya gelmiştir. Yerel yönetimler; belli bir coğrafi alanda yasayan yerel topluluğun bireylerine kendilerini en çok ilgilendiren konularda hizmet üretmek amacıyla kurulan ve karar organları yerel topluluk tarafından seçilerek göreve getirilen kamu birimleridir. Belediyeler, yerel yönetimler içerisinde önemli bir bölümü oluşturmaktadır. Yerel düzeyde hizmet veren bu birimlerde çalışanların bir kısmı seçimle, bir kısmı atamayla görevlendirilmektedir.

Karma örgüt çalışma yapısının olduğu bu birimler bünyelerinde birçok personeli çalıştırmaktadır. Memur ve işçi statülerinin kamu kurumlarındaki gibi belediyelerde de yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında son dönemlerde yaygınlaşan taşeron personellerin de belediye çalışanları arasında büyük bir payı olduğunu belirtmek gerekir. Aynı kamu kurumuna bağlı çalışıldığı görülse de personellerin arasındaki çalışma koşulları ve sosyal haklardaki farklılıklar, çalışanların iş tatmin düzeylerini farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Bir belediye çalışanının işinden tatmin olma ölçütü onun kuruma karşı tutumunu değiştirecektir. Yüksek iş tatmin düzeyine sahip çalışanın çalışmalarında daha gayretli olması beklenmektedir.

İş tatmini konusunun literatürde oldukça geniş yer tuttuğu ve üzerinde çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Belediye çalışanlarının üzerinde iş tatmini konusunun incelenmesi, siyasi yapısı olan bu birimlerde çalışan ve genellikle atamayla işbaşına gelen belediye çalışanlarının performanslarına etkisinin incelenmesi açısından önemlidir. Kurumda çalışanların yüksek performans sergilemeleri, işlerinden aldıkları tatmin düzeyiyle ilişkilidir. Tatmin düzeyi yüksek personelden oluşan kurumlarda örgütsel bağların da güçlü olması beklenmektedir.

Böylece kurumdaki hizmet kalitesi ve verim de artacaktır. Bu sebeple iş tatmini yüksek çalışanlardan oluşan belediyelerin daha başarılı hizmet vermesi beklenirken aksi durumda iş tatmini düşük çalışanlardan istenen düzeyde verim ve kaliteli hizmet sunması beklenmemektedir.

Bunun nedeni ise iş tatmininin, kişinin çalışmış olduğu işten memnun ve mutlu olması ve sonuç olarak daha verimli, kaliteli ve başarılı işler yapması olarak ifade edilmesidir.Belediyeler, sınırları çerçevesinde yaşayan halka verdikleri hizmet dolayısıylainsanlarla doğrudaniletişim içindedirler. Bu nedenle belediyelerin çalışanlara sağladığı her katkının doğrudan halka yansıyacağı düşünülmektedir.Halk, belediyelerden hizmet taleplerinin karşılanmasını bekler. Beklentilerin gittikçe artması ve çeşitlenmesi belediyelerde çalışanların yeterliliği, işin gerektirdiklerine uygun olup olmadığı konusunun araştırılmasının önemli olduğunu göstermektedir.

Hizmet üreten belediye çalışanlarının yapmış oldukları işten ne kadar mutlu oldukları, kaynakların yeterliliği, kendilerini işe verebilmeleri belediye hizmetlerinin kalitesini belirleyen en önemli hususlardır. Özellikle çalışanların işlerinden duydukları tatminin, hizmetkalitesini belirleme konusunda temel faktörler arasında sayıldığı görülmektedir. İş tatmini, iş ortamına özgün olumlu, olumsuz duyguların bütünü olarak ifade edildiğinde,işlerinden istedikleri tatmini sağlayamayan çalışanlarınmotivasyonlarının yakından etkilenmesi ve işlerinde başarılı olma oranlarının düşmesi muhtemeldir. Vatandaş sürekli ve doğrudan ilişki içerisinde olan belediyepersonellerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenip arttırılmasının halka daha iyi hizmet sunabilmeleri açısından önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmada personellerin statü durumları göz önüne alınarak iş tatmin düzeyleri arasındaki farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır.Araştırmada genel bir ifadeyle personeller arası iş tatmin düzeylerinin belirlemeye çalışmak dışında cinsiyet, unvan, eğitim, çalışma süresi, gelir düzeyi, yaş özellikleri ile iş tatmin faktörleri arasında anlamlı farklılıkları belirlemek de amaçlanmıştır.

Bu bilgiler kapsamında çalışmada belediyelerde çalışanların iş tatmin düzeyleri incelenmiştir.Çalışma dört bölümden oluşturulmuştur.Birinci bölümde Türkiye'de belediye teşkilatı hakkında genelbilgi verilmiştir.Bu kapsamda yerel yönetim ve belediye kavramları tanımlanmış, Türkiye'de belediyeciliğin tarihsel

gelişimi aktarılmış ve belediye yasaları incelenmiştir.Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini konusu kavramsal ve kuramsal yönleri ile ele alınmış, iş tatminin boyutları ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise tez kapsamında yürütülen alan araştırması, yöntemi ve verilerin analizi hakkında bilgi aktarılmıştır.Son bölümde ise araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.Bu çerçevede araştırmada Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediye çalışanlarına bir anket uygulaması yapılmıştır.Anket kapsamında, araştırmacı tarafından hazırlanan ve çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, statü, aylık gelir durumu gibi çalışanların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgi formu ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BELEDİYECİLİĞE GENEL BAKIŞ

1.1. YEREL YÖNETİM KAVRAMI VE UYGULAMASI

Yönetim "yönetmek" kelimesinden türetilmiştir. İdare kelimesiyle aynı anlamda kullanılır. İdare,"bir şeyin kendi etrafında dönmesi ve dolaşması anlamına gelen "devr" kökünden gelmektedir. Bu durumda yönetim, birden fazla insanın ortak eylemlerinin önceden belirlenen bir amaca yöneltilmesini ifade etmektedir. Kamu kurumları ve özel kuruluşlar,kısaca insanların yaptığı uygulamaların tümünde geçerliliği olan bir kavramdır(Yaşar, 2013: 5-6).

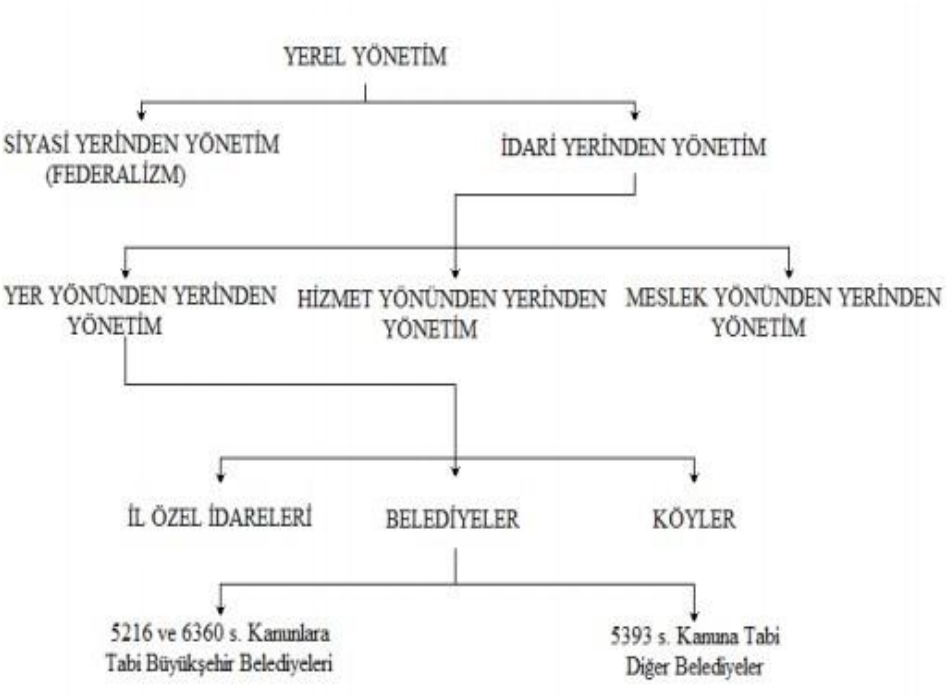
Kamu yönetimi örgütlenmesinin, esas olarak hukuksal olmaktan ziyade, yönetim anlayışı, hizmet gerekleri ve kamu politikalarıyla ilişkili bir konu olduğunu belirtmek gerekir (Şahin, 2011: 29).Buna karşın 1876 Anayasası'ndan başlayıp bütün anayasalara bakıldığında Türk kamu yönetiminin egemen teşkilatlanma ilkelerinin anayasal ilkelere dönüştürüldüğü görülmektedir.Özellikle de 1982 Anayasası'ndaki 123 ve 127.maddelerinde Türk kamu yönetiminin örgütlenme biçimiyle ilgili genel hatlar çizilmiştir. Günümüzde dünyada ülkeler kamu hizmetlerini temelde iki biçimde örgütleme yoluna gitmektedirler. Bunlardan ilki kaynak ve yetkilerin merkezde toplandığı yönetimin temel unsurlarını içeren planlama, komuta, örgütlenme, koordinasyon, eşgüdüm ve denetimin merkezden yapıldığı "merkeziyetçilik (merkezden yönetim)" anlayışıyla diğeri ise; bu durumların yerel birimler tarafından gerçekştirildiği "adem-i merkeziyetçilik (yerinden yönetim)" anlayışı olarak ifade edilmektedir (Berkün, 2017: 583). Bu ayrım yıllar boyu süren yönetim deneyleri, demokrasi ve ekonomik kamu hizmeti sunma gerekçesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Uzun yıllardır Türk kamu yönetimi teşkilatının da "merkezden yönetim" ve "yerinden yönetim" şeklinde biçimlendiğini belirtmek gerekir (Eryılmaz, 2007: 90):

Merkezden yönetim: Kamu hizmetlerinde birliğin ve bütünlüğün sağlanması için söz konusu hizmetlerle ilgili faaliyet ve kararların merkezi hükümet ve hiyerarşik yapısı içerisinde bulunan örgütler tarafından yürütülmesini ifade etmektedir. Devlet tüzel kişiliği olarak tek tüzel kişiliği bulunmaktadır (Gökçe ve Bayrakçı, 2005: 13).Merkezi yönetim kapsamı çerçevesinde ülkeler hizmetlerin bir kısımı başkentte kurdukları örgütler aracı ile vatandaşları ile buluştururken bazı hizmetleri ise hiyerarşi zinciri ve yetki genişliği ilkesi ile başkent dışındaki alanlara da götürmektedir.

Yerinden Yönetim: Ülkelerin kamu hizmetlerini toprak üzerinde örgütlemesinin ikinci boyutunu yerinden yönetim ilkesi oluşturmaktadır. Yerinden yönetim merkezi yönetim dışındaki örgütlenmenin temel ifadesidir. Kavram olarak Yerinden Yönetim: "*Yerel nitelikteki kamusal hizmetlerin devletin tüzel kişiliği dışındaki kamu tüzel kişilerince gerçekleştirilmesi için bir kısım kamu güçlerinin daha az yetkili bir otoriteye transfer edilmek amacı ile merkezi otoriteden geri çekilmesi*" veya "*topluma sunulacak bazı idari hizmetlerin devlet merkezinden ve tek elden değil, merkezi idare teşkilatı içinde yer almayan ve merkezi idare hiyerarşisine dahil olmayan kamu tüzel kişileri tarafından yürütülmesi*" olarak ifade edilmektedir (Esen, 2016: 6-7).

Aşağıda "Yerinden Yönetim ve Yerel Yönetimlerin" şematik kurgusu verilmiştir:



Şekil 1: Yerinden Yönetim ve Yerel Yönetimlerin Şematik Kurgusu (Mecek vd., 2015: 7)

Şekilde de görüldüğü gibi yerinden yönetim "siyasal ve yönetsel (idari) yerinden yönetim" şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Esen, 2016: 8-10; Şahin, 2011: 33-35; Korkmaz, 2015: 9; Kasapoğlu, 208: 23):

Siyasal Yerinden Yönetim: Bu yönetim sisteminde oluşturan birimlerin, farklı şekillerde başka bir anlatımlafederasyon veya konfederasyon içerisinde yargı ve yasama bağımsızlığı içerisinde örgütlenmesi söz konusudur (Toprak, 2006: 12). Siyasiyerinden yönetim uygulamasında devlet yasama, yürütme ve yargı erklerinin belli öçlülerde başkent dışında da örgütlenmesine ve eyalet, cumhuriyet, kanton gibi isimlerle adlandırılan yönetim birimlerinde bu fonksiyonların yerine getirilmesine izin vermektedir.Amerika Birleşik Devletleri'nin siyasal yerinden yönetimlerle şekillendirilmiş kamu yönetim düzeni örnek olarak verilebilir.

Yönetsel (idari) yerinden yönetim: İdari yönetim uygulamasında siyasi yerinden yönetimden farklı olarak üç temel erkten sadece yürütme erkinin başkent dışında ve devlet tüzel kişiliğinden ayrı olarak örgütlenmesine izin verilmektedir.

Merkeziyetçi sistemin, mahalli nitelikteki ortak faydaları koruyamaması sonucunda ortaya çıkmıştır. Yerel toplulukların yönetim süreçlerine katılmasını kolaylaştırdığından halkın daha aktif konuma geldiği görülmektedir. Yerinden yönetim kuruluşlarının, mali ve idari özerkliğe sahip olan kendi organlarınca yönetilen kuruluşlar olduğu görülmektedir (Şengül, 2011: 8-9). Yukarıda da belirtildiği gibi İdari yerinden yönetim kapsamında, yerel yönetimlerin yalnızca yürütmeyle ilgili bazı yetkilere sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu yetkileri kullanan birimler; niteliklerine göre üç açıdan değerlendirilmektedir (Esen, 2016: 9):

Hizmet Bakımından Yerinden Yönetim(Kamu Kurumları): Hizmet açısından yerinden yönetim, belli bir hizmetin merkezi teşkilatından ayrı olarak ve hukuki varlığı olan kurumlar tarafından idare edilmesini ifade etmektedir. Hizmetlerin bazılarının, ihtiyaç duyulması halinde, teknik yapı ve özellikleri sebebiyle merkezin dışında örgütlenmelerine imkan tanınmaktadır. Merkezi hiyerarşinin esas alındığı bu örgütlerin, kendine verilen hizmet ile ilişkili konularda

yürütmeyle ilgili karar almak yetkisine sahip oldukları görülmektedir. Bu kurumlara Üniversiteler, İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Ticaret ve Sanayi Odaları gibi kamu kurumlarını örnek olarak vermek mümkündür.

Yer Bakımından Yerinden Yönetim (Yerel Yönetimler): Yer açısından yerinden yönetim, bir bölgede yaşayanlara o bölgede bulunan topluluğun genel ve ortak faydası gereğince korunabilmesi için söz konusu faydaları kendi organları aracılığıyla saptama ve gereğinin yerine getirilmesi konularında özerklik verilmesi olarak ifade edimektedir. Yer bakımından yerinden yönetim, belirli bir yörede oturanlara, bu oturmaları sebebiyle ortaya çıkan ortak ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla tanınan özerkliği tarif etmektedir. Belediyeler bu yerinden yönetime tipik bir örnektir (Esen, 2016: 9).Yer bakımından yerinden yönetimde özerklik belli bir nüfusa tanımlandığı için bu birimler kamu idaresi olarak da adlandırılmaktadır.

Meslek Yönünden Yerinden Yönetim: Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının esaslı karakteri bir korporasyon, kişi topluluğuna dayanan bir tüzel kişilik olmaları ve temellerini o meslek mensuplarının oluşturmasıdır. Bu tip kuruluşlar, bir kısım kamu görevleri ile yükümlü olmaları ve kamu hukukundan doğan yetkilere sahip olmaları bakımından bir kamu kurumu niteliğindedir (Ağar, 2006: 302).

Sonuç olarak yerel yönetim bölgenin düzenli ve elverişli olmasını, idari birimlerdeki evlerin uygunluğunun denetlenmesini, rekreasyon için bahçe ve parkların yapılmasını, çocukların eğitilmesi, hastalarla ilgilenilmesi, fakirlerin korunması ve benzer işlerden sorumludur (Özer ve Akçakaya, 2014: 3).

1.2. BELEDİYE KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE BELEDİYECİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Belediye terimi, eski yunanca (cite) ve Roma döneminde şehir anlamına gelen "municipe" kelimelerinden türetilmiş olup, İngilizce "municipality" (belediye) terimi ile ifade edilmektedir. Arapça'da baladi "kente ait olan, kentsel", balad ise "şehir, devlet" sözcüklerinden gelmektedir (Akın, 2019: 5). Belediyeler, gerçek ve tüzel kişiliği bulunan mahalli idari birimlerden biri olup, nüfusun büyük çoğunluğu belediye sınırları içinde yaşamaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde yerel yönetimler

denildiğinde ilk olarak belediyeler akla gelmektedir (Mutluer ve Öner, 2009: 107).Belediye, yerel yönetim birimidir ve sınırları bulunan coğrafi bir alanda yerleşen toplumun güncel hayatını etkileyen temizlik, sağlık, dinlenme, eğlenme, çevre koruması ve kültür gibi alanlardan doğan ortak ihtiyaçların karşılanma görevini yürütmektedir (Nadaroğlu, 2001: 315).Belediyeler, beldelerin yerel ortak ihtiyaçlarının karşılanması üzere kurulan mahalli idareleri ifade etmektedir(Dönmez, 2014: 18).

1.2.1. Osmanlı Devleti'nde Belediyecilik Süreci

Osmanlı döneminde belediye yapılanmasının ilk örnekleri 19.Yüzyılın ikinci yarısından itibaren görülmeye başlanmıştır. II. Mahmut döneminde şehir idaresindeki etkinliklerini yitirmeye başlayan kadıların ve vakıfların görev ve sorumlulukları ihtisap nezareti, polis ve zaptiye teşkilatı gibi kurumlara devredilmiştir (Gürboğa, 2008: 166). Modern anlamda belediyecilik ise ancak Tanzimat'tan sonra ortaya çıkmıştır. Bu döneme kadar şehirlerin idaresi padişah tarafından atanan kadılar, memurlar ve vakıflar tarafından yürütülmüştür (Ökmen ve Parlak, 2010: 189).

1856 yılında kurulan İntizam-ı Şehir Komisyonu İstanbul'da modern bir belediye sistemi kurulabilmesi için şehremaneti yanında semtlerde de belediye daireleri kurulmasını teklif etmiştir.1857 yılında İstanbul, Boğazlar ve Adalar on dört belediye dairesine ayrılmış ancak ilk başta maddi yetersizlikler nedeniyle Beyoğlu ve Galata'yı kapsayan Altıncı Daireden uygulamaya başlanmıştır (Tekeli, 2009: 192; Önver, 2019: 46).Altıncı Daire bulunduğu bölge açısından sahip olduğu sosyal, ekonomik ve siyasal güç nedeniyle hükümet tarafından imtiyazlara sahip olmuştur (Oktay, 2008: 142).Batı tarzı belediyecilik anlayışının Osmanlı Devlet'inde yansıması olan Altıncı Daire-i Belediye çağdaş belediyecilik anlayışının temellerini oluşturmuştur (Deniz vd. 2017: 320).Altıncı Daire-i Belediye, İstanbul Şehremaneti koordinasyon vazifesini görmüştür. Hukuki düzenlemelerin sonrasında hızlandığı görülmektedir (Ortaylı, 2000: 63-66).

Belediye dairelerine duyulan güven belediye dairesi kurulmasının önünü açmıştır.Yeni belediye daireleri Tarabya ve Adalar'da kurulmuştur.1868 yılında belediye dairelerinin olumlu ilerlemeleri sonucunda "Dersaadet İdare-i Belediye Nizamnamesi" ile İstanbul 14 belediye dairesine ayrılmış ve belediye teşkilatı tüm

şehre yayılmıştır (Çolak, 2012: 43). Belediye daireleri yanında oluşturulan Cemiyet-i Umumiye-i yılda iki kez toplanarak yatırım programları, kesin hesapların onayı ve üst miktar borçlanmaların kararını verme yetkisine sahip olmuş ancak bu süreçte meclis açılamamıştır (Oktay, 2008: 139).Şehrin tamamında belediye kurma kararı gerçekleştirilememiş ve Tarabya, Beyoğlu, Adalar yanında Yeniköy, Beykoz ve Kadıköy belediyeleri kurulmuştur.1870 itibariyle beledi hizmetler taşralarda da görülmeye başlanmıştır. Osmanlı Devleti merkezi yönetimin etkisini en ücra köşelere kadar yansıtarak taşra üzerinde hâkimiyetini artırmayı amaçlamıştır (Gürboğa, 2008: 168). 1871 yılında yayınlanan Vilayet Nizamnamesi ile belediyelere yönelik mevzuat genişletilmiştir (Gürboğa, 2008: 168).

1876 yılında Kanuni Esasi'nin 112.maddesinde İstanbul ve yerelde hizmetlerin belediye meclisi aracılığıyla yönetileceği yer almıştır. Meclis-i Mebusan tarafından belediyelere yönelik ilk kanun 1877 yılında çıkan "Dersaadet Belediye Kanunu" dur. Bu Kanun ile şehremaneti, Cemiyet-i Umumiye ve belediye daireleri yapıları temel kabul ederek gelişmeler sağlanmıştır (Oktay, 2008: 140). Bu kanunla Altıncı Daire'nin ayrıcalıkları kaldırılmış, İstanbul şehri Paris'teki bölümlemelerden etkilenerek yirmi daireye ayrılmış ve belediye ile şehremaneti ilk kez tüzel kişilik kazanmıştır. (Yörükoğlu, 2009: 10). Uygulamada değişikliklere giderek on belediye dairesi kurulması kararı alınmıştır.Vilayetler Belediye Kanunu ile İstanbul dışında yerelde teşkilatlanmanın temeli oluşturulmuş ve tek bir kanun altında toplanmıştır.Bu düzenlemeler vilayet belediye meclisi ile idare meclisi karışımından oluşturulan Cemiyet-i Belediye ile merkezi yönetimin taşra denetimi sağlanmıştır (Oktay, 2008: 146).

Merkezi yönetim gerçekleştirdiği değişimlerde önceki idari yapıda halk üzerinde önemli etkiye sahip olan taşra seçkinlerini belediye meclisi gibi kanallarla idareye dâhil etmiştir. Taşra seçkinlerini idareye dâhil etmede merkezi yönetimin bütçe, kadro, haberleşme ve teknik yetersizliklerinin giderilmesi amacı yer almaktadır (Gürboğa, 2008: 169). 1877 yılında yaşanan Osmanlı-Rus Savaşı sonrası İstanbul'a yoğun göçmen hareketi, barınma ve iaşe sorunlarına neden olmuştur.Bu sorunlara yönelik seçim komisyonları görevlendirilmiş ve süreç Dersaadet Belediye Kanunu'nun uygulanmasını engellemiştir (Oktay, 2008: 140).

1908 yılına kadar İstanbul'da şehremaneti ve kurulan on daireden meydana gelen yönetim kısıtlı da olsa hizmet vermeye devam etmiştir. II. Meşrutiyetin ilanı sonrası Meclis-i Mebusan'ın tekrar kurulabilmesi için "İntihab-ı Mebusan Kanunu" hükümlerince belediye daire meclislerinin yeniden kurulması gerekmiştir. Kanunun dairelere şehremaneti karşısında vermiş olduğu mali ve idari özerklik iki yapı arasında çatışmalara neden olmuştur. 1912 yılında Dersaadet Teşkilat-ı Belediyesi Hakkında Kanunu Muvakkat ile belediyeler arası çatışmaların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.Merkeziyetçi yapıyı artırmak için dairelere son verilerek İstanbul'da bir belediye dairesi ve şehremanetinin tüzel kişiliği içinde dokuz şube oluşturulmuştur (Sunay, 2002: 128). Bu yapı 1930 yılına kadar sürdürülmüştür.

1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Belediyecilik Süreci

Türkiye'de Cumhuriyet Dönemi'nde belediyelerin gelişimiyle ilgili olarak zaman içinde ortaya çıkan yeni gelişmeler yaşanmıştır. Türkiye'deki belediyelerin Cumhuriyet Dönemin'deki gelişiminin tarihi bir süreklilik içerisinde ve bütüncül bir yaklaşım kapsamında seçilmiş konular dikkate alınarak aşağıdaki tabloda oluşturulmuştur (Oktay, 2008: 77).

Tablo 1: Türkiye'de Belediyelerin Gelişim Dönemleri (Oktay, 2008: 77).

Dönem	Dönemin Öne Çıkan Özelliği	Temel Mevzuat
1920-1923	-Birinci TBMM'de yerel yönetimlerin çerçevesi anayasal metinde geniş olarak çizildi. -Yerel Temsil kapsamı genişletildi. -Belediye başkanının meclis içinden seçilmesi yöntemi getirildi.	1877 Tarihli Dersaâdet Belediye Kanunu 1877 Tarihli Vilayet Belediye Kanunu
1923-1930	-Osmanlı Dönemindeki belediye mevzuatı bazı iyileştirmelerle sürdürüldü. -Belediye gelirleri kanunu çıkarıldı. -Ankara başkent oldu.	1877 Tarihli Dersaâdet Belediye Kanunu 1877 Tarihli Vilayet Belediye Kanunu 1924 tarihli 417 sayılı Ankara Şehremaneti Kanunu
1930-1960	-Yeni belediye kanununu çıkarıldı. - Belediyelerin yasal altyapısı geliştirildi. -Yerel hizmetlerle ilgili özel şirketler devletleştirildi. -Çok partili hayatta geçildi ve belediyelerdeki siyasal çeşitlilik arttı.	1580 Sayılı Belediye Kanunu
1960-1980	- Hızlı kentleşme karşısında büyük ölçekli şehirlerin problemlerine çözüm arayışları ve sonuçsuz kalan girişimler oldu.	1580 Sayılı Belediye Kanunu
1980-2004	-Belediye seçimlerinde yeni düzen getirildi. -Büyükşehir belediye modeline geçildi ve yaygınlaştı. -Belediye gelirleri arttırıldı.	1580 Sayılı Belediye Kanunu 3030 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu
2004-2012	-Belediye mevzuatı yenilendi. -Belediye alanında yenilikler uygulamaya geçti. -Belediyelerin özerkliği arttırıldı. -Büyükşehir belediyesi modeli geliştirildi.	5393 Sayılı Belediye Kanunu 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu
2012 sonrası	-İl ölçeğinde büyükşehir belediye modeli uygulamaya konuldu. - Belde belediyelerinin sayısı azaltıldı.	5393 Sayılı Belediye Kanunu 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu 6360 Sayılı Kanun

Cumhuriyetin kuruluş döneminde yürürlüğe giren 1921 Anayasası ile yerel yönetimlere daha fazla özerklik getirilmiştir ancak bu anayasa ile ilgili düzenlemeler tam anlamı ile uygulanamadan 1924 anayasası kabul edilmiştir (Görmez, 2015: 148).

1.2.1.1. 1580 Sayılı Belediye Kanunu

1924 yılında 417 sayılı Kanun ile "Ankara Şehremaneti" diğer belediyelerden ayrı düzenlenmiştir. Ankara Şehremaneti yapısında atama yolu ile görevlendirilen bir şehremini, bir belediye dairesi ve Belediye Umumi Cemiyeti yer alacaktır. Cemiyetin belirlemiş olduğu bütçe İçişleri Bakanlığı tarafından onaylanacak ve merkezin atadığı memurların maaşı İçişleri Bakanlığı tarafından karşılanacaktır (Balcılar, 2020: 29).1924 yılında yürürlüğe giren 417 sayılı kanun ile Ankara Şehremaneti'nin yönetimi de diğerlerinden ayrı şekilde düzenleme altına alınmış, ancak bu Şehremaneti 1930 yılında yürürlüğe konulan 1580 sayılı kanun ile yürürlükten

kaldırılmış olup, bu tarihten itibaren tüm belediyeler eşit kabul edilerek tek kanun altında toplanmıştır. Bu dönemde aynı zamanda hükümet tarafından daha merkeziyetçi bir yapı benimsenmiş ve belediye başkanlığı görevi ikinci plana atılarak, görevlerin valide toplanması yolunda bazı kanunlar çıkarılmıştır. Bu dönemde çok partili hayata geçiş, II. Dünya Savaşı'nın getirdikleri ve teknoloji sanayii alanında yaşanan gelişmeler nedeni ile belediyelerin üstlenmesi gereken görevlerin de revize edilmesi ihtiyacı hasıl olmuştur (Çiçek ve ark., 2018: 459).

1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanun'u ile birlikte bütünsel bir düzenleme getirilmiş, önceki dönemlerde belediyeciliğe yönelik çıkarılan kanun ve düzenlemeler kaldırılmıştır (Çolak, 2012: 47). 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun 7.maddesi belediye kurulabilmesi için 2000 nüfus şartını getirirken nüfus şartına bakılmaksızın il ve ilçelerde belediye kurulmasına imkan tanınmıştır. Bu Kanun'la belediyelerin kentsel hizmetlerde rolü artırılmış ve belediyeler tek bir çatı altında toplanmıştır (Oktay, 2008: 148).Bu süreçte elektrik, doğalgaz, su, haberleşme ve kent içi ulaşım gibi hizmetlerin yabancı sermayedar tarafından gerçekleştirilmesi sonlandırılarak devletleştirilmiştir (Ersöz, 2011: 106).İstanbul ve Ankara'da valilik ve belediyenin birleşik idarede yer alması öngörülmüştür (Yörükoğlu, 2009: 12).

1580 sayılı Belediye Kanunu belediyelere yerel hizmetler konusunda geniş kapsamlı görevler yüklemiştir. Aynı zamanda belediyeler belde halkının ve beldelerin yararına yönelik girişimlerde bulunma konusunda yetkili kılınmıştır. Belediyelere geniş yetkiler verilmesinde genç Cumhuriyet kurucularının belediyeler alanında çağdaş ve yeni yaşam alanları yaratma isteği, haberleşme araçlarının çok gelişmemesi nedeniyle hizmetlerin belediyelerce sağlanmasının gerekliliği etkili olmuştur (Ersöz, 2011: 107). 1580 sayılı kanun belediyeler üzerine güçlü bir merkezi denetim getirmesi sebebiyle katı ve merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. Bunun yanı sıra belediye teşkilatının temellerini oluşturan, yalnızca Ankara ve İstanbul'u değil bütün belediyeleri eşit nitelikte gören, uzun yıllar yürürlükte kalan önemli kanunlarımızdandır. Nitekim farklı yıllarda yapılan düzenlemeler ile belediye sınırları genişletilmiştir. Önemli düzenlemelerinden biri olan 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile belediyelere sağlık ve sosyal yardım alanlarında yeni görevler verilerek yerel hizmetlerin fonksiyonu genişletilmiştir (Yaylı, 2008: 71-72).

Diğer önemli düzenlemeler ise 1931 tarihli Belediye Bankası Kanunu, 1933 tarihli Belediye Yapı ve Yollar Kanunu, 1934 İstimlak Kanunu'dur. Bu kanunlarla birlikte imar planı yapma zorunluluğu, belediye yatırımlarına destek ve kamulaştırma ile ilgili birtakım hususlar getirilerek belediye hizmetlerinin belirlenmesine ve genişlemesine katkı sağlamıştır (Topçu, 2015: 50). 1580 sayılı Kanuna göre belediye başkanı vilayet merkezlerinde İçişleri Bakanının önerisi ve Cumhurbaşkanı onayı ile iş başına gelirken diğer belediyelerde seçimle iş başına gelecek fakat valinin onayı ile kesinlik kazanacaktır. Bu durum katı bir merkeziyetçi yapıyı benimsemekte ve demokratik nitelik taşımamaktadır. Bu sebeple 1963 yılında çıkarılan 307 sayılı kanun ile belediye başkanlarının halk tarafından doğrudan seçilerek göreve gelmesi kabul edilerek yerel demokrasi adına büyük bir adım atılmıştır.

1960 yılında yaşanan askeri darbe ve sonrasında yürürlüğe giren 1961 Anayasası ve o dönemde yaşanan hızlı kentleşme sonucu belediyelere ilişkin yeni gerekli hale getirmiştir.1961 Anayasası'nın 118. maddesinde "mahalli idareler il, belediye ve köy halkının müşterek mahalli ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir" ibaresi yer almıştır. Anayasa ile mahalli idari seçimlerinin nasıl yapılacağına yönelik esaslar da belirlenmiş olup, belediyelerin seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanma ve kaybetme konusundaki denetimlerin ancak yargı yolu ile yapılabileceği ifade edilmiştir (Parlak ve Ökmen, 2018: 180).Anayasa ile ülkenin yönetim yapısı merkezden ve yerinden yönetim esaslarına dayandırılmıştır (Karakılçık, 2016: 163).

Bu dönemde yapılan en önemli yeniliklerden birisi de 1963 yılında çıkarılan 307 sayılı kanun ile daha önceden belediye meclisi içinden seçilen belediye başkanlarının doğrudan yerel halk tarafından seçilmesine ilişkin düzenlemedir(Topçu, 2015: 50). Belediye başkanlığı seçimlerinin 4 yılda bir yapılmasına ilişkin kanun ise 1967 yılında çıkarılan 904 sayılı kanun ile hükme bağlanmıştır. Ancak bu dönemde, belediye başkanlığı seçimi açısından yapılan düzenlemelere rağmen, belediyelerin görev ve sorumlulukları ile kaynakları konusunda köklü değişiklikler yapılmamıştır.

1.2.1.2. 3030 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu

1980 yılında yaşanan askeri darbenin ardından yerel yönetimler bakımından

yeni bir dönem başlamıştır. Darbeden sonra siyasi partiler kapatılmış, belediye başkanları görevden alınmıştır. Başkanların yerine askeri kişiler atanmıştır. Darbe sonrası hazırlanan 1982 Anayasası ile yürütme erki güçlendirilmiş, merkeziyetçi bir yönetim şekli belirlenmiştir (Çiçek ve ark., 2018). Bununla birlikte merkezi yönetim ve yerel yönetimler hakkında ayrıntılı anayasal düzenlemeye gidilmiştir. 1982 Anayasası'nın ilgili maddeleri aşağıdaki gibidir:

- "İdarenin bütünlüğü ve kamu tüzel kişiliği (123. Md): İdarenin kuruluş ve görevleriyle bütün olduğu, yasayla düzenleneceği, idarenin merkezden ve yerinden yönetim esaslarına dayanacağı, kamu tüzel kişiliğinin yasayla kurulabileceği belirtilmiştir.

- Yargı yolu (125. mad): İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu hükme bağlanmış; milletlerarası tahkim yolunun da (kamu hizmet sözleşmesi ve imtiyaz şartlaşmaları) açık olduğu belirtilmiştir. Aynı madde kapsamında; hangi işlem ve kararların yargı denetimi dışı olacağı dava açma süreleri, yargı yetkisinin şekli, yürütmenin durdurulması ve bunun sınırları, idari tazminat konuları düzenlenmiştir.

- İdarenin kuruluşu ve merkezi idare (126. md): Türkiye merkezi idare kuruluşu bakımından coğrafi durumuna, ekonomik şartlara ve kamu hizmetlerinin görülüş biçimine göre illere, iller de diğer kademeli bölümlere ayrılmıştır. İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayandırılmış ve birden çok ili kapsayan merkezi idare birimlerinin kurulabileceği belirtilmiştir.

- Yerel yönetimler (127. md.): Yerel yönetimler il, belediye, köy halkının mahalli, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yasayla kurulan, karar organları, seçimle belirlenen kamu tüzel kişileri olarak düzenlenmiştir. Yerel yönetimlerin kuruluş görev ve yetkilerinin yasayla yerinden yönetim ilkesine göre belirleneceği belirtilmiştir".

1982 Anayasası ile belirlenen ikinci düzenleme ise yerel seçimlere ilişkin esasları kapsamaktadır. Bu kapsamda, yerel seçimlerin beş yılda bir tekrarlanması,

büyük yerleşim yerleri için özel yönetim birimlerinin kurulması, denetimlerin yargı yolu ile yapılabileceği, seçilmiş kişilerin İçişleri Bakanlığı tarafından görevden alınabileceği gibi düzenlemeler yapılmıştır (Karakılçık, 2016: 140-141). Bu bağlamda, yerel yönetimlerin organlık sıfatını kazanması ve kaybetmesine yönelik yargı yolu il ve ilçe idare kurularına ile idari yargılama makamlarına verilmiş, görev ile ilgili herhangi bir suç sebebiyle hakkında soruşturma açılan organların üyelerinin ise İçişleri Bakanı tarafından kesin hüküm verilinceye kadar uzaklaştırabileceği hükme bağlanmıştır (Şahin, 2014: 35-43). İlave olarak, 1984 yılında yapılan yerel seçimler öncesinde çıkarılan kararname ile İstanbul, İzmir ve Ankara Büyükşehir Belediyesi olarak ilan edilmiştir. 3030 sayılı kanun ile Bursa, Adana, Kocaeli, Gaziantep, Konya, Mersin, Kayseri, Diyarbakır, Antalya, Eskişehir, Samsun, Sakarya ve Erzurum Büyükşehir Belediyesi ilan edilmiştir (Erkul, 2013: 75).

1982 Anayasasının 127.maddesinde "büyük yerleşim yerleri için özel yönetim biçimleri getirilebilir" şeklinde bir ifade yer almaktadır. Bu ifade yıllardır büyük kentlerin yönetimindeki düzenleme ihtiyacının karşılığı niteliğinde olmuştur. 25 Mart 1984 yılındaki yerel seçimlerden itibaren uygulanacak olan 2972 sayılı Yerel Seçimler Yasası ile belediye sınırları içinde birden fazla ilçe bulunan illerde birer büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyeleri oluşturulması öngörülmüştür. Yine bu yasa ile birlikte büyükşehir belediye başkanları ve ilçe belediye başkanlarının ayrı ayrı seçileceği ilkesi de yer almaktadır. O dönemde bu şartları sağlayan üç büyük şehir olarak İstanbul, Ankara ve İzmir bulunmaktadır. Daha sonra 195 sayılı kanun hükmünde kararname ile yerel seçimlerle ilgili yasada düzenlemeye gidilmiş ve ardından büyükşehir belediyelerinin yönetimine ilişkin 1984 yılında 3030 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir (Keleş, 2009: 313-314).

İstanbul, Ankara ve İzmir büyük kentlerine 1986 yılında çıkarılan 3306 sayılı kanunla Adana, 1987 yılında 3391 sayılı kanunla Bursa, 3398 sayılı kanunla Gaziantep ve 3399 sayılı kanunla Konya, daha sonra 3508 sayılı kanunla Kayseri'de büyükşehir belediyeleri kurulmuştur (Akıllı, 2010: 18). 3030 sayılı yasa ile yerel demokrasiyi sağlamaya, yerel yönetimlerin yetkilerini arttırarak yerel yönetimleri güçlendirmeye yönelik önemli adımlar atılmıştır. Örnek vermek gerekirse 3194 sayılı İmar Yasası ile merkezi yönetimden kent planı hazırlama ve onaylama yetkileri

alınarak belediyeye verilmiştir. Yine aynı kanunun 9.maddesinde Bakanlığın imar planları üzerindeki birtakım yetkilerden bahsedilmektedir. Aynı dönem çıkarılan Çevre Yasası ve Toplu Konut Yasaları da merkezi yönetimin sorumluluğunda bulunmaktadır. Bu dönemde tek istisna olarak 775 sayılı Gecekondu Yasasında bir değişikliğe gidilerek 250 sayılı kanun hükmünde kararname ile Bayındırlık ve İskân Bakanlığına ait olan yetkiler belediyeye devredilmiştir. Sonuç olarak her ne kadar yerel demokrasi adına ilerleme kaydedilse de merkeziyetçi yapının korunduğuna işaret edilmektedir (Görmez, 2018: 144-148).

3030 sayılı kanunun uygulandığı 1984 yıllarında belediyelerin gelirlerinde de bir artış gözlenmektedir. Bunun nedenleri ise o dönemde bazı hizmetlerin özelleştirilmesine izin verilmesi, belediyelere verilen bütçe payının arttırılması, Emlak vergilerinin belediyelere devredilmesi ile belediyelerin kalem gelirlerinin arttırılması sebebiyle belediyeler görevlerini daha etkin ve etkili bir şekilde yerine getirmişlerdir. Bunun sonucunda yerel yönetimlere karşı bakış açısı olumlu yönde değişmiştir diyebiliriz (Görmez, 2018: 149-150).

1.2.1.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu

Teknolojinin ilerlemesi ile tüm dünyada bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Nitekim geleneksel yöntemlerin artık yetersiz kalması sonucu kamu yönetimi de bu değişim ve dönüşümden etkilenmektedir. Kamu yönetiminin yapısında ve işleyişinde meydana gelen değişimle artık daha şeffaf, demokratik, sorunlara acil çözümler getiren, hizmette ve yönetimde açık, hesap verebilir, etkin ve etkili bir yapıyı zorunlu kılmaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışı mahalli idarelerde de yankı bulmaktadır. Mahalli idareler ağır bürokrasiden, hantallıktan ve kırtasiyecilikten kurtularak çalışma yöntemleri ve amaçları değişmektedir. Daha küçük birimlere ayrılarak daha esnek ve halka hizmet konusunda daha etkili, sorunlara ve ihtiyaçlara karşı hızlı karar alabilen etkin bir yapıya sahip olmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda bakıldığında belediyeler hakkında çıkarılan 1580 sayılı kanun her ne kadar ülkemizde belediye yapısını oluşturmuş olsa da değişen zamanla birlikte artık yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Kamu yönetiminde olduğu gibi mahalli idarelerde de bu değişim ve dönüşüme ayak uydurmak için belediye yapısında yeniliğe gidilerek 2005 yılında 5393 sayılı belediye kanunu çıkarılmış ve

yürürlüğe girmiştir (5393 Sayılı Belediye Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Sonuç olarak belediye ile ilgili alınacak birçok karar ve uygulamada belediye organlarına sorumluluk yüklenmesi yerel özerklik adına atılan önemli bir adımdır. Nitekim Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı (AYYÖŞ)'nın temel ilkeleri olarak yerel özerklik ve yerel demokrasi benimsenmektedir (Şengül, 2011: 92) Yeni kamu yönetiminde daha etkin, etkili ve şeffaf bir yapı ile birlikte halkın yönetime katılması da önem kazanmıştır. Dolayısıyla mahalli idarelerde meclislerin toplanma ve çalışma usullerinde de değişikler söz konusu olmuştur. Daha önce yılda üç kez toplanan belediye meclisi toplantıları 5393 sayılı yasa ile her ayın ilk haftası meclisin kararlaştırdığı bir günde toplanması şeklinde değiştirilmiştir (5393 Sayılı Kanun, 2005).Toplantıların ve kararların halka açık yapılacağı sadece bazı durumlarda kapalı oturumların gerçekleşeceği belirtilmektedir. Kapalı oturumların hangi durumlarda olacağı belirtilmemekle birlikte meclis başkanı veya meclis üyelerinin gerekçeli önerileri ile toplantıya katılanların üçte iki çoğunluğunun kabulü ile gerçekleşmektedir (Şengül, 2011: 90).Mahallî idarenin sunduğu hizmetler için aldığı kararların halkın ihtiyaçlarına yönelik ve halka açık şekilde olması AYYÖŞ'a uygunluk bakımından oldukça önemlidir. Bu sebeple meclis toplantılarının daha sık yapılması ve kendi bünyesinde çözüm üretmesi yerel yönetimler adına fayda sağlamaktadır (5393 Sayılı Kanun Genel Gerekçesi, 2005).

Avrupa Yerel Yönetimler Özerlik Şartlarının temel ilkelerinden biri de hizmette halka yakınlıktır. AYYÖŞ'ün öngördüğü ilkelerin ülkemizce de benimsenmesi ile belediyeler halka en yakın birim olarak yerelde halkın gerekli ihtiyaçlarını en hızlı ve en etkili şekilde karşılayan kamu tüzel kişilikleridir şeklinde tanımlanmaktadır (Urhan, 2008: 96).Bu kapsamda 5393 sayılı kanunda belediyelere geniş yetki ve görevler verilmiştir. Kanunun 14.maddesinde belediyelerin görevleri şu şekilde sıralanmaktadır; Belediye, mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla (5393 Sayılı Belediye Kanunu, 2005):

"a) İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafî ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yüksek

öğrenim öğrenci yurtları (Bu Kanunun 75 inci maddesinin son fıkrası, belediyeler, il özel idareleri, bağlı kuruluşları ve bunların üyesi oldukları birlikler ile ortağı oldukları Sayıştay denetimine tabi şirketler tarafından, orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları ile Devlete ait her derecedeki okul binalarının yapım, bakım ve onarımı ile tefrişinde uygulanmaz.); sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. (Mülga son cümle: 12/11/2012- 6360/17 md.) (…) (Ek cümleler: 12/11/2012-6360/17 md.) Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler."

Kanunun 14.maddesinin (b) bendinde ise yetki ve görevleri şu şekilde sıralanmaktadır: "b) (…)Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; mabetlerin yapımı, bakımı, onarımını yapabilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir; bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir. (Değişik ikinci cümle: 12/11/2012-6360/17 md.) Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine ayni ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan öğrencilere, sporculara, teknik yöneticilere ve antrenörlere belediye meclisi kararıyla ödül verebilir. Gıda bankacılığı yapabilir".

5393 sayılı kanunun 14.maddesinin 1.fıkrasının(b) bendinde yer alan "okul öncesi eğitim kurumu açabilir" ibaresi Anayasa Mahkemesi tarafından bu görevin milli eğitim hizmetinde yer aldığı ve ulusal nitelik taşıdığı gerekçesi ile iptal edilmiştir (Şengül, 2011: 83).

5393 sayılı kanunun getirdiklerine bakıldığında hemşehriliğin anlamında değişiklik yapıldığı görülmektedir.1580 sayılı kanunun 13.maddesinde hemşeri "Her

Türk nüfus kütüğüne yerli olarak yazıldığı beldenin hemşerisidir. Hemşehrilerin belediye işlerinde reye, intihaba, belediye idaresine iştirake ve belde idaresine iştirake ve belde idaresinin devamlı yardımlarından istifadeye hakları vardır" şeklinde ifade edilirken 5393 sayılı kanunda "herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisidir. Hemşehrilerin, belediyenin karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilenme ve belediye idaresinin yardımlarından yararlanma hakları vardır. Belediye, hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda, üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemeler alınır" şeklinde tanımlanmaktadır (Çatal, 2018: 39). Bu kapsamda bir önceki kanunda vatandaşlar nüfusa kayıtlı oldukları yerin hemşehrisi kabul edilirken, yeni kanunla vatandaşlar ikamet ettikleri yerin hemşehrisi kabul edilmektedir. Buna ilaveten eski kanuna kıyasla hemşehrilerin hakları ve yükümlülüklerinin boyutu yeni kanunla birlikte genişletilmiş ve hemşehrilik kavramına daha katılımcı bir özellik yüklenmiştir (Şahin, 2011: 68-69).

Türkiye'de 2018 Cumhurbaşkanlığı seçimleri ile birlikte uygulanmaya başlayan Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ülkemizde yeni bir yönetim yapısı oluşturmuştur. Nitekim yerel yönetim yapısında birtakım değişiklikler ve yenilikler de yaşanmıştır (Akman, 2019: 2511).

5393 Sayılı Belediye Kanunu'nda Değişiklikler Belediyenin kuruluş yapısı ile ilgili hükümler içeren 4.maddesinde bir yerde belediye kurulabilmesi için köy veya köy kısımlarının yaptıkları oylama sonucunun valiye bildirilmesi veya mahallin en büyük idare amirinin kendiliğinden karar vermesi sonucu işlem dosyası İçişleri bakanlığına gönderilir ve Danıştay'ın görüşü alınarak müşterek kararname ile o yerde belediye kurulabileceği ifade edilmektedir. Yeni sistemle işlem dosyası valinin görüşü ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığına gönderilir ve Cumhurbaşkanı kararı ile o yerde belediye kurulur şeklinde değiştirilmiştir. Aynı madde içinde yer alan "yeni iskân nedeniyle oluşturulan ve nüfusu 5.000 ve üzerinde olan herhangi bir yerleşim

yerinde İçişleri Bakanlığının önerisi üzerine müşterek kararnameyle belediye kurulur" ibaresi Cumhurbaşkanın kararı ile kurulabilir şeklinde güncellenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018).

Belediye tüzel kişiliğinin sona erdirilmesi ile ilgili olarak iki süreç bulunmaktadır. Bu süreçlerin her ikisinde de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile değişikliğe gidilmiştir. Bunlardan ilki meskûn sahası bağlı olduğu il veya ilçe belediyesi ile nüfusu 50.000 ve üzerinde olan bir belediyenin sınırına, 5.000 metreden daha yakın duruma gelen belediyelerin Danıştay'ın görüşü ve İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine müşterek kararname ile tüzel kişiliklerine son verilirken yeni sistemle Cumhurbaşkanı kararı ile son verilmektedir (Öner, 2019: 311). Diğeri ise nüfusu 2.000'in altına düşen belediyeler, Cumhurbaşkanı kararı ile köye dönüştürülür şeklinde düzenlenmiştir (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018).

Kararların uygulanması ve nüfus ile ilgili olarak 12.madde de "Birleşme, katılma veya tüzel kişiliğin kaldırılması sonucu tüzel kişiliği ilk mahallî idare seçimlerine kadar devam edecek olan belediye ve köylerde, birleşme ve katılma işleminin gerçekleşmesi veya Cumhurbaşkanı kararının yayımlandığı tarihten itibaren yeni nazım ve uygulama planı yapılmaz" ibaresinde Cumhurbaşkanı kararı güncellemesi yapılmıştır (Akman, 2019: 2515). Ayrıca madde içeriğinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı güncellemelerine de yer verilmiştir. Borçlanma ile ilgili olarak 68.maddenin (f) bendinde "Belediyelerin ileri teknoloji ve büyük tutarda maddî kaynak gerektiren alt yapı yatırımlarında Devlet Plânlama Teşkilatı Müsteşarlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca kabul edilen projeler için yapılacak borçlanmalar

(d) bendindeki miktarın hesaplanmasında dikkate alınmaz" ibaresinde "Cumhurbaşkanınca kabul edilen projeler için" şeklinde güncellemeye gidilmiştir.

Genel olarak kanun maddelerinde değişikliğe gidilmesinin en temel nedeni yeni sistem ile Başbakanlık kurumunun kapatılması olmuştur. Bu bağlamda müşterek kararname ile gerçekleşen işlemlerde birtakım güncellemeler yapılmıştır. Söz konusu kanunda yapılan değişikliklerde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin benimsediği yürütme erkini güçlendirme anlayışı mevcuttur (Akman, 2019: 2516).

1.2.1.4. 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu

Ülkemizde sanayileşmenin ilerlemesi ile kırdan kente göç artmıştır. Buna bağlı olarak yaşanan nüfus yoğunluğu, konut talebinin artması, gecekondulaşma gibi sorunlara çözüm bulmada var olan kent ölçeği yetersiz kalmıştır. Nitekim tüm dünyada teknolojinin gelişmesiyle kamu yönetiminin kapsamı ve ölçeği değişmiştir. Artık yapılan hizmetlerin verimli, etkili, etkin, hesap verebilir ve saydam bir yapıda olması gerekmektedir. Tüm bu gelişmeler sebebiyle yeni bir düzenlemeye gidilmesi kaçınılmaz olmuştur. 3030 sayılı kanunun uygulamasında yaşanan birtakım eksikliklerin giderilerek sorunları ortadan kaldırmak, büyükşehir belediyesinin hukuki statüsünü yapılandırmak, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde halkın değişen ihtiyaçlarına karşı hizmetlerin sunumunu belirlemek amacıyla 2004 yılında 5216 sayılı Büyükşehir belediye kanunu çıkarılmıştır (5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanun Genel Gerekçesi, 2004).

23.07.2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan "5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu" 7.maddede"Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları" verilmiştir. "Sosyal belediyecilik" altına girebilecek hizmetlerle ilgili olabilecek maddelerse şöyledir; "Büyükşehir Belediyesinin görev ve sorumluluklarını içeren bentler"; "Büyükşehrin bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine nakdi yardım yapmak, malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara, teknik yönetici, antrenör öğrencilere belediye meclis kararıyla ödül vermek" olarak sıralanmıştır.

5216 sayılı kanuna göre "Büyükşehir belediyesi; en az üç ilçe veya ilk kademe belediyesinin bulunduğu, sınırları il mülki sınırı olan ve sınırları içinde kalan ilçe belediyeleri arasında iş birliğini sağlayan, karar organı seçmenler tarafından seçilen, idari ve mali özerkliğe sahip ve kanunlarla verilen görevleri yerine getiren kamu tüzel kişisini ifade eder" (5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 2004). Söz konusu tanımdan yola çıkıldığında büyükşehir belediyeleri ilk kez yasal bir

temele dayandırılarak hem idari hem de mali özerkliğe kavuşturulmuştur (Usta, Akman ve Kocaoğlu, 2018: 221).

Büyük kentlerde (metropoliten) sunulan hizmetlerin daha etkin ve etkili olabilmesi için uygun bir belediye büyüklüğü olması gerekmektedir.3030 sayılı kanunda bu hususta bahsedilmemesi sebebiyle uygulamada eksik ve yetersiz kalmıştır.5216 sayılı kanun ile bu husus düzenlenerek bir yerde büyükşehir kurulabilmesi için belirli şartların gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir (Topçu, 2015: 74).5216 sayılı büyükşehir belediye kanunun 4.maddesine göre bir yerde büyükşehir belediyesi kurulabilmesi için son nüfus sayımında toplam nüfusu 750.000'den fazla olması gerekmektedir (5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 2004).

Aynı zamanda fiziki yerleşim ve ekonomik gelişmişlik durumları da değerlendirilecektir (Şengül, 2011: 118).Söz konusu kanuna göre büyükşehir belediyelerinin sınırları nüfusları ile ilişkili olarak tespit edilmektedir. Geçici Madde 2- Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte; büyükşehir belediye sınırları, İstanbul ve Kocaeli ilinde, il mülkî sınırıdır. Diğer büyükşehir belediyelerinde, mevcut valilik binası merkez kabul edilmek ve il mülkî sınırları içinde kalmak şartıyla, nüfusu bir milyona kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı yirmi kilometre, nüfusu bir milyondan iki milyona kadar olan büyükşehirlerde yarıçapı otuz kilometre, nüfusu iki milyondan fazla olan büyükşehirlerde yarıçapı elli kilometre olan dairenin sınırı büyükşehir belediyesinin sınırını oluşturur".

Yasa ile büyükşehir belediyeleri sınırları genişletilerek büyükşehir belediye sınırları içinde olan ilçe belediyeleri ve ilk kademe belediyeleri büyükşehir belediyesinin içine dahil edilmiştir. Böylelikle büyük kentsel alanların hem yönetsel bütünlüğü hem de imar bütünlüğü sağlanmak istenmiştir. Büyükşehir belediye sınırları içindeki köylerin tüzel kişilikleri kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüştür. Orman köylerinin ise tüzel kişilikleri devam ettirilmiştir (Arıkboğa, 2013: 60).

Büyükşehir Belediye sınırlarının genişlemesi ile belediyelerin hizmet alanları da genişlemiştir. Bu doğrultuda büyükşehir belediyelerinin görev ve yetkileri

arttırılmıştır. Söz konusu kanun ile büyükşehir belediyeleri, ilçe belediyeleri ve ilk kademe belediyelerinin görevleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise belediyeler arasında çıkan görev ve yetki uyuşmazlıklarını önlemektir. 3030 sayılı kanunda ki görevlere ilave olarak büyükşehir belediyelerinin yeni görevleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanun Genel Gerekçesi, 2004):

- İlçe ve ilk kademe belediyelerinin nazım imar planlarının yürürlüğe girmesiyle birlikte iki yıl içinde uygulama imar planı ve parselasyon planlarını yapmamaları durumunda ilgili belediyelerin yerine bu planları yapmalı ve yaptırmalıdır.

- Kanunlarla büyükşehir belediyesine verilmiş görev ve hizmetlerin gerektirdiği her türlü imar planlarını ve uygulamalarını yapmalı ve ruhsatlandırmalıdır.

- Coğrafî ve kent bilgi sistemini kurmalıdır.

- Sağlık, eğitim ve kültür hizmetleri için gerektiğinde binalar yapmalı ve bu hizmetler ile ilişkili kamu kurum ve kuruluşlarının binalarının bakımını ve onarımını yapmalı, gerektiğinde malzeme desteği sağlamalıdır.

- Kent tarihi açısından önem taşıyan kültür ve tabiat varlıklarını korumalı, bu amaç doğrultusunda bakımını ve onarımını yapmalı, onarımı mümkün olmayan yapıtları aslını bozmadan yeniden inşa etmelidir.

- Özel hal ve mezbaha açılmasına izin vermelidir.

Merkezî ısıtma sistemleri kurmalı veya işletimini sağlamalıdır şeklinde yeni görevler eklenerek görev alanları genişletilmiştir. Ülkelerin çoğunda merkezi idarelerin yerel yönetimleri denetleme yetkisi bulunmaktadır. Bu yetkinin genel ismi ise idari vesayettir. Ülkemizde bu vesayet yetkisi, kararların onaylanması, ertelenmesi veya veto edilmesi şeklinde kendini göstermektedir.

5216 sayılı kanun ile valinin denetim yetkisi sınırlandırılarak yalnızca hukuki denetimi tanınmıştır. Ayrıca seçimle iş başına gelen karar organları ile yürütme organlarının görevlerine son verebilecek merciinin yargı kararları olduğu hükme bağlanmıştır. Buna ek olarak yine aynı kanunda yazışmaların direkt belediyeler eliyle yürütülmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda büyükşehir belediyelerinin üzerinde bulunan idari vesayet yetkisi 5216 sayılı kanun ile hafifletilmiştir (Urhan, 2008: 92).22 Mart 2008 tarihinde çıkarılan "Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"dan da bahsetmek gerekir: "Madde 3 – (1) 10/7/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve diğer kanunlarda ilk kademe belediyesine yapılan atıflar ilçe belediyesine yapılmış sayılır. (2) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 6 ncı maddesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkraları ile geçici 2 nci maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. (3) 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, beşinci fıkrasında geçen "on gün içinde" ibaresi madde metninden çıkarılmış, altıncı ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmış, sekizinci fıkrasının sonuna "Üç ay içinde büyükşehir belediye meclisinde görüşülmeyen kararlar onaylanmış sayılır." cümlesi eklenmiştir".

1.2.1.5. 6360 Sayılı 13 İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması Hakkında Kanun

6360 sayılı kanunun genel gerekçesine göre; küreselleşme beraberinde tüm dünyada değişim ve dönüşüm kaçınılmaz olmuştur. Bu değişim ise yeni değerler ortaya çıkarmıştır. Kamu yönetiminde etkinliği ve etkililiği arttırmak, daha şeffaf, hesap verebilir, vatandaş odaklı ve vatandaşların yönetime katılması gibi ilkeler önem arz etmektedir. Bu bağlamda ülkemizde halka en yakın birim olarak adlandırılan yerel yönetimlerin bu ilkeler doğrultusunda yapılanması gerekmektedir. Nitekim artan sanayileşme ile kentsel büyüme yaşanmakta ve kentsel alanlarda çevre, ulaşım gibi yerel hizmetlerde aksamalar meydana gelmesi sebebiyle kentsel büyümenin doğru bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Sınırları dahilinde birden fazla yönetim birimi ve yerleşim merkezi bulunduran büyükşehirlerin içinde yer alan yerel yönetimler küçük ölçekli planlar yapabilmekte ve bu durum kentsel sorunlara

çözüm bulmakta yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda büyükşehirlerin parçalı ve küçük planlar yerine bütüncül ve bölgesel planlar yapması gerekmektedir. Aynı zamanda bir coğrafi alan içinde birden fazla yerel yönetimin bulunması kendi aralarında plan ve koordinasyon eksikliği yaşamalarına ölçek ekonomisinden yeterince yarar sağlayamadıkları için kaynak israfına yol açmaktadır. (6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Genel Gerekçesi, 2012).

Bu çerçevede değerlendirildiğinde yerel yönetimlerde yeni yönetim modeli ortaya çıkarak 12 Kasım 2012 tarihinde 6360 sayılı kanun kabul edilmiştir ve 2014 Yerel Seçimlerinden sonra uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizde farklı bir yerel yönetim modeli getiren kanun ile birlikte birçok değişiklik ve yeniliklerde beraberinde gelmiştir (Çelikyay ve Arıkboğa, 2016: 57; İzci ve Turan, 2013: 119).

6360 sayılı kanunun getirdiklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Tekin, 2018: 88-89; Biricikoğlu ve Yalnızoğlu, 2018:262-263; 6360 Sayılı Büyükşehir Belediyesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2012):

- Büyükşehir Belediyesi olabilme koşulu, belediye nüfusunun 750.000'i aşması yerine il nüfusunun 750.000'i aşması şeklinde değiştirilmiştir.

- Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van olmak üzere 14 il belediyesi büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. 5216 sayılı yasa ile sınırları genişletilen İstanbul ve Kocaeli'ne ilaveten Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırı olmuştur.

- Yeni kurulan büyükşehir belediyelerine bağlı toplam 27 yeni ilçe kurulmuştur. İlçe kurulabilmesi için gereken nüfus şartı 50.000 yerine 20.000 olmuştur. Mahalle için ise nüfus şartı

500 olarak belirlenmiştir.

- Büyükşehir belediyesi olmayan illerde nüfusu 2.000'in altında olan belde belediyelerinin tüzel kişiliğine son verilerek köye dönüştürülmüştür.

- Büyükşehir ve ilçe belediyesi olmak üzere iki kademeli olarak oluşturulan Büyükşehir Belediye sisteminde 2.000 nüfus şartına bakılmaksızın mevcut durumda olan bu ikili modelden dolayı yeni Büyükşehir belediye sınırları içinde kalan 16.500 köy ve 1.076 belde belediyesinin tüzel kişilikleri kaldırılmış ve mahalleye dönüşmüştür.

- Büyükşehir belediyesine sahip illerde bucak ve bucak teşkilatları kaldırılmıştır. Daha sonra 2014 yılında çıkarılan 6552 sayılı kanun ile tüm illerde bucak yönetimine son verilmiştir.

- Eski kanunda (5216 sayılı kanun) yer alan ilk kademe belediyeleri ibaresi kaldırılmıştır. Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görevleri kısmi olarak yeniden düzenlenmiştir.

- Toplam 30 büyükşehir belediyesinde il özel idareleri kaldırılmıştır. Bu illerde il özel idareleri yerine hizmette aksamaları engellemek, verimliliği arttırarak kaynakların yerinde kullanımını sağlamak, denetim alanında oluşabilecek boşluğu gidermek aynı zamanda afet ve acil yardım hizmetlerini yürütmek amacıyla valiliklere bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Merkezleri kurulmuştur. Valinin başkanlığında olan bu merkezlere nüfusları göz önünde bulundurularak genel bütçe gelirlerinin %25'lik kısmı aktarılacaktır.

- Söz konusu kanun ile yerel yönetimlerin genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılan paylar büyükşehir belediyelerinde %5

iken %6'ya, büyükşehir ilçe belediyelerinde ise %2,5 iken %4,5'e çıkarılarak yeniden düzenlenmiştir.

6360 sayılı kanun ile yerel yönetim sistemimizde yeni bir model ve yönetim anlayışının benimsendiğini söylememiz mümkündür. Elbette söz konusu kanun ile ilgili olumlu ve olumsuz birtakım görüşlerde bulunmaktadır. Kanunun olumlu görüşlerinde; büyükşehir belediye sınırlarının il mülki sınırları haline getirilmesiyle büyükşehir başkanlarının görev ve yetkileri artarak halka hizmet konusunda daha etkin ve etkili bir yönetim sağlanmaktadır. Hizmetlerin geniş ölçüde planlaması sayesinde merkezden gelen kaynaklarda adil paylaşım sağlanarak kaynak ve sunulan hizmet arasında verimlilik artmaktadır. Geniş ölçekli planlamalar sayesinde yerelde bütünlük sağlanması gereken ulaşım, imar, planlama ve itfaiye gibi hizmetlerin sunumunda bütünlük oluşmaktadır. Küçük belediyelerin kaldırılması ile merkezle yerel yönetimler arasında kaynak tasarrufu yaşanmaktadır. Yerel yönetimlerin merkeze olan bağlılıkları idari ve mali yönden azaltılarak halka en yakın birim olarak sunulan hizmetler yerelleşmekte ve yerel demokrasi anlayışı güçlenmektedir (Kalağan, 2018: 596).

1.3. BELEDİYELERİN YETKİ, İMTİYAZ VE GÖREVLERİ

Halen yürürlükte olan 5393 sayılı kanunda belediyelerin görevlerine detaylı olarak yer verilmemiş olup, hizmet alanları belirtilmiştir. Bu düzenlemenin 14. Maddesi ile belediyelerin görev, yetki ve sorumlulukları belediye sınırları içinde geçerli olmak üzere aşağıdaki gibidir;

- "Belediyeler imarlaşmak içim plan yapmak, alt yapı için kanalizasyon sistemi oluşturmak, ulaşımın sağlanması gibi kentsel altyapı faaliyetleri; çevrenin sağlığını, temizleme işleri ve atık maddelerini; zabıtanın işlerini, gerekli itfaiyenin teminini; ilk yardımı, şehirdeki trafik düzenini yaptırmaktadır.

- Belediyeler her alandaki faaliyetleri yerine getirmektedirler. Okul binalarının inşaatını, bakımı ve onarımını yapmak veya yaptırmak, gerekli olan araçların temini ve malzemeleri

karşılamak; sağlık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için türlü tesisleri açmak ve işletmek; tarihi doku bakımından önemli mekânların korunmasını sağlamaktadırlar.

- Belediyelere, kanunlarla verilmiş görev ve hizmetleri başka bir kuruma ihtiyaç duymadan yerine getirmektedirler.

- Belediye hizmetlerinin yapılmasındaki öncelik sırasına bakıldığında, belediyenin ekonomik durumu ve hizmetin zaman kaybedilmeden yapılması gerekliliği dikkate alınmasıyla değerlendirmeye tabi olmuştur."

Belediyelerin yetki ve imtiyazları 2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı kanun ile şu şekilde belirlenmiştir (5393 Sayılı Belediye Kanunu);

- "Beldede yaşayan halkın ortak ihtiyaçlarının karşılanması için faaliyetlerde ve girişimlerde bulunmak",

- "Belediyelere kanunların vermiş olduğu yetki içerisinde yönetmelik Çıkarabilir, yasaklar koyabilir ve uygular.

- "Belediyeler faaliyetlerini kanunlar çerçevesince belirtilmiş olması izinlerin ve ruhsatın verilmesi",

- "Belediyeler özel kanunları çerçevesince belediyeye ait vergiler, resimler, harçlar, tarhlar, tahsilinin yapılması,"

- "Belediyeler, toplu taşıma hizmetinin verilmesi için; araçlarının insanlara hizmet vermesini sağlamak, tünellerin, her türlü toplu taşıma faaliyetlerinin kurulmasını sağlamak, kurdurmak, işletimini sağlamak veya işlettirmek",

- "Belediyeler, katı atık maddelerin toplanmasını, taşınmasını, ayrıştırılmasını, geri kazanımını, ortadan kaldırılmasını ve depolanmasıyla ilgili her türlü hizmetlerin yapılmasını sağlamak",

- “Belediyeler, belde sakinlerinin ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla belediye sınırları içerisinde taşınmaz almak, kamulaştırılmasını sağlamak, satış, kiralama yapmak”,

- “Belediyeler, dava konusunda yaşanan uyuşmazlıklarda anlaşma yolu kararı vermek” (5393 Belediye Kanunu,2005).”

- “Belediyeler kentin ekonomisinin, ticaretinin geliştirilmesini sağlamak, kayıt altına alınmak için izinsiz satış yapan seyyar satış yapanların faaliyetlerinin ceza vermek ya da işine son vermek, bu ürünlerin satışını yapmak,”

- “Gayrisıhhî işyerlerinin, eğlence yerlerini halka uygun hale getirmek, organize sanayi alanlarının ve iş yerlerinin şehrin uygun alanlarını konumlandırılmasını sağlamak”.

Büyükşehir ve ilçe belediyelerinin görev ve sorumlulukları (5216 sayılı Belediye Kanunu):

- “İlçe belediyelerinin görüşlerini alarak büyükşehir belediyesinin stratejik plânını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak”.

- “Çevre düzeni plânına uygun olmak kaydıyla, büyükşehir belediye sınırları içinde 1/5.000 ile 1/25.000 arasındaki her ölçekte nazım imar plânını yapmak, yaptırmak ve onaylayarak uygulamak; büyükşehir içindeki belediyelerin nazım plâna uygun olarak hazırlayacakları uygulama imar plânlarını, bu plânlarda yapılacak değişiklikleri, parselasyon plânlarını ve imar ıslah plânlarını aynen veya değiştirerek onaylamak ve uygulanmasını denetlemek; nazım imar plânının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde

uygulama imar plânlarını ve parselasyon plânlarını yapmayan ilçe belediyelerinin uygulama imar plânlarını ve parselasyon plânlarını yapmak veya yaptırmak”

- “Kanunlarla büyükşehir belediyesine verilmiş görev ve hizmetlerin gerektirdiği proje, yapım, bakım ve onarım işleriyle ilgili her ölçekteki imar plânlarını, parselasyon plânlarını ve her türlü imar uygulamasını yapmak ve ruhsatlandırmak, 20.7.1966 tarihli ve 775 sayılı Gecekondu Kanununda belediyelere verilen yetkileri kullanmak”.

- “Büyükşehir belediyesi tarafından yapılan veya işletilen alanlardaki işyerlerine büyükşehir belediyesinin sorumluluğunda bulunan alanlarda işletilecek yerlere ruhsat vermek ve denetlemek”.

- “Belediye Kanununun 69 ve 73 üncü maddelerindeki yetkileri kullanmak”.

- “Büyükşehir ulaşım ana plânını yapmak veya yaptırmak ve uygulamak; ulaşım ve toplu taşıma hizmetlerini plânlamak ve koordinasyonu sağlamak; kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek ve işletmek, işlettirmek veya kiraya vermek; kanunların belediyelere verdiği trafik düzenlemesinin gerektirdiği bütün işleri yürütmek”.

- “Büyükşehir belediyesinin yetki alanındaki mahalleleri ilçe merkezine bağlayan yollar, meydan, bulvar, cadde ve ana yolları yapmak, yaptırmak, bakım ve onarımı ile bu yolların temizliği ve karla mücadele çalışmalarını yürütmek; kentsel tasarım projelerine uygun olarak bu yerlere cephesi bulunan

yapılara ilişkin yükümlülükler koymak; ilân ve reklam asılacak yerleri ve bunların şekil ve ebadını belirlemek; meydan, bulvar, cadde, yol ve sokak ad ve numaraları ile bunlar üzerindeki binalara numara verilmesi işlerini gerçekleştirmek".

- "Coğrafî ve kent bilgi sistemlerini kurmak".
- "Sürdürülebilir kalkınma ilkesine uygun olarak çevrenin, tarım alanlarının ve su havzalarının korunmasını sağlamak; ağaçlandırma yapmak; gayrisıhhî işyerlerini, eğlence yerlerini, halk sağlığına ve çevreye etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; inşaat malzemeleri, hurda depolama alanları ve satış yerlerini, hafriyat toprağı, moloz, kum ve çakıl depolama alanlarını, odun ve kömür satış ve depolama sahalarını belirlemek, bunların taşınmasında çevre kirliliğine meydan vermeyecek tedbirler almak; büyükşehir katı atık yönetim plânını yapmak, yaptırmak; katı atıkların kaynakta toplanması ve aktarma istasyonuna kadar taşınması hariç katı atıkların ve hafriyatın yeniden değerlendirilmesi, depolanması ve bertaraf edilmesine ilişkin hizmetleri yerine getirmek, bu amaçla tesisler kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek; sanayi ve tıbbî atıklara ilişkin hizmetleri yürütmek, bunun için gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek; deniz araçlarının atıklarını toplamak, toplatmak, arıtmak ve bununla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak".
- "Gıda ile ilgili olanlar dâhil birinci sınıf gayrisıhhî müesseseleri ruhsatlandırmak ve denetlemek, yiyecek ve içecek maddelerinin tahlillerini yapmak üzere laboratuvarlar kurmak ve işletmek".
- "Büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu veya işlettiği

alanlarda zabıta hizmetlerini yerine getirmek”.

- “Yolcu ve yük terminalleri, kapalı ve açık otoparklar yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek veya ruhsat vermek”.

- “Büyükşehirin bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine nakdî yardım yapmak, malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara, teknik yönetici, antrenör ve öğrencilere belediye meclis kararıyla ödül vermek”.

- “Gerektiğinde mabetler ile sağlık, eğitim ve kültür hizmetleri için bina ve tesisler yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait bu hizmetlerle ilgili bina ve tesislerin her türlü bakımını, onarımını yapmak ve gerekli malzeme desteğini sağlamak”.

- “Kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlamak, bu amaçla bakım ve onarımını yapmak, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa etmek”.

- “Büyükşehir içindeki toplu taşıma hizmetlerini yürütmek ve bu amaçla gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek, büyükşehir sınırları içindeki kara ve denizde taksi ve servis araçları dahil toplu taşıma araçlarına ruhsat vermek. (Ek cümle: 16/5/2018-7144/14 md.) Büyükşehir içindeki toplu taşıma hatlarıyla ilgili olarak;

şehir merkezine olan uzaklık, nüfus ve hattı kullanan sayısı kriterleri esas alınarak tespit edilecek hatlarla ilgili toplu taşıma hizmetlerinin işlettirilmesine karar vermek".

- "Su ve kanalizasyon hizmetlerini yürütmek, bunun için gerekli baraj ve diğer tesisleri kurmak, kurdurmak ve işletmek; derelerin ıslahını yapmak; kaynak suyu veya arıtma sonunda üretilen suları pazarlamak".

- "Mezarlık alanlarını tespit etmek, mezarlıklar tesis etmek, işletmek, işlettirmek, defin ile ilgili hizmetleri yürütmek".

- "Her çeşit toptancı hallerini ve mezbahaları yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek, imar plânında gösterilen yerlerde yapılacak olan özel hal ve mezbahaları ruhsatlandırmak ve denetlemek".

- "İl düzeyinde yapılan plânlara uygun olarak, doğal afetlerle ilgili plânlamaları ve diğer hazırlıkları büyükşehir ölçeğinde yapmak; gerektiğinde diğer afet bölgelerine araç, gereç ve malzeme desteği vermek; itfaiye ve acil yardım hizmetlerini yürütmek; patlayıcı ve yanıcı madde üretim ve depolama yerlerini tespit etmek, konut, işyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşları ile kamu kuruluşlarını yangına ve diğer afetlere karşı alınacak önlemler yönünden denetlemek, bu konuda mevzuatın gerektirdiği izin ve ruhsatları vermek".

- "Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak".

- “Merkezî ısıtma sistemleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek”.

- “(Değişik: 12/11/2012-6360/7 md.) Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları tahliye etme ve yıkım konusunda ilçe belediyelerinin talepleri hâlinde her türlü desteği sağlamak”.

1.4. 5393 VE 5216 SAYILI BELEDIYE KANUNLARI’NA GÖRE PERSONEL İSTİHDAMI VE DURUMU

5393 Sayılı Belediye Kanuna göre, Büyükşehir belediye sınırları içerisinde açılacak olan hizmet birimlerinin yönetilmesi için, büyükşehir belediye meclis üyeleri veya diğer belediye personeli arasından görevlendirme yapılabilmektedir. Söz konusu kanuna göre, norm kadro ve personel istihdamı;

“Madde 49- Norm kadro ilke ve standartları Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir. Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur”.

“Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edileceklere ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir”.

“Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu

Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığına gönderilir. (Ek cümle: 29/6/2012-6338/16 md.) Dördüncü fıkrada sayılan unvanlara ilişkin hizmetler dışında kalmak ve o hizmet için ihdas edilmiş kadro bulunmamak kaydıyla, Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca üçüncü fıkra çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamı uygun görülmüş olan kadro unvanlarına ilişkin görevlerde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre münhasıran kısmi süreli olarak sözleşmeli personel çalıştırılabilir".

"Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, belediye başkanının talebi, kendilerinin ve kurumlarının muvafakatiyle, belediyelerin birim müdürü ve üstü yönetici kadrolarında geçici olarak görevlendirilebilirler. Bu şekilde görevlendirmelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) fıkrasında öngörülen şartlar dikkate alınır. Belediyelerde bu şekilde istihdam edilen personel kurumlarından izinli sayılırlar. Bu personelin görevlendirildikleri süre zarfındaki, görevlendirildikleri kadroya ait her türlü malî hakları ile kurumları tarafından karşılanması gereken sosyal güvenlik ve benzeri diğer hakları belediye tarafından ödenir. İzinli oldukları müddet, terfi ve emekliliklerinde hesaba katılır ve terfi haklarını kazananlar başkaca bir işleme lüzum kalmaksızın terfi ettirilirler. Bu şekilde görevlendirilenler, görevlendirme süresinin sona ermesinden itibaren onbeş gün içerisinde yazılı olarak kurumlarına başvurmaları hâlinde en geç bir ay içerisinde kadrolarına veya müktesebine uygun başka bir kadroya atanırlar".

5216 Sayılı Belediye Kanunu'na gore personel istihdamı ile ilgili aşağıdaki açıklamalar yapılmıştır:

"Büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur".

"Genel sekreter, belediye başkanının teklifi üzerine Çevre ve Şehircilik Bakanı tarafından atanır. Genel sekreter kadrosuna atananlar, genel idare hizmeti sınıfına dahil bakanlık genel müdürleri, genel sekreter yardımcısı kadrosuna

atananlar bakanlık müstakil daire başkanları";

- "Hukuk müşaviri ve daire başkanlığı kadrosuna atananlar ise bakanlık daire başkanları için ilgili mevzuatında öngörülen ek gösterge, makam, görev ve temsil tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152.maddesi uyarınca ödenen zam ve tazminatlardan aynen yararlanırlar".

- "Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (30.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir".

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI

Günümüzde, her alanda hızlı bir değişim olmaktadır. Bilgi toplumuna geçişin sonucunda bilgi işlem, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki değişimler ekonomik, kültürel ve sosyal değişimleri beraberinde getirmekte olup, işletmeler hiyerarşik ve bürokratik ilkelerle yönetim anlayışından ayrılmaktadır. İşletmeler öğrenen işletmeler haline gelmektedir.

2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ TANIMLANMASI

Bireyler günlük yaşam içerisinde karşılaştıkları olaylara olumlu veya olumsuz tepkiler vermektedirler. Bireyin psikolojik açıdan davranışları üzerinde doğrudan etkisi bulunan duygular ve düşünceler tutum şeklinde tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2013: 128). İş yaşamı da günlük hayatın önemli bir parçasını oluşturduğundan iş tatmini kavramı ortaya çıkmıştır. İş tatmini, literatürde "bireyin kendi duygu ve düşüncesi ile örtüşen tutumların tümü" veya "çalışan bireyin işine ve işletmeye yönelik gösterdiği olumlu tutumlar" şeklinde tanımlanmaktadır. İşe karşı olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliği olarak görülmektedir (Erdoğan, 1996: 231). Uzun yıllardır araştırılmakta olan iş tatmini kavramı ile ilgili olarak literatürde birçok teorik ve ampirik çalışma bulunmakta olup literatürde zaman zaman iş tatmini olarak da kullanıldığı görülmektedir.

Çalışan bireyler günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Doğal olarak kişinin sevdiği bir işi yapması, işyerinden, sunulan olanaklardan, iş arkadaşlarından ve yönetimden memnuniyet duyması onu mutlu bir çalışan haline getirmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 6). Bu durumda bir çalışanın yapmış olduğu iş ve elde ettiklerinin, ihtiyaç ve bireysel değer yargıları ile örtüşmesine imkan sunulduğunu fark etmesi neticesinde (Türk, 2007: 67) bir duygu yaşanmaktadır.

Bu da tatmin olarak ifade edilmektedir. İş tatmini, kişinin işi ya da işiyle ilişkili yaşantısını olumlu ve memnuniyet verici bir duyguyla sonuçlanan bir durum şeklinde algılaması olarak tanımlanmaktadır. Luthans (2011: 35) iş tatmininde üç temel taraftan bahsetmektedir (Akt. Gündüz, 2016: 7);

- İş tatmini, görülemeyen ancak hissedilebilen bir kavram olduğundan duygusal tarafın daha ağır bastığı görülmektedir.
- İş tatmini, çıktıların istenen düzeyde olup olmadığı ile ifade edilebilmektedir.
- İş tatmini; iş, ücret, terfi ve iş arkadaşları gibi birbiri ile ilgili tutumları da beraberinde getirmektedir.

İş tatmini kavramının önemli özelliklerinden birisi duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel bir his olduğundan yöneticilerin alması gereken aksiyon, çalışanlara en üst seviyede tatmin yaşatmak için politikalar geliştirmektir. İş tatmini üzerine geliştirilen çalışmalarda iş tatmini; örgütsel davranışı geliştirme ve verimliliği arttıran bir uygulama olarak dile getirilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007:125).Aşağıdaki tabloda bazı yıllarda yapılan iş tatmini tanımlamalarına yer verilmiştir:

Tablo 2:İş Tatmini Tanımları

Yazarlar	Yıl	Tanımlar
Locke	1976	Birinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş ya da olumlu duygusal durumdur
Cranny ve arkadaşlan	1992	Çalışanların işlerine karşı duyduklan kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların kişiler üzerinde oluşturduğu sonuçlardır.
Erdoğan 1999	1999	Kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumudur
Greenberg ve Baron,	2000	Çalışanların işlerine karşı genel tutumlarıdır.
Bingöl	2001	İşten elde edilen maddi çıkarları ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur.
Weiss	2002	Çalışanların işlerine karşı duyduklan duygusal tepkilerdir.
Baş ve Ardıç	2002	Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkilerdir.
Mrayyan	2005	Çalışanın yaptığı işten elde ettiği mutluluk düzeyidir.

Kaynak: Yıldızvd., 2010: 145.

İnsanların birçoğunun işlerini yalnızca para kazanmak için yapmadıkları bilinmektedir. Bu insanlar için elde ettikleri maddi kazançtan önde gelen değer, inanç ve amaçlar vardır. İşletmeler çalışanların şevklerini yükseltmek istiyorlarsa, onları kazanmalıdırlar. Başarılı olmuş, vizyon sahibi işletmelerin organizasyon yapısı ve insan kaynakları sistemleri incelendiğinde çoğunluğunun, işini iyi yapan ve yaptığı işi seven, işini önemseyen ve bu işi yaptığı için gurur duyan, yönetimin desteğini almış, işletmenin vizyonunu benimseyip içselleştirmiş, işletmenin stratejik hedeflerini kendi amaçlarıyla bütünleştirmiş çalışanlara sahip işletmeler olduğu görülmektedir. Kurumsallaşmanın en önemli adımlarından birisi çalışan tatminini oluşturmak ve sürekliliğini sağlamaktır. Bir işletmenin büyümesini sağlayıp karlılığını arttıracak olan en önemli unsur o şirketin beşeri sermayesidir (Tor ve Esengün, 2011: 55).

İlgili literatür incelendiğinde, işinden mutlu olan bireylerin daha motive çalıştığı ve daha üretken oldukları görülmektedir. İş tatmininin performans üzerindeki bu belirgin etkisi nedeni ile uzun yıllardır akademisyenlerin ilgisini çekmiştir. Dolayısı ile insan kaynakları yönetiminden, işletmeye, örgütsel davranış literatüründen psikolojiye kadar birçok alanda çalışılan bir kavram olarak ön plana çıkmıştır.

2.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMININ BOYUTLARI

Alanyazın incelendiğinde iş tatmininin ölçülmesi bakımından önemli bir ölçek olduğu görülen 1967'de Weiss vd. tarafından geliştirilen "Minnesato İş Tatmini Ölçeği"ne özellikle yer verildiği görülmektedir. Bunun temel nedeni ise bu ölçekte iş tatmini kavramının boyutlarının yer almasıdır. Ölçek aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi dışsal ve içşel iş tatmin olmak üzere ikiye ayırmıştır (Akkurt, 2021: 40).

Tablo 3: İş Tatmini Boyutları

DIŞSAL	Ücret	İÇSEL	Başarı Sergileme
	Ödül		Sorumluluk Üstlenme
	İş Güvenliği		Kişilik
	İş Niteliği		Cinsiyet
	Çalışma Şartları		Deneyim
	Yönetim Politikaları		Yaş
	Yönetim Davranışları		Dikkate Alma
	İdari Ortam		Değer Görme
	Çalışma Arkadaşları		Özerklik

Kaynak: Akkurt, 2021: 40

Şekil'de görüldüğü gibi iş tatmini boyutları dışsal ve içsel iş tatmini olarak ayrılmış ve birçok kavram ile ilişkilendirilmiştir. İlişkilendirilen bu kavramlar aşağıda iş tatmini etkileyen faktörler başlığında daha detaylı anlatılmıştır. Dışsal ve içsel tatmin kavramları ise aşağıda açıklanmıştır (Akkurt, 2021: 40-41; Çevirme, 2021: 33-34):

2.2.1. İçsel Tatmin

Örgütlerin ve organizasyonların en temel unsuru iş gören sermayesi olduğu kati bir gerçek olma güncelliğini koruyan bir kaynaktır. Temel işletme ve örgütler kaynaklar arasından insan yetisi yaratıcı ve değişken özellikli tek kaynaktır. Sürdürülebilir ve verimli işletmelerin varlığı için insan, kaynak olarak büyük önem arz eder. Kişinin buna bağlı olarak oluşturduğu içsel tatminler bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, yaratıcılık, deneyim, kişilik, sahip olunan değerler, değer bulma isteği, sorumluluk almak ve başarma gibi bireyin iç algısıyla bağıl unsurlar içsel tatminini meydana getirmektedir (Aydın vd., 2014: 60). Çalışanın iş arkadaşları ile ortak bir eser meydana getirmekten hoşnut olması iç tatmini açısından ele alınır (Öcal, 2011: 22).

2.2.2. Dışsal Tatmin

İçsel tatmin dışında bireylerin tatmin düzeyini etkileyen diğer unsurları barındıran alanı dışşal tatmin olarak değerlendirebiliriz. Dışsal iş tatmini; denetim

biçimi, işletme politikası, çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, ücret gibi kişiyle değil işin çevresiyle ilgili unsurlardan kaynaklı iş tatmini türüdür. İş görenin bu unsurlara karşı içsel oluşturduğu etki tepki durumunu kapsar. Ödüller, cezalar, ücret gibi iş görenin yaptığı çalışmalar sonucu elde edebildiği doyumsama unsurlarına karşı tutum ve davranışları dışsal tatmini oluşturmaktadır (Akdemir ve Açan, 2017: 63).

Dışsal tatmin bireyin dışındaki etmenlerin etkisi ile oluşmaktadır. Örneğin maaşı düşük olan bir çalışanın işini çok sevmesine karşılık dışsal tatmin düzeyi düşüktür. Buna göre çalışanın kendini keşfetmek ve bireysel amaçlarını gerçekleştirmesi içsel tatmini etkilemektedir. Çalışanların sahip oldukları yetkinlikleri işinde kullanabiliyor ve kişisel gelişimini sağlayabiliyorsa içsel tatmin düzeyi yüksektir (Öcal, 2011: 22).

2.3. İŞ TATMİNİ KURAMLARI

2.3.1. Kapsam Kuramları

İş tatmini açıklamaya yönelik olarak iki sınıflandırmadan biri olan kapsam kuramları, insanların hangi durumlar karşısında nasıl davranacaklarını açıklayan kuramlardır. Bireylerin davranışları ile bu davranışların temelinde yatan nedenler arasındaki ilişki, kapsam ya da bir başka ifade ile içerik kuramları ile ilgilidir. Kapsam kuramları daha çok bireylerin içsel olarak etkilendiği etmenleri ön plana çıkarmakta ve davranışlarının neden-sonuç ilişkisi içinde incelenmesine dayanmaktadır (Pehlivan, 2018: 46). Bireylerin iş tamin düzeylerinin açıklanmasına yönelik motivasyon kuramlarından en önemli grup kapsam kuramlarıdır. Kapsam kuramları, insanların ihtiyaçlarını karşılamak için nasıl davrandıklarını incelerken, onları belli davranışlara yönlendiren nedenlerin belirlenmesine çalışmaktadır (Eren, 2017: 512).

2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow'un oluşturduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında insanlar birinci ve ikinci düzeydeki ihtiyaçların iyi bilinerek; insanların tatmini için, gereksinimlerin önem sıralamasına göre sıralanması gerekir. Psikologların bazılarına göre, insanlar ihtiyaçların bazılarına daha fazla önem verirler. Birinci sırada bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan, 3. sırada bulunan ihtiyaçlara geçilememesi gerekir.

Kişilerin bu ihtiyaçları belirli bir hiyerarşi içerisinde incelenmiştir. Burada kişilere dışarıdan gelen ödül ve ceza gibi faktörler, motivasyonu etkilemediği belirtilmektedir. Maslow, insanların ihtiyaçlarının karşılanmasının yeni bir ihtiyacı doğuracağını ifade etmektedir (Küçüközkan 2015: 89).



Şekil 1: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Kaynak: Küçüközkan 2015: 86-115.

a) "1.Aşama: Fizyolojik İhtiyaçlar: Nefes alma, yemek yeme, su, uyku, cinsellik vb".

b) "2.Aşama: Güvenlik İhtiyaçları: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden uzak durma vb".

c) "3.Aşama: Sosyal İhtiyaçlar: Gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk vb".

d) "4.Aşama: Kendini Gösterme İhtiyacı: Tanınma ve saygınlık kazanma, kendine güven duyma vb".

e) "5.Aşama: Kendini Tamamlama İhtiyacı: Sahip olunan

potansiyeli geliştirme, yaratıcılık".

İş tatmini ile motivasyonun arasında gözlemlenen bu ilişkinin teorik olarak incelenmesi halinde iki durumun da üst düzey gereksinimlerden kaynaklı olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin üç farklı biçimde karşılanabildiğini aktarmak gerekir. Bunlardan ilki kurum içerisindeki bireyin üst düzey gereksinimlerinin karşılanmasıyla tatmin olmasıyla motivasyonu da artacaktır. İkincisiyse bireyin üst düzeydeki ihtiyaçlarının cevaplanma sonrasında yaşadığı motivasyon ve tatmindir. Üçüncüsü ve sonuncusu iseiş tatmini ve motivasyonun karşılıklı ve sürekli etkileşim halinde olmasıdır (Keleş, 2006: 12).

2.3.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, Maslow tarafından yapıldığı gibi ihtiyaçları sıralamıştır. Alderfer,"var olma, ilişki kurma ve gelişme teorisi", Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi insanların gereksinimlerini üç grupta toplamıştır. Var olma ihtiyacı, maddi ve fiziksel ihtiyaçlar; ilişki ihtiyacı, diğer insanlar ile duygusal ilişkilerin kurulması; gelişme ihtiyacıysa kişinin sorun çözme konusundaki yetenek ve becerilerini kullanabilmesi olarak ifade edilmiştir. Kısaca, ERG teorisi olarak tarif edilen kuram üç ihtiyaca ayrılmıştır (Bull, 2005: 32):

- Var olma ihtiyaçları; Bireylerin fiziksel anlamda hayatta kalmaları ile neslin devam ettirmesini ifade eder. Bunun için de her tehlikeden uzaklaşarak güvencede olmak istenir.

- İlişkisel ihtiyaçlar; Bir insanın başkaları ile hem iş yerinde hem de sosyal hayatta iyi ilişkiler kurması ve bu ilişkileri sürdürmesiyle ilişkilidir.

- Büyüme veya gelişme ihtiyaçları; İnsanların beşeri potansiyellerini fark edip; bunu geliştirmesi ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını desteklemesiyle ilgilidir.

2.3.1.3. McClelland'ın Başarma Gereksinimi Kuramı

David McClelland insan güdülerini ölçmek ve tanımlamak için 1960'lı yıllarda ciddi çalışmalar yapmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin üç

kategoriye ayrılan ihtiyaçların etkisi altında olduğu ortaya çıkmıştır (Osland, 2001: 78):

- Başarma İhtiyacı: Başarı güdüsü yüksek olan bireyler gerçekçi amaçlar belirleyerek risk alırlar. İstekle zorlu çalışmalara girerek yaptıkları işlerin sonuçlarını görmek isterler.

- İlişki Kurma İhtiyacı: Bireyler bir gruba dahil olarak sosyal ilişkilerini geliştirmek isterler.

- Güç Kazanma İhtiyacı: Bireyler diğer insanlar üzerinde etki sahibi olmak isterler.

McClelland'ın ihtiyaç teorisine göre, tüm bireyler zamanla ihtiyaç kazanır ve bunlar bireyin kişisel deneyimleri tarafından öğrenilir ve şekillendirilir. Bu teori ile ilişkili üç ihtiyaç, başarı, güç ve bağlılık ihtiyacıdır. McClelland üç ihtiyaçtan birinin daha baskın olmasına rağmen, bu ihtiyaçların tüm bireylerde mevcut olduğunu ileri sürmekte ve Maslow'un aksine, ihtiyaçlar arasında geçiş olmadığını belirtmektedir. Yukarıdaki ihtiyaçlardan birini tercih eden çalışanlar, bu ihtiyaçların karşılandığı pozisyonlarda tatmin olacaktır. Örneğin, baskın bir ilişki ihtiyacı olan biri, muhtemelen iş arkadaşları ile yakın etkileşim gerektiren bir pozisyonda daha fazla tatmin olacaktır (Langton ve Robbins, 2007: 75).

2.3.1.4. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Herzberg ve bir grup üniversite öğrencisinin çalışmaları sonucunda geliştirilen teoriye göre motivasyon üzerinde etkili olan iki faktör bulunmaktadır. Çalışanların mutsuz olmasına ve tatmin düzeylerinin düşmesine sebep olan durumlar hijyenik etmenler olarak ifade edilmektedir. Hijyenik etmenler daha çok çalışma koşulları, ücret, yönetim şekli ve iş ortamındaki kişileri kapsamaktadır. Bu etmenlerin yarattığı herhangi bir olumsuzluk çalışan üzerinde kötü bir etki oluşturacaktır. İkinci grup faktörler ise çalışanın motivasyonunu arttıracak, tatminsizliği ortadan kaldıracak unsurlardır. Bunlar daha çok işin kapsamı ile ilgilidir. İşin daha zengin hale getirilmesi birey üzerinde güdüleyici bir etki yaratarak bireyin daha istekli çalışmasını sağlayacaktır (Küçüközkan, 2015: 104-105).

2.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, insanların nasıl motive olduğunu başlangıcından itibaren inceleyerek davranışlarının nasıl biçimlendiğini incelemektedir. Süreç kuramları bireylerin motive edici unsurları nasıl değerlendirdiğini ve motivasyonun hangi etmenler ile sağlandığını açıklayan kuramlardır. Süreç kuramları, insanları motivasyonunu zaman içindeki değişimlerine bağlı olarak incelemektedir. Buna göre, insanların motivasyonu sadece ihtiyaçları ile değil davranışlarına yönelik ilişkiler ile belirlenmektedir (Topaloğlu, 2006: 13).

2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

İnsan davranışları üzerinde tek belirleyici etken gereksinimleri değildir. Yapılan iş sonucu elde etmek istediklerine ulaşma düzeyi de davranışlara etki etmektedir. Kişiler amaçlarını gerçekleştirebilmek için emek harcamaları sonucunda hayal ettiklerine ulaşabileceklerini düşünürler. Örneğin bir iş gören terfi edebilmenin fazla mesai yapmaktan geçtiğine inanıyorsa bu yönde eylem gösterecektir. İnsan eylemlerinin bilinçli tercihlere dayandığını söyler. İş görenlerin yaptıkları ve beklentileri iyi analiz edilmelidir. Kişinin verimlilik düzeyi üzerinde bireysel özellikleri etkili olmaktadır. Ancak bir çalışanın motivasyonu sağlandığında yaptığı işe ilişkin verimlilik de artacaktır. Bu kuramda iş görenlerin memnun olabilmesi için beklentileri karşılanmalıdır. Kısaca (Gül, 2021: 57);

- Çalışanın verimlilik düzeyi ve iş tutumu aynı yönde olmalıdır.
- Verimlilik düzeyi yüksek olan çalışanlar takdir edilmelidir.
- Verimlilik düzeyi yüksek çalışanların performans değerlendirmeleri tatmin edici olmalıdır.
- Gereksinimlerin giderilmesi amacıyla harcanan emek kazanımlarla örtüşmelidir.

2.3.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter'in beklenti teorisi, Vroom'un beklenti teorisinin geliştirilmiş halidir. Kişisel farklılıklar bireylerin performansları üzerinde etkili olan en önemli faktörlerdendir. Her bireyin örgüt içinde ulaşmak istediği kişisel bir hedefi

bulunmaktadır. Bunlar yüksek ücret veya terfi olabilir. Eğer birey yüksek performans sergileyerek bu hedeflerine ulaşırsa işinden tatmin olur. Böylece gerçekleştireceği her hedef ya da elde edeceği her ödülten sonra yüksek memnuniyet duyarak daha fazla performans sergileyecektir. Ancak birey, performansının sonucunda hayal ettiği sonucu elde edemezse tatminsizlik yaşayacaktır. Bu durum bireyin performansını düşürmesine neden olmaktadır (Üçüncü, 2016: 61).

Çaba, bireyin iyi bir performans göstermesinde yeterli bir etmen değildir. Çaba, nitelikli bilgi ve beceri düzeyi ile de desteklenmelidir. Eğer çalışan nitelikli donanıma sahip değilse iyi bir performans sergileyemez (Öztürk ve Ilıman, 2015: 77).Bireylerin örgütteki başarılı performansları yöneticileri ve çalıştıkları örgütler tarafından mutlaka ödüllendirilmelidir. Lawler ve Porter yaptıkları çalışmalarda çalışanların eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Çünkü çalışanlar, performanslarının karşılığında kazandıkları ödülleri kendi aralarında karşılaştırmaktadır. Adil bir ödüllendirme sisteminin olmadığını düşünen çalışanın tatmin düzeyi olumsuz etkilenecektir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 76).

2.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı basit bir denge ve uyuma dayanmaktadır. Çalışanların işleri ile ilgili olarak ortaya koydukları emek ve çabanın karşılığında elde ettikleri kazanımlar arasında bir denge olmak zorundadır. Bu denge, çalışanın bireysel algısı ile kendi ile benzer düzeyde çalışan diğer bireylerin çaba kazanımları ile karşılaştırmaktadır. Adams, çalışanın dengesizlik halini algılaması durumunda iş tatmin düzeyinin azalması nedeniyle çabalarının bir kısmını geri planda tutmaya çalışacağını ifade etmektedir (Mrosso, 2014: 12).

Adams motivasyon kuramında çalışanların işlerine yönelik öznel değerlendirmelerinin önemli olduğunu savunmaktadır. Adalet algısının ön planda olduğu bu süreçte, ödüllerin ne düzeyde adil olup olmadığı bireyin kendisi ile aynı statüde çalışan diğer bireyleri değerlendirmesi sonucunda oluşmaktadır. Bu kuramın zayıf yanı çalışanların değerlendirmelerinde ne düzeyde yetkin oldukları ve kendisi ile aynı statüde çalışanları nasıl değerlendirdiğidir (Ateş, Sözen ve Yeloğlu, 2014).

Söz konusu teoride çalışanların almış olduğu ödül miktarları önemli değildir.

Alınan ödüllerdeki miktarın, kendileriyle aynı konumda çalışanların aldıkları ödüllerle karşılaştırıldığı zaman oran aynıysa eşitlik var demektir. Oranlar kıyaslandığında biri diğerinden küçük ya da büyükse eşitlik bozulur. Bu teoride, çalışanların iş tatmini çalıştığı yerle ilişkili olarak algılamış olduğu eşitlik/eşitsizlikle yakından ilişkilidir (Yeşil 2016: 175).

2.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Locke, insanların hedefledikleri amaçlarının onları motive eden ana unsur oluğunu ileri sürmektedir. Amaçların gerçekleşmesi, bireyin çabasına bağlı olarak değişebilmektedir. Buna göre uzun vadeli ve zor amaçlar belirleyen çalışanların iş tatmin düzeyleri daha yüksek olacaktır. Kısa vadeli ve erişilebilir amaçlar ise yüksek amaçlara göre daha az motivasyon sağlayacağı için iş tatmin düzeyini yeterli düzeyde etkilemez (Can vd., 2015: 117).

Etki efekti teorisi, Herzberg teorisinden farklı olarak belirli bir motivasyon veya hijyen faktörü sıralamasının kişiden kişiye değişebileceğini belirtir. Dolayısıyla Locke, iş tatmini tutumlarına ait formülasyonlarının bireysel değer farklılıklarına bağlı olduğunu savunmuştur. Örneğin bir çalışan için iş ve kişisel yaşamın dengede olması önemliyse böyle bir durumun varlığı bu çalışanın iş tatmini düzeyini artırır. Bununla beraber iş ve kişisel yaşam dengesi başka bir çalışan için daha az önemliyse, iş ve kişisel yaşam dengesine daha fazla önem veren bir işte çalışmak, o bireydeki iş tatmini seviyelerini önemli ölçüde etkilemeyecektir (Gümüş, 2020: 25).

Bu motivasyon kuramında, ideal amaçların etkisi ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatına yeni başlamış bir bireyin uzun vadeli olarak başarı için belirlediği amaçları, kısa vadede ortaya çıkan zorluluklara karşılık motive edici özelliğini yitirmeyecektir. Böylece, hedeflerin yüksek ya da büyük olması bireyin bu amaçlara uygun performans sergilemesini zorunlu kılmaktadır. Locke, kuramında amaçların özelliklerinin bireyleri nasıl etkilediği incelenmiştir. Çalışanların uzun vadeli zor hedeflere odaklanması iş tatmin düzeylerini arttırırken kısa vadeli ve kolay hedefler gerçekleştirilse dahi motivasyon sağlamayabilir (Eren, 2017: 529-530).

2.4. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatmini, çalışanları daha fazla motive etmek için kullanılan tekniktir. İş tatmini çalışma hayatında çok önemlidir. İnsanların günün büyük bir kısmını işyerlerinde geçirirler. İş tatmini çalışanların genel yaşamınızda etkiler. İş hayatından memnun olan çalışan, özel hayatında mutlu bir insan olarak bilinir. İş hayatında memnun bir çalışan fiziksel ve zihinsel yönden sağlıklı bir insan olarak da görülür. İş tatmininin üç önemli boyutu vardır (Kılıç, 2021: 21-22):

- İş tatmini görülemez, kişinin işine karşı hisleri ile ilgilidir.
- İş tatmini genellikle beklentileri nasıl karşılayacağına göre belirlenir.
- İş tatmini ve iş tutumları tipik olarak birbiriyle değiştirilebilir şekilde kullanılır. Örgüte veya işe yönelik olumlu tutumlar, İş tatmini ile eşdeğerdir.

Bireyler organizasyon içinde çok daha fazla çalıştıklarını fakat daha düşük ücret ve ödül aldıklarını hissederlerse, memnun olmazlar ve işe, yöneticeye ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum sergileyemeye başlarlar. Öte yandan, kendilerine eşit ücret aldıklarını ve kuruluş tarafından iyi tutum ve davranış gördüklerini hissederlerse, işlerinden memnun kalarak ve örgüte karşı olumlu tutumlara sahip olurlar. İlgili literatür incelendiğinde iş tatmininin çeşitli faktörler tarafından etkilendiği görülmektedir. Bu faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Akıncı, 2000: 4; Türk, 2007: 74; Mullins, 1996: 521).

2.4.1. Bireysel Faktörler

2.4.1.1. Cinsiyet

İş tatminin cinsiyet değişkeni ile ilişkisi uzun süredir araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Bazı araştırma sonuçları kadınların erkeklerden daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu gösterirken, bazı araştırmalarda kadınları iş tatmini daha yüksek bulunmuştur (Unutmaz, 2014: 25). Örneğin, Botswana'da öğretim üyeleri ile yapılan bir araştırma sonucunda erkek çalışanların iş tatmin düzeylerinin kadın meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yazarlar tarafından bu durumun kadınların iş yaşamında maruz kaldığı olumsuz iş

tecrübelerinden kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir (Fako ve ark., 2009; 404).

İngiltere'de yapılan farklı bir çalışmada ise kadınların iş tatminlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, kadınların iş yaşamından beklentilerinin erkeklere göre daha düşük olması nedeni ile açıklanmıştır (Galdeano, 2002: 7).

2.4.1.2. Yaş

Yaş faktörü iş tatmini üzerinde önemli etkisi olan bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni çalışanların farklı yaş dönemlerinde farklı duygular içinde olması, yaşadıkları tecrübelere istinaden görüş ve düşüncelerinin farklılaşması olarak gösterilmektedir. Yapılan araştırma sonuçları genellikle iş tatmin düzeyinin yaşa bağlı olarak arttığını göstermektedir. Örneğin, Glenn ve ark. (1977) tarafından yapılan araştırma sonucunda yaşı ilerlemiş olan çalışanların genç meslektaşlarına göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları saptanmıştır.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yapılan farklı bir araştırma kapsamında ise, akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin 41-50 yaş aralığına kadar arttığı, ancak 61 yaş ve üzerinde az da olsa azaldığı saptanmıştır (Saner ve Eyüpoğlu, 2012: 1023). Türkiye'de yapılan farklı bir araştırma kapsamında ise, 45 ve üzeri yaştaki çalışanların en yüksek iş tatminine sahip olan grup olduğu, çalışanların yaşı ilerledikçe iş tatmin düzeylerinin de arttığı saptanmıştır (Akyüz ve ark., 2011: 23-24).

2.4.1.3. Hizmet Süresi

Hizmet süresi tecrübenin bir göstergesi olduğundan iş tatmininin değerlendirilmesinde önemli bir değişken olarak görülmektedir. Akademik çalışmalar hizmet süresi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Farklı bir ifade ile iş tatmin düzeyi hizmet süresine bağlı olarak artmaktadır (Robbins ve Judge, 2013: 84).

Örneğin, Avusturalya'da Hunt ve Saul (1975) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında, hizmet süresi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Türkiye'de Yavuz ve Karadeniz (2009) öğretmenler ile yapılan bir

araştırma sonucu ise hizmet süresi ile iş tatmin düzeyi arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamında, genç öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin genellikle araç ve gereçlerin yeterlilik durumundan, yaşlı öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ise çalışma ortamının özelliklerinden daha fazla etkilendiği saptanmıştır.

2.4.1.4. Medeni Durum

Medeni durum iş tatminini etkilemektedir. Çünkü evli bireylerin iş dışında aile ile ilgili önemli sorumlulukları mevcuttur. Bu sorumluluklar, evli bireylerin işlerine daha fazla bağlı olmalarına ve işlerini genç meslektaşlarına göre daha fazla önemsemelerine neden olduğu görülmektedir (Gurlaş, 2016: 25). Ancak, akademik çalışmalarda çelişen sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin Garrison ve Muchinsky (1977) tarafından yapılan araştırma sonuçları evli ve bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Diğer taraftan, Watson (1981) tarafından yapılan araştırma sonuçları bekar çalışanlarında iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Saner ve Eyüpoğlu (2013) yapılan bir araştırma sonucunda ise evli akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

2.4.1.5. Eğitim Durumu

Eğitim durumu çalışanların işe yönelik tutumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu durum eğitim durumuna bağlı olarak beklentilerin de farklılaşmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Farklı bir ifade ile çalışanları sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerinde aktif olarak kullanmak istemektedir. Bu bilgi ve becerilerin iş yerinde kullanılma imkânı olmaması ise iş tatmin düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Gruneberg, 1979: 97).

Çarıkçı (2000) tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırmanın sonuçları ilköğretim mezunu çalışanların iş tatmin düzeylerinin diğer eğitim gruplarına nazaran daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun, eğitimi düzeyi düşük olan çalışanların beklentilerinin de daha düşük olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Farklı bir çalışmada ise Kula ve ark. (2015) tarafından polisler

üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Ancak bu araştırmanın örneklemini oluşturan polislerin eğitim durumlarına bakıldığında ön-lisans ve lisans olarak ayrıştığı görülmektedir. Bu araştırma bulgusunun, örneklem içerisinde diğer eğitim düzeylerine sahip bireyler bulunmamasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

2.4.1.6. Statü

İş tatminini etkileyen diğer bir faktör ise çalışma hayatındaki statüdür. Akademik çalışmalar statüsü yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, Oshagbemi (1997) tarafından İngiltere'de öğretim üyeleri ile yapılan araştırma sonuçları statüsü daha yüksek olan öğretim üyelerinin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Türkiye'de tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir araştırma kapsamında iş yerindeki statünün iş tatmin düzeyini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Mete ve Karahan, 2014: 15)

2.4.1.7. Kişilik

Çalışanların kişiliği iş tatmin düzeyi üzerinde etkisi olan önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, kendine güvenen ve dışadönük bireylerin iş tatmin düzeyleri nispeten daha içe kapanık bireylere göre daha yüksektir (Robbins ve Judge, 2013). Benzer şekilde, daha güçlü bir kontrol odağına sahip bireyler işlerinden daha yüksek düzeyde tatmin duymaktadır. Bu bireylerin daha yüksek öz saygısı olduğundan, olaylara karşı daha pozitif yaklaşmakta, bu durumda iş tatmin düzeylerinin artmasına neden olmaktadır (Locke ve ark., 1996; Stroh ve ark., 2002).

Türkiye'de Kardaş (2018) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda da, dışa dönük yaşayan, sorumluluk sahibi olan, yeniliğe açık ve uyumlu bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, Özsoy (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırma kapsamında kişilik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda sabırsız, rekabetçi ve her şeyin en iyisini isteyen, mükemmeliyetçi çalışanların dışsal iş tatmin düzeylerinin olumsuz etkilendiği saptanmıştır.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Bireysel faktörlerin yanında iş tatmini düzeyi örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir. Çünkü bireyler hayatlarının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte, bu ortamın sunduğu şartlar ve çalışma koşulları iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Örgütün ücret politikası, denetim uygulamaları, çalışma koşulları, örgütsel yapı, iklim, güvenlik, rol çatışması ve belirsizlik gibi durumlar iş tatmini etkileyen örgütsel faktörler olarak ön plana çıkmaktadır.

2.4.2.1. İşin Kendisi ve Niteliği

Çalışanların işlerine karşı tutum ve davranışları üzerinde etkisi olan faktörlerden birisi de işin niteliğidir. İşin niteliği çalışanların işlerini severek veya zorunluluktan yapması üzerinde etkilidir. Bazı işler zorunluluktan yapıldığından bıkkınlık vermekte ve nitelikli işler yapılamamaktadır. Sürekli olarak aynı işin yapılıyor olması da çalışanların iş tatminin olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan, severek yapılan işlerde genellikle daha verimli sonuçlara ulaşılmaktadır (Keser, 2013: 50).

Çalışanların işlerine karşı olumlu tutum oluşması açısından gerekli olan iyileştirmeler Başaran (2000: 218) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

- "Çalışanın kendi bilgi ve becerilerini kullanabilmesi,
- Farklı şeylere açık olması, öğrenmeyi sevmesi,
- İşine yönelik oluşabilecek sorunlar ile mücadele edebilmesi,
- Yöneticiler tarafından yeni şeyler üretmeye ve sorumluluk almaya teşvik edilebilmesi."

2.4.2.2. Ödemeler

Çalışanlara yaptıkları iş karşılığında belirli bir ücret ödenmektedir. Buna ilave olarak, çalışanlara tanınan bazı sosyal hak ve yardımlar da mevcuttur. Bu ücret çalışanların yaşamsal ihtiyaçlarını giderdiği gibi toplum içinde bir güç olarak da kullanılmaktadır. Çalışanların aldıkları ücret ve ücret dışı hak ve ödemeler iş tatminini etkileyen önemli faktörler olarak ön plana çıkmaktadır (Ceylan, 2014: 151)

Bozkurt ve Bozkurt (2008) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda iş tatminini etkileyen en önemli faktörün ücret artışları olduğu saptanmıştır. Ülkemizde yapılan farklı bir araştırmada ise ücretin adil şekilde dağıtılmasının ücretin miktarından daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aydemir ve Erdoğan, 2013: 146).

2.4.2.3. Kariyer Olanakları

Ücretin yanında çalışanların iş tatmin düzeyleri, kendilerine sunulan kariyer olanaklarından etkilenmektedir. Örgüt tarafından çalışanlara sağlanan kariyer fırsatlarının artması ile iş tatmin düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Saurhan ve Yıldız, 2012: 464). Bulunduğu görevde yüksek performans gösteren bireyler bir süre sonra işten sıkılmakta ve daha yüksek pozisyonlarda görev almak istemektedir. Bir önceki görevinden daha yüksek bir göreve getirilen çalışanlar maddi ve manevi kazanımlarından dolayı tatmin olmaktadır. Dolayısı ile terfi alan bireylerin iş tatmin düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır (İmamoğlu, 2004: 171).

2.4.2.4. Fiziksel Çalışma Koşulları

İş tatminini etkileyen diğer bir faktör ise çalışma koşullarıdır. Gallup (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçları fiziksel çalışma koşullarının iş tatminini etkileyen en önemli nedenlerden biri olduğunu göstermektedir. Fiziksel çalışma koşulları arasında, aydınlatma, havalandırma gibi özellikler yer almaktadır. İyi bir aydınlatma gözlerin yorulmasına engel olacağı gibi, havalandırma sistemi de farklı solunum hastalıklarına yakalanma olasılığını azaltmaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005: 148).

Diğer taraftan, ortamın sıcaklığı, hijyen ve temizlik gibi hususlar da çalışanların sağlığı, dolayısı ile iş tatmini açısından önemlidir. Akkaşoğlu ve Ulama (2016) tarafından Türkiye'de yapılan bir araştırma sonuçları da çalışanların fiziksel çalışma koşullarına önem verdiğini göstermektedir. Araştırma sonucunda, iş yerindeki sıcaklık, hijyen ve temizlik gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkisi olduğu saptanmıştır.

2.4.2.5. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler

Bireylerin çalıştıkları ortamda güler yüzlü ve anlayışlı iş arkadaşları ve

yöneticiler ile çalışıyor olması işine yönelik duygu ve düşünceleri, dolayısı ile iş tatmini üzerinde önemli etkisi olan faktörlerdir. Sorunların çok olduğu, uyumsuz ve bencil çalışanların çoğunlukta olduğu ortamlarda çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri de olumsuz yönde etkilenmektedir (Luthans, 2011: 143). Brunetto ve Wharton (2004) tarafından yapılan araştırma sonuçları kişiler arası iletişimin çalışanların iş tatmini üzerinde yaklaşık olarak %50 oranında etkili olduğunu göstermektedir.

2.4.2.6. Yönetim Tarzı

Örgütlerde farklı yönetim tarzları kullanılmaktadır. Bu yönetim tarzları niteliklerine göre iş tatmin üzerinde olumlu veya olumsuz etki yapabilmektedir. Örneğin, Davis (1988) tarafından örgütlerin otokratik, gözetici ve destekleyici olmak üzere üç farklı şekilde yönetildikleri saptanmıştır. Otokratik yönetim tarzında çalışanlar katı bir hiyerarşik sisteme tabidir. Gözetici yönetim ise ekonomik kaynaklara dayanmakta ve çalışanların güvenlik ihtiyaçları ile iş tatmin düzeylerini artırmaya odaklanmaktadır. Son olarak, destekleyici yönetimde güç ve para yerine çalışanların hedeflerine ulaşması ve ihtiyaçlarının tatmin edilmesi önemlidir (Yılmaz, 2011: 94-95).

Bu yönetim tarzları dikkate alındığında, otokratik yönetim tarzı durumunda iş tatminini olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır. Çalışan odaklı yönetim tarzlarında ise çalışanlara değer verilmekte, süreç ve kararlara katılımlarını sağlanmakta, dolayısı ile iş tatmin düzeyleri artmaktadır (Luthans, 2011: 143). Yöneticiler bakımından tatmine ulaşan bir iş gücünün yüksek verimliliği de beraberinde getireceğini söylemek mümkündür (Türk, 2007: 96). Bu anlamda çalışmanın bir zorunluluk olduğu düşünüldüğünde zamanının büyük bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların, yöneticiler tarafından ödüllendirilmeleri ve sorunsuz olarak iş ortamının hazırlanmasının da bir zorunluluk olması gerektiğini belirtmek gerekir (Aşık, 2010: 38). Yöneticilerin iş tatmini üç nedenle önemsedikleri görülmektedir (Arı, 2021: 50):

1. Tatminsiz çalışanlar işten kaçmak, ayrılmak ve bir başka işe geçme yollarını aramak ve bunun işletmelere verdiği zararlar,

2. Tatmin almadan yaşayan bireylerin uzun ve sağlıklı bir hayat sürmesi,

3. İşinden tatmini sağlayan çalışanın, iş hayatının yanında özel hayatına da bu mutluluğu aktarması.

Yöneticilerin bu anlamda ileri görüşlü olması, empati yeteneğini kullanabilmesi, motivasyon sürecinde bilinçli davranması, iletişim kanallarının ulaşılabilir ve açık olması, bunları yönetim anlayışında uygulayabilmesi çalışanlarının iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir (Uçan, 2019: 44).

2.5. İŞ TATMİNİNİN SONUÇLARI

İş tatmini, yönetim alanında çalışanlarının karşı karşıya olduğu en karmaşık alanlardan birini temsil etmektedir. Karmaşanın nedenleri arasında uzun süredir çalışılan bir kavram olmasına rağmen henüz tam bir tanımının yapılamaması, boyutlandırılması konusunda farklılıklar yaşanması ve iş tatmini etkileyen faktörler ile iş tatmininin etkilediği faktörlerin çok fazla sayıda olması bulunmaktadır. Bu nedenle öncelikle iş tatmini kavramına ve içeriğinin ne olduğu konusuna yoğunlaşmak, karmaşayı azaltmak açısından faydalı olabilecektir (Aziri, 2011: 77-78).

İş tatmininin çalışanların motivasyonu, performans ve verimliliği açısından oldukça olumlu sonuçlar verdiği görülmektedir. Bireylerin yaptığı işi sevmesi ve tatmin olması işine olduğu gibi çevresindekilere de olumlu şekilde yansımakta ve yaşam tatminleri de olumlu yönde etkilenmektedir (Türk, 2007: 96). Uzun yıllardır çalışılan bir konu olan iş tatmininin birçok farklı değişken ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Örneğin, Porter ve ark. (1979) tarafından yapılan araştırma sonuçları iş tatminin çalışanların örgütlerine sadakati ve örgütsel bağlılığı artırdığı saptanmıştır. Dolayısı ile bu kişilerin performansları da artmaktadır (Özpehlivan, 2018). İş tatmini yüksek olan bireylerin yeni şeyler üretmek konusunda da diğer çalışanlara göre daha iyi oldukları yine araştırma sonuçları arasında yer almaktadır (Judge ve ark., 2001; Özkalp, 2013).

Diğer taraftan bazı araştırmacılar tarafından iş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin gücüne yönelik farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Arnold ve Feldman (1986) tarafından yapılan bir çalışmada iş tatmini ile performans arasında zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yazarlar iş tatmininin çalışanın yetenek, bilgi ve becerileri ile kendisine sunulan araç ve olanaklardan daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Gibson ve ark. (2012) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise iş tatmini ile performans arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Son olarak, iş tatmininin örgütsel açıdan sonuçlarına ilişkin çalışmaları inceleyen Gülten (2018: 33) tarafından iş tatmininin olumlu sonuçları şu şekilde özetlenmiştir;

- "Örgütün hizmet kalitesini artırmaktadır.
- Kurumun itibarını güçlendirmektedir.
- Örgütsel bağlılığı artırmaktadır.
- Personel devir hızını azaltmaktadır.
- Örgütün başarısını artırmaktadır."

Diğer taraftan, bazı akademik çalışmalarda iş tatminsizliğinin yarattığı olumsuz sonuçlar incelenmiştir. Bu çalışmalar kapsamında iş tatminsizliği kavramı "çalışanların yapmaktan hoşlanmadığı işlere yönelik oluşan olumsuz tutum ve davranışlar" şeklinde tanımlanmaktadır (Spector, 2000: 197). Eroğlu(2013) tarafından üniversitelerde görevli öğretim elemanları ve idari personel üzerinde yapılan araştırma sonucunda her iki grubunda işlerinden tatmin olmadıkları saptanmıştır. Hem akademik hem idari personel tarafından ulaşım hizmetlerinden kaynaklı bir tatminsizlik ön plana çıkarılmıştır. Akademik personelin iş tatminin olumsuz yönde etkileyen diğer bir faktör ise işte yükselme olanaklarının adaletsiz olmasından kaynaklanmaktadır. İdari personel tarafından ise ek ödemelerin eksikliği ikinci sırada ifade edilen iş tatminsizliği nedenidir.

Bangladeş'te yapılan farklı bir araştırma kapsamında ise, çalışanların iş tatminini etkileyen ön önemli faktörlerin çalışma saati ve ortamı ile yönetim olduğu saptanmıştır. İş tatminsizliği yaşayan bireyler çalışma arkadaşları ile çatışmaya girebilmekte ve moralsiz şekilde çalışmaktadır (Eren, 1998: 186). Bu kişiler genellikle daha uygun bir iş bulduklarında işten ayrılmaktadır. İş tatminsizliğinin yarattığı olumsuz sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde aşağıda verilmiştir (Bayrak Kök, 2006: 296-297);

- "İşten kaçış, devamsızlık, sık iş değiştirme, işten ayrılma isteği
- Hayal kırıklığı, moralsizlik gibi duygusal ve ruhsal bozukluk
- İşbirliği sağlayamama, adapte olamama
- Performans düşüklüğü, başarısızlık
- Yabancılaşma, çatışma gibi zihinsel ve fiziksel davranışlarda bozukluk."

Bu genel sonuçlara bakıldığında kurumların olumlu çıktılar elde edebilmek için çalışanların davranış ve tutumlarını değerlendirip; çalışanlarda iş tatminini arttıran nedenlere/koşullara önem vermekteyken tatminsizliğe neden olan unsurları azaltmaları gerekir. Hem kurumun refahı hem de çalışanların huzuru çalışanların sahip olduğu iş tatmin düzeylerinden geçmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BELEDİYELERDE İŞ TATMİNİNİN TESPİTİNE DAİR ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya konu olan belediyeler hakkında genel bilgi, araştırmanın sınırlılıkları, evreni ve yöntemine yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMAYA KONU BELEDİYELER HAKKINDA GENEL BİLGİ

Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin orta kısmında bulunan Diyarbakır, tarihsel süreçte jeopolitik açısından önemli bir yerleşim alanı olmuştur. Akdeniz'in Basra körfezi'ne, Karadeniz'in ise Mezopotamya'ya bağlanmasını sağlayan bir konumdadır. Doğal geçiş yolu olmasının her dönem içinde buranın çekiciliğini arttırdığı ve medeniyetlerin izini taşıdığı görülmektedir.

Osmanlı döneminde ilk belediye teşkilatlarına verilen isim olan "Şehremaneti" ismiyle 1854'de Kırım Savaşı'nın ardından kurulmuştur. Diyarbakır Şehremaneti 1865'de kurulmuştur (diyarbakir.bel.tr, 2021).Uzun süre beldelerin bu şehremanetleri marifetiyle idare edildiği görülmektedir. Çeşitli kaynaklarda 1880'lerde eski Diyarbakır Suriçi'nin batı ve doğu yakası iki ayrı Şehremini tarafından yönetildiği ve Müslüman Şehremini'nin yardımcılarının Hıristiyan, Hıristiyan olan Şehremininin yardımcısının da Müslüman olduğu belirtilmektedir (diyarbakir.bel.tr, 2021).

Ankara Hükümeti tarafıından 1922'de"278 sayılı Devairi Belediye Rüesa'sının Sureti İntihabına Dair Kanun" çıkarılmıştır. Bu kanun kapsamında Diyarbekir dahil diğer yerleşim yerlerinin tümünde Cumhuriyet rejimi belediyeleri kurulmuştur. Türkiye'de ilk Büyükşehir Belediyeleri olan İstanbul, Ankara ve İzmir 1984'de kurulmuştur. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesiyse 1993'de kurulmuştur.

Diyarbakır Belediyesi'nin, "504 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname" ile "28.12.1993 tarihinde Resmi Gazete"de yayımlanarak Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi statüsüne dönüştürüldüğü görülmektedir (diyarbakir.bel.tr, 2021).

Araştırmaya konu olan Kayapınar Belediyesi ise, 1991'de 3.000 nüfusuyla merkeze bağlı bir belde belediyesi şeklinde kurulmuştur. Hızla gelişen ve 2008'de 194.601 nüfusa ulaştığı görülen Kayapınar'ın 22 Mart 2008 tarihinde"26824 sayılı Resmi Gazete"de yayınlanan "5747 sayılı kanun" ile ilçe statüsü elde etmiştir. Kayapınar Kaymakamlığı'nın 24 Temmuz 2008'de fiilen faaliyete geçtiği görülmektedir. Kayapınar İlçesi'nde, 8'i merkez, 26'sı kırsal olarak 34 mahalle bulunmaktadır (kayapinar.bel.tr, 2021).

Yenişehir ilçesi ise, Diyarbakır'ın merkezinde bulunmaktadır. Güneyinde Sur, kuzeybatısında Kayapınar, Ergani, Eğil İlçeleri ve batısında Bağlar ile sınırlıdır. Yenişehir İlçesi Diyarbakır Sur dışındaki ilk yerleşim alanına açılan mahallesiyken, "22 Mart 2008 tarih ve 26824 sayılı Resmi Gazete"de yayımlanan "5747 Sayılı Kanun" ile bağımsız bir İlçeye dönüşmüştür. 30 Mart 2014 tarihindeki seçimlerden önce 30 mahalle ve 11 köy varken; 31 Mart 2019 tarihindeki seçimlerde

42 mahalle olmuştur (diyarbakir-yenisehir.gov.tr, 2021).

Sur, Diyarbakır'da bulunan dört merkez ilçeden biridir. Diyarbakır'ın en eski yerleşim yerlerinde olan Sur ilçesi ismini etrafını çevreleyen Diyarbakır surlarından alır.2008'de, "5747 sayılı kanun" ile Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde, Diyarbakır'a ait eski yerleşim merkezinde kurulmuştur (sur.bel.tr, 2021).

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma 2019 yılının sonunda gündeme gelen ve 2020 yılında yayılan COVİD-19 virüsünün ardından dünyada pandeminin ilan edildiği dönem yürütülmüştür. Verilerin toplandığı 01.02.2021- 15.06.2021 tarihleri arasında virüs için aşının bulunduğu görülse de maske ve mesafe kuralları devam ettiği için personelle yüzyüze görüşme sağlanamamıştır. Bu nedenle veriler internet ortamında online olarak belediye çalışanlarına gönderilerek toplanmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin (bulgu) genellenmek istenilen bütününe evren adı verilmektedir (Ekiz, 2009). Araştırmanın evrenini Diyarbakır ili Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyelerindeki çalışanların bazılarından oluşturmaktadır. Araştırma Diyarbakır ili Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanları kapsamaktadır.

Örneklem, belli bir evrenin, belli sayıda birimlerinin seçilmesiyle oluşan, evrenin temsilcisi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın örneklemi basit tesadüfi örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Veriler 01.02.2021- 15.06.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Diyarbakır ili Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyelerinde çalışan 439 personel değerlendirmeye alınmıştır. Belediye personelleri, çalışan, orta düzey ve üst düzey olarak sıralanmıştır.

3.4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarına bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket kapsamında, araştırmacı tarafından hazırlanan ve çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, statü, aylık gelir durumu gibi çalışanların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgi formu ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, belediyede çalışma süresi, kurumdaki pozisyon, haftalık çalışma saati ve aylık gelir değişkenlerinin yer aldığı formdur.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği: Araştırmada iş tatminini ölçmek için Weiss, Dawiss. England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeğinden (MSQ) yararlanılacaktır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota iş tatmin ölçeği içsel, dışsal ve genel iş tatminini olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Beşli likert tipinde olup 20 maddeden oluşan ölçekte alınan yanıtlar 1 ile 5 arasında puanlanmaktadır. Sırasıyla "Hiç Memnun Değilim 1 puan.Memnun Değilim 2 puan. Kararsızım 3 puan.

Memnunum 4 puan ve Çok Memnunum 5 puan" verilerek katılımcıların iş tatmini ölçülmektedir (Yelboğa. 2007: 6). Ölçekte bulunan 1., 2, 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15.,

16., 20. madde içsel iş tatminini, ölçeğin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddesi ise dışsal iş tatminini belirtmektedir. Son olarak, ölçekte 1'den 20'ye kadar olan, yani 20 maddenin tümünü içeren iş ile ilgili memnuniyetler ise genel iş tatminini ifade etmektedir (Yelboğa. 2007: 7).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bu aşamada çalışmanın araştırma bölümünde kullanılan ve puanlama yolu ile ölçülen Minnesotta İş Tatmin ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütüne göre;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 4: Belediyelere Göre İçsel, Dışsal ve Genel İş Tatminine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

		Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.958	12
	Dışsal İş Tatmini	0.933	8
	Genel İş Tatmini	0.974	20
Kayapınar Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.821	12
	Dışsal İş Tatmini	0.948	8
	Genel İş Tatmini	0.918	20
Yenişehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.907	12
	Dışsal İş Tatmini	0.901	8
	Genel İş Tatmini	0.949	20
Sur Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.913	12
	Dışsal İş Tatmini	0.826	8
	Genel İş Tatmini	0.937	20

Tablo 4'de Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi içsel iş tatmininin

güvenirliğinin α= 0.958, dışsal iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.933 ve genel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.974 olduğu; Kayapınar Belediyesi'nin içsel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.821, dışsal iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.948 ve genel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.918 olduğu; Yenişehir Belediyesi içsel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.907, dışsal iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.901 ve genel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.949 olduğu ve Sur Belediyesi içsel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.913, dışsal iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.826 ve genel iş tatmininin güvenirliğinin α= 0.937 olduğu, dolayısıyla bu değerlerin yüksek güvenirlilikte olduğu ve araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Araştırma Örnekleminde Yer Alan Katılımcıların Çalıştığı Belediyeye Göre Demografik Özelliklerine Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Çalıştığınız Belediye		Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi		Kayapınar Belediyesi		Yenişehir Belediyesi		Sur Belediyesi		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	33	29.7	62	57.4	20	17.9	28	25.9	143	32.6
	Erkek	78	70.3	46	42.6	92	82.1	80	74.1	296	67.4
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Yaş	25 yaş ve altı	12	10.8	1	.9	0	.0	40	37.0	53	12.1
	26-30 yaş	21	18.9	32	29.6	20	17.9	32	29.6	105	23.9
	31-35 yaş	24	21.6	20	18.5	92	82.1	12	11.1	148	33.7
	36-40 yaş	24	21.6	35	32.4	0	.0	8	7.4	67	15.3
	41-45 yaş	3	2.7	19	17.6	0	.0	4	3.7	26	5.9
	46 yaş ve üzeri	27	24.3	1	.9	0	.0	12	11.1	40	9.1
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Medeni Durum	Evli	81	73.0	76	70.4	52	46.4	52	48.1	261	59.5
	Bekar	27	24.3	32	29.6	40	35.7	52	48.1	151	34.4
	Boşanmış	3	2.7	0	.0	20	17.9	4	3.7	27	6.2
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Öğrenim Durumu	Lise	15	13.5	43	39.8	0	.0	56	51.9	114	26.0
	Ön lisans	24	21.6	30	27.8	20	17.9	16	14.8	90	20.5
	Lisans	54	48.6	34	31.5	72	64.3	32	29.6	192	43.7
	Yüksek lisans	15	13.5	1	.9	20	17.9	4	3.7	40	9.1
	Doktora	3	2.7	0	.0	0	.0	0	.0	3	.7

	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Belediyedeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	9	8.1	2	1.9	0	.0	56	51.9	67	15.3
	1-5 yıl	39	35.1	68	63.0	92	82.1	40	37.0	239	54.4
	6-10 yıl	33	29.7	34	31.5	20	17.9	12	11.1	99	22.6
	11-15 yıl	18	16.2	4	3.7	0	.0	0	.0	22	5.0
	15 yıl ve üzeri	12	10.8	0	.0	0	.0	0	.0	12	2.7
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Kurumdaki Pozisyon	Çalışan	69	62.2	105	97.2	0	.0	96	88.9	270	61.5
	Orta düzey yönetici	33	29.7	2	1.9	60	53.6	8	7.4	103	23.5
	Üst düzey yönetici	9	8.1	1	.9	52	46.4	4	3.7	66	15.0
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Haftalık çalışma saati	40 saatten az	27	24.3	105	97.2	0	.0	32	29.6	164	37.4
	40 saatten fazla	84	75.7	3	2.8	112	100.0	76	70.4	275	62.6
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0
Aylık gelir	3000 TL'den az	9	8.1	0	.0	0	.0	16	14.8	25	5.7
	3000-4500 TL	45	40.5	106	98.1	0	.0	76	70.4	227	51.7
	4501-6000 TL	15	13.5	2	1.9	40	35.7	16	14.8	73	16.6
	6000-7500 TL	12	10.8	0	.0	20	17.9	0	.0	32	7.3
	7500 TL ve üzeri	30	27.0	0	.0	52	46.4	0	.0	82	18.7
	Toplam	111	100.0	108	100.0	112	100.0	108	100.0	439	100.0

Tablo 5'de cinsiyet dağılımına bakıldığında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %29,7'si kadın ve %70,3'ü erkek; Kayapınar Belediyesi çalışanlarının

%57,4'ü kadın ve %42,6'sı erkek; Yenişehir Belediyesi çalışanlarının %17,9'u kadın ve %82,1'i erkek ve Sur Belediyesi çalışanlarının %25,9'u kadın ve %74,1'i erkektir.

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %10,8'i 25 yaş ve altı, %18,9'u 26-30 yaş, %21,6'sı 31-35 yaş, %21,6'sı 36-40 yaş, %2,7'si 41-45 yaş ve %24,3'ü 46 yaş ve üzerindedir. Verilere göre Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %0,9'u 25 yaş ve

altı, %29,6'sı 26-30 yaş, %18,5'i 31-35 yaş, %32,4'ü 36-40 yaş, %17,6'sı 41-45 yaş ve %0,9'u 46 yaş aralığındadır. Yenişehir Belediyesi personelinin %17,9'u 26-30 yaş ve %82,1'i 31-35 yaş ve son olarak Sur Belediyesi çalışanlarının %37'si 25 yaş ve altı, %29,6'sı 26-30 yaş, %11,1'i 31-35 yaş, %7,4'ü 36-40 yaş, %3,7'si 41-45 yaş ve %11,1'i 46 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların medeni durum dağılımına göre, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %73'ü evli, %24,3'ü bekar ve %2,7'si boşanmıştır. Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %70,4'ü evli, %29,6'sı bekardır.

Yenişehir Belediyesi çalışanlarının %46,4'ü evli %35,7'si bekar ve %17,9'u boşanmış iken, Sur belediyesi çalışanlarının %48,1'i evli, %48,1'i bekar ve %3,7'si boşanmıştır.

Alan araştırmasına katılanları öğrenim durumuları şöyledir: Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %13,5'i lise, %21,6'sı ön lisans, %48,6'sı lisans, %13,5'i yüksek lisans ve %2,7'si doktora mezunu; Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %39,8'i lise, %27,8'i ön lisans, %31,5'i lisans, %0,9'u yüksek lisans mezunu; Yenişehir belediyesi çalışanlarının %17,9'u ön lisans, %64,3'ü lisans, %17,9'u yüksek lisans ve Sur belediyesi çalışanlarının %51,9'u lise, %14,8'i ön lisans, %29,6'sı lisans, %3,7'si yüksek lisans mezunudur.

Katılımcıların çalışma süresi belediyeler göre farklılık göstermektedir. Buna göre, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %8,1'i 1 yıldan az, %35,1'i 1-5 yıl, %29,7'si 6-10 yıl, %16,2'si 11-15 yıl, %10,8'i 15 yıl ve üzerinde bir hizmet süresine sahiptir. Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %1,9'u 1 yıldan az, %63'i 1-5 yıl. %31,5'i 6-10 yıl, %3,7'si 11-15 yıl aralığında bir çalışma süresine sahipken, Yenişehir Belediyesi çalışanlarının %82,1'ininçalışma süresi 1-5 yıl. %17,9'unun 6-10 yıl kadarıdır.Sur Belediyesi'nde ise çalışanların %51,9'u 1 yıldan az, %37'si 1-5 yıl, %11,1'i 6-10 hizmete sahiptir.

Kurumdaki pozisyon dağılımı incelenildiğinde Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi katılımcıların %62,2'si çalışan, %29,7'siorta düzey yönetici ve %8,1'i üst düzey yöneticidir. Kayapınar Belediyesi'nde isekatılımcıların %97,2'si çalışan, %1,9'uorta düzey yönetici ve %0,9'uüst düzey yönetici iken, Yenişehir Belediyesi

çalışanlarının %53,6'sıorta düzey yönetici ve %46,4'üüst düzey yöneticidir. Son olarak Sur Belediyesi çalışanlarının %88,9'u çalışan, %7,4'üorta düzey yönetici ve %3,7'si üst düzey yönetici olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların haftalık çalışma saati dağılımına bakıldığında Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının %24,3'ü haftalık 40 saatten az ve %75,7'si haftalık 40 saatten fazla; Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %97,2'si haftalık 40 saatten az ve %2,8'i haftalık 40 saatten fazla; Yenişehir Belediyesi çalışanlarının %100'ü haftalık 40 saatten fazla ve son olarak Sur Belediyesi çalışanlarının %29,6'sı haftalık 40 saatten az ve %70,4'ü haftalık 40 saatten fazla çalışmaktadır.

Aylık gelir dağılımına göre katılımcıların profili şöyledir: Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının %8,1'i3000 TL'den az, %40,5'i 3000-4500 TL.

%13,5'i4501-6000 TL, %10,8'i 6000-7500 TL ve %27'si7500 TL ve üzeri; Kayapınar Belediyesi çalışanlarının %98,1'i 3000-4500 TL ve %1,9'u 4501- 6000 TL;Yenişehir Belediyesi çalışanlarının %35,7'si 4501-6000 TL, %17,9'u 6000- 7500 TL ve %46,4'ü 7500 TL ve üzeri;Sur Belediyesi çalışanlarının %14,8'i 3000 TL'den az. %70,4'ü 3000-4500 TL. %14,8'i4501-6000 TL aylık gelire sahiptir

3.5.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada iki veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan biri persoenl hakkında bazı bilgilere ulaşmak için "Kişisel Bilgi Formu" iken diğeri Weiss, Dawiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmin ölçeğidir. Veriler online ortamda hazırlanmış anket aracılığı ile toplanmıştır.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Anket formları marifeti ile elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizi SPSS (25.0) paket programı kullanılarak yapılmıştır.Kişisel bilgi formundaki bulguların elde edilmesi için frekans ve yüzde değerlerinden yararlanılmıştır.İş tatmin ölçeğine ilişkin bulgular için tanımlayıcı istatistiklerden frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır.Ölçeğe ait güvenilirlik analizi uygulanmıştır.Değişkenlere ilişkin normallik sınaması uygulanmıştır. Normallik sınaması sonucu Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Normallik Sınaması

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	p	Statistic	df	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.107	111	0.003	0.951	111	0.000
	Dışsal İş Tatmini	0.131	111	0.000	0.938	111	0.000
	Genel İş Tatmini	0.12	111	0.000	0.947	111	0.000
Kayapınar Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.225	108	0.000	0.715	108	0.000
	Dışsal İş Tatmini	0.478	108	0.000	0.308	108	0.000
	Genel İş Tatmini	0.278	108	0.000	0.564	108	0.000
Yenişehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.315	112	0.000	0.757	112	0.000
	Dışsal İş Tatmini	0.315	112	0.000	0.743	112	0.000
	Genel İş Tatmini	0.321	112	0.000	0.688	112	0.000
Sur Belediyesi	İçsel İş Tatmini	0.271	108	0.000	0.818	108	0.000
	Dışsal İş Tatmini	0.267	108	0.000	0.755	108	0.000
	Genel İş Tatmini	0.229	108	0.000	0.786	108	0.000

Tablo 6'da belediyelerin içsel, dışsal ve genel iş tatmini değişkenlere ilişkin normallik sınaması uygulanmış ve Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucunda belediyelerin içsel iş tatmini için anlamlılık değeri p=0.000, dışsal iş tatmini için anlamlılık değeri p=0.000 ve genel iş tatmin anlamlılık değeri p=0.000 ve 0.05'ten küçük oldukları için içsel, dışsal ve genel iş tatmininin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Böylelikle iki düzeye sahip değişkenlere ait bulgular için Mann Whitney U testi, ikiden fazla düzeye sahip değişkenlere ait bulgular için Kruskall Wallis testi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Spearman Rho katsayısı ile belirlenmiştir. Hata payı $\alpha=0.05$ olarak belirlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubundan elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1. BELEDİYELERE GÖRE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ

Tablo 7: Belediyelere Göre İş Tatmin Düzeyi

		Minimum	Maximum	Ortalama	Standard Sapma
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	1.08	5.00	3.45	1.03
	Dışsal İş Tatmini	1.13	5.00	3.40	1.08
	Genel İş Tatmini	1.10	5.00	3.43	1.05
Kayapınar Belediyesi	İçsel İş Tatmini	2.58	5.00	4.73	.35
	Dışsal İş Tatmini	2.38	5.00	4.90	.37
	Genel İş Tatmini	2.50	5.00	4.80	.34
Yenişehir Belediyesi	İçsel İş Tatmini	4.25	5.00	4.67	.32
	Dışsal İş Tatmini	4.13	5.00	4.62	.37
	Genel İş Tatmini	4.30	5.00	4.65	.33
Sur Belediyesi	İçsel İş Tatmini	2.42	4.83	3.87	.42
	Dışsal İş Tatmini	2.38	4.63	3.87	.40
	Genel İş Tatmini	2.40	4.75	3.87	.40

Tablo 7'de belediyelerdeki personelin iş tatmin düzeyi incelenmiş ve Diyarbakır Büyükşehir Belediye personelinin içsel, dışsal ve genel iş tatminin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İş tatmin düzeyleri incelenildiğinde en yüksek içsel iş

tatmini, ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada dışsal iş tatminin yer aldığı görülmektedir.

Kayapınar Belediye personelinin içsel, dışsal ve genel iş tatminin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İş tatmin düzeyleri incelenildiğinde en yüksek dışsal iş tatmini, ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada içsel iş tatminin yer aldığı görülmektedir.

Yenişehir Belediye personelinin içsel, dışsal ve genel iş tatminin çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İş tatmin düzeyleri incelenildiğinde en yüksek içsel iş tatmini,ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada dışsal iş tatminin yer aldığı görülmektedir.

Sur belediye personelinin içsel, dışsal ve genel iş tatminin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İş tatmin düzeyleri incelenildiğinde içsel, dışsal ve genel iş tatminin benzer düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Minnesota İş Tatmin Ölçeği Toplam Puanı ve Alt Boyut Puanlarının Belediyeye Göre Karşılaştırılması

Ort.			Medya SS	n	ÇADA	X^2	p	Grup Farkları
İçsel İş Tatmini	1.Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3.45	1.03	3.58	1.66	234.251	<0.001	2>1
	2. Kayapınar Belediyesi	4.73	0.35	4.83	0.42			3>1
	3. Yenişehir Belediyesi	4.67	0.32	4.50	0.58			2>4
	4. Sur Belediyesi	3.87	0.42	4.00	0.33			3>4
	Toplam	4.18	0.81	4.42	0.91			
Dışsal İş Tatmini	1.Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3.40	1.08	3.50	1.62	263.678	<0.001	2>1
	2. Kayapınar Belediyesi	4.90	0.37	5.00	0.00			3>1
	3. Yenişehir Belediyesi	4.62	0.37	4.38	0.62			2>4
	4. Sur Belediyesi	3.87	0.40	4.00	0.25			3>4
	Toplam	4.20	0.87	4.38	1.12			
Genel İş Tatmini	1.Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3.43	1.05	3.55	1.60	248.572	<0.001	2>1
	2. Kayapınar Belediyesi	4.80	0.34	4.90	0.30			3>1
		4.67	0.34	4.40				2>4

3. Yenişehir Belediyesi	5	3		0.65	
	3.8	0.4	4.00		3>4
4. Sur Belediyesi	7	0		0.30	
	4.1	0.8	4.35		
Toplam	9	3		1.00	

Tablo 8'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının çalışılan belediye değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, belediye personelinin içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatminin çalışılan belediyeye göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Böylece Kayapınar ve Yenişehir Belediyesindeki personelin içsel, dışsal ve genel iş tatmini Diyarbakır Büyükşehir belediyesi ve Sur Belediyesine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.2. BELEDİYELERE GÖRE İÇSEL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 9: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Kadın	33	3.06	1.26	2.75	2.58	**0.048**
	Erkek	78	3.62	0.87	3.79	1.08	
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66	
Kayapınar Belediyesi	Kadın	62	4.74	0.30	4.83	0.42	0.847
	Erkek	46	4.72	0.41	4.83	0.42	
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42	
Yenişehir Belediyesi	Kadın	20	4.42	0.00	4.42	0.00	**0.000**
	Erkek	92	4.73	0.32	5.00	0.50	
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58	
Sur Belediyesi	Kadın	28	3.96	0.26	4.00	0.33	0.474
	Erkek	80	3.84	0.46	4.00	0.33	
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33	

Tablo 9'da belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda,

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin içsel iş tatmin düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu durumda Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların içsel iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kayapınar Belediyesi ve Sur Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin içsel iş tatmin düzeyinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 10: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
25 yaş ve altı		12	3.54	1.30	3.79	1.92	0.00	26-30>
26-30 yaş		21	3.68	1.08	4.17	1.67		36-40
Diyarbakır	31-35 yaş	24	3.33	0.73	3.38	0.91		46 yaş ve üzeri>
Büyükşehir	36-40 yaş	24	2.91	0.91	2.92	1.17		36-40
Belediyesi	41-45 yaş	3	2.33	0.00	2.33	0.00		
46 yaş ve üzeri		27	3.96	0.98	4.33	1.16		
Toplam		111	3.45	1.03	3.58	1.66		
25 yaş ve altı		1	2.58	.	2.58	0.00	0.53	
26-30 yaş		32	4.70	0.38	4.83	0.42		
31-35 yaş		20	4.77	0.24	4.83	0.42		
36-40 yaş		35	4.80	0.22	4.83	0.33		
41-45 yaş		19	4.75	0.26	4.83	0.50		
46 yaş ve üzeri		1	4.67	.	4.67	0.00		
Toplam		108	4.73	0.35	4.83	0.42		
26-30 yaş		20	4.25	0.00	4.25	0.00	0.00	
31-35 yaş		92	4.76	0.27	5.00	0.50		
Toplam		112	4.67	0.32	4.50	0.58		
25 yaş ve altı		40	3.88	0.26	3.96	0.33	0.00	26-30> 31-35
26-30 yaş		32	3.59	0.51	3.71	0.54		26-30>
31-35 yaş		12	4.19	0.48	4.00	1.08		46 yaş ve üzeri
Sur Belediyesi	36-40 yaş	8	4.00	0.00	4.00	0.00		25 yaş ve altı>
41-45 yaş		4	4.00	0.00	4.00	0.00		46 yaş ve üzeri
46 yaş ve üzeri		12	4.17	0.25	4.00	0.50		
Toplam		108	3.87	0.42	4.00	0.33		

Kayapınar Belediyesi Yenişehir Belediyesi

Tablo 10’da belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut

puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Yenişehir ve Sur Belediye personelinin içsel iş tatmininin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Bunun yanında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarında 26-30 yaş arası ile 46 yaş ve üzer çalışanların içsel iş tatmini 36-40 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Yenişehir Belediyesi çalışanlarında 31-35 yaş arası çalışanların içsel iş tatmini 26-30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Sur Belediyesi çalışanlarında da benzer olarak 26-30 yaş arası çalışanların içsel iş tatmini 31-35 yaş arası ile 46 yaş ve üzeri çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 25 yaş ve altı çalışanların içsel iş tatmini 46 yaş ve üzeri çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇAD	A p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Evli	81	3.46	1.00	3.50	1.75	0.07	
	Bekar	27	3.31	1.11	3.58	1.42		
	Boşanmış	3	4.58	0.00	4.58	0.00		
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66		
Kayapınar Belediyesi	Evli	76	4.78	0.25	4.83	0.33	0.15	
	Bekar	32	4.62	0.51	4.71	0.50		
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42		
Yenişehir Belediyesi	Evli	52	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	Evli> Bekar Evli>Boşanmış
	Bekar	40	4.38	0.13	4.38	0.25		
	Boşanmış	20	4.42	0.00	4.42	0.00		
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58		
Sur Belediyesi	Evli	52	3.87	0.51	4.00	0.25	0.00	Gruplar arasında farklılık bulunmamıştır.
	Bekar	52	3.83	0.29	3.92	0.33		
	Boşanmış	4	4.50	0.00	4.50	0.00		
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33		

Tablo 11'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Yenişehir belediye çalışanlarının içsel iş tatmininin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Yenişehir Belediyesinde evli çalışanların içsel iş tatmini bekar ve boşanmış çalışanların içsel iş tatmininden daha yüksek olduğu görülmektedir. Sur Belediyesi çalışanlarının içsel iş tatmininin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05).Ancak gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 12: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır	Lise	15	3.62	0.69	4.00	0.42	0.02	Doktora> Ön lisans
Büyükşehir	Ön lisans	24	3.06	1.38	3.21	2.42		Doktora> Yüksek lisans
Belediyesi	Lisans	54	3.62	0.84	3.54	1.16		
	Yüksek lisans	15	3.05	1.03	3.25	0.58		
	Doktora	3	4.92	0.00	4.92	0.00		
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66		
Kayapınar	Lise	43	4.79	0.24	4.83	0.42	0.02	Gruplar arasında
Belediyesi	Ön lisans	30	4.59	0.49	4.75	0.33		farklılık bulunmamıştır.
	Lisans	34	4.82	0.20	4.83	0.33		
	Yüksek lisans	1	3.50	.	3.50	0.00		
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42		
Yenişehir	Ön lisans	20	4.42	0.00	4.42	0.00	0.00	Lisans> Ön lisans
Belediyesi	Lisans	72	4.79	0.34	5.00	0.75		
	Yüksek lisans	20	4.50	0.00	4.50	0.00		
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58		
Sur Belediyesi	Lise	56	3.92	0.17	4.00	0.00	0.00	Lise> Yüksek lisans
	Ön lisans	16	4.17	0.32	4.21	0.58		Ön lisans> Yüksek
	Lisans	32	3.83	0.44	3.71	0.33		lisans
	Yüksek lisans	4	2.42	0.00	2.42	0.00		Lise> Lisans
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33		Ön lisans> Lisans

Tablo 12'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut

puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının içsel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde lise ve ön lisans mezunu belediye personelinin içsel iş tatmini lisans ve yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediyesi çalışanlarının içsel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ancak gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yenişehir Belediyesi çalışanlarının içsel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Böylece Kayapınar Belediyesi'nde lisans mezunu belediye personelinin içsel iş tatmini ön lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediyesi çalışanlarının ise içsel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Böylece Sur Belediyesi'nde lise ve ön lisans mezunu belediye personelinin içsel iş tatmini lisans ve yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 13: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	1 yıldan az	9	2.97	1.04	3.58	2.17	0.00	1-5 yıl> 6-10 yıl
	1-5 yıl	39	3.75	1.06	4.17	1.17		15 yıl ve üzeri> 6-10 yıl
	6-10 yıl	33	3.00	0.63	3.17	1.00		1-5 yıl> 1 yıldan az
	11-15 yıl	18	3.21	1.22	3.33	1.16		1-5 yıl> 11-15 yıl
	15 yıl ve üzeri	12	4.48	0.38	4.46	0.62		
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66		
Kayapınar Belediyesi	1 yıldan az	2	4.08	0.24	4.08	0.33	0.05	1-5 yıl> 1 yıldan az
	1-5 yıl	68	4.75	0.30	4.83	0.42		6-10 yıl> 1 yıldan az
	6-10 yıl	34	4.75	0.44	4.83	0.33		
	11-15 yıl	4	4.63	0.22	4.58	0.33		
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42		
Yenişehir Belediyesi	1-5 yıl	92	4.73	0.32	5.00	0.50	0.00	
	6-10 yıl	20	4.42	0.00	4.42	0.00		
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58		
Sur Belediyesi	1 yıldan az	56	3.98	0.25	4.00	0.00	0.00	1 yıldan az> 1-5 yıl
	1-5 yıl	40	3.84	0.40	3.75	0.33		
	6-10 yıl	12	3.47	0.78	4.00	1.58		
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33		

Tablo 13'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının belediyedeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının içsel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nde 1-5 yıl ve 15 yıl ve üzeri süredir belediye personelinin içsel iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 1-5 yıl ile 15 yıl ve üzeri süredir çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediyesi çalışanlarının da içsel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Kayapınar Belediyesinde -5 yıl ve 6-10 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 1 yıldan az süredir çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir Belediye çalışanlarının içsel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylelikle Yenişehir Belediyesi'nde 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediye çalışanlarının içsel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre Sur belediyesinde 1 yıldan az süredir çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 1-5 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 14: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
	Çalışan	69	3.18	1.13	3.25	1.84	0.01	Orta düzey yönetici>
Diyarbakır	Orta düzey yönetici	33	3.90	0.62	3.83	0.83		Çalışan
Büyükşehir	Üst düzey yönetici	9	3.92	0.76	3.58	1.67		
Belediyesi	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66		
	Çalışan	105	4.76	0.28	4.83	0.42	0.08	Üst düzey yönetici>
	Orta düzey yönetici	2	4.54	0.29	4.54	0.42		Çalışan
Kayapınar	Üst düzey yönetici	1	2.58	.	2.58	0.00		
Belediyesi	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42		
	Orta düzey yönetici	60	4.39	0.10	4.42	0.25	0.00	
Yenişehir	Üst düzey yönetici	52	5.00	0.00	5.00	0.00		
Belediyesi	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58		
	Çalışan	96	3.90	0.26	4.00	0.29	0.00	Üst düzey yönetici>
Sur	Orta düzey yönetici	8	4.25	0.62	4.25	1.16		Çalışan
Belediyesi	Üst düzey yönetici	4	2.42	0.00	2.42	0.00		Üst düzey yönetici> Orta düzey yönetici
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33		

Tablo 14'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının kurumdaki pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının içsel iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde orta düzey yönetici olan belediye personelinin içsel iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediye çalışanlarının da içsel iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda Kayapınar Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin içsel iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı durum Yenişehir ve Sur Belediye çalışanları için de geçerlidir ($p<0,05$). Kısaca Yenişehir ve Sur Belediyelerinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin içsel iş tatmini orta düzey yöneticilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 15: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	40 saatten az	27	3.08	1.14	3.42	1.67	0.06
	40 saatten fazla	84	3.57	0.97	3.67	1.67	
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66	
Kayapınar Belediyesi	40 saatten az	105	4.77	0.26	4.83	0.42	0.00
	40 saatten fazla	3	3.44	0.75	3.83	1.34	
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42	
Yenişehir Belediyesi	40 saatten fazla	112	4.67	0.32	4.50	0.58	
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58	
Sur Belediyesi	40 saatten az	32	3.72	0.26	3.67	0.42	0.00
	40 saatten fazla	76	3.94	0.46	4.00	0.25	
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33	

Tablo 15'de belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının haftalık çalışma süresine değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir, Kayapınar ve Sur Belediyesinde çalışanların içsel iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda 40 saatten az çalışanların içsel iş tatmini 40 saatten fazla çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 16: Belediyelerin İçsel İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

N			Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
3000 TL'den az		9	3.92	0.26	4.00	0.59	0.00	6000-7500 TL>3000-4500 TL
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3000-4500 TL	45	2.93	1.09	2.75	2.00		7500 TL ve Üzeri> 3000-4500 TL
	4501-6000 TL	15	3.22	1.07	3.25	1.75		6000-7500 TL>4501-6000 TL
	6000-7500 TL	12	4.42	0.66	4.63	1.08		
	7500 TL ve Üzeri	30	3.84	0.65	3.79	0.83		
	Toplam	111	3.45	1.03	3.58	1.66		
Kayapınar Belediyesi	3000-4500 TL	106	4.74	0.33	4.83	0.42	0.27	
	4501-6000 TL	2	4.17	0.94	4.17	1.33		
	Toplam	108	4.73	0.35	4.83	0.42		
4501-6000 TL		40	4.46	0.04	4.46	0.08	0.00	4501-6000 TL> 6000-7500 TL
Yenişehir Belediyesi	6000-7500 TL	20	4.25	0.00	4.25	0.00		7500 TL ve Üzeri> 6000-7500 TL
	7500 TL ve Üzeri	52	5.00	0.00	5.00	0.00		4501-6000 TL>7500 TL ve Üzeri
	Toplam	112	4.67	0.32	4.50	0.58		
3000 TL'den az		16	3.44	0.62	3.67	0.79	0.00	3000-4500 TL> 3000 TL'den az
Sur Belediyesi	3000-4500 TL	76	3.93	0.28	4.00	0.25		4501-6000 TL> 3000-4500 TL
	4501-6000 TL	16	4.04	0.49	3.83	0.75		
	Toplam	108	3.87	0.42	4.00	0.33		

Tablo 16'da belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda,

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde çalışanların içsel iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Diyarbakır belediyesinde 6000-7500 TL gelire sahip çalışanların içsel iş tatmini 3000-4500 TL ve 4501-6000 TLgelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 7500 TL ve üzeri aylık gelire sahip belediye personelinin içsel iş tatmini 3000-4500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yenişehir Belediyesinde çalışanların içsel iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylelikle Yenişehir belediyesinde 4501-6000 TLgelire sahip çalışanların içsel iş tatmini 6000-7500 TL ve 7500 TL ve

Üzeri gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 7500 TL ve üzeri aylık gelire sahip belediye personelinin içsel iş tatmini 6000-7500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sur Belediyesinde çalışanların içsel iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylelikle Yenişehir belediyesinde 3000-4500 TL ve 4501-6000 TL gelire sahip çalışanların içsel iş tatmini 3000 TL'den az gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 4501-6000 TL aylık gelire sahip belediye personelinin içsel iş tatmini 3000-4500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.3. BELEDİYELERE GÖREDIŞSAL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 17: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Kadın	33	3.01	1.30	2.75	2.63	**0.031**
	Erkek	78	3.57	0.94	3.75	1.37	
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62	
Kayapınar Belediyesi	Kadın	62	4.92	0.30	5.00	0.00	0.261
	Erkek	46	4.86	0.46	5.00	0.00	
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00	
Yenişehir Belediyesi	Kadın	20	4.38	0.00	4.38	0.00	**0.008**
	Erkek	92	4.67	0.38	5.00	0.62	
	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62	
Sur Belediyesi	Kadın	28	3.89	0.11	3.88	0.25	0.129
	Erkek	80	3.87	0.46	4.00	0.19	
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25	

Tablo 17'de belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin

dışsal iş tatmin düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların dışsal iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kayapınar Belediyesi ve Sur Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin dışsal iş tatmin düzeyinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 18: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır	25 yaş ve altı	12	3.56	1.23	3.75	1.87	0.00	46 yaş ve üzeri> 36-40
Büyükşehir	26-30 yaş	21	3.59	1.15	4.13	1.87		
Belediyesi	31-35 yaş	24	3.34	0.84	3.44	1.19		
36-40 yaş		24	2.84	0.92	2.69	1.37		
41-45 yaş		3	2.13	0.00	2.13	0.00		
46 yaş ve üzeri		27	3.88	1.09	4.38	1.13		
Toplam		111	3.40	1.08	3.50	1.62		
25 yaş ve altı		1	2.38	.	2.38	0.00	0.00	31-35 yaş> 25 yaş ve altı
Kayapınar	26-30 yaş	32	4.82	0.47	5.00	0.00		36-40 yaş> 25 yaş ve altı
Belediyesi	31-35 yaş	20	4.96	0.14	5.00	0.00		
36-40 yaş		35	5.00	0.02	5.00	0.00		
41-45 yaş		19	4.93	0.17	5.00	0.00		
46 yaş ve üzeri		1	4.50	.	4.50	0.00		
Toplam		108	4.90	0.37	5.00	0.00		
26-30 yaş		20	4.38	0.00	4.38	0.00	0.008	
31-35 yaş		92	4.67	0.38	5.00	0.62		
Toplam		112	4.62	0.37	4.38	0.62		
25 yaş ve altı		40	3.88	0.20	3.94	0.25	0.00	41-45> 25 yaş ve altı
26-30 yaş		32	3.66	0.58	3.88	0.56		41-45> 26-30 yaş
31-35 yaş		12	4.13	0.38	4.00	0.88		
36-40 yaş		8	4.00	0.00	4.00	0.00		
41-45 yaş		4	4.38	0.00	4.38	0.00		
46 yaş ve üzeri		12	3.96	0.06	4.00	0.12		
Toplam		108	3.87	0.40	4.00	0.25		

Yenişehir Belediyesi Sur Belediyesi

Tablo 18'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Yenişehir ve Sur belediye personelinin dışsal iş tatmininin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarında 46 yaş ve üzeri çalışanların dışsal iş tatmini 36-40 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Kayapınar Belediyesi çalışanlarında 31-35 yaş ve 36-40 yaş arası çalışanların dışsal iş tatmini 25 yaş ve altı çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Yenişehir Belediyesi çalışanlarında 31-35 yaş arası çalışanların dışsal iş tatmini 26-30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Sur Belediyesi çalışanlarında 41-45 yaş arası çalışanların dışsal iş tatmini 25 yaş ve altı ile 26-30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Evli	81	3.40	1.08	3.50	1.62	0.240	
	Bekar	27	3.29	1.13	3.50	1.50		
	Boşanmış	3	4.38	0.00	4.38	0.00		
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62		
Kayapınar Belediyesi	Evli	76	4.94	0.22	5.00	0.00	0.537	
	Bekar	32	4.81	0.59	5.00	0.00		
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00		
Yenişehir Belediyesi	Evli	52	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	Evli> Bekar
	Bekar	40	4.25	0.13	4.25	0.25		Evli> Boşanmış
	Boşanmış	20	4.38	0.00	4.38	0.00		
	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62		
Sur Belediyesi	Evli	52	3.88	0.50	4.00	0.25	0.498	
	Bekar	52	3.87	0.29	4.00	0.12		
	Boşanmış	4	3.88	0.00	3.88	0.00		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25		

Tablo 19'da belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Yenişehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin medeni duruma göre farklılık

gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Yenişehir Belediyesinde evli çalışanların dışsal iş tatmini bekar ve boşanmış çalışanların dışsal iş tatmininden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Lise		15	3.63	0.84	4.00	0.50	0.035	Doktora> Yüksek lisans
Diyarbakır	Ön lisans	24	3.09	1.38	3.31	2.50		
Büyükşehir	Lisans	54	3.55	0.94	3.56	1.62		
Belediyesi	Yüksek lisans	15	2.90	1.07	2.88	0.38		
Doktora		3	4.63	0.00	4.63	0.00		
Toplam		111	3.40	1.08	3.50	1.62		
Lise		43	4.95	0.15	5.00	0.00	0.045	Lise> Yüksek lisans
Kayapınar	Ön lisans	30	4.79	0.61	5.00	0.00		Ön lisans> yüksek lisans
Belediyesi								Lisans> Yüksek lisans
Lisans		34	4.97	0.12	5.00	0.00		
Yüksek lisans		1	3.50	.	3.50	0.00		
Toplam		108	4.90	0.37	5.00	0.00		
Ön lisans		20	4.38	0.00	4.38	0.00	0.00	Ön lisans> Yüksek lisans
Yenişehir		72	4.83	0.28	5.00	0.62		
Belediyesi	Lisans							
Yüksek lisans		20	4.13	0.00	4.13	0.00		Lisans> Ön lisans
Toplam		112	4.62	0.37	4.38	0.62		
Lise		56	3.94	0.21	4.00	0.12	0.00	Lise> Yüksek lisans
Sur	Ön lisans	16	3.97	0.11	3.94	0.18		Ön lisans> yüksek lisans
Belediyesi								Lisans> Yüksek lisans
Lisans		32	3.91	0.41	3.88	0.38		
Yüksek lisans		4	2.38	0.00	2.38	0.00		
Toplam		108	3.87	0.40	4.00	0.25		

Lisans> Yüksek

Tablo 20'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin öğrenim

durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Diyarbakır belediyesinde doktora mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Kayapınar Belediyesinde lise, ön lisans ve lisans mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yenişehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Yenişehir Belediyesinde ön lisans ve lisans mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Yenişehir Belediyesinde lisans mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini ön lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sur Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Sur Belediyesinde lise, ön lisans ve lisans mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 21: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	1 yıldan az	9	2.92	0.88	3.50	1.75	0.00	15 yıl ve üzeri> 1 yıldan az
	1-5 yıl	39	3.59	1.20	4.13	1.87		15 yıl ve üzeri> 6-10 yıl
	6-10 yıl	33	3.01	0.73	3.13	1.12		15 yıl ve üzeri>11-15 Yıl
	11-15 yıl	18	3.23	1.24	3.25	1.25		1-5 yıl> 6-10 yıl
	15 yıl ve üzeri	12	4.50	0.44	4.56	0.75		
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62		
Kayapınar Belediyesi	1 yıldan az	2	3.88	0.53	3.88	0.75	0.00	Gruplar arasında farklılık bulunmamıştır.
	1-5 yıl	68	4.93	0.28	5.00	0.00		
	6-10 yıl	34	4.90	0.46	5.00	0.00		
	11-15 yıl	4	4.78	0.26	4.81	0.44		
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00		
Yenişehir Belediyesi	1-5 yıl	92	4.67	0.38	5.00	0.62	0.01	
	6-10 yıl	20	4.38	0.00	4.38	0.00		
	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62		
Sur Belediyesi	1 yıldan az	56	3.91	0.18	4.00	0.12	0.617	
	1-5 yıl	40	3.91	0.37	3.88	0.25		
	6-10 yıl	12	3.58	0.91	4.00	2.00		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25		

Tablo 21'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının belediyedeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde 15 yıl ve üzeri süredir belediye personelinin dışsal iş tatmini 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 1-5 yıldır

çalışan belediye personelinin dışsal iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ayrıca, Kayapınar Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ancak gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yenişehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Yenişehir Belediyesinde 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin dışsal iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 22: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Çalışan	69	3.09	1.19	2.75	2.00	0.000	Orta düzey yönetici> Çalışan
	Orta düzey yönetici	33	3.97	0.59	3.88	0.88		
	Üst düzey yönetici	9	3.75	0.68	3.50	1.50		
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62		
Kayapınar Belediyesi	Çalışan	105	4.92	0.28	5.00	0.00	0.005	Üst düzey yönetici> Çalışan
	Orta düzey yönetici	2	4.94	0.09	4.94	0.12		
	Üst düzey yönetici	1	2.38	.	2.38	0.00		
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00		
Yenişehir Belediyesi	Orta düzey yönetici	60	4.29	0.12	4.38	0.25	0.000	
	Üst düzey yönetici	52	5.00	0.00	5.00	0.00		
	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62		
Sur Belediyesi	Çalışan	96	3.89	0.24	4.00	0.19	0.000	Üst düzey yönetici>Çalışan Üst düzey yönetici> Orta düz yönetici Orta düzey yönetici> Çalışan
	Orta düzey yönetici	8	4.44	0.20	4.44	0.38		
	Üst düzey yönetici	4	2.38	0.00	2.38	0.00		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25		

Tablo 22'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının kurumdaki pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesindeki orta düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Kayapınar Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Yenişehir Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini orta düzey yöneticilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediye çalışanlarının dışsal iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sur Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini çalışan ve orta düzey yöneticilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 23: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇAD	A p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	40 saatten az	27	3.00	1.27	3.50	1.87	0.063
	40 saatten fazla	84	3.53	0.99	3.69	1.56	
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62	
Kayapınar Belediyesi	40 saatten az	105	4.95	0.19	5.00	0.00	0.00
	40 saatten fazla	3	3.08	0.62	3.38	1.12	
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00	
Yenişehir Belediyesi	40 saatten fazla	112	4.62	0.37	4.38	0.62	

	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62	
Sur Belediyesi	40 saatten az	32	3.72	0.30	3.75	0.44	0.00
	40 saatten fazla	76	3.94	0.42	4.00	0.12	
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25	

Tablo 23'de belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının haftalık çalışma süresine değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, Kayapınar Belediyesinde çalışanların dışsal iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Böylelikle Kayapınar Belediyesinde 40 saatten az çalışanların dışsal iş tatmini 40 saatten fazla çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediyesinde çalışanların dışsal iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Böylelikle Kayapınar Belediyesinde 40 saatten fazla çalışanların dışsal iş tatmini 40 saatten az çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 24: Belediyelerin Dışsal İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3000 TL'den az	9	4.00	0.43	4.00	1.00	0.000	6000-7500 TL> 3000-4500 TL 7500 TL ve Üzeri> 3000-4500 TL
	3000-4500 TL	45	2.84	1.10	2.63	2.25		
	4501-6000 TL	15	2.97	1.22	2.75	2.00		
	6000-7500 TL	12	4.37	0.53	4.44	0.87		
	7500 TL ve Üzeri	30	3.89	0.65	3.88	0.88		
	Toplam	111	3.40	1.08	3.50	1.62		
Kayapınar Belediyesi	3000-4500 TL	106	4.92	0.35	5.00	0.00	0.007	
	4501-6000 TL	2	3.94	0.62	3.94	0.88		
	Toplam	108	4.90	0.37	5.00	0.00		
Yenişehir Belediyesi	4501-6000 TL	40	4.25	0.13	4.25	0.25	0.00	7500 TL ve Üzeri> 4501-6000 TL 7500 TL ve Üzeri> 6000-7500 TL
	6000-7500 TL	20	4.38	0.00	4.38	0.00		
	7500 TL ve Üzeri	52	5.00	0.00	5.00	0.00		
	Toplam	112	4.62	0.37	4.38	0.62		
	3000 TL'den az	16	3.47	0.66	3.75	0.82	0.00	3000-4500 TL

Sur Belediyesi	3000-4500 TL	76	3.90	0.26	4.00	0.12	4501-6000 TL
	4501-6000 TL	16	4.16	0.33	4.13	0.56	
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.25	

Tablo 24'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde çalışanların dışsal iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde6000-7500 TL ile7500 TL ve Üzeri gelire sahip çalışanların dışsal iş tatmini 3000-4500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyelerinin tümünde çalışanların dışsal iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kayapınar Belediyesinde3000-4500 TL gelire sahip çalışanların dışsal iş tatmini 4501-6000 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir Belediyesinde 7500 TL ve Üzeri gelire sahip çalışanların dışsal iş tatmini 4501-6000 TL ve 6000-7500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediyesinde 3000-4500 TL ve 4501-6000 TLgelire sahip çalışanların dışsal iş tatmini 3000 TL'den az gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.4. BELEDİYELERE GÖREGENEL İŞ TATMİN DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 25: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Kadın	33	3.04	1.27	2.70	2.60	0.05
	Erkek	78	3.60	0.89	3.78	1.25	
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60	
Kayapınar Belediyesi	Kadın	62	4.81	0.28	4.90	0.30	0.97
	Erkek	46	4.78	0.41	4.90	0.30	
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30	
Yenişehir Belediyesi	Kadın	20	4.40	0.00	4.40	0.00	0.33

	Erkek	92	4.71	0.34	5.00	0.65	
	Toplam	112	4.65	0.33	4.40	0.65	
Sur Belediyesi	Kadın	28	3.94	0.18	4.00	0.30	0.77
	Erkek	80	3.85	0.45	4.00	0.27	
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30	

Tablo 25'de belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda,

Diyarbakır Büyükşehir, Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin genel iş tatmin düzeyinin farklı olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu durumda Diyarbakır Büyükşehir, Yenişehir ve Sur Belediyesinde erkek çalışanların genel iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın Kayapınar Belediyesinde kadın çalışanların genel iş tatminin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 26: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	25 yaş ve altı	12	3.55	1.27	3.78	1.90	0.00	46 yaş ve üzeri> 36-40
	26-30 yaş	21	3.64	1.10	4.30	1.60		
	31-35 yaş	24	3.34	0.76	3.40	0.98		
	36-40 yaş	24	2.88	0.90	2.78	1.20		
	41-45 yaş	3	2.25	0.00	2.25	0.00		
	46 yaş ve üzeri	27	3.93	1.02	4.50	1.05		
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60		
Kayapınar Belediyesi	25 yaş ve altı	1	2.50	.	2.50	0.00	0.31	
	26-30 yaş	32	4.75	0.40	4.90	0.25		
	31-35 yaş	20	4.85	0.16	4.90	0.30		
	36-40 yaş	35	4.88	0.13	4.90	0.20		
	41-45 yaş	19	4.82	0.20	4.90	0.35		
	46 yaş ve üzeri	1	4.60	.	4.60	0.00		
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30		
Yenişehir Belediyesi	26-30 yaş	20	4.30	0.00	4.30	0.00	0.00	
	31-35 yaş	92	4.73	0.31	5.00	0.60		
	Toplam	112	4.65	0.33	4.40	0.65		
Sur Belediyesi	25 yaş ve altı	40	3.88	0.23	3.95	0.30	0.00	31-35> 26-30 41-45> 26-30 46 yaş ve üzeri> 26-30 46 yaş ve üzeri> 25 yaş ve altı
	26-30 yaş	32	3.62	0.53	3.85	0.53		
	31-35 yaş	12	4.17	0.44	4.00	1.00		
	36-40 yaş	8	4.00	0.00	4.00	0.00		
	41-45 yaş	4	4.15	0.00	4.15	0.00		
	46 yaş ve üzeri	12	4.08	0.12	4.00	0.25		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30		

Tablo 26'te belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Yenişehir ve Sur Belediye personelinin genel iş tatmininin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarında 46 yaş ve üzeri çalışanların genel iş tatmini 36-40 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Yenişehir Belediyesi çalışanlarında 31-35 yaş arası çalışanların genel iş tatmini 26-

30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Sur Belediyesi çalışanlarında 31-35 yaş, 41-45 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri çalışanların genel iş tatmini 26-30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 46 yaş ve üzeri çalışanların genel iş tatmini 25 yaş ve altı çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 27: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Evli	81	3.44	1.02	3.55	1.65	0.12	
	Bekar	27	3.30	1.12	3.55	1.60		
	Boşanmış	3	4.50	0.00	4.50	0.00		
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60		
Kayapınar Belediyesi	Evli	76	4.84	0.21	4.90	0.27	0.21	
	Bekar	32	4.69	0.53	4.82	0.30		
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30		
Yenişehir Belediyesi	Evli	52	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	Evli> Bekar
	Bekar	40	4.32	0.03	4.32	0.05		Bekar> Boşanmış
	Boşanmış	20	4.40	0.00	4.40	0.00		Evli> Boşanmış
	Toplam	112	4.65	0.33	4.40	0.65		
Sur Belediyesi	Evli	52	3.88	0.50	4.00	0.25	0.00	Boşanmış> Evli
	Bekar	52	3.84	0.27	3.90	0.30		Bekar> Evli
	Boşanmış	4	4.25	0.00	4.25	0.00		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30		

Tablo 27'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Yenişehir Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yenişehir Belediyesinde evli çalışanların genel

iş tatmini bekar ve boşanmış çalışanların genel iş tatmininden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Yenişehir Belediyesinde bekar çalışanların genel iş tatmini boşanmış çalışanların genel iş tatmininden daha yüksek olduğu görülmektedir. Sur Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Sur Belediyesinde bekar ve boşanmış çalışanların genel iş tatmini evşi çalışanların genel iş tatmininden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

N			Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup
~~Farkları Lise~~			~~15~~	~~3.62~~	~~0.75~~	~~4.00~~	~~0.45~~	~~0.02~~ ~~Doktora>~~
Diyarbakır	Ön lisans		24	3.08	1.38	3.28	2.42	Ön lisans Doktora> Yüksek lisans
Büyükşehir	Lisans		54	3.59	0.87	3.60	1.40	
Belediyesi	Yüksek lisans	15	2.99	1.04		3.05	0.45	
	Doktora		3	4.80	0.00	4.80	0.00	
	Toplam		111	3.43	1.05	3.55	1.60	
Lise			43	4.86	0.18	4.90	0.25	0.05 Gruplar
arasında								
Kayapınar	Ön lisans		30	4.67	0.52	4.85	0.20	farklılık bulunmamıştır.
Belediyesi	Lisans		34	4.88	0.14	4.90	0.20	
	Yüksek lisans		1	3.50	.	3.50	0.00	
	Toplam		108	4.80	0.34	4.90	0.30	
Ön lisans	20	4.40	0.00	4.40	0.00	0.00	Lisans>	
Yenişehir Belediyesi	Lisans		72	4.81	0.32	5.00	0.70	Yüksek lisans
	Yüksek lisans	20	4.35	0.00		4.35	0.00	
	Toplam		112	4.65	0.33	4.40	0.65	
Lise			56	3.93	0.18	4.00	0.05	0.00 Lise> Yüksek
lisans								
Sur Belediyesi	Ön lisans		16	4.09	0.21	4.13	0.38	Ön lisans> Yüksek lisans
	Lisans		32	3.86	0.41	3.83	0.25	Ön lisans> Lisans
	Yüksek lisans		4	2.40	0.00	2.40	0.00	
	Toplam		108	3.87	0.40	4.00	0.30	

Tablo 28'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kısaca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde doktora mezunu belediye personelinin genel iş tatmini ön lisans ve yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında Kayapınar Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ancak gruplar arasında farklılık bulunmamıştır.

Ayrıca Yenişehir Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yenişehir Belediyesinde lisans mezunu belediye personelinin genel iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sur Belediye çalışanlarının ise; genel iş tatmininin öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sur Belediyesinde lise, ön lisans mezunu belediye personelinin genel iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Sur Belediyesinde ön lisans mezunu belediye personelinin genel iş tatmini lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 29: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Belediyede Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
1 yıldan az		9	2.95	0.98	3.55	2.00	0.00	15 yıl ve üzeri>6-10 yıl
1-5 yıl		39	3.68	1.11	4.30	1.55		15 yıl ve üzeri> 1 yıldan az
Diyarbakır Belediyesi	6-10 yıl	33	3.00	0.66	3.20	1.10		15 yıl ve üzeri> 11-15 yıl
Büyükşehir		18	3.22	1.22	3.28	1.15		1-5 yıl> 6-10 yıl
11-15 yıl								
15 yıl ve üzeri		12	4.49	0.39	4.50	0.52		
Toplam		111	3.43	1.05	3.55	1.60		
1 yıldan az		2	4.00	0.35	4.00	0.50	0.02	1-5 yıl> 1 yıldan az
1-5 yıl		68	4.82	0.27	4.90	0.25		6-10 yıl> 1 yıldan az
Belediyesi	6-10 yıl	34	4.81	0.43	4.90	0.30		
11-15 yıl		4	4.69	0.18	4.63	0.23		
Yenişehir Toplam		108	4.80	0.34	4.90	0.30		
1-5 yıl		92	4.71	0.34	5.00	0.65	0.33	
Belediyesi	6-10 yıl	20	4.40	0.00	4.40	0.00		
Toplam		112	4.65	0.33	4.40	0.65		
1 yıldan az		56	3.95	0.21	4.00	0.05	0.02	1-5 yıl> 1 yıldan az
Sur	1-5 yıl	40	3.87	0.37	3.85	0.30		
Belediyesi	6-10 yıl	12	3.52	0.83	4.00	1.75		
Toplam		108	3.87	0.40	4.00	0.30		

Tablo 29'da belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının belediyedeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde 15 yıl ve üzeri süredir belediye personelinin genel iş tatmini 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 1-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışan belediye personelinin genel iş tatmini 1 yıldan az süredir çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kayapınar Belediyesinde 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin genel iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sur Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin belediyedeki çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sur Belediyesinde 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin genel iş tatmini 1 yıldan az çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 30: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

	N		Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	Çalışan	69	3.14	1.14	3.05	2.05	0.01	Orta düzey yönetici> Çalışan
	Orta düzey yönetici	33	3.93	0.60	3.90	1.00		
	Üst düzey yönetici	9	3.85	0.73	3.55	1.60		
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60		
Kayapınar Belediyesi	Çalışan	105	4.82	0.26	4.90	0.30	0.09	
	Orta düzey yönetici	2	4.70	0.21	4.70	0.30		
	Üst düzey yönetici	1	2.50	.	2.50	0.00		
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30		
Yenişehir Belediyesi	Çalışan	60	4.35	0.04	4.35	0.10	0.00	
	Orta düzey yönetici	52	5.00	0.00	5.00	0.00		
	Üst düzey yönetici	112	4.65	0.33	4.40	0.65		
	Toplam							
Sur Belediyesi	Çalışan	96	3.90	0.24	4.00	0.27	0.00	Üst düzey yönetici> Orta düz yönetici Çalışan
	Orta düzey yönetici	8	4.33	0.45	4.33	0.85		
	Üst düzey yönetici	4	2.40	0.00	2.40	0.00		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30		

Tablo 30'da belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının kurumdaki pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Diyarbakır Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde orta düzey yönetici olan belediye personelinin genel iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir ve Sur Belediye çalışanlarının genel iş tatmininin pozisyona göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kısaca Yenişehir ve Sur Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin genel iş tatmini orta düzey yöneticilerden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 31: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	40 saatten az	27	3.05	1.18	3.50	1.75	0.04
	40 saatten fazla	84	3.56	0.97	3.65	1.67	
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60	
Kayapınar Belediyesi	40 saatten az	105	4.84	0.21	4.90	0.25	0.00
	40 saatten fazla	3	3.30	0.69	3.65	1.25	
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30	
Yenişehir Belediyesi	40 saatten fazla	112	4.65	0.33	4.40	0.65	
	Toplam	112	4.65	0.33	4.40	0.65	
Sur Belediyesi	40 saatten az	32	3.72	0.27	3.70	0.42	0.00
	40 saatten fazla	76	3.94	0.43	4.00	0.10	
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30	

Tablo 31'de belediye çalışanlarının iş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının haftalık çalışma süresine değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda; Diyarbakır Büyükşehir ve Sur Belediyesinde çalışanların genel iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir ve Sur Belediyesinde 40 saatten fazla çalışanların genel iş tatmini 40 saatten fazla çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kayapınar Belediyesinde çalışanların genel iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kayapınar Belediyesinde 40 saatten az çalışanların genel iş tatmini 40 saatten fazla çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 32: Belediyelerin Genel İş Tatmin Puanlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	Medyan	ÇADA	p	Grup Farkları
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	3000 TL'den az	9	3.95	0.33	4.00	0.75	0.00	6000-7500 TL> 3000-4500 TL 7500 TL ve Üzeri> 3000-4500 TL 6000-7500 TL> 4501-6000 TL
	3000-4500 TL	45	2.89	1.09	2.70	2.10		
	4501-6000 TL	15	3.12	1.13	3.05	1.85		
	6000-7500 TL	12	4.40	0.60	4.55	1.00		
	7500 TL ve Üzeri	30	3.86	0.64	3.78	1.00		
	Toplam	111	3.43	1.05	3.55	1.60		
Kayapınar Belediyesi	3000-4500 TL	106	4.81	0.32	4.90	0.30	0.03	
	4501-6000 TL	2	4.08	0.81	4.08	1.15		
	Toplam	108	4.80	0.34	4.90	0.30		
Yenişehir Belediyesi	4501-6000 TL	40	4.38	0.03	4.38	0.05	0.00	4501-6000 TL> 6000-7500 TL 7500 TL ve Üzeri> 6000-7500 TL 7500 TL ve Üzeri> 4501-6000 TL
	6000-7500 TL	20	4.30	0.00	4.30	0.00		
	7500 TL ve Üzeri	52	5.00	0.00	5.00	0.00		
	Toplam	112	4.65	0.33	4.40	0.65		
Sur Belediyesi	3000 TL'den az	16	3.45	0.64	3.70	0.80	0.00	3000-4500 TL> 3000 TL'den az 4501-6000 TL> 3000 TL'den az
	3000-4500 TL	76	3.92	0.25	4.00	0.20		
	4501-6000 TL	16	4.09	0.41	3.95	0.58		
	Toplam	108	3.87	0.40	4.00	0.30		

Tablo 32'de belediye personelinin iş tatmin ölçeği toplam puanı ve alt boyut puanlarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis testi sonucunda; Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde çalışanların genel iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde6000-7500 TL ile 7500 TL ve Üzeri gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 3000-4500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde6000-7500 TL gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 4501-6000 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyelerinde çalışanların genel iş tatmininin aylık gelire göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde 3000-4500 TL gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 4501-6000

TLgelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir Belediyesinde 4501-6000 TL ile 7500 TL ve Üzeri gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 6000-7500 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Yenişehir Belediyesinde 7500 TL ve Üzeri gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 4501-6000 TL gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Yenişehir Belediyesinde 3000-4500 TL ve 4501-6000 TL gelire sahip çalışanların genel iş tatmini 3000 TL'den az gelire sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.5. BELEDİYELERE GÖRE İÇSEL, DIŞSAL VE GENEL İŞ TATMİN DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Tablo 33: Belediyelerin İçsel İş Tatmini, Genel İş Tatmini Ve Genel İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	Genel İş Tatmini
Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi	İçsel iş tatmini	1		
	Dışsal iş tatmini	.971**	1	
	Genel iş tatmini	.994**	.987**	1
Kayapınar Belediyesi	İçsel iş tatmini	1		
	Dışsal iş tatmini	.451**	1	
	Genel iş tatmini	.985**	.550**	1
Yenişehir Belediyesi	İçsel iş tatmini	1		
	Dışsal iş tatmini	.744**	1	
	Genel iş tatmini	.923**	.862**	1
Sur Belediyesi	İçsel iş tatmini	1		
	Dışsal iş tatmini	.736**	1	
	Genel iş tatmini	.967**	.844**	1

**p<0.01; *p<0.01.

Tablo 33'de Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarında içsel, dışsal iş tatmini ile genel

iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarında içsel ve dışsal iş tatmini ile genel iş tatmini arasında pozitif, yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Böylece Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarında içsel ve dışsal iş tatmini arttıkça genel iş tatmini artmaktadır.

SONUÇ

Yerel yönetimin halkın hayatında merkezi bir rolü vardır. Bu anlamda yerel yönetim halka en yakın kamu birimidir. Vatandaşları neredeyse her konuda etkilemektedir. Yerel yönetimler, halkın yönetime en fazla katıldığı, medeniyet duyguları ve demokratik değerlerin geliştirildiği özerk kuruluşları ifade etmektedir. Bu nedenle belediye personellerinin işlerindeki tatminlik düzeylerinin halkı da etkileyeceği görülmektedir.

İş tatmini bireyin yapmış olduğu işten memnun ve mutlu olması sonucunda daha verimli ve kaliteli bir başarı sağlayabilmesi için önem taşımaktadır. İş tatmini sağlanan bir personel, kurumuna o kadar yararlı olacaktır. İş tatmini sağlanamamış çalışanlarınsa verimliliği düşüreceğini belirtmek gerekir.

Her seviyedeki çalışan, iş yaşamı süresince işi, kurumu ve iş çevresiyle ilgili bazı deneyim ve tecrübelere sahip olmaktadır. Çalışma hayatında yaşadıkları, gördükleri, elde ettikleri üzüntü ve mutlulukları olması olağandır.İşte bütün bu duygu ve bilgi birikimlerinin neticesinde çalışanların kurum veya işlerine karşı çeşitli tutumlar geliştirmektedir. İş tatmini bu tutumun genel yapısını oluşturmaktadır. Çalışanların işine karşı tutumu olumlu/olumsuz olabileceği gibi iş tatmini; bireylerin iş tecrübelerinin neticesinde ortaya çıkan olumlu ruh halini ifade etmektedir. Çalışanların işine olumsuz tutumlarıysa iş tatminsizliği olarak tanımlanmaktadır.

Belediyeçalışanlarının işlerinden tatmin düzeylerinin halkı da etkileyeceği düşüncesinden hareketle yapılan bu çalışmada belediyelerdeki karmaşık örgüt yapısı da dikkate alınmıştır. Bu kapsamda Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar Belediyesi, Yenişehir Belediyesi ve Sur Belediyesi çalışanlarına bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket kapsamında, araştırmacı tarafından hazırlanan ve çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, statü, aylık gelir durumu gibi çalışanların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgi formu ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçları içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini şeklinde ayrılarak incelenmiştir:

İçsel iş Tatmini Açısından

İçsel iş tatmini, cinsiyet, yaş, yaratıcılık, deneyim, kişilik, sahip olunan değerler, değer bulma isteği, sorumluluk almak ve başarma gibi bireyin iç algısıyla bağlı unsurlar içsel tatminini meydana getirmektedir. Yapılan araştırma sonucunda Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların içsel iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum akla erkek çalışanların motivasyonun kadın çalışanlardan daha yüksek olduğunu getirirken; kadın çalışanların hemev de annelik hem eşlik rolünü üstlenmelerinin yanında ev işleriyle de uğraşmak durumunda kalmalarının gerekçe olabileceğini getirmiştir. Ayrıca buralarda yapılan anket çalışmalarında erkek katılımcıların sayı olarak fazla olma durumunun da söz konusu olduğunu belirtmek gerekir. Buna karşın Kayapınar Belediyesi ve Sur Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin içsel iş tatmin düzeyinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmanın önemli sonuçlarından biri de eğitim durumunun iş tatmin düzeyini etkilediğidir. Diyarbakır Büyükşehir ve Sur Belediyesinde lise ve ön lisans mezunu belediye personelinin içsel iş tatmini lisans ve yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında Kayapınar Belediyesinde lisans mezunu belediye personelinin içsel iş tatmini ön lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır.Eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte iş tatmin düzeyinin azalması söz konusudur. Bunu beklenti durumuyla yorumlamak mümkündür. Eğitim düzeyinin iş yerinden beklentiyi arttırdığı beklentinin karşılanamamasının da iş tatmin düzeyini azalttığı görülmüştür.

Yapılan çalışmadaDiyarbakır Büyükşehir Belediyesinde 1-5 yıl ve 15 yıl ve üzeri süredir belediye personelinin içsel iş tatmini 6-10 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Ayrıca 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 1-5 yıl ile 15 yıl ve üzeri süredir çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.Kayapınar Belediyesinde 1-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 1 yıldan az süredir çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.Diyarbakır Büyükşehir ve Kayapınar Belediyesinde işe yeni başlayanlar ile işinde belirli bir yıl geçirenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu dikkat çekmektedir. Buna karşın Yenişehir belediyesinde 1-5 yıldır çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 6-10 yıldır

çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir.Sur belediyesinde 1 yıldan az süredir çalışan belediye personelinin içsel iş tatmini 61-5 yıldır çalışan belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bu durumu işe yeni başlamanın vermiş olduğu heyecana bağlamak mümkündür. Ayrıca çalışan sayısı, yapılan iş ve iş yükünün durumu da bu durumu etklemektedir.

Yapılan araştırma sonucuna bakıldığında iş tatminin çalışılan pozisyon ile de ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde orta düzey yönetici olan belediye personelinin içsel iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.Buna karşın Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyesinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin içsel iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bu durumda Büyükşehir örgüt yapısının diğer belediyelerden daha karmaşık olmasının, yapılan iş ve iş yükünün daha fazla olmasının çalışanları etkilediği söylenebilir.

Yapılan analiz sonucunda Diyarbakır Büyükşehir, Kayapınar ve Sur Belediyesinde çalışanların içsel iş tatmininin haftalık çalışma saatine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 40 saatten az çalışanların içsel iş tatmini 40 saatten fazla çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu göstermektedir. Bu durumun normal olduğunu belirtmek gerekir. Çalışanlarda işten kaynaklanacak yorgunluğun iş tatmin düzeyini olumsuz etkilemesi beklenen bir sonuçtur.

Dışsal iş Tatmini Açısından

Dışsal iş tatmini; denetim biçimi, işletme politikası, çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, ücret gibi kişiyle değil işin çevresiyle ilgili unsurlardan kaynaklı iş tatmini türüdür. Yapılan bu çalışmada Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Yenişehir Belediyesinde erkek çalışanların dışsal iş tatminin kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum erkek çalışanların iş yeri şartlarından, ast-üst ilişkilerinden, denetim biçimi ve işletme politilarından kısacası işletme ile ilişkili her durumdan kadın çalışanlara nazaran daha çok etkilendiğini göstermektedir. Buna karşın Kayapınar ve Sur Belediyesi kadın ve erkek belediye personelinin dışsal iş tatmin düzeyinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi çalışanlarında 46 yaş ve üzeri çalışanların dışsal iş tatmini 36-40 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.Kayapınar ve Yenişehir Belediyesi çalışanlarında ise; 31-35 yaş ve 36-40 yaş arası çalışanların dışsal iş tatmini 25 yaş ve altı çalışanlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanında Sur Belediyesi çalışanlarında 41-45 yaş arası çalışanların dışsal iş tatmini 25 yaş ve altı ile 26-30 yaş arası çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu yine büyükşehir belediyesinin örgüt yapısıyla yorumlamak mümkündür. İşletme politikasının ve denetim mekanizmasının diğer belediyelerden daha kapsamlı olması çalışanların çalışma yılının artmasıyla daha anlaşılır bir hale gelmektedir.

Yapılan analiz sonucunda dışsal iş tatmini ile eğitim durumu arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Öyle kiDiyarbakır Büyükşehir Belediyesinde doktora mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanırken; Kayapınar belediyesinde tam tersi bir durumun olduğu tespit edilmiştir. Kayapınar Belediyesi'nde lise, ön lisans ve lisans mezunu belediye personelinin dışsal iş tatmini yüksek lisans mezunu belediye personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Eğitim durumu arttıkça çalışılan kurumun örgüt yapısının daha anlaşılır bir hale geldiğini söylemek mümkündür.

Yapılan analiz sonucunda, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinde orta düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunurken; Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyelerinde üst düzey yönetici olan belediye personelinin dışsal iş tatmini çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Genel İş Tatmini Açısından

Yapılan araştırmada genel iş tatmin düzeylerinin sonuçlarına bakıldığında dikkat çeken en önemli sonucu; Diyarbakır Büyükşehir, Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediyesi personellerin içsel, dışsal ve genel iş tatminin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Diyarbakır Büyükşehir belediyeinde iş tatmin düzeyleri incelendiğinde en yüksek içsel iş tatmini, ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada dışsal iş

tatminin yer aldığı görülmektedir. Kayapınar Belediye personelinin iş tatmin düzeyleri incelenildiğinde en yüksek dışsal iş tatmini,ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada içsel iş tatminin yer aldığı görülmektedir.Yenişehir Belediye çalışanlarının iş tatmin düzeyleri incelenildiğinde en yüksek içsel iş tatmini,ikinci sırada genel iş tatmini ve üçüncü sırada dışsal iş tatminin yer aldığı görülmektedir.Sur belediye personelinin iş tatmin düzeyleri incelenildiğinde içsel, dışsal ve genel iş tatminin benzer düzeyde olduğu görülmektedir.Sonuç olarak Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Kayapınar, Yenişehir ve Sur Belediye çalışanlarında içsel ve dışsal iş tatmini arttıkça genel iş tatmin düzeyinin arttığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

Ağar, S. (2006). Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi, TBB Dergisi, Sayı 65, 2 TBB Dergisi, 65, 277-310.

Akdemir, B. ve Açan, M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi. 8(2), 57-79.

Akıllı, H. (2010). Türkiye'de Yerel Yönetim Sistemindeki Dönüşümün Sayısal Sonuçları: Antalya Örneği. Türk İdare Dergisi, 469, 11-35

Akın, P. (2019).*Türkiye Belediyecilik Uygulamasının Gelişimi, Hukuki Yapılanması ve Samsun Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akıncı, Z. (2000). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldız Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ. İ. B. F. Dergisi*. 4, 1-25. Akkaşoğlu, S. ve Ş. Ulama. (2016). İşgörenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches*.95-110.

Akkurt, B. (2021). Aile İşletmelerinde Çalışanların Etik Liderlik Ve Etik İklim Algılarının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kurumsallaşmanın Aracı Rolü (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler.Kocaeli.

Akman, Ç. (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yerel Yönetimler Yapbozu: Gelişmeler ve Öneriler. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 19, 2501-2532.

Akyüz, K. C., S. Koçak, Y. Balaban, İ. Yıldırım ve T. Gedik.(2011). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği).*SDÜ Orman Fakülte Dergisi*. 12, 20-26.

Arı, G. (2021). *Özel Eğitim Meslek Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Arıkboğa, E. (2013). Geçmişten Geleceğe Büyükşehir Belediye Modeli. Yerel Politikalar Dergisi, 3, 48-96.

Aşık, A. N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel

Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme.*Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Ateş, M. Fikret, Sözen, H. Cenk ve Yeloğlu, H. Okan (2014). Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi Ve Beyaz Yakalı Alışanların Üzerine Bir Araştırma. Journal of Business Research Turk, 6 (2): 106-124.

Aydemir, P. ve E. Erdoğan.(2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı.*Kamu-İş Dergisi*. 13.2, 127-153.

Aydın, A., Özmen, M., ve Tekin, Ö. A. (2014). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11), 57-72.

Aziri, B. (2011). Job satısfaction: A literature review. Management Research & Practice, 3(4).77-86.

Bakan, İ ve T. Büyükbeşe. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*. 7, 1-30.

Balcılar, A. (2020). Türkiye'de Sosyal Belediyeciilik Uygulamaları ve Bornovar Belediyesi Örneği. Cinius Yayınları, İstanbul.

Başaran, İ. E. (2000).Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. 3. Baskı. Ankara: Feryal Matbaası.

Baycan, A. (1985). *An Analysis of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.*İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20.1, 291-317.

Berkün, S. (2017).Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Anlayışı, *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 582-598.

Biricikoğlu, H. ve Yalnızoğlu, Y. (2018). 6360 Saylı Kanun'un Etkinlik-Verimlilik ile Hizmette Yerellik İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi: Kocaali İlçesinde Yapılan Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 255-284.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 9 (1), 1-18

Brunetto Y. ve Wharton, R. (2004), "Women entrepreneurs, opportunity recognition and government-sponsored business networks: A social capital perspective", Women in Management Review, 22(3), 187-207.

Bull, I, H, F., 2005."The Relationship Between Job Satisfaction And Organisational

Commitment Amongst High School Teachers in Disadvantaged Areas in The Western Cape", Master Thesis, University of the Western Cape Faculty of Economic and Management Science.

Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). Örgütsel Davranış, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çarıkçı, İ. H. (2000).Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5.2, 155-168.

Çatal, R. (2018). 5393 Sayılı Kanun Sonrasında Belediyelerde Yönetime Katılım: Bandırma Örneği. Balıkesir Üniversitesi S.B.E. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi

Çelikyay, H.H., ve Arıkboğa, E. (2016). Değişen Büyükşehir Yönetim Sisteminin Etkilerinin Bursa Örneği Üzerinden Analizi. (ss. 56-85). KAYSEM 10 Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı İzmir.

Çevirme, B.(2021). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Beylikdüzü Belediyesi Örneği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Ceylan, A. (2014).*Yönetimde İnsan ve Davranış*. 3. Baskı. İstanbul: Kuşak Matbaası. Çiçek, H., Eyidiker, U., ve Poyraz, E. (2018). Türkiye'de Belediye İdarelerinin Hukuksal Statüsü Üzerine Bir Değerlendirme.*S.D.*Ü. Hukuk *Fakültesi Dergisi*, 2(1), 452-467.

Çolak, H. (2012). "Türk Toplumunda Demokrasi ve Yerel Yönetimlerin Tarihsel Gelişimi Bağlamında 1580 Sayılı Belediye Kanunu Yasama Müzakereleri". Ankara Üniversitesi Türk Đnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, 33-55.

Deniz, A., Akarçay, P., ve Karakaş, A. (2017)."Osmanlıda Belediyeciliğin Gelişimi ve Modernleşme Çabaları". Akademik Bakış Dergisi, 314-325.

Diyarbakır, Tarihçe - Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi (diyarbakir.bel.tr) Erişim Tarihi: 01.06.2021.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. 4. Baskı. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

Eren, E. (1998).*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*.Yenilenmiş 5.Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

Erkul, H. (2013). *Türkiye'de Yerel Yönetimler*, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık. Eroğlu, Ö. (2013). Tutumlar.A. Şimşek ve Ö. Eroğlu (Ed.).*Davranış bilimleri* içinde. Eskişehir: Eğitim yayınevi.

Ersöz, H. Y. (2011). Sosyal Politikada Yerelleşme. İstanbul Ticaret Odası, İstanbul. Eryılmaz, B. (2007). *Kamu Yönetimi*, İstanbul: Okutman Yayınevi.

Esen, A. (2016). *Yerel Yönetimler Kamu Yönetimi,* Lisans Programı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Fako, T. T., S. R. Moeng, N. Forcheh. (2009). Gender Differences in Satisfaction With The Type of Work University Employees Do: Evidence From The University of Bostwana. *Journal Service Science & Management*. 2, 404-417.

Galdeano, A.S. (2002). *Gender Differences in Job Satisfaction and Labour Market Participation: UK Evidence From Propensity Score Estimates*. Florence: European University Instıtute.

Gallup. (2016). *How Millenialls Want to Work and Live*. America.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J.H. Donelly Jr ve R. Konopaske. (2012).

Organizations Behaviour, Structure, Processes. New York: Mc Graw-Hill.

Gökçe, O. ve Bayrakçı, E. (2005).*Yerel Yönetimler Ders Notları*, Konya: Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını.

Görmez, K, (2015). *Yerel Yönetimler*, Ankara: Orıon Kitapevi. Görmez, K. (2018). Mahalli İdareler Hukuku. Bursa: Ekin Yayıncılık

Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: The Macmillan. Gül, B. (2021). Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Gülten, G. (2018). *Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüş, H. (2020). Birey Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüş, S., ve Bezgin, B. (2012).Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınevi.

Gündüz, G. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Gürboğa N, (2008). *Osmanlı Taşrasında Belediye İdaresi: Alanya Belediyesi (1914-1915),* Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Siyaset Bilimi Ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, ÇTTAD, VII/16-17,İstanbul,(10.04.2019).

Gurlaş, M. S. (2016). *Jenerasyon Teorisine Göre X ve Y Kuşakların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Farklılıklarının İncelenmesi;*

Kamuda Vergi Dairesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi SBE.

Hunt, J. W. ve P. N. Saul. (1975). The Relationship Of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females. *Academy of Management Journal*. 18.4, 690-702. İmamoğlu, S. Z., H. Keskin ve S. Erat. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 11.1, 167-176.

İşcan, Ö.F. ve K. Timuroğlu. (2007). The Effect of Organizational Culture On Job Satisfaction and an Application. Atatürk University the Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal, 21 (1), 119-136

İzci, F. ve Turan, M. (2013), "Türkiye'de Büyükşehir Belediyesi Sistemi Ve 6360 Sayılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 1, 117-152)

Judge, T. A., S. K. Parker, A. E. Colbert, D. Heller ve R. Ilies. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. N. Anderson, D. S. Ones, H. Kepir Sinangil ve C. Vısmesvaran (Ed.). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology* içinde. London: Sage Publigations. 25-53.

Kalağan, G. (2018). Türkiye'de 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası Kapsamında Büyükşehirler/Bütünşehirler: Yönetsel Yapı, Mali/İktisadi Boyut ve Gelecek Vizyonu Üzerine Bir Tartışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 591-603.

Karakılçık, Y. (2016). *Yeni Yerel Bölgesel Gelişmeler Işığında Yerel Yönetimler*, 3.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Kardaş, S. (2018).*Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kasapoğlu, C. (2018). *Belediyelerde Sosyal Belediyecilik Uygulamaları, Kent Yoksulluğu İlişkisi: Afyonkarahisar Belediyesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova: Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş H.N. (2006).Seluk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma" Doktora Tezi, Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş, R, (2006). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Genişletilmiş 4.Basım, İstanbul: Cem Yayınevi.

Keleş, R. (2009). Yerinden Yönetim ve Siyaset. İzmir: Cem Yayınevi

Keser, A. (2013). Organizasyonlarda İş Motivasyonu, İş Tatmini ve Bağılılık. A. Ç. Kırel (Ed.). *Organizasyonlarda Davranış* içinde. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınevi. 28-64.

Kılıç, A. S.(2021). Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Elazığ Belediyesi İtfaiye Müdürlüğü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Korkmaz, Ö. (2015). *Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetiminde Hizmet İçi Eğitimin Önemi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Örnekleri*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teoriler: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi,* 1(2), 86-115.

Kula, S., H. Taşdöven ve M. Dönmez. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Science*. 12.1, 129-149.

Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications. Toronto: Pearson Prentice Hall.

Luthans, F. (2011). Organizational Behaviour An Evidence- Based Approach. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill

Mecek, M., Doğan, M. ve Parlak, B. (2015). İ*dari ve Mali Açıdan Türkiye'de Yerel Yönetimler,* Ankara: Bekad Yayınları.

Mete, M. ve M. Karahan. (2014). Çalışanların İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Tekstil Sektöründe Bir İşletme Örneği. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15.2, 15-32.

Mrosso, D. A. (2014).Factors contributing to job satisfaction among public primary school teachers at Temeke Municipal Council (Master's Thesis), University of Tanzania, Tanzania.

Mullins, L. J. (1996). *Management and Organizational Behaviour*.Fourth edition. London: Pitmon Publishing.

Mutluer, K, Erdoğan, Ö, (2009). *Teoride ve Uygulamada Mahalli İdareler Maliyesi*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Nadaroğlu H. (2001). *Mahalli İdareler*, İstanbul: Beta Yayınları.

Öcal, Ö., (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ökmen, M, Parlak, B, (2018) *Kurumdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler Yaklaşımlar Ve Mevzuat*, Bursa: Alfa Basım Dağıtım.

Oktay, T, (2011). *Osmanlı'da Büyükşehir Belediye Yönetimi: İstanbul Şehremaneti*, İstanbul: Yeditepe Yayınevi.

Oktay, T. (2005). II. Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e İstanbul Şehremaneti. Yayınlanmış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya

Oktay, T. (2008). "Belediyenin Tarihsel Gelişimi". R. Bozlağan, ve Y. Demirkaya (Ed.), Türkiye'de Yerel Yönetimler. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 119-156.

Önver, Ş. B. (2019).“Altıncı Daire-i Belediye ve Günümüz Belediye Hizmetleriyle Karşılaştırılması”. Takvim-i Vekayi, 37-72

Ortaylı, İ. (2000), Tanzimat Devrinde Osmanlı Mahalli İdareleri 1840-1880, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Örücü, E. ve F. Esenkal.(2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği).*Sosyal Bilimler Dergisi*. 141-166.

Oshagbemi, T. (1997). The Influence of Rank on The Job Satisfaction of Organizational Members. *Journal of Managerial Psychology*. 12.8, 511-519.

Osland, J. S. (2001). Organizational behavior: An experiential approach. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Özer, M.A. ve Akçakaya, M. (2014). Yerel Yönetimler, Ankara: Gazi Kitabevi. Özkalp, E. (2013). Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini.A. Ç. Kırel ve O. Ağlargöz (Ed.).*Örgütsel Davranış* içinde 56-84, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınevi.

Özpehlivan, M. (2018).*İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi: Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*. Ankara: Gece Akademi yayınevi.

Özsoy, E. (2013). *A Tipi Ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, Y., veIlıman Alkış, H. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(14), s. 437-460.

Parlak, B., Ökmen, M. (2015).*Yerel Yönetimler; Kuram ve Uygulamada Küresel ve Ulusal Konular ve Sorunlar,* 4. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Pehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2(2): 43-70.

Robbins, S. P. ve T. A. Judge.(2013). *Örgütsel Davranış*. İ. Erdem (çev.). 14. Basım. Ankara: Nobel Akademik yayıncılık.

Şahin, K. (2011).*Belediye Hizmetleri Ve Hizmet Kalitesine Yönelik Vatandaş Memnuniyetinin Ölçümü (Konya İl Merkezi Örneği),* Yüksek Lisans Tezi Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, Y. (2014).*Yerel Yönetimler*, 1. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım. Saner, T. ve Ş. Z. Eyüpoğlu. (2012). The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. *Procedia- Social and Behavioral Science.*55, 1020-1026.

Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız.(2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Şengül, R. (2011). Yerel Yönetimler. İzmit: Umuttepe Yayınları

Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice.Second Edition.* New York: John Wiley& Sons Inc.

Stroh, L. K., G. B. Northcraft. ve M. A. Neale. (2002). *Organizational Behaviour A Management Challenge*. 4. Edition. London: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Sunay, C. (2002). Belediyeciliğin Doğuşu Sürecinde Osmanlı Mirası, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.*

Tekeli, İ. (2009). İstanbul'un Modernleşme Öyküsü, Büyük İstanbul Tarihi, İstanbul'un Emperyal Dönüşümleri, 182-215.

Tekin, Ömer F. (2018). "Türkiye'de Büyükşehir Yönetimi Ve 6360 Sayılı Yasanın Getirdiği Değişim: Konya Örneği" Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:55, Ocak, Kütahya.

Topaloğlu, T. (2006). Girişimcinin motivasyonel ve bilişsel kişilik özellikleri: girişimci ve yöneticilerin öğrenilmiş (manifest) gereksinimleri ve kontrol odaklarının kıyaslanmasına yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Toprak Z. (2006). *Yerel Yönetimler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011)."Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama" *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 55.

Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Yayınları.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Türkiye Büyük Millet Meclisi İnternet Sitesi (tbmm.gov.tr)

Uçan, F. (2019).*Örgütsel Bağlılık İş Tatmini Ve Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Kamu Personel Hareketliliği.* Bursa: Ekin Yayınları.

Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayıncılık.

Unutmaz, S. (2014).*Factors Affecting Job Satisfaction of Employees In A Public Institution. The Degree Master of Science*. Ankara: The Graduate School of Natural and Applied Sciences of Middle East Technical University.

Urhan, V. F. (2008). Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması. Sayıştay Dergisi, 70, 85-102.

Usta, S., Akman, E., ve Kocaoğlu, M. (2018). 6360 Sayılı Kanun'un Büyükşehir Belediye Sistemine Etkileri: Konya Büyükşehir Belediyesi Örneği. TESAM Akademi Dergisi, Yerel Yönetimler Özel Sayısı, 217-249.

Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfactoriness scales.* Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis.

Yaşar, M. (2013). *A. Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Okul Yönetimi Algilari Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, C. ve Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2,9, 880-895.

Yaylı, H. (2008). *Türkiye'de Belediyelerin Yeniden Yapılandırılması: 2004 Belediye Reform Çalışmalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma*. . Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi S.B.E. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme,Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2, 3, 175.

Yıldız, S., S. Kırgız, Ve Y. Karagöz, (2010).İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Kriz Ortamındaki Etkisinin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, ss. 341-362.

Yılmaz, E. (2011). İşletmede İnsan Davranışlarını Etkileyen Bazı Unsurlar.*Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi.*2.3, 83-97.

Yörükoğlu, F. (2009).Türk Belediyeciliğinin Gelişim Süresi. *Mevzuat Dergisi*, 1-19.

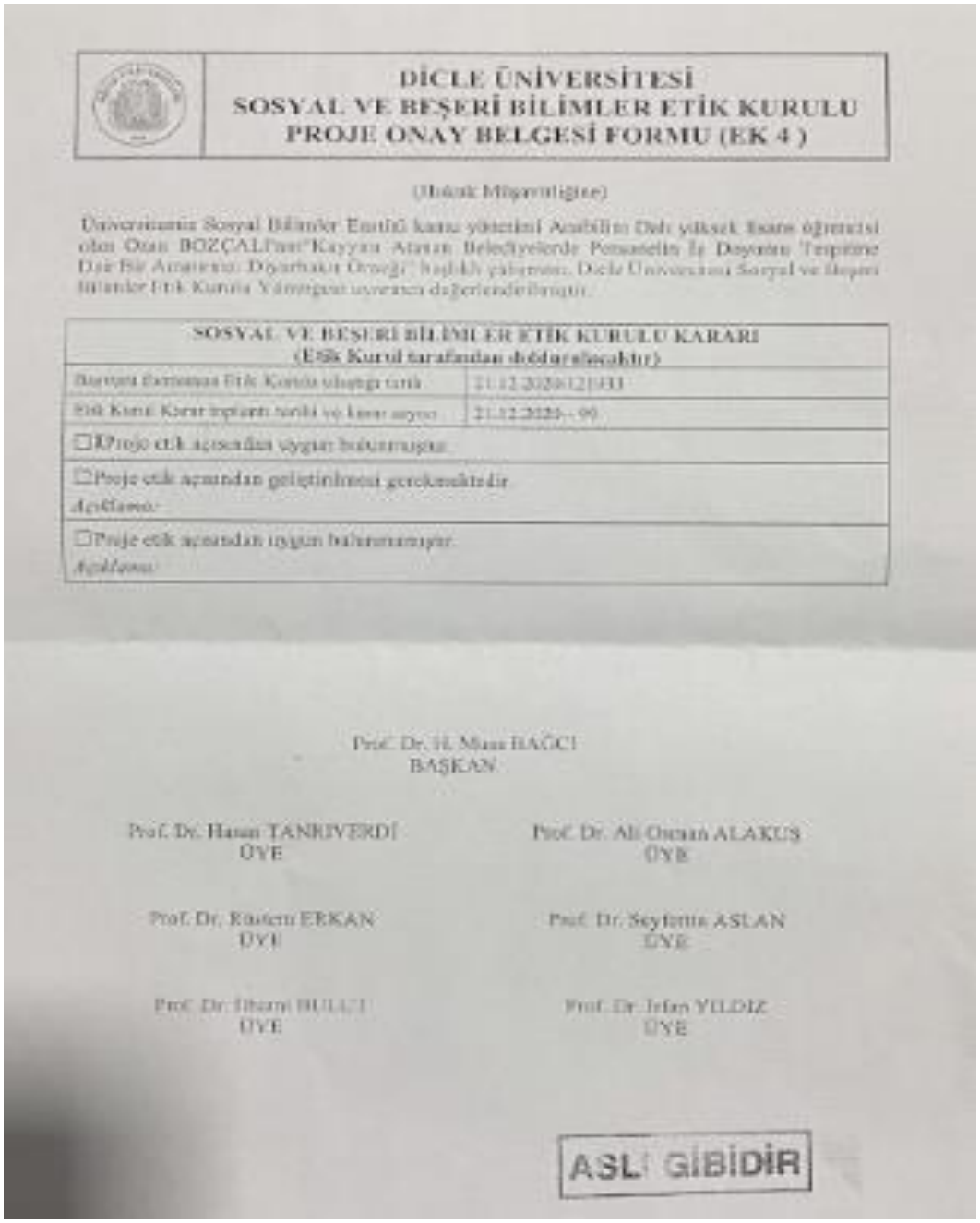
KANUNLAR

1580 Sayılı Belediye Kanunu,(1930) Sayı: 1471, 3 Cilt: 11 Sayfa: 80 03.04.1930. 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu,10.07.2004.

5393 Sayılı Belediyeler Kanunu,(2005),03.07.2005,Sayı:25874,Cilt:44.

EKLER

EK-1 ONAY FORMU



DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
PROJE ONAY BELGESİ FORMU (EK 4)

(Rektörlüğe)

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitü kamu yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olan Ozan BOZÇALI'nın "Kayyım Atanan Belediyelerde Personelin İş Doyumu Tutumuna Dair Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği" başlıklı çalışması, Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Yönergesi esasınca değerlendirilmiştir.

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU KARARI (Etik Kurul tarafından doldurulacaktır)	
Başvuru formunun Etik Kurula ulaştığı tarih	21.12.2020 12:03
Etik Kurul Karar toplantı tarihi ve karar sayısı	21.12.2020-- 09
☐Proje etik açısından uygun bulunmuştur.	
☐Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir. *Açıklama:*	
☐Proje etik açısından uygun bulunmamıştır. *Açıklama:*	

Prof. Dr. H. Mazı BAĞCI
BAŞKAN

Prof. Dr. Hasan TANRIVERDİ
ÜYE

Prof. Dr. Ali Osman ALAKUŞ
ÜYE

Prof. Dr. Rüstem EKKAN
ÜYE

Prof. Dr. Seyfettin ASLAN
ÜYE

Prof. Dr. İlhami BULUT
ÜYE

Prof. Dr. İrfan YILDIZ
ÜYE

ASLI GİBİDİR