

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

**SAĞLIK KURUMLARINDA DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCING)
YOLUYLA İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ
VE SİİRT DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SALİH ÇENGEL

DANIŞMAN

PROF. DR. BÜLENT KARAKAŞ

VAN, 2018

KABUL VE ONAY SAYFASI



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalı İŞLETME bilim dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr.Bülent Karakaş

İmza: 

ÜYE (Danışman) : Prof. Dr.Bülent Karakaş

İmza: 

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Mahir Özhan

İmza: 

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir Gümüş

İmza: 

ÜYE :

İmza:

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Doç.Dr.Bekir KOÇLAR

Sos.Bil.Enst.Müd.

...../ /2018

Enstitü Müdürü



ETİK BEYANNAMESİ

Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

Salih ÇENGEL
16.08.2018

Yüksek Lisans Tezi

Salih ÇENGEL

YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Agustos, 2018

SAĞLIK KURUMLARINDA DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCING) YOLUYLA İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ VE SİİRT DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Dış kaynak kullanımı, kurumların kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayan etkinliklere odaklanmaları ve asıl etkinlik sahalarına girmeyen konularda ise spesifik açıdan o konuda profesyonelleşmiş işletmelerden faydalanmak yolu ile etkinlik göstermelerini öngören bir yönetim metodudur. Örgütsel bağlılık ise, örgüt amaçlarının ve değerlerinin personel tarafından özümsemesi, personelin kendilerini örgütün bir üyesi olarak algılamalarını, örgüt üyesi olarak emek harcamalarını ve örgütü güçlü bir aile yapısı gibi düşünmeleri şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada Sağlık Bakanlığı'na bağlı olarak hizmet vermekte olan Siirt Devlet Hastanesi'nde dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen farklı alanlarda çalışan 84 personelin örgütsel bağlılık düzeyleri, Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler :Dış Kaynak Kullanımı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Sayfa Adedi : 90

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Bülent KARAKAŞ

Master of Science Thesis

Salih ÇENGEL

YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

August, 2018

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF EMPLOYED AT
HEALTH INSTITUTIONS BY OUTSOURCING AND SAMPLE OF SİİRT
PUBLIC HOSPITAL**

ABSTRACT

Outsourcing is a business practice, in which companies focus on activities that enable them to outcompete and operate non-core functions by contracting specifically professional companies. Organizational commitment, on the other hand, is defined as the internalization of aims and values of the organization by the staff, individual's attachment to the organization as a member, endeavouring for the organization and considering the organization as a strong family structure.

In this study, organizational commitment levels of 84 workers employed in different departments at Siirt Public Hospital, as a subsidiary of the Ministry of Health via outsourcing were measured using Allen and Meyer Organizational Commitment Scale.

Key Words : Outsourcing, Organizational Commitment, Organizational
Commitment Level

Quantity of Page : 90

Scientific Director : Prof. Dr. Bülent KARAKAŞ

TEŐEKKÖR

Tez araştırmamın ve yazımının gerçekleşmesinde bŸyŸk katkıları bulunan Danışmanım Prof. Dr. BŸlent KARAKAŞ'a, sŸre boyunca gŸrŸřlerini aldığım Prof. Dr. Reha SAYDAN'a, Prof. Dr. Mehmet AYGŸN'e, Dr. Őđretim Ÿyesi Abdulkadir GŸMŸŐ'e, Dr. Őđretim Ÿyesi Mahir ÖZHAN'a, lisans eğitimim boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen Kuzu Grup YŸnetim Kurulu Ÿyesi GŸven KUZU'ya, bu sŸrete her zaman yanımda olan, desteklerini esirgemeyen eşime, çocuklarıma, ailemin tŸm fertlerine ve sevdiklerime teŐekkŸr ederim.

Salih ÇENGEL

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

DIŞ KAYNAK KULLANIMI VE TÜRLERİ

1.1. Dış Kaynak Kullanımı Kavramı	1
1.2. Dış Kaynak Kullanımının Tarihsel Gelişimi	4
1.3. İşletmelerin Dış Kaynak Kullanma Nedenleri	6
1.4. Dış Kaynaktan Yararlanma Türleri	9
1.4.1. Taktik ya da Stratejik Açından Dış Kaynaktan Yararlanma.....	9
1.4.2. Geleneksel ya da Dönüşümsel Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma	10
1.4.3. İkincil Hizmet Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma.....	10
1.4.4. Yardımcı Şebeke Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma	11
1.4.5. Tedarikçi İşletmelerle Stratejik İşbirliği Oluşturma Şeklinde Dış Kaynaktan Yararlanma	11
1.4.6. Rakipler İle İşbirliği Oluşturma Şeklinde Dış Kaynaktan Yararlanma	11
1.5. Dış Kaynak Kullanımının Faydaları.....	12
1.5.1. Maliyetlerin Azalması ve Ürün/Hizmet Kalitesinin Artması	12
1.5.2. Hız Kazandırma	12
1.5.3. Küçülme ve Rekabet Avantajı Sağlama	13
1.5.4. Stratejik Bakış Açısı Kazanabilme	14
1.5.5. İstihdam Olanaklarının Artması.....	15
1.6. Dış Kaynak Kullanımının Dezavantajları	15
1.6.1. Tedarikçi İşletmeye Karşı Bağımlılığın Artması ve Kontrolün Kaybedilmesi	15
1.6.2. Niteliksiz Bir Tedarikçi Firmanın Seçilmesi	16

1.6.3. İşletmenin Yeteneklerini Kaybetmesi.....	16
1.6.4. Kısa Vadeli Ekonomik Amaçlara Odaklanma.....	17
1.6.5.İşletme Çalışanlarına Yönelik Olumsuz Durumlar.....	17
1.7.Dış Kaynak Kullanımında Dikkat Edilecek Hususlar	18
1.8. Dış Kaynak Kullanımına Karar Verme Süreci	18
1.9. Dış Kaynak Kullanımında Karşılaşılan Sorunlar	20

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE BOYUTLARI

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı	21
2.1.1.Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	23
2.1.2.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	25
2.1.3.Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	29
2.1.3.1.Devam Bağlılığı	30
2.1.3.2.Duygusal Bağlılık	32
2.1.3.3.Normatif Bağlılık	32
2.2.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar	32
2.2.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	32
2.2.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SİİRT DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

3.1.İstatistiksel Analizler.....	42
TARTIŞMA VE SONUÇ	51
ÖNERİLER.....	62
KAYNAKLAR	63
ÖZGEÇMİŞ	74
EKLER (ALLEN VE MEYER ÖLÇEĞİ)	745

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar ve simgeler açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

DKK

Dış Kaynak Kullanımı

f

Frekans / Sıklık sayısı

F

ANOVA Test Değeri

m.

Madde

N

Katılımcı Sayısı

p

Anlamlılık Değeri

r

Korelasyon Katsayısı

s.

Sayfa

S.

Sayı

Ss

Standart Sapma

t

Independent T Test Değeri

T.

Tarih

vb.

ve bunun gibi

vs.

vesaire

X

Aritmetik Ortalama

%

Yüzde

ŞEKİLLER VE TABLOLAR DİZİNİ

Şekil / Tablo	Sayfa
Şekil 1.1. Dış Kaynak Kullanımına Karar Verme Süreçleri	19
Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Farklılıklar	30
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	42
Tablo 3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	43
Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	43
Tablo 3.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	44
Tablo 3.5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	45
Tablo 3.6. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	46
Tablo 3.7. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	47
Tablo 3.8. Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 3.9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Puanlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	49

ÖNSÖZ

Stratejik yönetim anlayışında önemli bir model olarak karşımıza çıkan, insan kaynağı, üretim, pazarlama, dağıtım, diğer yardımcı hizmetler vb. pek çok alanda kullanılan Dış Kaynak Kullanımı işletmelerin temel yeteneklerine odaklanarak diğer faaliyetleri alanında profesyonel diğer işletmelere devretmeleri yoluyla operasyonel ve örgütsel açıdan önemli avantajlar sağlamaktadır. Bununla birlikte özellikle dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen işgücünün örgütsel bağlılığının tartışılması kaçınılmaz bir durum yaratmıştır.

Dış kaynak kullanımı, örgütsel bağlılık ve dış kaynak kullanımı yoluyla Siirt Devlet Hastanesi'nde istihdam edilen işgücünün örgütsel bağlılık düzeyi bu çalışmaya konu olmuş ve söz konusu işgücünün Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak ölçülmesi amaçlanmış ve elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

GİRİŞ

Yaşadığımız dönemde örgütlerin yönetim algısında kurumsal başarıyı belirleyen en dikkat çekici unsurun insan faktörü olduğu konusu yönetim bilimciler ve kurumların yönetim birimleri tarafından onaylanan bir gerçektir. Söz konusu gerçekten hareketle insan faktörünün iş koşullarında, işin özelliği, işin çalışan personel üzerindeki psikolojik etkisi, akademik ve ruhsal destekler çağımızın en çok araştırılan ve sorgulanan konuları olmuştur. Çalışanlar gündelik hayatlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde ve işle ilişkili çalışmalarla geçirmektedir. Çalışanların zamanının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmesi nedeniyle, işin özelliği, iş koşullarının uygunluğu, işi konusunda mutlu olması gibi unsurlar çalışanların performansını ve etkinliğini ortaya koyan hususlar olarak nitelendirilmektedir (Yalçın ve diğerleri, 2016: 206). İş verimliliği ve etkinliğini belirleyen diğer bir unsur olan örgütsel bağlılık; işe, mesleğe, kariyere, yöneticiye, iş arkadaşına bağlılıktan ziyade örgütle özdeşleşme ve örgüt amaç ile kurallarını içselleştirme yönüyle karşımıza çıkmaktadır. Kurumun beklediği bağlılık seviyesi genel olarak personelin performans ve verimlilik düzeylerini artırabilecek, onları yardımlaşma bağlamında bir araya getirebilecek ve bireyleri yoğun stres ile kötü yönetilen ya da yönetilemeyen çatışmadan uzak tutulabilecek ılımlı bir bağlılık arzusudur. Kendi arzu, gereksinim ya da zorunlulukları nedeniyle kurumlarına bağlılık duyan çalışanlar kurum örgüt değerlerini kabullendiği düzeyde mutlu olabilmektedirler (Sökmen ve diğerleri, 2017: 417).

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık çalışanların yer aldıkları kurumla ilgili bağının gücünü ortaya koymaktadır (Özata, 2015: 155). Bu nedenle donanımlı personelin kurum bünyesinde kalmalarını sağlamak adına çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek tutmak son derece önemlidir. Zira örgütlerin hedeflerine ulaşmaları ve etkinlik alanlarında başarıyı yakalayabilmeleri donanımlı personeli kapsamında bulundurması ile olanaklıdır. Bu bağlamda personellerin örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede tutulabilmesi adına kurumlar personelinin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak durumundadırlar. Bunun yanı sıra kurumların hangi faktörlerin örgütsel bağlılık ile yakından ilişkili olduğunun bilincinde olmaları örgütsel bağlılıklarını artırıcı tedbirler alınması açısından önemli bir konudur (Karataş ve Güleş, 2010: 77).

Doğan ve Kılıç'a (2007: 37) göre, entelektüel sermayenin her geçen gün öneminin biraz daha artması ve artan rekabet şartlarında kurumların en ayırıcı niteliği olması dolayısıyla çalışanların kurum bünyesinde tutulması bir mecburiyet durumu almıştır. Rekabet şartlarında yüksek donanımlı çalışanları kurum bünyesinde tutmanın tek yolu tabii ki para değildir. Birçok durumda bazı kalifiyeli çalışanın kurumdan ayrıldığı ve daha az ücretle başka kurumlarda çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en dikkat çekici sebeplerinden biri de kurumu ve onun yöneticilerinin, çalışanları kuruma bağlama başarısızlığıdır.

Pazarlama sektöründe daha yüksek uzmanlık seviyesi ve daha ciddi yatırımları gerektiren kurum işlevleri ve bu işlevlerle yakından ilişkili lojistik çalışmalar son dönemlerde daha karmaşık bir hal almıştır. Bunun yanı sıra artan rekabet, kurumların öz yetkinlikleri haricinde kalan etkinliklerin daha verimli gerçekleştirilebilmesi adına gerçekleştirilecek stratejik işbirliklerinin kontrol edilmesini zaruret haline getirmiştir (şahin ve Berberoğlu, 2011: 33). Bu noktada kurumların içinde yer aldıkları i ve dış evre faktörlerindeki değişimlere uyum göstermeleri, yer aldıkları sektörde rekabet etme avantajı sağlayabilmeleri bakımından kritik öneme sahiptir. Uyum faaliyetlerinin yanı sıra, kurumların yer aldıkları alanlardaki rakiplerin etkinliklerine hızlı yanıt verebilmeleri yönetim literatüründeki pek çok kavramla ifade edilmektedir (Turan, 2014: 147). Bu kavramlardan birisi de dış kaynak kullanımıdır. Dış kaynaklardan faydalanma metodu (outsourcing) yaşadığımız dönem koşullarında kurumlar tarafından oldukça fazla tercih edilen bir yönetim modeli şeklinde kabul edilmektedir. Kurumlar açısından kar düzeyini yükseltmek, maliyeti düşürmek, daha büyük pazarlara aılabilirlik, niteliği artırmak gibi üstünlüğü de beraberinde getirmektedir. Günümüzde hem özel kurumlarda hem de kamu alanında kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır (Ofluoğlu ve Doğan, 2009: 139).

Kurumların her geçen gün çokuluslu yapıya büründüğü günümüz küresel ekonomisinde; kurumlar, yeni yönetim, yeni pazarlama, yeni üretim örnekleri ile iş yapmak ve belli konularda profesyonelleşmektedirler. Profesyonelleşme ihtiyaı, dış kaynak kullanımının kurumlarca yoğun olarak tercih edilmesine zemin hazırlamıştır. Kurumlar, uzmanlık dallarını yani temel becerilerini belirleyip; bu becerilerin

haricindeki tüm etkinlikleri o konuda uzmanlaşmış diğer kurumlara aktarmaktadırlar. Rekabet edebilmek ve bunu devam ettirebilmek adına dikkat çekici bir unsur olan tedarik zinciri etkinliklerinin dış kaynağa devri de son dönemlerde yaygınlaşır duruma gelmiş bir uygulamadır (Acar ve Aslantaş-Ateş, 2011: 17). Özdemir'e (2010: 3) göre, kurumların ve işletmelerin asıl işlerine dikkatlerini verebilmeleri için bunların haricindeki işleri diğer firmalara yaptırmasına yani dış kaynak kullanımı etkinliklerine gitmelerine bağlıdır.



BİRİNCİ BÖLÜM

DIŞ KAYNAK KULLANIMI VE TÜRLERİ

1.1. Dış Kaynak Kullanımı Kavramı

Çağdaş ticaret yaşamında pek çok değişiklik yaşanmaktadır. Değişime en iyi şekilde uyum sağlayan ve değişimi yenilikle yanıtlayabilen kurumlar sektördeki rakiplerinin önüne geçmekte ve rekabet üstünlüğü kazanmaktadır. Bunun için kurumlar çeşitli pazar arayışlarına girmekte, iş süreçlerini tekrar yapılandırmakta ve diğer kurumlarla işbirliği sağlayacak şekilde yöntemler geliştirmektedirler (Turan, 2014: 154). Bu stratejilerden birisi de dış kaynak kullanımıdır. Dış kaynak kullanımı (DKK) kavramı Oxford English Dictionary’de ilk olarak 1979’da yer almıştır. DKK ifadesi de 1981’de Business Week’te çıkan bir makalede ilk kez literatürde yer almıştır. Oxford English Dictionary DKK’nı “Bazı ürün ya da hizmetleri, bir sözleşme bağlamında organizasyon haricindeki bir kaynaktan sağlama” şeklinde ifade etmektedir (tr.wikipedia.org; Aktaran: Tetik ve Ören, 2007: 75).

Literatürde de dış kaynak kullanımı ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Turan’a (2014: 149) göre dış kaynak kullanımı “ kurumların, temel becerileri üzerine eğilerek ve bunun haricinde kalan etkinlikleri bu noktada uzmanlaşmış diğer şirketlerden elde ederek değer oluşturması” şeklinde ifade etmiştir. Tetik ve Ören (2007: 78) dış kaynak kullanımını “kurumların kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayan etkinliklere odaklanmaları ve asıl etkinlik sahalarına girmeyen konularda ise spesifik açıdan o konuda profesyonelleşmiş işletmelerden faydalanmak yolu ile etkinlik göstermelerini öngören bir yönetim metodudur” şeklinde ifade edilmiştir. Şahin ve Berberoğlu (2011: 34) dış kaynak kullanımını “kurumların yalnızca kendi mevcut beceri ve yetilerini temel alan çalışmaların haricindeki, öz ya da temel yeterliklerinin kullanılmadığı işleri, kurum haricinde kendi alanında profesyonelleşmiş farklı firmalardan satın alması” şeklinde ifade etmişlerdir. Yüksel ve Gerede (2012) ise dış kaynak kullanımını “kurumun kendi kaynaklarını kullanarak oluşturduğu etkinlikleri farklı nedenlerle diğer kurumlara yaptırmaları” olarak tanımlamışlardır.

Taşlıyan ve diğerleri, dış kaynak kullanımını “firmaların kendilerine devam ettirilebilir rekabet üstünlüğü sağlama noktasında önemli faydaları olan çalışmalarına odaklanmasına ve kendi uzman oldukları alanları ve öz becerileri haricinde kalan etkinlikler alanında en iyisi durumuna gelmiş profesyoneller vasıtası ile gereken kalite koşullarına uygun olarak sağlayan yönetim teknikleri” şeklinde açıklamışlardır. (2016: 51)

Dış kaynak kullanımı ile ilgili yapılan tanımlardan da anlaşılacağı gibi dış kaynaklardan yararlanma bir işletmenin bir çalışma sürecinin yerine getirilmesini başka bir (diğer) hizmet/ürün sağlayan işletmeye bıraktığı zaman gerçekleşmektedir. Firma, üreticiye işi ne şekilde yapacağını değil işin neticesinde nasıl bir sonuca varmak istediğini ifade etmekte, işin yapılma aşamasını bu noktada uzmanlaşmış diğer kuruma bırakmaktadır (Turan, 2014: 154).

Yukarıda dış kaynak kullanımı ile ilgili verilen tanımlardan yola çıkarak yapılan tanımların ortak noktalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- Maliyetin azaltılması,
- Temel beceriler üzerine yoğunlaşmak,
- Kurum dışı bir şirket ile ortak çalışmak,
- Sözleşme imzalamak,
- Kurumun temel becerileri haricindeki etkinliklerin devredilmesi,
- Kalite ve esnekliği artırmak,
- Rekabet kapasitesini artırmak,
- Profesyonellik gerektiren işlerin dışarıdan sağlanması,
- Kurumda fiziksel küçülmeye gidilerek, kar oranını maksimum düzeye çıkarmak (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 142-143).
- Uzmanlaşma gereksinimi duymak (Yıldız ve Turan, 2005: 79).
- Temel yeteneklere odaklanmak (Kalkan ve diğerleri, 2015: 35).

Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing), kurumların kendilerine rekabet üstünlüğü sağlayan etkinlikler üzerine yoğunlaşmalarını ve esas etkinlik alanında yer almayan konularda ise uzmanlaşmış firmalardan faydalanmalarını ve etkinliklerini sürdürmelerini öngören bir yönetim tekniğidir. Kurumlar özellikle, bilgi teknolojileri,

muhasebe, insan kaynakları, lojistik, finans, temizlik, yemek ve güvenlik alanlarında outsourcing'e gitmektedirler (Özdemir, 2010: 1). Dış kaynak kullanımı, uzun zamandır kurum etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde yararlanılan, ancak rekabetin önem kazanması ile ön plana çıkan bir kavramdır. Kullanıp kullanmama kararını vermenin güç olduğu, kullanılması durumunda risk alınan, kullanılmaması halinde kimi fırsatların kaçırılmasına neden olabilen ve aynı zamanda da çağımızın rekabet koşullarında dikkatten kaçırılmayacak bir olgudur (Acar ve Aslantaş-Ateş, 2011: 22).

Gelişmiş ekonomik yapılarda kurumlar dış kaynaklardan faydalanma yöntemini kullanarak belirli çalışmalarını kendi haricindeki kurumlardan elde ederken, gelişmekte olan ekonomilerdeki firmalar diğer kurumların dış kaynak gereksinimini karşılayan kurumlar durumundadır (Turan, 2014: 154).

Literatürde yer alan bilgiler ışığında dış kaynak kullanımının altında yatan temel amaçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Greaver, 1999: 4-5);

Organizasyon odaklı nedenler

- Alanında uzman oldukları işe yoğunlaşarak etkinliği artırma
- Esnekliği artırma
- Kurumsal dönüşümü geliştirme
- Ürün ve hizmet niteliğini, müşteri memnuniyetini ve hissedar değerini artırma

Gelişim odaklı nedenler

- Etkinlik kapasitesini geliştirme
- Gereksinim duyulan uzmanlık, yetenek ve teknolojilerin sağlanması
- Yönetim ve denetleme seviyesinin geliştirilmesi
- Yenilikçi düşünceleri sağlama
- Tedarikçiler ile işbirliği sağlayarak kurumun kredibilite ve kuruma ilişkin algının geliştirilmesi

Finansal nedenler

- Öz-varlıklar adına gerçekleştirilen yatırım oranını düşürerek diğer hedefler adına kaynak temin etme
- Kaynak transferi ile likidite sağlama

Bütçe odaklı nedenler

- Tedarikçi aracılığı ile yeni piyasalara girme ve iş imkanları sağlama
- Tedarikçinin potansiyel, süreç ve sistemlerinden faydalanarak büyümeyi hızlandırma
- İmalat ve pazarlama kapasitesini artırma
- Hakim olan yetilerin ticari açıdan ele alınması

Maliyet kaynaklı nedenler

- Tedarikçi potansiyeli ve uygun maliyet fırsatları ile maliyeti düşürme
- Statik maliyetleri aktif maliyetlere çevirme

İşgören odaklı nedenler

- Çalışanlara daha sağlıklı kariyer fırsatları sunma
- Temel beceri olarak kabul görmeyen alanlarda bağlılık ve enerji düzeyinin artırılması (Aktaran: Zorlu ve diğerleri, 2016: 57).

1.2. Dış Kaynak Kullanımının Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç kapsamında ciddi ölçekli kurumlar hem kriz hem de ekonomik hareketlilik sonucunda hayatlarını devam ettirebilmek için kendi etkinlik alanlarını kısıtlayarak küçülmeye gitmektedir. Küçülme, kurum adına katma değer yaratmayan etkinliklerin elimine edilerek yalnızca belirli konularda profesyonelleşecek şekilde kurumun çalışmalarını hazırlaması şeklinde ifade edilebilir. İşletmenin esas becerisine odaklanması biçiminde daha önce de ifade edilen bu durum; kurumlara, gerek buldukları alanda taklit ve ikame edilmesi güç bir beceri ortaya koyması gerekse çevredeki değişikliklere uyum gösterebilecek esnekliğe sahip olması gibi kolaylıklar sunmaktadır. Bu gibi gelişmeler, kurumları yeni teknikler ortaya çıkarmaya zorlamış, bu arayışların neticesinde 1980'li dönemlerden itibaren dış

kaynaklardan faydalanma faaliyetleri kabul görmeye, özellikle de gelişmiş ekonomilerde yoğun olarak uygulanmaya başlamıştır (Turan, 2014: 154). 1990'lı yıllardan bu yana dış kaynak kullanımının bir yönetim tekniği olarak kullanılmaya başlandığı bilinmektedir (Tetik ve Ören, 2007: 75).

Amerikan sanayisinde II. Dünya Savaşından sonra yedek parça imalatında da bu tekniklerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda dış kaynaklardan destek alma “subcontracting” (alt işverenlik), “jointventure” (iş ortaklığı) ve ittifak kavramına benzemektedir. Çağlar öncesinden bu yana taşeronluk ve fason üretim şeklinde uygulanmaktadır. Eski dönemlerde çiftçilerin ürün döneminde göçmenleri kiralarak çiftlik faaliyetlerinde çalıştırmaları, inşaat firmalarının su, elektrik ve ağaç işlerinde yan eleman şeklinde faydalanmaları, hükümetlerin hizmet ve ürün odaklı üretimlerde teknik ortaklığa dayalı kurumları ve kurumların yan firmalarını kullanmaları dış kaynaklardan faydalanma tekniğine birer model oluşturmaktadır (Yılmaz, 2004: 4; Aktaran: Ofluoğlu ve Doğan, 2009: 144).

Ofluoğlu ve Doğan'a (2009: 140) göre, üretim ve kar oranını en yüksek düzeye çıkarmak, her kurumun en önemli varoluş nedenlerindedir. Bunu gerçekleştirebilmek adına daha önceleri kurumlar, mümkün olduğunda büyüme göstererek güçlerini artırmaya çalışmaktaydılar. Kurumlar imkan oldukça her çeşit etkinliği kapsamlarına almakta ve bu da onlara güç kazandırmaktaydı. Değişiklik gösteren şartlar altında kurumların bu şekilde büyümesinin, esnekliği kaybetmek, hantallaşmak, kalitenin düşmesi, ekstra gelişen maliyetleri çekmek, gereksiz kaynak israfı gibi birçok olumsuz durumu da doğurduğunu ortaya koymuştur. Bunun sonucunda kurumlar daha temel/asıl fonksiyonuna yoğunlaşarak, bunun haricinde kalan faaliyetlere dair çalışmalarını dış kaynak kullanarak (outsourcing) karşılama tekniğine başlamışlardır.

Tarihsel açıdan, dış kaynak bir kurumun potansiyelini artırmak adına stratejik bir metot olarak kabul edilmiştir. Günümüzde ise kurumun büyümesinde son derece mühim bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Dış kaynak, maliyetleri düşürmek, iş süreçlerini geliştirme, rekabet üstünlüğü ve küresel gelişme yeni teknolojilerden faydalanmak, kaliteli müşteri hizmet sağlamak gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Geçmiş dönemlerde, dış kaynaktan faydalanma süreç ve maliyetlerin

basitleştirilmesinden ibaret olmuştur. Küreselleşme ile beraber değişim ve gelişmelerle rekabet koşulları, yeni stratejik alanlar ve kurumsal yönetim, arge birimlerinin artırılması, uzman kullanımı, mali artış ve yönetimde değişim sürecini de ortaya çıkarmıştır (Aydın, 2016: 65).

1.3.İşletmelerin Dış Kaynak Kullanma Nedenleri

Rekabet piyasasının son derece yoğun olduğu, kurumların her geçen gün daha çok uluslararası boyut kazandığı ve farklılaşma gayretlerinin artış gösterdiği çağımızın iş yaşamında tedarik zinciri yönetiminin ve dış kaynak kullanımının önemi yadsınamaz duruma gelmiştir. Kurumlar, tedarik zinciri etkinliklerinin hepsinde ya da bir bölümünde dış kaynaklardan faydalanmakta; temel becerilerinde uzmanlaşma yoluna gitmektedirler (Acar ve Aslantaş-Ateş, 2011: 18). Bu bağlamda kurumlar DKK'nı teknik olmayan amaçlar kadar stratejik gayeler için de kullanmaya başlamışlardır (Tetik ve Ören, 2007: 77). İşletmelerin dış kaynak kullanımına yönelme nedenleri buldukları sektörlerle göre bazı farklılıklar göstermekle beraber (Yüksel ve Gerede, 2012: 125), işletmelerin dış kaynak kullanımını seçmelerinin sebepleri operasyonel, insan kaynakları ve finansal olmak üzere üç kategoride toplanabilmektedir (Tetik ve Ören, 2007: 77). Söz konusu tercih nedenlerine ilişkin genel bilgiler aşağıda açıklanmıştır;

Operasyonel nedenler: Verimlilik, operasyonel sebeplerin başında bulunmaktadır. Dış kaynak kullanımı kurumlara maliyet kapsamında yarar sağlamanın yanı sıra, işletmelerin daha karlı duruma gelmesine faydalı olabilecek “destek etkinliklerinin” sürmesini sağlamaktadır. Söz gelimi; yemekhanede temiz ve lezzetli yemekler çıktığında personeller daha verimli çalışmaktadırlar. Muhasebe raporları doğru şekilde ve zamanında çıktığında; yönetim kararları daha doğru verilebilmektedir. Böylece kurumların toptan verimliliğine ve kar düzeyine destek sağlanmış olmaktadır. Bunun yanı sıra temel etkinlik haricindeki işleri en iyi yapana vermesi ve böylelikle kurumun ana çalışmalarına odaklanarak, en iyi şekilde yerine getirmesini sağlaması operasyonel sebeplerinin ikinci sırasında yer almaktadır. Tekrar yapılanma gereksinimini DKK metoduyla çözmek, olağan koşullarda yaratıcı fikirleri ve içeride olmayan uzmanlıkları dış kaynak şirketi vasıtası ile kurumun kapsamına almak, yönetim ve kontrol mekanizmalarını geliştirmek, dış kaynak işletmesinin imajından

yararlanmak istemek diğere operasyonel sebepler olarak sıralanabilmektedir (Tetik ve Ören, 2007: 77).

Aydın'a (2016: 67) göre, dış kaynak kullanımının en dikkat çekici sebebi, küçük ölçekli firmaların öncelikli ve destek çalışmaları gerçekleştirirken rekabet avantajı oluşturacak potansiyele ve kaynağa hakim olmasıdır. Bir şirket, bir takım temel beceriler ortaya koyarak, devamlı rekabet üstünlüğü elde etme ihtimalini artıracaktır. Bunun yanı sıra, şirket gerçekleştirmesi gereken çalışmaları dış kaynak yöntemi ile gerçekleştirmesi, temel beceriler konusuna tamamen odaklanmasını sağlayacaktır.

Dış kaynak kullanımına yönelmeye neden olan operasyonel unsurlar işletme maliyetlerinin düşürülmesine katkı sağlamaktadır (Sevim ve diğere, 2008: 4; Öncü ve Işkın, 2009: 143). Örneğin, havayolu şirketleri için ana faaliyet konusunun yolcu veya kargo taşımacılığıdır. Hava aracı bakım çalışmaları ise, oldukça farklı uzmanlık alanları, kaynaklar ve etkinlik süreçleri gerektiren bir konudur. Bunu baz alan kimi havayolu firmaları, hava aracı bakım çalışmalarını kendi kapsamında gerçekleştirmek yerine dış kaynak desteğine başvurabilmektedir (Yüksel ve Gerede, 2012: 126).

İşletmeleri dış kaynak kullanımına yönlendiren operasyonel nedenlerden bir diğere de riski başka şirketlerle paylaşmaktır. Sunduğu hizmet bakımından profesyonel olduğu düşünülen tedarikçinin bu konularda riskleri daha başarılı bir şekilde irdeleyebilmesi ve risklere karşı daha iyi mücadele etmesi beklenir. Söz gelimi, havayolu şirketleri adına oldukça ciddi bir stratejik rekabet kaynağı olan Bilgisayarlı Rezervasyon Sistemlerinin geliştirilmesi (BRS) çok zaman alan, profesyonellik gerektiren ve yatırım maliyetleri fazla olan bir faaliyettir. Bir başka ifadeyle, oldukça risk teşkil etmektedir. Dolayısıyla birçok havayolu şirketi ciddi yatırım külfetlerine katlanarak bu riski almak yerine DKK'ye başvuruda bulunarak riski bir bakıma işin uzmanı olanlara havale etmektedir (Yüksel ve Gerede, 2012: 126-127).

Finansal nedenler: Piyasanın değişken şartlarına uyum sağlayabilmenin yanında varlıklarını başarı ve kar ile devam ettirebilmek adına şirketler, nitelik ve

esnekliklerini artırarak, öğrenerek, kendilerini yenileyerek, teknik alanlardaki gelişmelere uyum sağlayarak devam etmek durumundadırlar. Tüm bu koşulları gerçekleştirebilmek kurumlar adına son derece maliyeti yüksek ve güç olabilmektedir. Kurumlar, esnek bir yapıya sahip olmasının yanında büyümeyi de istemektedirler. Büyümek beraberinde bir takım aksamaları ve hantallaşmayı da ortaya çıkarmaktadır. Kaliteyi yükseltmek, çalışanları eğitmek, teknolojik açıdan yenilenmek ise son derece maliyetlidir (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 146). Bu noktada dış kaynak kullanımı maliyetlerin azaltılmasına katkı sağladığı için işletmelere cazip gelmektedir. Kurumlar, ana etkinlik konusu dışında yatırım yapmaktan kurtulmak istemenin yanında, içeride gerçekleştirdiği bir işi, bir dış firmaya daha ucuza ve daha iyi bir nitelik ile yaptırmayı seçecektir. Maliyet elbette ki yalnız başına karar için bir ölçüt değildir. Fakat DKK'nın artık çoğunlukla maliyet bakımından da önemli faydalar sunabildiği kabul edilmesi gereken bir gerçektir. Kurumun varlıklarını dış kaynak firmasına satarak para elde etmek istemesi, çalışılan dış kaynak firmasının iş ilişkilerinden yararlanarak kendi piyasasını büyütmek istemesi ve sabit maliyetlerini değişken maliyet durumuna getirebiliyor olması diğer mali sebepler olarak değerlendirilebilmektedir (Tetik ve Ören, 2007: 77-78).

Dış kaynak kullanımı ile iç kaynaklardan bazılarının boşa çıkartılması mümkün olup, iç kaynakların boşa çıkartılması da etkinlik ve verimlilik düzeyini arttırmakta, işletme maliyetlerini ise azaltmaktadır. Bu da kurumun etkililik ve verimlilik artışı sağlamasına ve maliyetlerini azaltmasına imkân sağlayacaktır. Söz gelimi, hava aracı bakım çalışmalarını dış kaynaklardan elde etme yoluna giden bir havayolu kurumu, bakım etkinlikleri adına gereken yatırım sermayesini çeşitli yatırım veya projelere yönlendirebilmektedir. Ayrıca bu sayede, mevcut içsel kaynaklar boşa çıkmakta ve öz yetilere ayrılabilir. Şüphesiz, bunlardan en dikkat çekicisi “zaman” olacaktır. Rekabetin artış gösterdiği ve zamanın her zamankinden daha önem teşkil ettiği çağımızda, şirketlerin müşterilerinin talep ve gereksinimlerini karşılayıp geçmesi ve aynı zamanda bunları olabildiğince hızlı bir şekilde yapması beklenmektedir. Aksi halde hizmet kalitesinin artırılması zorlaşacaktır (Yüksel ve Gerede, 2012: 126).

Dış kaynak kullanımı işletmelerin yatırım maliyetlerinin de azalmasına katkı sağlamaktadır (Yüksel ve Gerede, 2012: 125). Ofluoğlu ve Doğan'a (2009: 149-150) göre, her işletmenin büyümek için yatırım yapması ve yoluna devam etmesi oldukça zordur. Bu durumda çözüm, yatırım yapmaktansa teknolojiyi kurum dışından sağlamak; yani alternatif olarak dış kaynaklara yoğunlaşmaktır. Bu teknik, kurumu değişimin gerekli kıldığı yatırım maliyetlerinden kurtarmakta ve daha kolay bir çözüm sağlamaktadır. Bugün şirketler ofislerinde faydalandıkları araçların büyük bir bölümünü satın almak yerine dış kaynaklardan faydalanma yöntemi ile sağlamaktadır. Firmalar gerçekleştirdikleri çalışmalara uygun yazılım programlarını rahat bir şekilde dış kaynaklardan sağlayabilmektedirler. Kurumların bu tip gereksinimleri için kendi kapsamlarında birimler oluşturmaya, işgücü istihdam etmeye ve teknolojik kaynaklara yatırım yapmalarına ihtiyaç kalmamaktadır.

1.4. Dış Kaynaktan Yararlanma Türleri

İşletmelerin dış kaynaklardan yararlanma biçimleri literatürde sıklıkla ele alınan konular arasında bulunmaktadır (Turan, 2014: 149). Dış kaynak tasarrufunun kavramsal açıdan daha iyi ifade edebilmek adına gruplandırılmasında fayda vardır. Gruplandırma kistası çeşitlilik gösterdikçe farklı gruplandırmalar gelişebilir. Literatürde dış kaynak kullanımının geleneksel ve stratejik olup olmamasına göre bir gruplandırmanın yeterli olacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda dış kaynak kullanımı "taktik ya da stratejik açıdan dış kaynak kullanımı" ve "geleneksel ve dönüşümsel dış kaynak kullanımı" şeklinde iki grupta ele alınmıştır (Yüksel ve Gerede, 2012: 123).

Özdoğan (2006: 11) ise dış kaynaklardan faydalanma çeşitlerini "İkincil hizmetler biçiminde dış kaynak kullanımı", Tedarikçi firmalarla stratejik işbirliği geliştirme şeklinde dış kaynak kullanımı", "Yardımcı şebeke olarak dış kaynak tasarrufu" ve "Rakiplerle işbirliği sağlama şeklinde dış kaynak tasarrufu" şeklinde dört kategoride değerlendirilmiştir (Aktaran: Öncü ve Işkın, 2009: 146).

1.4.1. Taktik ya da Stratejik Açıdan Dış Kaynaktan Yararlanma

Firmanın bu yönetim etkinliklerini stratejik hedefleri gerçekleştirmede kullanım durumuna göre gerçekleştirilen bir sınıflandırmadır. Stratejik DKK, genellikle maliyet merkezli kararları kapsayan ve meydana gelebilecek diğer risk ve

yararları geri plana atan bir dış kaynak kullanım şekli olarak ifade edilebilir. Stratejik DKK'nın diğer dikkat çekici yanı ise, stratejik DKK'ye göre daha kısa vadeli sözleşmeleri içermektedir ve en dikkat çekici katkısı olarak hızlı ve kolay uygulanabilir olması gösterilebilir (Özdoğan, 2006: 12). Stratejik DKK ise, kurumların yönetilmesi oldukça güç, anahtar kaynaklara ve ayırt edici yetilere odaklanmak için temel etkinlik alanına çok yakın olan diğer etkinlikleri dış kaynaklardan elde etme kararı ile ortaya çıkmaktadır (Acquisti, 1999:17). Stratejik DKK'nin kurumlar adına uzun vadede yapısal değerler geliştirmesi beklenmektedir. DKK metodunu tercih eden kurumlar oldukça fazla sayıda tedarikçi ile çalışmanın aksine, daha az oranda ancak alanlarında en iyi olan hizmet sunucuları ile çalışmayı seçmektedirler. Stratejik özellikli dış kaynak kullanımlarında bu ilişkiler, satıcı-tedarikçi düzenlemelerinden, tarafların karşılıklı avantajlarına dayanan uzun vadeli ortaklıklara (Cosourcing) dönüşmüşlerdir (Brown ve Wilson, 2005:24; Aktaran: Yüksel ve Gerede, 2012: 123-124).

1.4.2. Geleneksel ya da Dönüşümsel Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma

Dış kaynak kullanımı geleneksel olduğu takdirde, kurumla önemli bir bağlantısı olmayan destek çalışmaları için uygulanmakta ve çoğunlukla kurumlar, pazardaki mevcut tedarikçilerden faaliyetleri satın almaktadırlar. Bu etkinlik alanları kapsamında uzman olmalarının yanı sıra, şirkete düşük maliyetle hizmet sağlarlar (Acquisti, 1999: 15). Geleneksel DKK, genel olarak stratejik özellik barındırmaktadır ve operasyon merkezlidir. Asıl neden maliyetlerin düşürülmesidir (Rebernik ve Bradac, 2006:1005-1013). Dönüşümsel DKK yaklaşımda ise dış tedarikçiler artık daha iyi hizmet sağlamak adına basit bir kaynak değil, değişimin oluşması için güçlü bir yardımcı durumuna gelmişlerdir. Geleneksel ifadeyle DKK anlaşmaları verimlilik adına yaparken dönüşümsel DKK rekabet faydası ve etkinlik sağlamak adına gerçekleştirmektedir (Mazzawi, 2002: 39; Aktaran: Yüksel ve Gerede, 2012: 124).

1.4.3. İkincil Hizmet Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma

Pek çok firma kafeterya, yemekhane, temizlik gibi ikincil hizmet grubunu dışarıdan bir tedarikçi firmaya vererek geri kalan temel etkinliklerini kendi kapsamında gerçekleştirmektedir. Böylelikle kurumlar önem durumu bakımından ikincil etkinlikler adına personel alımı yapmamakta ve kendi işlerine yoğunlaşarak

esnek bir yapı elde edebilmektedirler (Özdoğan, 2006: 11; Aktaran: Öncü ve Işkın, 2009: 146)

1.4.4. Yardımcı Şebeke Olarak Dış Kaynaktan Yararlanma

Bu metot çoğunlukla büyük kapsamlı kurumların seçtiği bir dış kaynak kullanım biçimi olan yardımcı şebeke örgütler yönetimin merkezîyetçi algıdan uzaklaşmasına ve aktif, yenilikçi ve esnek bir yapıya bürünmesine yardımcı olmaktadır. Böylelikle, bürokrasinin azalması sonucu kurumlar değişen şartlara uyum sağlama ve rekabet üstünlüğü elde etmektedir. Bu tür dış kaynak kullanımı çalışmalarına örnek olarak IBM firması gösterilebilir. Bu bağlamda, IBM esneklik elde etmek ve rekabet sağlayabilmek için kurum hiyerarşisi haricinde pek çok bağımsız birimler ve takımlar geliştirmiştir (Özdoğan, 2006: 11; Aktaran: Öncü ve Işkın, 2009: 146).

1.4.5. Tedarikçi İşletmelerle Stratejik İşbirliği Oluşturma Şeklinde Dış Kaynaktan Yararlanma

Dış kaynaktan yararlanan firma ile amaç birliği sağlanması kullanılan dış kaynağın verim düzeyini yükselten bir husustur. Bu yapı kapsamında kurumda tedarikçi ile avantaj ve dezavantajları paylaşmakta ve problemlere beraber çözüm geliştirmektedirler (Özdoğan, 2006: 11; Aktaran: Öncü ve Işkın, 2009: 146).

1.4.6. Rakipler İle İşbirliği Oluşturma Şeklinde Dış Kaynaktan Yararlanma

Firmalar çağımızın ağır rekabet koşullarında ayakta kalabilmek ve büyüebilmek adına stratejik işbirliklerine gereksinim duymaktadırlar. Belirli bir proje kaynaklı beraber çalışan firmalar böylece meydana gelebilecek riskleri en aza düşürmektedirler. Böylece, firmalar yalnız başlarına gerçekleştirecekleri yenilik girişimlerini diğer bir kurum ile tedarik sözleşmesi yaparak meydana getirdikleri ortaklıkla daha fazlasını gerçekleştirebilmektedirler. Rakiplerle işbirliği yaparak uygulanan DKK, tedarikçi ya da bayileri ortak etme, fason imalat ve taşeronlaştırma şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. Bu tür dış kaynak kullanımına örnek olarak büyük tekstil kurumlarının diğer küçük ölçekli tekstil firmalarına fason üretim yaptırması örnek verilebilir (Özdoğan, 2006: 11; Aktaran: Öncü ve Işkın, 2009: 146).

1.5. Dış Kaynak Kullanımının Faydaları

1.5.1. Maliyetlerin Azalması ve Ürün/Hizmet Kalitesinin Artması

Çağdaş pazarlama algısında rekabet gücü ve kapasite fazlası kurumlarda tekrar yapılanma, küçülme ve önemli kurumsal değişikliklere zemin hazırlamıştır. Bu gayeyle gelişen maliyet düşüşü yönlü yönetim teknikleri kurumları kendi esas etkinliklerinin haricindeki etkinlikleri kurum dışındaki tedarikçilerden sağlamaya (outsourcing'e) yöneltmiştir (Tetik ve Ören, 2007: 75). Kurumlar asıl yetilerine yoğunlaşarak, diğer etkinliklerini dış kaynaklardan faydalanarak yaptırıldıklarında benzer özellikteki pek çok tedarikçi kurumla çalışır duruma gelmektedir. Özellikle o etkinlik alanındaki en iyi tedarikçinin tercih edilmesi tedarikçiler arasındaki rekabeti yoğunlaştırarak, gerek ücret gerekse kalite bakımından kurumun pazarlık kapasitesini yükseltmektedir (Turan, 2014: 156). Söz konusu unsurlara paralel olarak dış kaynak kullanımı işletme maliyetlerini düşürmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda da dış kaynak kullanımının maliyetlerin düşürülmesine katkı sağladığına vurgu yapılmış (Yüksel ve Gere, 2012: 121), buna karşılık dış kaynak kullanımının tek amacının maliyetlerin azaltılması olmadığı vurgulanmıştır (Çevirgen, 2009: 1341).

1.5.2. Hız Kazandırma

Dış kaynak kullanımının diğer bir yararı işletmelere hız kazandırma olarak belirtilmekte olup, yapılan araştırma bulguları dış kaynak kullanımının işletme performansını arttırdığını ortaya koymaktadır (Karahana, 2009: 185). Çevredeki meydana gelen değişimleri devamlı olarak takip eden ve bu değişimleri hızlı şekilde yanıtlayan kurumlar kendi yer aldıkları alanda rekabet üstünlüğü elde edebilirler. Fakat bir kurumun hızlı olması kurumun esnekliğine ve tedarikçilerini çok iyi tespit etmiş olmasına endekslidir. Asıl beceri alanlarına yoğunlaşan kurumlar daha esnek bir yapılanma sergilemektedirler. Bunun yanı sıra alanlarında profesyonel bir tedarikçi kurumun dış kaynaklarından faydalanan işletmeler, kendi çalışmalarında ciddi oranda hız kazanmaktadır (Turan, 2014: 156-157). Çatı ve diğerlerine (2015: 58) göre, dış kaynak kullanımının teknik bir süreç şeklinde ele alınması, kurumun ağır rekabet koşullarında ayakta kalabilmesi ve kendi potansiyelini ortaya koyabilmesi bakımından son derece önemlidir. Bu açıdan, dış kaynak kullanımı kurumun verimliliğini etkileyebilmektedir.

1.5.3.Küçülme ve Rekabet Avantajı Sağlama

Çağdaş pazarlama algısında kurumlarda kalite, maliyet, esneklik, fiyat gibi faktörler rekabet üstünlüğü şeklinde kendini göstermiştir (Tetik ve Ören, 2007: 75). Bu kapsamda kurumlar, dış kaynak kullanımı yöntemi ile temel becerilerine odaklanarak gelişimine katkı sağlayabilecek, asıl becerileri haricinde kalan etkinleri ise dış kaynak yöntemi ile sağlayarak, zaman kaybetmeyecek, ayrıca rekabet koşullarında üstünlük sağlayabilmektedirler (Çatı ve diğerleri, 2015: 57). Tetik ve Ören'e (2007: 75) göre, firmalar outsourcing yaparak, gerek kaynak tasarrufu yapmakta gerek yapısal anlamda küçülmeye gitmekte ve daha sade bir hal almakta gerekse kendilerinin uzman olduğu iş üzerine eğilme imkanı bulmaktadırlar.

Yukarıda yer alan bilgilerden de anlaşılacağı gibi dış kaynak kullanımı işletmelere küçülme ve rekabet avantajı sağlama imkânı veren bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Küçülme ile kurumların kendi iradeleri ile almış olduğu bir karar olarak kurumsal küçülme kastedilmektedir. Kurum kapsamındaki bütün iş yapma yöntem ve süreçlerinin köklü bir biçimde gözden geçirilerek tekrar yapılandırılması şeklinde bilinen süreç yenilemenin, kurumların küçülme kararı almalarında katkısı son derece önemlidir. Bir takım süreç yenileme faaliyetleri sonucunda verilen küçülme kararı; kurumun maliyetlerini azaltması, karar aşamasına hız kazandırması, rakiplerin davranışlarına daha kısa sürede yanıt verebilmesine, iletişim konusunda bozulmaların azaltılmasına, daha sonuç merkezli çalışılabilmesine, müşteri gereksinimlerinin sürekli kontrol edilebilmesine, güçlendirmeye hız kazandırarak bireysel sorumlulukların daha kolay izlenmesine, bunlarında ötesinde verimlilik ve sinerjiyi artırmasına imkan sunar (Turan, 2014: 157).

Tutar ve diğerlerine (2006: 281) göre, kaynakları çevreden sağlamaksızın, rekabet koşullarında varlığını devam ettirmek mümkün değildir. Çünkü çevrenin katkısı olmadan kaynakları sağlamak rekabet üstünlüğü elde etmek adına yöneticiye kaynaklama piyasasını yönetme sorumluluğunu yükler. Bu sebeple, satın alım, stratejiden yola çıkan arzının ortaya çıkarabileceği uygun bir araç olmalıdır. Bu dış kaynaklar konusunda bilgi sahibi olmak yetersizdir. Fakat bu bilgiler kurumun rekabet koşullarındaki yerini güçlendirdiği oranda değer barındırır. Arz zincirinin

yönetimi, kurumların bu kaynakları kendi kişisel hedefleri adına kullanmasına fırsat sunacak yaklaşımdır.

1.5.4.Stratejik Bakış Açısı Kazanabilme

İçinde yer aldığımız teknoloji ve bilgisayar çağında işletmeler her çeşit pazarlama, reklam, müşteri hizmetleri ve iletişim etkinliklerini bilgisayar ortamında yapabilmektedirler. Kimi firmalar yalnızca sanal platformda çalışmalarını yürütebilmekte, fiziksel bir mekana gereksinim duymamaktadırlar. Dış kaynaklardan faydalanma stratejisinin en ileri sürecinde yalnızca karar veren birim ya da araştırma geliştirme birimi kalmış firmalar gelişebilmektedir. Bu durum da sanal firmaların oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Tüm bu süreçlerden geçerken şirketler öğrenen kurumlara evrilmekte, sürekli yeni bilgiler geliştirmekte ve bunları işletmelerinde uygulamaya çalışmaktadırlar (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 140). Bu durum dış kaynak kullanımı ile işletmelerin stratejik bakış açısı kazanmalarına katkı sağlamaktadır.

Stratejik yönetimde, kurumun uzman olduğu alanlar ile dış çevrenin istekleri ve dış çevredeki imkanların uyum sağlaması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu yönde, kurumun rekabet avantajı sağlayabilmesi adına iş çevresindeki imkânları güçlü tarafları ile değerlendirmesi gerekmektedir. Bu da asıl becerilere odaklanma ve kalan etkinlikleri dış kaynaklardan elde etme yönetim stratejilerinin iyi bir şekilde uygulanmasına bağlıdır. Bu yönetim metotları firmalara stratejik bir bakış açısı kazandırmaktadır (Turan, 2014: 157).

Yukarıda da yer verildiği gibi dış kaynak kullanımı çağımızın güçlü rekabet şartlarında yöneticilere destek olabilecek bir yönetim tekniğidir. Dış kaynak kullanımının işletmeye beklenen faydayı sağlayabilmesi adına, bir takım şartlar gereklidir. Bunlar; esas iş haricindeki işlerin tercih edilmesi, en iyi alt yüklenici şirketin tercih edilebilmesi, işletmenin üst düzey yöneticilerinin bu uygulamaya olumlu bakış açısından tam desteğinin alınması, koordinasyon ve desteğinin en iyi şekilde gerçekleşmesi ve dış kaynak kullanımı felsefesinin tam anlamı ile benimsenmesine bağlıdır (Özdemir, 2010: 1). Özdemir'e (2010: 4) göre, dış kaynak etkinliklerinin istenen seviyede katkı sağlaması ve başarı şansının yükselmesi adına taşeron firma tercih edilirken kendi alanında profesyonel, finansal açıdan sağlam ve güvenilir işletmeler tercih edilmelidir. Taşeron işletmeye, şirketin amaçları çok iyi

ifade edilmeli, sözleşme iyi hazırlanmalı, güvenilir ve dürüst taşeron seçilmelidir. Bunun yanı sıra değişime karşı gelmenin düşük olduğu işlerin tercih edilmesi, başarı düzeyi yüksek iş süreçlerinin belirlenmesi ve iş ortakları arasında takım algısı oluşturulması gibi konularda en üst seviyede özen gösterilmelidir.

1.5.5.İstihdam Olanaklarının Artması

Dış kaynaklardan faydalanma metodu emek piyasasına hareketlilik kazandırmaktadır. Sınır ötesi kaynaklarından faydalanılan ülkelerde, emek piyasasından işgücü beklentisi nedeniyle istihdam artış göstermekte, ülke sınırları dışında dış kaynaklardan faydalanma metodunu (offshore) uygulayan firmaların kendi ülkelerinde ise emek piyasasında istihdam azalmaktadır. Çin, Hindistan, Malezya vb. emeğin ucuz olduğu ülkelerde emek piyasasında işgücüne olan talep artmaktadır. Yeni istihdam fırsatları gelişmektedir. Bu ülkelerde istihdam fırsatı sunan ülkeler ise asıl etkinlik sergiledikleri kendi ülkelerinde işsizlik oranının artmasına, istihdam azalmasına zemin hazırlamaktadır (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 159158-159).

1.6. Dış Kaynak Kullanımının Dezavantajları

Dış kaynak kullanımı bir takım üstünlükler sağlamanın yanı sıra dezavantajları ve riskleri de beraberinde getirmektedir. Bu anlamda, dış kaynak kullanımına karar verilirken karar aşaması stratejik açıdan ele alınmalıdır. Kurumu etkileyebilecek bütün unsurlar en ince ayrıntısı ile değerlendirilmeli ve analiz edilmelidir (Çatı ve diğerleri, 2015: 58). Dış kaynak kullanımının dezavantajlarına ilişkin temel bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

1.6.1.Tedarikçi İşletmeye Karşı Bağımlılığın Artması ve Kontrolün Kaybedilmesi

Dış kaynaklardan faydalanan kurumların verimlilik düzeyi dışarıdan elde edilen hizmetlere bağlı şekilde değişmektedir. Zira tedarikçi kurumların çıktısı şeklindeki hizmet veya ürün dış kaynaktan faydalanan işletme adına girdidir. Özellikle tedarikçi firman ile gerçekleştirilen uzun vadeli sözleşmeler dış kaynaktan yararlanan işletmeyi zorlayabilir. Tedarikçi kurum sözleşme yapılması nedeniyle hem zamanlama hem de nitelik konusunda dış kaynaktan faydalanan kurumun beklentilerine tam anlamı ile yanıt veremeyebilir. Bu durumda dış kaynaktan

faydalanan kurumun sözleşme aşamasında tedarikçiye bağlı olması nedeniyle etkinliklerinin sekteye uğramasına yol açabilir (Turan, 2014: 157-158).

Dış kaynaktan faydalanmaya giden ana firma tedarikçi işletmenin etkinliklerini dikkatle gözlemleyerek etkileşimi sürekli kılmalıdır. Çünkü dış kaynaktan faydalanma tekniği talep edilenin aksine ana firmanın, tedarikçi firma üzerindeki kontrolünü yitirmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu noktada ana firma tedarikçinin üretim süresi, fiyat gibi şartlara uyum sağlamak mecburiyetinde kalabilir. Böylelikle rekabet avantajı sunacağı düşünülen bir uygulama, firmayı dezavantajlı bir hale sokabilir (Turan, 2014: 158).

1.6.2. Niteliksiz Bir Tedarikçi Firmanın Seçilme İhtimali

Firmalar genel maliyet hesaplarının yanı sıra işlem maliyetlerini de göz ardı etmeyerek tedarikçilerini belirlemelidir. Nitelikli olmayan tedarikçi belirleyen firmaysa hedef olarak belirlemiş olduğu faydayı sağlayamayıp kalite standartlarından ödün vermek mecburiyetinde kalabilir. Her iki taraf, karı maksimum seviyeye getirmek için çabalarırken ilişkilerin kalitesi ikinci planda kalabilir (Turan, 2014: 158).

1.6.3. İşletmenin Yeteneklerini Kaybetmesi

Bazı firmalar belirli bir etkinliği dış kaynaklardan faydalanmayla sağlarken, bazıları bir fonksiyonun tümünü dış kaynaklardan sağlamaktadırlar. Her şeyden önce firmaya özgü belirli etkinliklerin tedarikçi firmalara yaptırılması, tedarikçilerin tecrübe ve öğrenme yolu ile giderek esas firmanın etkinliklerini gerçekleştirir duruma gelmesi anlamına gelmektedir. Bir anlamda dış kaynaklardan faydalanma tekniği firmaların gelecekte varlığını devam ettirebilmesi adına önem taşıyan yeteneklerini zayıflatmaktadır (Turan, 2014: 158).

Yeteneklerin yitirilmesi dezavantajını örnek göstermek için Thomson ve JVC firmaları değerlendirilebilir. Bu işletmeler arasında ilişki başladığı zaman, Thomson işletmesinin tüketici elektroniğinin en karmaşık ürünü olan video kayıt cihazlarıyla alakalı hiçbir girişimi bulunmamaktadır. Altı yıl sonra, Thomson, JVC'nin herhangi bir desteği olmadan Singapur'da video kayıt cihazlarının üretimine başlamıştır. Bu süreç içerisinde Fransız elektronik işletmesi Thomson dış kaynaklardan faydalanarak video kayıt cihazları üretimi yaptıran JVC işletmesinden üretim için gerekli olan bilgileri öğrenmiştir (Turan, 2014: 159).

1.6.4. Kısa Vadeli Ekonomik Amaçlara Odaklanma

Dış kaynaklardan faydalanma yöntemi araştırma, geliştirme ve yürütme maliyetleri düşünüldüğü zaman kısa sürede karlı bir yatırım olamamaktadır. Bu yöntem uzun vadede karlı bir yatırım durumuna gelebilmektedir. Fakat uzun vadede tedarikçi işletmeye gerçekleştirilen bu yatırımları korumak ve tedarikçi işletmeyle yakın bir işbirliği içerisinde devamlı çalışmak amaçlı sözleşme yapılması uygun olabilmektedir (Turan, 2014: 159).

1.6.5. İşletme Çalışanlarına Yönelik Olumsuz Durumlar

Dış kaynaklardan faydalanma metodu hem firmaların yapılarında hem de çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri üzerinde değişikliklere yol açmaktadır. Bu strateji ile firmalar esasında bazı dönüşümlere uğramaktadır. Buna bağlı olarak da çalışanlar, çalışma ilişkileri, sosyal haklar kapsamında yer alan hukuki ve etik faaliyetlerde yenilikler gelişmektedir. Gelişen bu dönüşümler kurumların faydasına olmasına rağmen çalışanlar bakımından faydalı dönüşümler olduğunu söylemek yanlıştır. İşsiz kalmamak adına çalışanlar uzun süreli mücadeleler sonucu elde ettikleri bazı ayrıcalıklardan vazgeçmek durumunda kalmaktadırlar. Firmaların dış kaynaklarından faydalanmaya başlaması ile küçülme gösteren kurumlar, kapatılan birimlerin personelinin tazminatlarını ödeyerek işlerini sonlandırmaktadırlar. Aynı tekniği kullanmaya başlayan birçok firma ekonomik bir takım sebeplerle pek çok personelin işsiz kalmasına da yol açmaktadır. İşini kaybeden personelin bir bölümü ise daha düşük ücret ve daha az sosyal haklara olabildikleri yeni iş fırsatlarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışan bireyler işlerini kaybetme kaygısı ile yaşarken bir yandan da yardımseverlik, dostluk, ahlaki bir takım hislerinde zarar görmesine neden olmaktadır. Zorunlu bir rekabet koşulu içerisine sürüklenmektedirler (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 140-141).

Çalışanlar, kurumlarının dış kaynaklardan faydalanma metodunu tercih etmeye başlaması ile iş garantisinin azalması, sık değişikliği mecburiyetinde kalmak, sosyal güvenlik ve sağlık masraflarını kendisinin karşılaması ya da bunlardan mahrum bırakılma durumları ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum da çalışan da ve onun bakmakla sorumlu olduğu bireylerde strese ve sıkıntıya yol açmaktadır. Bu stres de beraberinde daha ciddi problemlere neden olmakta hatta bazı aileler dağılmakta ve ciddi sağlık problemleri gelişebilmektedir (Ofloğlu ve Doğan, 2009: 153).

1.7.Dış Kaynak Kullanımında Dikkat Edilecek Hususlar

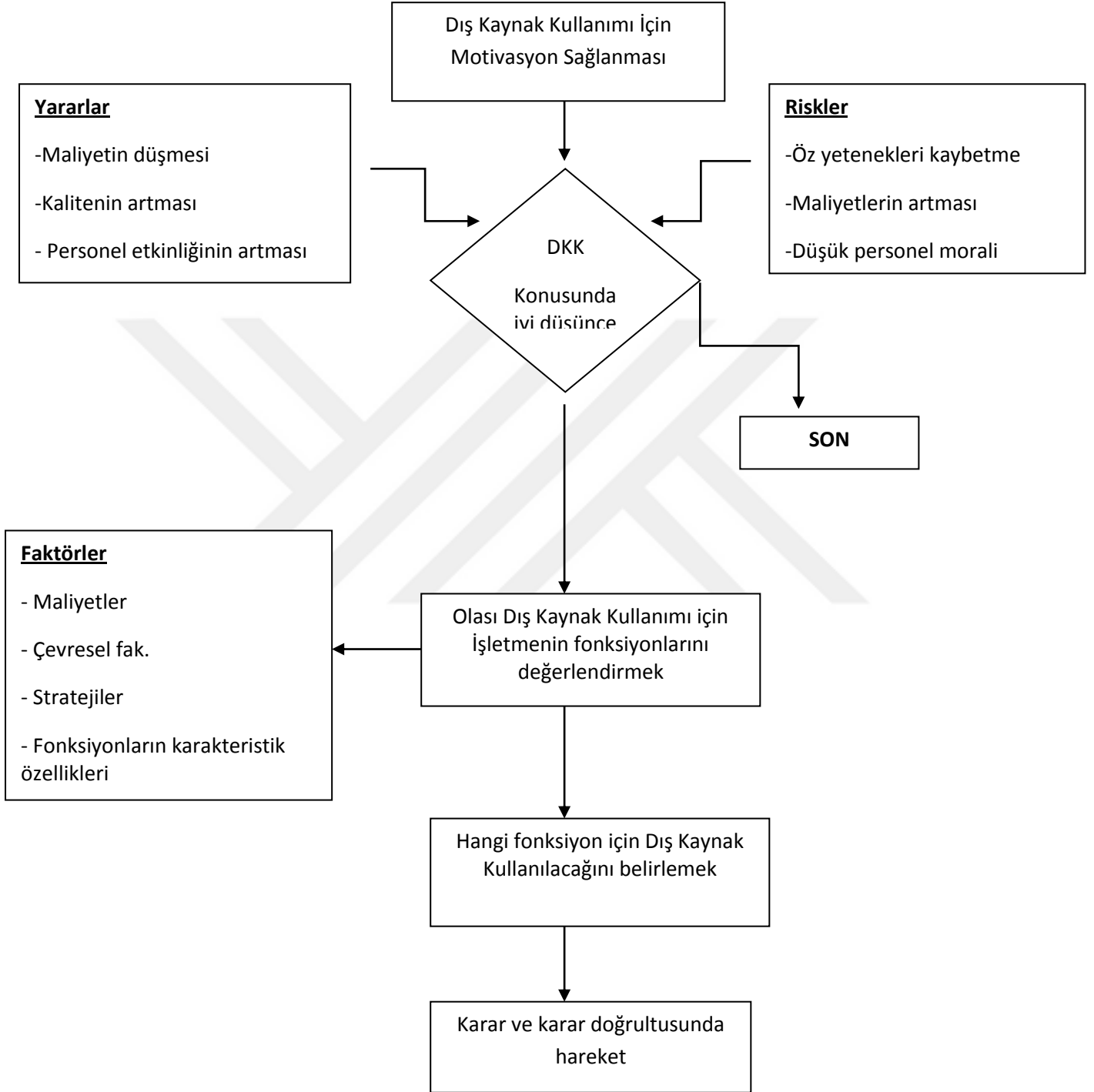
Firmalar kendileri için katma değer oluşturmayan etkinlikleri başka bir firmaya yaptırırken tercih ettikleri firmanın o etkinlikte uzmanlaşmış olmasına dikkat etmeleri gereklidir. Çünkü dışarıda bulunan bir firmanın çalışmaları neticesinde sağlanan çıktı ana firmanın üretim süreci için girdi özelliğindedir. Dolayısı ile bu girdinin gerek duyulduğu noktada ve nitelikte olması nihai ürün ya da hizmeti doğrudan etkisi altına alacaktır. Böylelikle firmalar dış kaynaklarından faydalandıkları firmayı belirlerken gerekli olan titizliği göstermelidir (Turan, 2014: 155).

1.8. Dış Kaynak Kullanımına Karar Verme Süreci

Dış kaynaklardan faydalanma yöntemi her kurumda aynı neticeyi vermemekte, kimi firmalar için olumlu sonuçlar sağlarken kimileri içinde olumsuz olabilmektedir. Açık üstünlüğünden faydalanmak isteyen firmaların dış kaynaklardan faydalanma adımını bilinçli olarak atması gerekmektedir (Aytekin-İnce ve diğerleri, 2016: 29). Diğer bir ifade ile dış kaynak kullanımının karar sürecinde hangi etkinliklerin ve süreçlerin dış kaynak kullanımı metoduyla sağlanabileceği tespit edilmelidir. Değer geliştirebilme, bu belirlemenin doğru gerçekleştirilebilmesine odaklıdır. Dış kaynak kullanımı adına en uygun alanların tespit edilmesi adına altı alternatif önerilmektedir;

1. Kilit önem teşkil etmeyen uzmanlık alanları seçilmelidir.
2. Değişim karşısındaki direncin en az, değişim ihtiyacının en yoğun olduğu iş süreçleri tercih edilmelidir.
3. Başarı olasılığı yüksek olan iş süreçleri tespit edilmelidir.
4. Değişimin zaten yol almakta olduğu bir iş süreci seçilmelidir.
5. Kurulusta dönüşüm gerçekleştirecek iş süreçleri seçilmelidir.
6. Kesintili ve ayrılabilir iş süreçleri seçilmelidir (Corbett, 2004: 12; Aktaran: Yurt, 2004: 41).

Kremic ve diğeri (2006: 468) işletmelerin dış kaynak kullanımına karar verme süreçlerini Şekil 1.1'deki gibi özetlemiştir.



Firmalar dış kaynak noktasında yukarıda ifade edilen hususlar bağlamında yola çıkarak etkili bir dış kaynak kullanımı gerçekleştirebilir. Bunun için firmanın dış kaynak tasarrufu noktasında istekli olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra fayda-zarar ve iç-dış unsurlar doğru bir biçimde ele alınmalı ve bu kapsamda dış kaynak kullanımı noktasında karar alınmalıdır (Öncü ve Işkın, 2009: 150).

1.9. Dış Kaynak Kullanımında Karşılaşılan Sorunlar

Firmalar dış kaynaktan yararlanma kararı alırlarken; dış kaynaktan yararlanma veya yararlanmama tercihlerini dikkatle ele almakta ve her iki tercih için yararı ve maliyetini hesaplamaktadırlar. Aksi halde maliyet azaltımı ve verimlilik artışı gibi yararların sağlanabileceği dış kaynaktan yararlanma, firmaya fazladan bir maliyet yükü getirebilmektedir (Acar ve Aslantaş-Ateş, 2011: 18).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE BOYUTLARI

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikli olarak örgüt kavramının tanımlanması gerekmektedir. İnsanlığın ortaya çıkışı ile birlikte insanları yaşam etkinliklerini devam ettirebilmek adına yalnız başlarına mücadele etmişler, zamanla yaşamlarını sürdürebilmek adına başka bireylere gereksinim duyduklarının bilincine varmışlardır. Böylelikle yardımlaşma kavramı ortaya çıkmıştır. Üretimin zorlaşması da bireylerin yalnız başlarına üretim gerçekleştirme durumlarını ortadan kaldırmış, bununla birlikte bireyler toplumsallaşmak zorunda kalmışlardır. Toplumsallaşma aşaması iş bölümünü ortaya çıkarmıştır. Böylelikle bireyler daha çağdaş ve örgütsel bir toplum yapısına bürünmüştür. Bahsedilen bu gelişmelerin tümü formüle edildiğinde bireyler tüketimden üretime, göçebe yaşamdan yerleşik hayata, bireysellikten toplumsallaşmaya, topluluktan iş bölümüne ve uzmanlaşmaya, eşitlikten de hiyerarşiye doğru gelişmiştir. Tarihsel bağlamda gelişen, iş paylaşımı ve iş birliği ihtiyacından doğan söz konusu birliktelikler “örgüt” şeklinde ifade edilmektedir (Akdur, 2003: 1).

Kavramsal olarak örgüt “bireylerin bir takım amaçlara erişebilmek adına bir araya gelmeleri, her anlamda işbirliği sağlamaları” olarak nitelendirilmiştir. Basit bir deyişle örgüt “bir takım amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan grupları” olarak tanımlanmıştır. Bireylerin bir takım amaçlar uğruna örgütler meydana getirmeleri rastlantısal bir durum değildir. Bireyler oluşturdukları her örgütün ve beraberliğin zemininde bir takım şartlar ve gereksinimler vardır. (Akdur, 2003: 1). Zira iş bölümü ve iş birliğini kapsayan örgüt, bireylerin yaşam güçlerini artırmakta, bireysel hedeflerin gerçekleştirilmesine destek olmaktadır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004: 2).

Çalışan personelin mevcut örgütsel bağlılık anlayışı, onların kuruma yönelik hissettikleri bağlılığın gücünü ortaya koymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 37). Bu nedenle son dönemlerde örgütsel yaşam konusunda özellikle üzerinde durulan konulardan biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık 1970’li dönemlerden itibaren önem teşkil etmeye başlamış ve üzerinde pek çok çalışma gerçekleştirilmiş bir

alandır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50). Bir personelin herhangi bir örgütün içine girmesi ve kendisini psikolojik olarak kurumun bir üyesi olarak algılaması ile örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2008: 319). Bu nedenle örgütsel bağlılık çalışanlar açısından olduğu kadar örgüt açısından da önemli bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Durna ve Eren, 2005: 210).

Örgütsel bağlılık, pek çok bilimsel dalda çalışma konusu olan bir kavramdır. Felsefe, sosyoloji, psikoloji gibi çeşitli disiplinlerde çeşitli açılardan ifade edilebilmektedir. Dolayısıyla kurumsal bağlılık kavramına ilişkin aynı düşünce etrafında karara varılmış bir tanım yoktur. Dolayısıyla yapılan farklı tanımların değerlendirilmesi kurumsal bağlılık kavramının çeşitli açılardan anlaşılmasında önem teşkil etmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017: 42). Kavramsal olarak değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık “örgütsel başarıyı yakalayabilmek için personelin bağlılığının gerçekleşmesi, bunun yanı sıra personelin ortak değer, amaçlar ve kültür bağlamında toplanmaları” şeklinde ifade edilmektedir (Doğar, 2013: 29). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık “örgüt amaçlarının ve değerlerinin personel tarafından özümsemesi, personelin kendilerini örgütün bir üyesi olarak algılamalarını, örgüt üyesi olarak emek harcamalarını ve örgütü güçlü bir aile yapısı gibi düşünmeleri” biçimde değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113). Tayfun ve diğerleri (2008: 1) ise örgütsel bağlılık kavramını “çalışan bireylerin örgütsel değer ve hedefleri benimsemeleri ve bu amaç ve değerlere erişebilmek için kendilerini sorumlu hissetmeleri” şeklinde ifade etmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan diğer tanımlar aşağıda açıklanmıştır;

Örgütsel bağlılık “çalışan bireylerin örgütsel süreçleri kabul etmeleri” biçiminde ifade edilmiştir. Personelin özellikle iş ahlakı, saygı, iletişim, katılım, ekip çalışması, güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş devamlılığı, örgüt politikaları ve paylaşımına ilişkin süreçleri benimsemeleri örgütsel bağlılıklarının olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılıkta örgüt-personel uyumluluğunun olduğu ifade edilebilir (Demirel, 2009: 116).

Örgütsel bağlılık “çalışan personelin örgütsel amaç ve değerleri benimsemeleri, söz konusu hedeflere ulaşım noktasında emek harcamaları ve örgüt üyeliğini sürdürme istekleri”dir (Sevinç ve Şahin, 2012: 266). Örgütsel bağlılık

“personelin örgüte dair bağlılıkları ve çalıştığı kurumun başarıyı yakalayabilmesi adına gösterdiği ilgidir” (Bayram, 2005: 125).

2.1.1.Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çalışan personelin mevcut inanç ve değerleri ile örgütsel değer ve inançlar arasındaki uyumluluk artış gösterdikçe personelin örgütsel bağlılık seviyeleri de artmaktadır. Personelin yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip oldukları örgütlerde iş tatmini, örgütsel güven, işe devamlılık, iş verimliliği, bilgi paylaşımı, kaynakların verimli kullanılması ve örgütsel bağlılık düzeyi de yüksektir. Buna karşın örgütsel bağlılığın düşük olduğu kurumlarda örgütsel yabancılaşma, işe devamsızlık, bilgi ve kaynakların kötüye kullanımı, iş yerinde ayrımcılık, işten ayrılma ve psikolojik taciz gibi çalışanların verimliliğini olumsuz açıdan etkileyen durumlar kendini göstermektedir (Demirel, 2009: 116). Bu bağlamda örgütlerin etkinlik gösterdikleri alanlarda başarılı olabilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için ilk olarak örgütte bulunan insan unsurunu göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bununla birlikte örgütün bir takım yeterlilikleri gerçekleştirme varlığını sürdürebilmesi bakımından dikkat çeken bir durumdur. Personelin kurum bünyesinde devamlılığını sağlama şeklinde belirtilen örgüt yeterliliğinin temel kaynağını örgüt kapsamındaki insan unsuru meydana getirmektedir. Bu bağlamda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri adına ilk olarak personelin beklentilerinin karşılanmasına özen göstermesi gerekmektedir. Personelin taleplerinin karşılanması ile örgüte ilişkin düşünceleri ve örgüte olan bağlılıklarının artması mümkündür (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010: 102).

Örgütsel bağlılığın gerek örgüt gerekse de çalışanlar açısından öneminin daha iyi anlaşılması için örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarına değinilmesi gerekmektedir. Zira örgütsel bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasına göre çalışanlarınsa bir takım ters tutumlar geliştirmeleri söz konusudur. Personelin her iki koşulda da işlerine yönelik geliştirdikleri tutumlar davranışsal tutumlardan meydana gelmektedir (Yağcı, 2007: 119).

Çalışanların verimliliğini yükselterek insan kaynaklarının verimliliğinin artırılması ve işgörenlerin kurumları ile ilişkilerinin güçlendirilmesi, firmaların hedeflerine ulaşmasında ciddi bir etkidir. Çağımız şartlarında insan unsurunun

verimliliğini ve kurumsal bağlılık düzeyini artırmak adına yalnızca sosyal olanaklar, prim ve ücret gibi unsurların yeterli olmadığı dikkati çekmektedir. Bu unsurların yanı sıra bireylerin kurum ile algılarının da pozitif doğrultuda etkilenmesi gerektiği görülmektedir. Bu kapsam personelin örgütü algılama şekli olarak ifade edilen kurumsal imajın da bireyler üzerinde olumlu ya da olumsuz yansımalara neden olabileceği belirtilebilir. Söz gelimi kuruma ilişki olumlu düşüncelerin, bireylerin kurumlarında çalışmayı sürdürmelerini sağlayabileceğini ve verimliliklerini yükseltebileceğini ifade etmek yanlış olmaz (Kesen ve Sipahi, 2016: 1927). Buna karşılık örgütsel yapı içerisinde personelin düşük örgütsel bağlılığa sahip olmaları gerek kurum gerekse çalışanlar bakımından pek çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Gerek personel gerekse örgüt açısından düşük örgütsel bağlılığın yarattığı durumlar şöyle ifade edilebilir;

- Çalışanın devir hızı artmaktadır.
- Personelin zamanla işi bırakma eğilimleri artmaktadır (Tekingündüz, 2012: 1).
- Örgütsel bağlılığı az olan personeller kuruma yönelik uygun olmayan eğilimler sergilemektedir.
- Düşük örgütsel bağlılık çalışanlarda düşük iş doyumuna da neden olmaktadır.
- Düşük örgütsel bağlılık dolayısıyla çalışma kapasitesi düşen personelin işe devamsızlık yapma oranları artış göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık düzeyi az olan personellerden kurum tam kapasiteli iş verimliliği sağlayamaz.
- Örgütsel bağlılık düzeyi az olan personeller farklı alanlarda iş arayışlarına gireceklerinden zamanla kuruma gösterdikleri değer azalacaktır.
- Örgütsel bağlılığın azalması personelin kurum için değil, kendi adlarına çalışmaya başlamalarına ortam sağlamaktadır (Belli, 2014: 63).

Literatürde örgütsel bağlılığın yüksek olmasının personeller ve kurum için yararları şöyledir;

- Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan personeller örgütün varlığını daha iyi kabullenirler ve arkalarında örgütün her daim olduğu düşüncesindedirler.

Böylelikle çalışanlar kurumun amaçlarını daha kolay kabul ederler ve örgütün bir parçası olarak kalmak için daha çok çaba harcarlar.

- Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan personeller çalıştıkları işlerde daha çok başarılı olurlar (Özdevecioğlu, 2003: 113).
- Örgütsel bağlılık anlayışının yüksek olduğu kurumlarda yüksek iş doyumunu ve yüksek verimlilik görülmektedir (Tekingündüz, 2012: 2).
- Çalışanların örgüte faydaları ve örgüte ilişkin düşünceleri kurumların amaçlarına ulaşmasında önemli role sahiptir (Boylu ve diğerleri, 2007: 72).
- Örgütsel bağlılık düzeyinin artması çalışan bireylerde işe geç kalma, işi bırakma ya da işe devamsızlık gibi olumsuz eylemleri en aza indirmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ürün ve hizmetin niteliğinin artmasına yardımcı olmaktadır (Bayram, 2005: 125).
- Çalışanların yüksek örgütsel bağlılık seviyesine sahip olmaları sunulan ürün ve hizmetlerin niteliğini artırmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38).
- Örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması kurumun etkinlik gösterdiği alandaki etkinliğini de artırmaktadır (Ada ve diğerleri, 2008: 489).
- Çalışan personelin kurumsal bağlılıklarının artırılması çalışma kapasitelerinin de artmasına yardımcı olmaktadır. Bu noktada önemli olan personelin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak adına atılacak adımlardır. Çoğu zaman personelin kurumsal bağlılıkları mevcut beklentilerin giderilmesine paralel olarak artış göstermektedir. Personelin giderilmesi gereken talepleri maddi bir unsur (teşvik primi, maaş vb.) olabilirken, kimi zaman maddi olmayan hususlara (eğitim olanakları, terfi imkanı) yönelik beklentilere de cevap verilmesi gerekmektedir (Uygur, 2007: 72).

2.1.2.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin literatürde bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde iki grupta ele alındığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerin başında yaş (Belli, 2014: 57), mesleki kıdem (Bozkurt ve Yurt, 2013: 121) ve eğitim düzeyi (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5) değişkenlerinin geldiği, örgütsel faktörlerin başında ise rol belirsizliği, alınan ücret, çalışma ortamının sahip olduğu fiziksel özellikler, örgütsel yapı içerisinde çalışanların terfi ve yükselme olanakları gibi unsurlar gelmektedir (Belli, 2014: 59-

62). Örgütsel bağlılığı etkileyen söz konusu unsurlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır;

Yaş: Çalışanlarda yaş arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de yükselmekte olup, literatürde yer alan bulgular da bu görüşü desteklemektedir (Belli, 2014: 57). Bununla birlikte personelin yaşı arttıkça çalışacakları yeni bir kurum bulma seçenekleri de azalmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar mevcut işlerindeki konumlarını muhafaza etmeye çalışmakta, bu durum da personelin kuruma daha çok bağlanmalarına katkıda bulunmaktadır (Tayfun ve diğerleri, 2008: 4).

Eğitim düzeyi: Çoğunlukla eğitim seviyesi yüksek olan personelin örgütsel bağlılıklarının eğitim seviyesi düşük olan personele oranla daha az olduğu bilinmektedir. Bunun altında yatan eğitim seviyesi yüksek olan personelin bilgilerine güvenmeleri ve yeni iş olanakları bulabileceklerini düşünmeleridir. Eğitim seviyesi yüksek ancak kurumun taleplerini gerçekleştiremeyeceği düşüncesindeki bireyler farklı işlere yönelebilmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olan personelin yüksek beklentilere sahip olmalarının altında yatan donanımlarının yüksek olmasıdır (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5).

Mesleki kıdem: Mesleki kıdem düzeyi örgütsel bağlılığı etkilemekte olup, literatürde yer alan çalışma bulguları da mesleki kıdemın örgütsel bağlılığı etkilediği görüşünü desteklemektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 121). Literatürdeki çalışmalarda kurum çalışanlarının buldukları konumda kalma süreleri ile genel mesleki kıdem sürelerinin tek tek incelendiği görülmektedir. Yapılan çalışmalar personelin mesleki kıdemleri yükseldikçe örgütsel bağlılıklarının da arttığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar bir örgüt kapsamında uzun süre çalışmaya devam ettiklerinde kendi işlerine ilişkin tecrübe geliştirme şansı yakalamaktadırlar (Tayfun ve diğerleri, 2008: 6).

Rol belirsizliği: Personelin rol belirsizliği yaşamaları kurumsal bağlılık düzeylerini ciddi oranda etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanların işlerine yönelik görevleri iyi tanımlanmalı, personelin zihninde iş rollerine dair soru işaretlerine yer verilmemelidir. Aksi halde personeller kendi becerileri yönünde çalışmayacak ve rol belirsizliği ortaya çıkacaktır (Belli, 2014: 59).

Ücret: Personellerin kurumlarından beklentileri yalnızca ücretle kısıtlı olmasa dahi, ücret unsuru kimi zaman personelin işte ayrılmasına kadar gidebilmektedir. Personellerin almış oldukları ücret düzeyinin yanı sıra ücret dağılımındaki adaleti de göz önünde bulundurdukları bilinmektedir. Aynı işi gerçekleştiren iki çalışandan birinin diğer çalışandan daha yüksek oranda ücret alması diğer personelin işe ilişkin düşüncelerini olumsuz açıdan etkileyecektir. Bu durum zamanla personelin kurumsal bağlılığının ve iş verimliliğinin azalmasına ortam hazırlayacaktır (Belli, 2014: 60).

Çalışma ortamı: Çalışma koşullarının olması gereken ıstıdan daha soğuk ya da sıcak olması çalışanlar bakımından rahatsızlık teşkil edebilmektedir. Dolayısıyla işverenlerin çalışma koşullarının ıstısına ilişkin gereken düzenlemeleri yapmaları son derece mühimdir. Çalışma koşullarının ıstısından gelişen problemler zamanla çalışanların iş verimliliklerini de düşürmektedir. Aynı noktalar çalışma atmosferinin havalandırma ve ıstıklandırma sistemleri adına da geçerlidir (Belli, 2014: 60-61).

Yükselme ve terfi olanakları: Örgütsel yapı kapsamında çalışanların yükselme ve terfi imkanları örgütsel güven üzerinde ciddi bir etkidir. Çalışanlar yükselme ve terfi imkanlarını göz önüne aldıklarında toplum içerisinde daha itibarlı ve saygın bir konuma kavuşabileceklerini düşünmektedirler. İş konusunda terfi beraberinde personellerin gözünde yükselme anlamı taşımaktadır. Dolayısıyla örgütlerde terfi ve yükselme imkanlarının bulunması gerek çalışanların iş performanslarının artmasına gerekse kurumsal bağlılık anlayışlarının gelişimine destek olmaktadır (Belli, 2014: 62).

Örgüt yapısı: Çalışanların örgütsel bağlılıkları konusunda örgüt yapısının son derece önem teşkil ettiği bilinmekle beraber, çalışanların kurumsal bağlılıklarının artırılması adına örgütlerin yapmaları gereken beş önemli uygulama olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Örgütler çalışan personelin tavsiye, fikir ve eleştirilerini mümkün oldukça göz önünde bulundurmalı ve bahsi geçen tavsiyeleri uygulamaya koymalıdır. Görüş ve tavsiyelerinin göz önünde bulundurulduğunu gören personeller kurumun kendilerine yardımcı olduğu algısına sahip olacaklardır.

- Örgütler çalışan personele işlerinde verimi yakaladıkları müddetçe iş teminatları olduğu düşüncesini aşılmalı ve personelin iş güvenliklerini sağlayıcı tedbirler almalıdır. Zira çalışanların iş güvenlikleri mevcut beklentiler çerçevesinde ciddi bir paya sahiptir. Hatalarının hoşgörü ile karşılanacağını, verimli oldukları müddetçe işlerini sürdürebileceklerini, her an kurum dışında kalmayacağını düşünen personelin algıladıkları kurumsal yardım artacaktır.
- Örgütsel bağlılık konusunda örgüt içi beşeri bağlar son derece önemlidir. Örgüt içerisindeki etkileşim yapısının gelişmiş ve olumlu yönde olması personellerin kuruma dair davranışlarını olumlu açıdan etkileyecektir. Kurum kapsamında ast-üst ve üst-alt iletişimlerinin olumlu olması da personelin iş konusunda motive olmasını artıracaktır.
- Personellerin kuruma dair düşüncelerinin olumlu olması adına kurum içerisinde adam kayırmacılık yapılmamalı ve her çalışana adil davranılmalıdır. Personeller her zaman çalışmalarının karşılığında hak ettikleri bedeli alma beklentisindedirler. Dolayısıyla kurumlarda yönetimlerin personellere karşı adil olmayan ve haksız yaklaşımlar içinde olmamaları son derece mühimdir.
- Çalışanlar kurumu meydana getiren toplumsal varlıklardır. Personellerin sahip oldukları düşünce ve fikirlerin karar alma aşamasında göz önünde bulundurulması gerekir. Kendi düşünce ve fikirlerinin kurumsal kararlar konusunda etkin olduğunu gören personellerin kuruma dair bakış açıları olumlu olacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 117-118).

Yönetici davranışları: Yönetici davranışları çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Özellikle yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Literatürde yer alan çalışma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Çağrı ve Savaş, 2016: 621; Ballı ve Çakıcı, 2016: 167). Doğanay ve Şen (2016: 324) tarafından yapılan çalışmada görev merkezli liderlik türlerinin, devam ve normatif bağlılığa yüksek seviyede, çalışan performansına ve duygusal bağlılığa orta seviyede etkilediği, birey merkezli liderlik türlerinin çalışan verimliliğine ve duygusal bağlılığa yüksek

seviyede, normatif bağlılığa orta seviyede etkilerken, devam bağlılığı üzerinde bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

Yukarıda da bahsedildiği üzere çalışan personel örgütsel bağlılığa etki eden pek çok bireysel unsur varken, kimi zaman kurumsal yapı kapsamında personelin görevlerine dair bir takım hususlar da örgütsel bağlılık noktasında etken olmaktadır. Başarı düzeyi yüksek kurumlarda çalışanların görevlerine ilişkin karşı karşıya kalabilecekleri sorunlar kısıtlıdır. Dolayısıyla yüksek başarı seviyesine sahip kurumlarda çalışanların sorumluluklarına dair roller dolayısıyla örgütsel bağlılık problemi yaşamaları olası değildir. Zira başarılı kurumlarda çalışanlar görevleriyle ilgili rollerden doğan problemleri fazla büyütmemeyi tercih etmektedirler. Çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki eden göreve dair kurumsal unsurlar, çalışma hayatına dair değerleri içermektedir (Belli, 2014: 59).

2.1.3.Allen ve Meyer'e Göre Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın literatürde çeşitli açılardan değerlendirildiği dikkati çekmektedir (Kesen ve Sipahi, 2016: 1928). Meyer ve Allen, örgüte bağlılık alanlarında normatif, devam ve duygusal bağlılık olarak üç alt değişkenin varlığına yardımcı çalışmalar üzerine yoğunlaşmışlardır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40). Örgütsel bağlılığı oluşturan söz konusu alt boyutlar ile çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Ülbeği ve Yalçın, 2016: 80; Gedik ve Üstüner, 2017: 41). Bunun yanında yapılan araştırma bulguları örgütsel bağlılık alt boyutlarının personel devir hızı, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti (Özata, 2015: 155; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 33), iş stresi, örgütle özdeşleşme (Sökmen ve Şimşek, 2016: 606), örgütsel vatandaşlık algısı (Sökmen ve diğerleri, 2017: 415), psikolojik güçlendirme (Özdemir ve Gören, 2017: 342; Erdem ve diğerleri, 2016: 161), mesleki tükenmişlik (Boymul ve Yaşa-Türkay, 2017: 93), örgütsel sessizlik (Salha ve diğerleri, 2016: 5), iş motivasyonu (Memişoğlu ve Kalay, 2017: 368; Oran ve diğerleri, 2016: 236) ve çalışma performansı (Çınar ve Yeşil, 2016: 286; Kesen ve Sipahi, 2016: 1927) üzerinde önemli birer belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılığı meydana getiren devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları sıklıkla birbiri ile karıştırılmaktadır. Söz konusu

kavramlar aynı anlama gelmemekle beraber, kavramlar arasındaki farklılıklar Tablo 1’de sunulmuştur (Taşcı ve diğerleri, 2016: 132).

Tablo 2.1. Örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki farklılıklar

Devam Bağlılığında Çalışan	Normatif Bağlılıkta Çalışan	Duygusal Bağlılıkta Çalışan
Zorunluluktan, seçenek kısıtlılığında “şartlar öyle gerekli kıldığından” örgütte kalır.	Doğru tutumun bu olduğuna ilişkin ahlaki anlayışına dair “zorunluluk hissettiği için” örgütte kalır.	“Gerçekten istediği için”, zorunluluk hissetmeden, içten ve samimi duygularla örgütte kalır.

2.1.3.1.Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında aslında işi bırakma yükü üzerine odaklanılır. Bireyin kuruma bağlılık hissetmesinin ve kurumu bırakmak istememesinin altında yatan neden kurumda kalmaya ihtiyacı olmasındandır. Kişi kurumda olduğu süre boyunca; statü, emeklilik maaşı, para gibi elde ettiği kazanımlar kurumla ilişkisini kestiğinde kaybedeceği düşünce dolayısıyla kuruma karşı bağlılık hissetmektedir. Devam bağlılığı “çalışan beklentisi” ve “algıladığı alternatiflerin yeterli olmaması” şeklinde başlıca iki unsura dayanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 37; Aktaran: Yücel ve Çetinkaya, 2016: 21).

Allen ve Meyer’a (1990: 4) göre, devam bağlılığı (hesapçı bağlılık), çalışanın kendisi adına gerçekleştirdiği yatırımların miktarı ve önemi (veya çalışan beklentisi) ile algıladığı alternatiflerin yetersizliği olmak üzere başlıca iki unsura dayanmaktadır. Çalışanların beklentisi, çalışanların görev aldığı kurumda elde ettiği beceriler, tecrübeler ve bilgi birikiminin farklı kurumlara kolaylıkla aktarılamaması dolayısıyla, çalışanın bu birikimleri kişisel bir yatırım şeklinde değerlendirmesi ve bu yatırımı kazanca çevirmenin tek yönteminin ise mevcut kurumda görev yapmayı sürdürerek sağlanabileceğini düşünmesidir. Özetle bireysel yatırım kar düzeyi çalışanın örgütte kalması ile sağlanmakta, diğer taraftan çalışanın sorumluluğundaki işin gerekli kıldığı bilgi ve becerilerin diğer kurumlarda fayda sağlamaması ise yatırımın maliyetini oluşturmaktadır. Çalışanların bilgi ve beceri oranlarına uyumlu

işler bulamamaları da kurumdan ayrılmalarının maliyetini artırıcı bir etkide bulunmaktadır (Aktaran: Doğan ve Kılıç, 2007: 46). Demirkol'a (2014: 4) göre, devam bağlılığının gerçekleşebilmesi için kurumun çalışana farklı iş yerlerinde kolaylıkla sağlayabileceği maddi imkanlardan daha fazlasını sunması gerekmektedir. Bu durumda çalışanların performans ve özelliklerinin ayrı ayrı ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Benzer pozisyonlarda çalışanlar adına belirlenmiş standart bir ücret ve sosyal olanaklar sıradan bir çalışan adına dışarıda sağlayamayacağı bir miktarı ifade edip devam bağlılığını artırırken daha kaliteli ve yüksek kapasite sergileyen bir başka çalışan için aynı sonucu doğurmayabilir.

Çalışanlarda bağlılığının oluşmasına sebep olan bazı bireysel ve kurumsal unsurlar bulunmaktadır. Devam bağlılığına etki eden bu unsurlar şu şekilde özetlenmektedir (Allen ve Meyer, 1990a:18):

Yetenekler: Çalışanın hala görevini sürdürdüğü kurumda elde ettiği tecrübe ve yeteneklerin ne kadarının farklı kurumlarda da ona fayda sağlayabileceği ve bu beceri ve tecrübelerin ne kadarını farklı kurumlara aktarabileceği kaygısı,

Eğitim: Çalışanın mevcut biçimsel eğitimin, kurum vb. haricinde kendisine pek fayda sağlamayacağı fikri,

Yer Değiştirmek: Çalışanın kurumdan ayrılması halinde, farklı bir yerleşim yerine taşınmayı arzu etmemesi,

Bireysel Yatırım: Çalışanın zaman ve emeğinin önemli bir kısmını görev aldığı kurumda harcamış olması dolayısıyla kendine yatırımda bulunduğunu düşünmesi,

Emeklilik Primi: Çalışanın görev aldığı kurumda kalması halinde alabileceği emeklilik primini, kurumdan ayrılması halinde kaybedebileceği fikri,

Toplum: Çalışanın yaşadığı yerleşim yerinde uzun zamandır ikamet etmesi ve yaşı,

Seçenekler: Çalışanın kurumdan ayrılması halinde mevcut işin bir benzerini ya da daha iyisini farklı bir yerde bulma konusunda zorluk yaşayabileceği fikri (Allen ve Meyer, 1990: 18; Aktaran: Doğan ve Kılıç, 2007: 46).

2.1.3.2.Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bireylerin kurumun hedef ve değerlerine karşı geliştirdiği olumlu ve güçlü tutumların tümüdür. Bu tutumlar bireyin kurumla özdeşleşmesi, kurumun üyesi olmaktan keyif alması ve kurumla arasında duygusal bir bağ geliştirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan birey, kendini kurumun bir üyesi olarak değerlendirmektedir (Demirkol, 2014:1; Aktaran: Yücel ve Çetinkaya, 2016: 21). Bu yaklaşım çerçevesinde bağlılık, çalışanın çalışma koşullarını değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan ve çalışanı kuruma bağlayan duygusal bir tepkidir. Bir başka deyişle bağlılık, çalışanın kurumla bütünleşmesi ve kuruma katılımını nispi gücüdür. Çalışan personellerin duygusal bağlılıklarının geliştirilmesinde etkili olan unsurların başında işin cezbedici yanı, rol ve hedeflerin netliği, katılım, kurumsal güven, bireye verilen önem, eşitlik ve bilgi paylaşımı gibi unsurlar gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 40-45).

2.1.3.3.Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ise personelin iş değişikliğinin etik açıdan yanlış olduğunu iddia eden ve çalışanların işlerine sadakat duymalarının gerekliliği üzerinde duran bir bağlılık türüdür (Kurşunluoğlu-Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017: 84). Normatif bağlılıkta çalışan, kuruma karşı sadakatin önemine inanmakta ve bu bağlamda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 47).

2.2.Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

2.2.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Acar ve Türkoğlu (2017: 93) tarafından yapılan araştırmada kamu kurumlarında işletmecilik eksenli değişimle beraber çalışan bireylerde iş düzeyleri ve örgütsel bağlılık PTT kapsamında yapılan bir çalışma ile ele alınmıştır. Araştırmaya 1-30 Kasım tarihleri arasında PTT A.Ş.'de çalışan 256 erkek, 138 kadın olmak üzere 442 personel katılmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ile “Üç Boyutlu Örgüte Bağlılık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda PTT A.Ş.'de son yıllarda yeni kamu yönetim algısı ile beraber işletmecilik ekseninde değişen yönetim yapısı, artan iş kapasiteleri ve kurum yapısının değişmesi ile PTT A.Ş. çalışanlarının iş tatmin seviyeleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin verilen yanıtların pozitif doğrultulu olduğu tespit edilmiş, tüm iş tatmini ile bağlılık düzeyleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu

sonucuna varılmıştır. Bu açıdan PTT A.Ş. çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin artması, iş tatmini de aynı doğrultuda artırmıştır.

Boymul ve Yaşa-Özeltürkay (2017:93)'nin yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılık ve iş tatmininin tükenmişlik sendromuna etkilerini ele almışlardır. Araştırma Mersin ilinde faaliyet bir özel sektör kuruluşunda çalışan 387 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde “Regresyon Analizi”, “Faktör Analizi”, “Güvenirlilik Analizi” ve bir takım tanımlayıcı istatistiki analizlerden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda, işin yapısı, ücret, duygusal bağlılık ve diğer yan haklar konusunda pozitif gelişmeler kişilerin duygusal tükenmişlik seviyelerine olumsuz açıdan etkilemiştir. Bunun yanı sıra, çalışan personelin bireysel başarıları ile gerçekleştirmiş oldukları işin yapısı ve çalışma arkadaşları ile uyumluluk düzeyleri arasında meydana gelen ilişki olumlu açıda gelişirken, iletişimsizlik ve belirsizlik unsuru ile bağlantısı negatif doğrultuda gelişmiştir.

Sökmen ve diğerleri (2017:415) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. Araştırma örnekleme, 2016 yılı Mayıs-Haziran aylarında Ankara’da çalışmalarını yürüten bir bakanlığa ait kamu kurumunda çalışan 196 personelden oluşturulmuştur. Araştırmanın veri toplama aşamasında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların algıladığı örgüt kültürünün vatandaşlık tutumlarını olumlu açıdan ve az oranda, algılanan örgüt kültürünün bağlılık düzeyini olumlu açıdan ve az oranda ve örgütsel bağlılığın vatandaşlık tutumunu olumlu doğrultuda ve orta seviyede istatistiksel açıdan anlamlı biçimde etki ettiği tespit edilmiştir.

Çınar ve Yeşil (2016:286)'in yapmış olduğu araştırmada örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın çalışan bireylerin performansına etki düzeyini ele alan bir yapısal eşitlik modeli incelenmiştir. Araştırma Kahramanmaraş'ta etkinliğini sürdüren 18 bankanın toplam 39 şubesinde görev alan yaklaşık 575 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde “Çalışan Performansı”, “Örgütsel Bağlılık” ve “Örgütsel Destek” ölçeklerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında, çalışan performansı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan performansı ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır. Fakat çalışan performansı ile örgütsel destek arasında örgütsel bağlılık değişkeninin aracı bir etkiye sahip olduğu neticesine varılmıştır.

Salha ve diğerleri (2016: 5)'ne göre araştırmada çalışanların kurumsal sessizlik düzeylerinin örgütsel bağlılık oranlarına etki düzeyi ele alınmıştır. Araştırma 2014 yılında Tekirdağ ilinde faaliyetlerini sürdüren yiyecek içecek firmalarındaki 6118 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak örgütsel bağlılıkla örgütsel sessizlik arasında negatif doğrultuda, orta düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ulaşılmıştır.

Sökmen ve Şimşek (2016: 606-612)'e göre bu araştırma kapsamında stres, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işi bırakma düşüncesi ilişkisi değerlendirilmiştir. Araştırmaya 2015 Kasım ve Aralık aylarında Ankara ilinde bir kamu kurumunda çalışan uzman grup içerisinde seçilen 207 kişi katılmıştır. Araştırmanın veri toplama aşamasında “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “Örgütle Özdeşleşme”den yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı, işten ayrılma ve stres düşüncesi arasında ise negatif yönlü anlamlı bir bağ olduğu belirlenmiştir.

Akyüz ve Eşitti (2015: 23-28)'e göre bu araştırma dâhilinde hizmet kurumlarında örgütsel bağlılık düzeyinin iş verimliliği ve işi bırakma algısı üzerine etkileri ele alınmıştır. Araştırma Çanakkale ilinde yaşayan konaklama işletmelerinde çalışan 242, sağlık kurumlarında çalışan 208 olmak üzere toplam 450 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın veri toplama sürecinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen verilere göre iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki, işten ayrılma ve iş performansı niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ve işten ayrılma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.2.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Asrar-ul-Haq ve diğerleri (2017: 2352) tarafından yapılan araştırmada Pakistan'daki üniversitelerde kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl algılanabildiğinin

ve uzun vadeli hedeflere nasıl ulaşılabileceğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Pakistan'da bulunan sosyal bilimler bölümlerinin iyi kurulmuş olduğu ve en az yirmi yıllık bir geçmişi olan 8 üniversitenin 14 kampüsünden sosyal bilimler bölümlerinin fakülte ve personelinden, Üniversite web sitelerinde bulunan bilgilere dayanarak, on dört bölümdeki öğretim üyelerinden 379 kişi ve öğrencilerden 135 kişi olmak üzere toplamda 514 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında hipotezlerini test etmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi tekniği, verilerin doğrulanması için Güvenilirlik ve Geçerlilik Testleri, çalışanların iş doyumlarını ölçmek için 15 Maddelik bir Anket, örgütsel bağlılığı ölçmek için 9 maddelik Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun, iş tatmini ($b = 0.43$) ve örgütsel bağlılık ($b = 0.63$) ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ancak, kurumsal sosyal sorumluluğun bazı bileşenlerinin iş doyumunu boyut seviyeleriyle ilişkisinin önemsiz olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle üniversitelerin, kurumsal sosyal sorumluluk inisiyatiflerine odaklanarak daha yüksek amaçlara ve sürdürülebilirliğe ulaşmak için toplumu, şirketleri ve hükümeti devreye sokmaya teşvik edilmesi gerektiği saptanmıştır. Sonuç olarak Pakistan'daki yükseköğretimde bu değişkenleri incelemek ve bu alanda çalışan akademisyenleri ve uygulayıcıları teşvik etmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Li ve diğerleri (2017: 226) tarafından yapılan araştırmada bilgi paylaşımı yaklaşımının olası yordayıcılarının ve bunların altında yatan mekanizmalarının çok düzeyli bir perspektiften incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Çin hükümeti tarafından kontrol edilen büyük bir devlet kuruluşunun kapsamında yer alan yaşları 23 ile 58 arasında olan ($M = 35$, $SD = 6.2$), eğitim düzeyine göre; 530 kişi (% 39.6) lisans veya üstü, 710 kişi (yaklaşık% 53'ü) lise ve meslek lisesini bitirmiş, 100 kişi (yaklaşık% 7,5'i) lise eğitiminin altında olan, örgütle görev süreleri 6 aydan 40 yıla kadar değişmekte olan toplam 1876 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda uygulamada adalet sisteminin, hem birey hem de takım seviyelerinde bilgi paylaşımı davranışı ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık aralarında aracılık rolü üstlendiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak bilgi paylaşımı davranışında örgütsel bağlılık ve etkileşim adaletinin rolünü vurgulayan, örgütsel bilgi yönetiminin mevcut anlayışını zenginleştiren ve yöneticilerin kuruluşlarındaki

bilgi paylaşımı davranışını nasıl geliştirebileceği konusunda daha fazla öneri sunan ilk çalışma olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Wang ve diğerleri (2017: 220) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın, kişilerarası yakınlığın ve Konfüçyüs etiğinin bireylerin üst yönetimden kasıtlı olarak saklanmış kötü haberleri bildirme konusundaki isteklilikleri üzerindeki etkilerinin Çin kültürü bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya her biri 20-30 katılımcıyı işe alması istenen altı yazılım geliştiricisinin kişisel ağları aracılığıyla işe alınan, Çinli yazılım mühendislerinden 158 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda örgütsel bağlılığın bireylerin bildirme istekliliğini olumlu yönde etkilediği ve yanlış kişiyle olan kişilerarası yakınlığın bildirme isteğini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Konfüçyüs etiğinin etkisi ile ilgili olarak; Bireylerin egemenlik ve özne arasındaki sadakate yönelik etik eğilimlerinin (bu yeniden aramada bir kişinin örgütüne sadakati olarak yorumlanır) örgütsel bağlılığın raporlamaya istekli olma üzerindeki olumlu etkisini güçlendirdiği ve bireylerin arkadaşlar arasındaki güvene olan ahlaki eğilimi kişilerarası yakınlığın, yanlış bildiren kişinin bildirmeye istekli olması üzerindeki olumsuz etkisini güçlendirdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Suma ve Lesha (2013: 41) tarafından yapılan araştırmada Arnavutluk'un Shkoder kentinde kamu sektöründe çalışanların iş hacminin ve kamu sektöründeki algılanan örgütsel bağlılık düzeylerinin ve bu çalışanların işlerine ne ölçüde bağlı olduklarını ve işlerine farklı boyutlardan nasıl memnun olduklarını keşfetme durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Şkoder belediyesinin kamu idaresi sektöründe yer alan işçilerden 56 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışma ile ilgili memnuniyetin, denetimin niteliğinin ve ödeme memnuniyetinin belediye çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde önemli derecede olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde çalışanların örgütsel bağlılık, denetim, maaş, iş arkadaşları ve tanıtım fırsatları ile ilgili memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Griffin ve diğerleri (2010: 239) tarafından yapılan araştırmada işe alım, iş stresi, iş doyumu ve tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi düzeltme

personeli arasındaki bağlantının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya özel, orta batı ve maksimum güvenlik cezaevindeki tüm 220 personel seçilerek tatiller, hastalık izni ve diğer nedenlerden dolayı 200 personel dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş tükenmişliğinin çalışan ve kurum için zararlı olan olumsuz bir durum olduğu saptanmıştır. Duygusal tükenme ve iş yerinde başarı eksikliğinin hissedilmesi, iş tükenmişliğinin boyutlarından olduğu ifade edilmiştir. Spesifik olarak, iş tatmini duygusal tükenmenin, duyarsızlaşma ve işte azalmış başarı hissi ile ters bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. İş stresinin ise duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile anlamlı pozitif bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. İşe dâhil olmanın duygusal tükenme ile pozitif bir ilişkisi olduğu ve oysa örgütün taahhüdünün tükenmişliğin üç boyutu ile hiçbir ilişkisi olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Malik ve diğerleri (2010: 17) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin memnuniyetinin, Pakistan kamu sektörü üniversitelerinde algılanan örgütsel bağlılık üzerindeki iş boyutlarına etkisinin ve bu öğretmenlerin üniversitelere ne derece bağlı olduklarını ve işlerine farklı boyutlardan ne derece memnun olduklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Pakistan'ın iki kamu sektörü üniversitesinde çalışan öğretim fakültesi üyelerinden 650 kişi (öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör) dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda işin kendisinin, denetleme kalitesinin ve ödeme memnuniyetinin, öğretim üyelerinin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli derece olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın ve iş-kendisinin, denetim, maaş, iş arkadaşları ve tanıtım fırsatları ile ilgili memnuniyetleri olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak üniversite öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının önemi ve üniversitelerin etkinliğine olan etkileri göz önüne alındığında, politika yapıcılar ve akademik yöneticilerin gerekli önlemleri alması gerektiği ve özellikle öğretmenlerin Pakistan'daki yükseköğrenim kurumları kurumlarında, öğretmen adaylarının bağlılıklarının ve iş tatmininin az araştırılmış bir alan olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ho ve diğerleri (2009: 1) tarafından yapılan araştırmada hemşireler arasındaki rol stresinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkileyebileceğinin ve iş rotasyon sisteminin hemşirelerin organizasyonun vizyonunu anlamasını, ilişkilendirmesini ve paylaşmasını teşvik edip edemeyeceğinin incelenmesi

amaçlanmıştır. Araştırmaya Tayvan'ın güneyindeki iki büyük ve etkili hastanedeki hemşirelik personelinden (her biri bir öğretim hastanesi ve tıp merkezinde 1200 hasta yatağı bulunan) 38 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşireler arasındaki iş rotasyonun iş tatmini üzerinde etkili olabileceği tespit edilmiştir. İş rotasyonun örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği ve iş tatminin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği saptanmıştır. Hemşireler arasındaki rol stresinin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceği ve rol stresinin örgütsel bağlılığın üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceği ifade edilmiştir. Sonuç olarak insan gücü kullanımını için pratik ve mükemmel bir strateji olarak, bir hastane iş rotasyonu uygulanırken hem bireylere hem de hastaneye iş rotasyonunun faydalarının teşvik edilebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tsai ve Huang (2008: 565) tarafından yapılan çalışmada hastanelerde var olan farklı etik iklim türlerinin ve Tayvan'daki hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık derecelerinin ve farklı etik iklim türlerinin ve iş tatmini yönlerinin örgütsel bağlılığın üç bileşeni üzerindeki gösterdiği etkisinin incelemesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 352 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hastanelerin bir kuruluşun etik iklimini etkileyerek iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırabildiği tespit edilmiştir. Hastane yöneticilerinin, kurumların iklim, bakım, iklim ve iklim koşullarını tatmin eden, iklim değişikliğini arttıran ve iklim değişikliğini azaltan araç ikliminin gelişmesini engelleyen iklim koşullarını teşvik edebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Lambert ve diğerleri (2007: 644) tarafından yapılan çalışmada çalışma ortamının düzeltici kadrolara etkisinin önemli bir araştırması olmasına rağmen, bu çalışma, dağıtım personelinin iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini denetleme ve prosedür adaletinin etkilerini ve bu bilgiyi genişletmenin incelenmesi amaçlanmıştır. Her iki örgütsel adalet biçiminin, iş stresi ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratmış olduğu tespit edilmiştir; Ancak, sadece adalet üzerinde değil, aynı zamanda iş tatmini üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Moynihan ve Pandey (2007: 1) tarafından yapılan çalışmada bir çalışma motivasyonu modeli geliştirmek ve test etmek için bir devlet sağlığının ve insani

hizmet yöneticileri örneğinin ve bireysel özelliklerin, iş özelliklerinin ve örgütsel değişkenlerin iş motivasyonunun üç yönü üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya hem program / operasyon yöneticilerini hem de çeşitli personel fonksiyonlarında görev alan yöneticilerden ortalama yaşı yaklaşık 50 olan 274 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş katılımı gibi etkenlerin yöneticilerin iş motivasyonunun bu farklı yönleri üzerinde farklı derecelerde etki sahibi oldukları ve iş tatmini ve iş katılımı üzerinde en az etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Kamu hizmeti motivasyonu, ilerleme fırsatları, rol açıklığı, iş rutinliği ve grup kültürü dâhil olmak üzere, iş motivasyonu için bir takım değişkenlerin önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Namasivayam ve Zhao (2007: 1212) tarafından yapılan araştırmada otel ortamında iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya güney Hindistan'daki bağımsız ve işletilen büyük bir otelin çalışanlarından 93 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Chen ve diğerleri (2006: 242) tarafından yapılan araştırmada örgütsel iletişimin ve iş stresi ve performansına olan bağlılığın etkisinin ve çalışanlar arasında ya yönetsel ya da tam zamanlı muhasebe pozisyonlarında ve ABD ve Tayvan'dan katılımcılar arasındaki farkların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ABD ve Tayvan'daki şirketlerde çalışan 144 birey dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda stres ve iletişim düzeylerinde ülke düzeyinde fark bulunmazken, ABD'de örgütsel bağlılık ve performans düzeylerin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, daha yüksek seviyede kurumsal iletişimin, her iki ülkede de daha yüksek örgütsel bağlılık ve iş performansı seviyelerine yol açtığı ifade edilmiştir. Şaşırtıcı bir şekilde, stres düzeylerinin ya örgütsel iletişim ya da iş performansı ile ilişkili olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, yönetsel ve tam zamanlı muhasebe pozisyonları arasındaki farkı gösteren tek ölçümün, tam zamanlı muhasebe yapanlarda daha yüksek olan iş performansı olduğu bulunmuştur. Özellikle mesleki eğitim alan ve farklı kültürlerde çalışan çalışanları kullanan kuruluşlar için önemi ve etkileri açısından tartışıldığı ifade edilmiştir. Stres düzeylerinin, örgütsel iletişimin artmasıyla azalmadığı ve iş performansı üzerinde çok az etkisi olduğu yönündeki bulgu, muhasebe alanında

stresin diğer mesleklerde olduğundan daha farklı bir rol oynayabileceğini gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Nguni ve diğerleri (2006: 145) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş tatmininin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki dönüşümsel ve işlemsel liderliğin, belirli bir gelişmekte olan ülke bağlamında, Tanzania'nın okulları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Tanzania'nın doğu eğitim bölgesinde beş ilçede yer alan ve her ilçede, okullar her İlçe Eğitim Ofisi tarafından tutulan okulların bir listesinden rastgele seçilmesi sonucunda 70 okuldan seçilen ve devlet ilkokul öğretmenlerinden oluşan ğretmenlerden% 82.8'i Kadın ve % 17.2'si Erkek olmak üzere yaşları 20-66 arasında olan ve bir ğretmen olarak ortalama hizmet süresi 14 yıl (1 ila 37 yıl arasında değişmekte olan) ve mevcut okuldaki ortalama süreleri 6 yıl (1 ile 27 yıl arasında değişmekte olan) 700 kişi dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda dönüşümcü liderliğin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı öngörüsünde işlem liderliğine önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin, dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin bir arabuluculuğu gibi göründüğü ifade edilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalar için çıkarımların ve ynlerin tartışılması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Karsh ve diğerleri (2005: 1260) tarafından yapılan araştırmada iş özelliklerinin, çalışma ortamının, kalite iyileştirme faaliyetlerine katılımın ve tesis kalitesinde iyileştirme ortamının bakım evlerindeki çalışan bağlılığı ve iş tatmini öngördüğü ve aynı belirleyicilerin ve taahhüt ve memnuniyetin ciro amacını öngörüp ngrmediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Orta Batı devletinin kar amacı gütmeyen hemşirelik evi derneklerine ye olan toplam 108 bakım tesisinden Orta batı eyaletinde bulunan 76 bakımeviden toplam 6584 bakımevi çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda iş faktörlerinin ve örgütsel faktörlerin, bağlılığı ve memnuniyeti öngördüğü hipotezini desteklerken, taahhüt ve memnuniyet doyum niyetlerini de öngördüğü ifade edilmiştir. Bakımevi alışanlarının tutulmasıyla ilgili sonuçların tartışılmakta olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kim ve diğeri (2005: 171) tarafından yapılan araştırmada çalışanların hizmet odaklılığının (müşteri odaklılık, örgütsel destek ve baskı altındaki hizmet) ile çalışanların iş tatmininin, örgütsel bağlılık ve çalışanların ayrılma niyeti arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Seul, Kore'de uluslararası bir rahat yemek yeme restoranının tüm birimlerinden çoğu 21 ile 49 yaşları arasında olan kişiler ve 50 ölkede, hem şirket hem de franchise sahibi olan 700 restoran dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların müşteri odağının, çalışanların iş tatmini ile olumsuz bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur ancak çalışanların müşteri odağının örgütsel bağlılıkları ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel desteğin iş tatmini ile pozitif bir ilişki içerisinde yer aldığı ifade edilmiştir. İş memnuniyetinin örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkarılmıştır ancak iş memnuniyetinin çalışanların ayrılma niyeti ile negatif bir şekilde ilişki içerisinde olduğu ve sonuç olarak, örgütsel bağlılığın ayrılma niyeti ile olumsuz bir ilişki içerisinde yer aldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SİİRT DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

3.1.İstatistiksel Analizler

Veriler, Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak Sağlık Bakanlığı'na bağlı Siirt Devlet Hastanesi'nde Dış Kaynak Kullanımı yoluyla istihdam edilen temizlik, güvenlik ve otomasyon hizmeti sunan işgörenlerden oluşan 84 kişilik bir gruba uygulanarak elde edilmiştir.

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine göre ölçek puanları karşılaştırılmadan ve ölçek puanlarının birbirleri arasındaki ilişki incelenmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Shapiro-Wilks testi kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ölçek alt boyutlarına ilişkin puanların normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ve bu nedenle parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları ve gelir düzeylerine göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için Independent Samples t test kullanılırken, yaş grupları, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdemlerine göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için One Way Anova analizi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarına ilişkin puanların birbirleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Alt değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	20	23,8
	Erkek	64	76,2
Medeni durum	Evli	63	75,0
	Bekar	21	25,0
Yaş grubu	18-25 yaş	6	7,1
	26-30 yaş	12	14,3
	31-40 yaş	46	54,8
	41 ve üzeri	20	23,8
Eğitim düzeyi	İlkokul	11	13,1
	Ortaokul	7	8,3
	Lise	47	56,0
	Üniversite	19	22,6
Mesleki kıdem	1 yıldan az	6	7,1
	1-5 yıl	15	17,9
	6-10 yıl	25	29,8
	11 yıl ve üzeri	38	45,2
Gelir düzeyi	1600-1800	75	89,3
	1801-2000	9	10,7

Katılımcıların %23,8'i kadın, %76,2'si erkeklerden oluşmaktadır ve katılımcıların %75'i evlidir. Araştırmaya katılanların %7,1i 18-25 yaş grubunda, %14,3'ü 26-30 yaş grubunda, %54,8'i 31-40 yaş grubunda, %23,8'i 41 ve üzeri yaş grubundadır. Katılımcıların %13,1'i ilkokul mezunu, %8,3'ü ortaokul mezunu, %56'sı lise mezunu ve %22,6'sı üniversite mezunudur. Araştırmaya katılanların %7,1'i 1 yıldan az süredir çalışırken, %17,9'u 1-5 yıldır, %29,8'i 6-10 yıldır, %45,2'si 11 ve yıl ve daha uzun süredir çalışmaktadır. Katılımcıların %89,3'ünün aylık gelir düzeyi 1600 – 1800TL arasında ve %10,7'sinin aylık geliri 1801 – 2000TL arasındadır.

Tablo 3.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyutlar	N	X	Ss
Duygusal bağlılık	84	3,19	,519
Devam bağlılığı	84	3,38	,783
Normatif bağlılık	84	3,29	,709
Örgütsel bağlılık	84	3,29	,500

Tablo incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Duygusal bağlılık	Kadın	20	3,40	,460	2,131	,036
	Erkek	64	3,12	,522		
Devam bağlılığı	Kadın	20	3,38	,813	-,010	,992
	Erkek	64	3,39	,780		
Normatif bağlılık	Kadın	20	3,18	,569	-,738	,463
	Erkek	64	3,32	,749		
Örgütsel bağlılık	Kadın	20	3,32	,420	,365	,716
	Erkek	64	3,28	,525		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal bağlılık düzeylerinde ise kadın

katılımcıların duygusal bağlılık düzeyinin erkek katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 3.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Medeni durum	N	X	Ss	t	p
Duygusal bağlılık	Evli	63	3,15	,551	-1,073	,287
	Bekar	21	3,29	,401		
Devam bağlılığı	Evli	63	3,46	,703	1,486	,141
	Bekar	21	3,17	,972		
Normatif bağlılık	Evli	63	3,34	,688	1,308	,194
	Bekar	21	3,11	,761		
Örgütsel bağlılık	Evli	63	3,32	,474	1,014	,313
	Bekar	21	3,19	,574		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p > 0,05$).

Tablo 3.5. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Yaş grubu	N	X	Ss	F	p
Duygusal bağlılık	18-25 yaş	6	3,28	,292	,237	,870
	26-30 yaş	12	3,19	,631		
	31-40 yaş	46	3,15	,498		
	41 ve üzeri	20	3,25	,571		
Devam bağlılığı	18-25 yaş	6	3,61	,873	2,055	,113
	26-30 yaş	12	3,14	,961		
	31-40 yaş	46	3,28	,753		
	41 ve üzeri	20	3,71	,640		
Normatif bağlılık	18-25 yaş	6	3,39	,375	1,143	,337
	26-30 yaş	12	3,21	,587		
	31-40 yaş	46	3,19	,693		
	41 ve üzeri	20	3,53	,857		
Örgütsel bağlılık	18-25 yaş	6	3,43	,403	1,955	,127
	26-30 yaş	12	3,18	,532		
	31-40 yaş	46	3,21	,492		
	41 ve üzeri	20	3,49	,489		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.6. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Eğitim düzeyi	N	X	Ss	F	p
Duygusal bağlılık	İlkokul	11	3,03	,340	,657	,581
	Ortaokul	7	3,38	,427		
	Lise	47	3,19	,566		
	Üniversite	19	3,20	,520		
Devam bağlılığı	İlkokul	11	3,05	,442	2,727	,050
	Ortaokul	7	2,93	,757		
	Lise	47	3,58	,756		
	Üniversite	19	3,27	,898		
Normatif bağlılık	İlkokul	11	3,17	,465	1,747	,164
	Ortaokul	7	2,93	,607		
	Lise	47	3,43	,768		
	Üniversite	19	3,12	,652		
Örgütsel bağlılık	İlkokul	11	3,08	,314	2,112	,105
	Ortaokul	7	3,08	,450		
	Lise	47	3,40	,510		
	Üniversite	19	3,20	,533		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.7. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Mesleki kıdem	N	X	Ss	F	p
Duygusal bağlılık	1 yıldan az	6	3,47	,531	,705	,552
	1-5 yıl	15	3,16	,579		
	6-10 yıl	25	3,13	,405		
	11 yıl ve üzeri	38	3,19	,564		
Devam bağlılığı	1 yıldan az	6	3,75	,835	,650	,585
	1-5 yıl	15	3,30	,966		
	6-10 yıl	25	3,29	,646		
	11 yıl ve üzeri	38	3,43	,790		
Normatif bağlılık	1 yıldan az	6	3,61	,404	1,093	,357
	1-5 yıl	15	3,19	,590		
	6-10 yıl	25	3,13	,640		
	11 yıl ve üzeri	38	3,37	,815		
Örgütsel bağlılık	1 yıldan az	6	3,61	,453	1,409	,246
	1-5 yıl	15	3,21	,499		
	6-10 yıl	25	3,18	,463		
	11 yıl ve üzeri	38	3,33	,522		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.8. Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Samples T Testi Sonuçları

Alt boyutlar	Gelir düzeyi	N	X	Ss	t	P
Duygusal bağlılık	1600 - 1800	75	3,20	,480	,697	,487
	1801 - 2000	9	3,07	,804		
Devam bağlılığı	1600 - 1800	75	3,40	,800	,657	,513
	1801 - 2000	9	3,22	,640		
Normatif bağlılık	1600 - 1800	75	3,30	,714	,531	,597
	1801 - 2000	9	3,17	,697		
Örgütsel bağlılık	1600 - 1800	75	3,30	,489	,836	,405
	1801 - 2000	9	3,15	,601		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların gelir düzeylerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Puanlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık
Duygusal bağlılık	r				
	p				
Devam bağlılığı	r	,097			
	p	,381			
Normatif bağlılık	r	,322**	,497**		
	p	,003	,000		
Örgütsel bağlılık	r	,548**	,790**	,843**	
	p	,000	,000	,000	

Tablo incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$), duygusal bağlılık düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyin altında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$), duygusal bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ise pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<0,05$), devam bağlılığı ise örgütsel bağlılık arasında orta düzeyin üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında ise yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok parametre bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlara yönelik birçok çalışma yapıldığı görülmektedir (Choi ve diğerleri, 2005: 1; Zatzick ve diğerleri, 2015: 877; Yousef, 2017: 77; Kim ve diğerleri, 2016: 558; Shahid ve Zain, 2018: 1; Salami, 2008: 31). Ancak hangi parametrelerin örgütsel bağlılığı daha fazla ya da daha az etkilediğine ilişkin bilgiler her dönemde ele alınması gereken önemli bir durumdur. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada dış kaynak kullanımında faydalanılan çalışanların örgütsel bağlılıklarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, çalışmada elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikli olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular değerlendirildiği zaman, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, bunun yanında örgütsel bağlılık alt boyutlarına (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) yönelik algılarının da orta seviyede bulunduğu tespit edilmiştir.

Literatürde farklı meslek grupları ve iş alanları üzerine gerçekleştirilen benzer çalışmalarda da işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Bozkurt ve Yurt, 2013: 132). Acar ve Türkoğlu (2017: 97) tarafından yapılan çalışmada lojistik alanında önemli bir tedarikçi konumunda olan PTT'nin yönetsel yapısı ve iş hacminde meydana gelen değişimlerin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 442 PTT çalışanı dâhil edilmiş, çalışmanın sonunda PTT bünyesinde meydana gelen değişimlere rağmen çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu, bunun yanında çalışanların yüksek iş tatminine sahip oldukları rapor edilmiştir.

Ada ve diğerleri (2008: 507) tarafından yapılan çalışmada organize sanayi bölgesinde bulunan imalat işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya 112 çalışan dâhil edilmiştir. Çalışmanın sonunda çalışanların duygusal bağlılığa yönelik ölçek maddelerine

verdikleri yanıtların “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu, devam bağlılığına yönelik ölçek maddelerine verilen yanıtların ise “katılmıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirildiği zaman, katılımcıların devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık düzeyinin erkek bireyler ile kıyaslandığı zaman kadın katılımcılar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonucun temelinde kadınların erkeklere kıyasla daha duygusal bir kişilik yapısına sahip olmalarının, sahip olunan duygusallığı da iş yaşamına yansıtılmalarının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık yapılan bazı çalışma bulguları iş yaşamında erkek çalışanların duygusal bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Gülova ve Demirsoy (2012: 66) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada hizmet sektöründe çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlar lehine anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Kuusio ve diğerleri (2010: 110) tarafından yapılan çalışmada da kadın çalışanlar ile kıyaslandığı zaman erkek çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları rapor edilmiştir. Kurşunoğlu ve diğerleri (2010: 105) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ele alınmış, çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığına ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, buna karşılık normatif bağlılık düzeyinin kadın öğretmenler lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre ele alındığı çalışmalarda elde edilen sonuçların çelişkili olduğu görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır. Acar ve Türkoğlu (2017: 99) tarafından yapılan çalışmada PTT çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 442 PTT çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların normatif bağlılık ve duygusal

bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Bozkurt ve Yurt (2013: 133) ile Boylu ve diğerleri (2007: 65) tarafından yapılan araştırmalarda akademisyenlerin, Çağrı ve Savaş (2016: 627) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin, Demirkol (2014: 7) tarafından yapılan araştırmada meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının, Izgar (2008: 317) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinde, Memişoğlu ve Kalay (2017: 367) ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerde, Durna ve Eren (2005: 215) tarafından yapılan araştırmada eğitim ve sağlık alanında çalışan bireylerde, Doğan (2013: 74) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarının, Özata (2015: 162) tarafından yapılan araştırmada hastane çalışanlarında, Candan ve İnce (2016: 227) tarafından yapılan araştırmada ise emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin hem örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen benzer çalışmalarda da medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir (Candan ve İnce, 2016: 228; Memişoğlu ve Kalay, 2017: 367). Acar ve Türkoğlu (2017: 99) tarafından yapılan araştırmada PTT çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Toplam 442 PTT çalışanınin dâhil edildiği araştırmanın sonunda çalışanların normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık göstermediği, diğer bir ifadeyle evli ve bekâr çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin benzerlik gösterdiği rapor edilmiştir. Gülova ve Demirsoy (2012: 68) tarafından yapılan araştırmada hizmet sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman çalışanların örgütsel bağlılıklarının

anlamli farklilik gostermediği tespit edilmiştir. Memişoğlu ve Kalay (2017: 368) tarafından yapılan araştırmada ise ilkokul ve ortaokullarda çalışan retmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamli farklilik gostermediği rapor edilmiştir. Özata (2015: 162) tarafından yapılan diğer bir hastane çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre anlamli farklilik gostermediği bulunmuştur.

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılığın medeni durum değişkenine göre anlamli farkliliklar gosterdiği rapor edilmiştir. Bu araştırma sonuçlarının bizim çalışma bulgularımız ile paralellik gostermemesinin temelinde araştırmalara katılan çalışanların içinde buldukları sektörlerin ve çalışma koşullarının birbirinden farklı olmasının yattığı düşünülebilir. Boylu ve diğerleri (2007: 66) tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre anlamli farklilik gosterdiği tespit edilmiş, duygusal bağlılık düzeyinin evli, devam bağlılığı düzeyinin ise bekâr çalışanlar lehine yüksek olduğu rapor edilmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013: 132) tarafından yapılan diğer bir araştırmada ise akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin evli çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir. Durna ve Eren (2005: 217) tarafından yapılan araştırmada eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamli farklilik gosterdiği tespit edilmiş, söz konusu araştırmada bekâr çalışanlar ile kıyaslandığı zaman evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurşunoğlu ve diğerleri (2010: 106) tarafından üretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada retmenlerin duygusal bağlılık ile devam bağlılıklarının medeni durum değişkenine göre herhangi bir farklilik gostermediği, buna karşılık normatif bağlılığın medeni durum değişkenine göre anlamli farklilik gosterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada normatif bağlılık düzeyinin bekâr üretmenler ile kıyaslandığı zaman erkek üretmenler lehine yüksek olduğu rapor edilmiştir.

Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin hem örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş gruplarına göre herhangi bir farklilik gostermediği tespit edilmiştir. Literatürde farklı meslek gruplarına mensup çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen

çalışmalarda da örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir (Boylu ve diğerleri, 2007: 66; Candan ve İnce, 2016: 227; Demirkol, 2014: 8; Gülova ve Demirsoy, 2012: 67).

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır (Çağrııcı ve Savaş, 2016: 627; Durna ve Eren, 2005: 215; Khan ve diğerleri, 2010: 296; Sevinç ve şahin, 2012: 277). Acar ve Türkoğlu (2017: 99) tarafından yapılan araştırmada PTT çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, söz konusu çalışmada 44-51 yaş grubunda bulunan çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin 20-27 yaş grubunda bulunan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bozkurt ve Yurt (2013: 134) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekteştirilen çalışmada duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın yaş grubu değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık devam bağlılığının küçük yaş gruplarında bulunan çalışanlar lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özata (2015: 163) tarafından yapılan araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yaş grubu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmada çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş grupları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre çalışanların yaşları arttıka duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir.

Kurşunoğlu ve diğerleri (2010: 106) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaş grubu değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmada devam bağlılığı ile normatif bağlılık düzeyinin yaş grubu değişkenine göre farklılaşmadığı, buna karşılık duygusal bağlılık düzeyinin yaş grubuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlgili çalışmada 46 ve üzeri yaş grubunda bulunan çalışanların duygusal bağlılıklarının 35 ve altı yaş grubunda bulunan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Doğar (2013: 74) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların duygusal bağlılık ile normatif bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, 26- 30 yaş aralığındaki çalışanların devam bağlılığı puanları, 40 ve üstü yaş aralığındaki çalışanların devam bağlılığı puanlarından düşük olduğu rapor edilmiştir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin hem örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim düzeylerine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Demirkol, 2014: 8). Acar ve Türkoğlu (2017: 99) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada PTT çalışanları eğitim düzeylerine göre ortaöğretim, meslek yüksekokulu (ön lisans) ve üniversite (lisans) eğitimi almış çalışanlar olmak üzere üç gruba ayrılmış, yapılan istatistiksel analizler sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013: 134) tarafından yapılan araştırmada akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Candan ve İnce (2016: 228) tarafından yapılan araştırmada ise emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği rapor edilmiştir. Memişoğlu ve Kalay (2017: 367) tarafından yapılan araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı rapor edilmiştir.

Doğar (2013: 75) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesi amaçlanmış,

araştırmaya lise, üniversite ve yüksek lisans mezunu olmak üzere üç farklı eğitim kademesinden çalışanlar dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışma sonuçlarının bizim araştırma bulgularımız ile benzerlik göstermemesinin temelinde araştırmalara katılan bireylerin farklı meslek gruplarına mensup olmalarının yattığı düşünülebilir. Akyüz ve Eşitti (2015: 31) tarafından hizmet sektöründe gerçekleştirilen araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre bazı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada lisans mezunu çalışanlar ile ilkököl, ortaokul, lise ve ön lisans mezunu çalışanlar arasında farklılıklar olduğu bulunmuştur. İlkokul mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre örgütsel bağlılık algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada ortaokul mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre örgütsel bağlılık algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında lise mezunu çalışanlar ile ön lisans mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre örgütsel bağlılık algılarının daha düşük olduğu rapor edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında eğitim düzeyi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yükseldiği ifade edilmiştir.

Gülova ve Demirsoy (2012: 68) tarafından hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmada çalışanların devam bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada lise ve ön lisans mezunu çalışanlar ile kıyaslandığı zaman lisans mezunu çalışanların duygusal bağlılıklarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sevinç ve Şahin (2012: 278) tarafından yapılan araştırmada farklı sektörlerde çalışan kamu görevlilerinin örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş, elde edilen bulgulara göre lise mezunu olan çalışanların devam bağlılıklarının lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamında lise mezunlarının devam bağlılıklarının yüksek olmasının temelinde düşük eğitim düzeyine bağlı olarak kendilerini yetersiz görmelerinin, bunun yanında mevcut eğitim düzeyleri ile kolay iş bulamayacakları düşüncesinin yattığı belirtilmiştir.

Mesleki kıdem değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin hem örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel bağlılık düzeyinin çalışanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Candan ve İnce, 2016: 228; Demirkol, 2014: 8; Izgar, 2008: 317; Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010: 108; Memişoğlu ve Kalay, 2017: 368).

Bilindiği gibi çalışanların mesleki kıdemleri arttıka iş doyum düzeyleri ve mesleki deneyimleri de artmaktadır. Bunun yanında çalışanların yüksek mesleki kıdem düzeyine sahip olmaları örgüte yönelik olumlu tutumlarının bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda çalışanların örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre bazı farklılıklar göstermesi beklenmektedir. Nitekim literatürde farklı meslek gruplarında çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir (Acar ve Türkoğlu, 2017: 100; Boylu ve diğerleri, 2007: 68; Çağrıncı ve Savaş, 2016: 627).

Özata (2015: 163) tarafından yapılan araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin önemli bir belirleyici olduğu rapor edilmiştir. Söz konusu çalışmada çalışanların normatif bağlılık ve devam bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık ile mesleki kıdem arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda çalışanların mesleki kıdemleri arttıka örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının azaldığı belirtilmiştir.

Acar ve Türkoğlu (2017: 100) tarafından yapılan araştırmada PTT alışanlarının normatif bağlılık ile devam bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık düzeyinin

mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Söz konusu çalışmada gruplar arası farklılıklar değerlendirildiği zaman mesleki kıdem düzeyi 21 yıl ve üzeri olan çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemi 15 yıl aralığında bulunan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Durna ve Eren (2005: 216) tarafından yapılan araştırmada eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan bireylerde örgütsel bağlılık düzeyinin mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmada çalışanların devam bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Gülova ve Demirsoy (2012: 70) tarafından yapılan araştırmada hizmet sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre kurumlarında 1-3 yıldır çalışanlar ile 1 yıldan daha az süredir çalışanların duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş, kurumlarında 1-3 yıldır çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin, 1 yıldan az zamandır çalışan işgörenlerin bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Devam bağlılığına ilişkin bulgulara göre, örgütte 11-19 yıldır çalışanların devam bağlılıkları ile 1-3 yıl ve 4-10 yıldır çalışanların devam bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiş, elde edilen bulgulara göre 11-19 yıldır aynı kurumda çalışanların devam bağlılığının daha yüksek olduğu rapor edilmiştir.

Doğar (2013: 76-78) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesi amaçlanmış, araştırmada çalışanların normatif bağlılıklarının mesleki kıdem değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği görülmüş, buna karşılık duygusal bağlılık ile devam bağlılığının mesleki kıdeme göre farklılaştığı bulunmuştur. Söz konusu çalışmada 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olan çalışanların duygusal bağlılık puanlarını, 16 yıl ve üstü süre mesleki kıdemi olan çalışanların duygusal bağlılık puanlarından düşük olduğu, bunun yanında 1-5 mesleki kıdemi olan çalışanların devam bağlılığı puanlarının, 16 yıl ve üstü süre mesleki kıdemi olan çalışanların devam bağlılığı puanlarından düşük olduğu rapor edilmiştir. Aynı çalışmada mevcut

işyerinde çalışma süresinin de örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalarda mesleki kıdem düzeyinin özellikle normatif bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bozkurt ve Yurt'a (2013: 136) göre, toplumsal kurallar ve bireysel değerler göz önünde bulundurulduğu zaman çalışanlar belirli bir süre sonra çalıştıkları kurumdan ayrılmak istememektedirler. Bunun temelinde aynı işyerinde uzun yıllar çalışanların kurumu terk ettikleri zaman kuruma haksızlık yapacaklarını düşünmeleri yatmaktadır. İşyerinde yeni çalışmaya başlamış bireyler ise toplumsal değerleri göz önünde bulundurdukları zaman işten ayrılmalarının ciddi bir çevresel tepkiye yol açmayacağını düşünmektedirler. Bu nedenle normatif bağlılık düzeyinin mesleki kıdem düzeyi yüksek olan çalışanların lehine yüksek olması beklenmektedir.

Gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan bireylerin hem örgütsel bağlılık düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının gelir düzeylerine göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışma bulguları da gelir düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemediği görüşünü desteklemektedir. Durna ve Eren (2005: 217) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde ek gelire sahip olma durumunun anlamlı bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir.

Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirildiği zaman, örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algıların yüksek olmasının örgütsel bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yer alan benzer çalışmalarda da örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu, birim içerisindeki örgütsel bağlılık düzeyinin genel örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde önemli birer belirleyici

olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Boylu ve diğerleri (2007: 70) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerin bağlı buldukları birimlere ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin üniversiteye yönelik genel örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir.

Gülova ve Demirsoy (2012: 71) tarafından yapılan araştırmada hizmet sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında zıt yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri arttıkça devam bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguya bağlı olarak çalışanları örgütte duygusal açıdan bağlanan nedenler kuvvetlendikçe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalacağı, bu durumun da yönetsel açıdan arzulanan bir durum olduğu vurgulanmıştır. Loi ve diğerleri (2006: 101) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, diğer bir ifade ile örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı, bu kapsamda örgütsel bağlılığın devam bağlılığını pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir. Turner ve Chelladurai (2005: 193) tarafından yapılan araştırmada da örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların işe yönelik bağlılıklarını etkilediği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı bu çalışmada elde edilen bulguların bir bölümünün literatürle paralellik göstermediği görülmüştür. Bunun temelinde çalışmaların yapıldığı grupların çalıştıkları örgütlerin farklı örgüt kültürü ve iklimine sahip olmalarının, bunun yanında örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve iş motivasyonu gibi duygusal unsurların yattığı düşünülebilir. Nitekim literatürde yer alan araştırma bulguları örgüt kültürü (Gülova ve Demirsoy, 2012: 71; Kaya, 2008: 119; Sökmen ve diğerleri, 2017: 415), örgütsel güven (Tekingündüz, 2012: 156), örgütsel özdeşleşme (Sökmen ve şimşek, 2016: 606), algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003: 113), iş motivasyonu (Oran ve diğerleri, 2016: 236) ve iş tatmini gibi duygusal unsurların örgütsel bağlılığı etkilediği görüşünü desteklemektedir (Karataş ve Güleş, 2010: 74; Malik ve diğerleri, 2010: 17; Suma ve Lesha, 2013: 41).

ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgular ve literatürde yer alan araştırma sonuçları dâhilinde aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Farklı sektörlerde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sektör değişkenine göre ele alındığı çalışmalar yapılabilir. Böylece farklı sektörlerde demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı yordama gücü gözlenebilir.
2. Daha geniş örneklem grupları ile benzer çalışmalar yapılabilir. Böylece çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik değişkenlere ilişkin olarak daha geniş kapsamlı araştırma bulgularına ulaşılabilir.
3. Yapılan bu araştırmada elde edilen bazı bulguların literatürle paralellik göstermediği, bunun temelinde araştırmaların yapıldığı gruplarda örgütsel bağlılığı etkileyen farkı duygusal unsurların (iş tatmini, iş motivasyonu, örgütsel güven vb.) yattığı savunulmuştur. Bu kapsamda örgüte yönelik duygusal unsurların örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir.
4. Siirt Devlet Hastanesi'nde görev yapan kadrolu diğer çalışan gruplarına aynı ölçek kullanılarak karşılaştırma yapılabilecek yeni bir çalışma yapılabilir.
5. 24.12.2017 tarih 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen çalışanların kadroya geçirilmesi sonucu çalışmadaki örnek evreni oluşturan gruba aynı ölçek kullanılarak örgütsel bağlılık düzeylerinde değişikliğin ölçülebileceği bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, D. ve Ateş-Aslantaş, B. (2011). Tedarik zincirinin temel faaliyetlerinde dış kaynak kullanımı: tekstil-konfeksiyon sektörü işletmelerinde bir araştırma. *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, (106), 17-40.
- Acar, O. K., Türkoğlu, Ç. (2017). Kamuda işletmecilik eksenli değişimle birlikte çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri: PTT üzerine bir alan araştırması. *Sosyal ve Ekonomik Arastirmalar Dergisi*, 19(33), 93-102.
- Acquisti, L. (1999). **Outsourcing e relazioni extraorganizzative**. Perugia: Università Degli Studi di Perugia.
- Ada, N., Alver, İ., Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akdur, R. (2003). *Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık.
- Akyüz, B., Eşitti, B. (2015). Hizmet işletmelerinde örgütsel bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: çanakkale örnekleminde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(11), 23-39.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arıkanlı, A., Ulubaş, B. (2004). *Yönetim: yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları*. Ankara: Tarım ve Köyişleri Bakanlığı.
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: case of pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352-2363.
- Aydın, N. (2016). Dış kaynak kullanım nedenleri ve uygulamaları. *ABMYO Dergisi*, 41, 61-79.

Aytekin-İnce, G., İlhan, İ. ve Karacaoğlu, K. (2016). Otel işletmelerinde dış kaynaklardan yararlanma uygulamaları: neşehir ili örneği. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1(2), 28-46

Ballı, E. ve Çakıcı, A. (2016). Karanlık liderliğin örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 167-180.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 55, 125-139.

Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.

Boymul, E. ve Özelturkay-Yaşa, E. (2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: Bir sanayii kuruluşunda uygulama. *Journal of Yaşar University*, 12(46), 93-102.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

Brown, D. and Wilson, S. (2005). *The Black Book of Outsourcing: How to Manage the Changes, Challenges and Opportunities*. New Jersey:John Wiley & Sons.

Candan, H. ve İ, Mehmet. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.

Chen, J. C., Silverthorne, C. and Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting

professionals in Taiwan and America. *Leadership & organization Development journal*, 27(4), 242-249.

Çağrıçı-Çetin, D. ve Savaş, A. C. (2016). The relationship between primary and middle school principals' change leadership behaviors and teachers' organizational commitment ilkokul ve ortaokul müdürlerinin değişim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 621-631.

Çati, K., Çömlekçi, I. ve Zengin, E. (2015). Dis kaynak kullanımının işletme finansal performansına etkisi: düzce ili imalat sanayisinde koby yöneticileri üzerinde bir araştırma/impact of outsourcing on firm financial performance: a research on sme managers in manufacture industry of düzce city. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(28), 56.

Çevirgen, A. (2009). konaklama işletmelerinde dış kaynak kullanımı (outsourcing) uygulamaları üzerine bir değerlendirme/an assessment of outsourcing implementations in accommodation establishments. *Ege Akademik Bakis*, 9(4), 1341.

Çınar, Ö. ve Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 286-301.

Corbett, M. (2004). Nelerin outsource edileceğine karar verme konusunda başarılı uygulamalar. *Outsourcing Dergisi*, 12-13

Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.

Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15.

Doğanay, A. ve Erdal, Ş. (2016). Liderlik tarzlarının çalışanların bağlılık seviyesi ve performansına etkisi: başakşehir belediyesinde bir uygulama. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 324-348.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: istanbul'da faaliyet gösteren iki ticari bankada bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Ekmekçioğlu, E. B. ve Sökmen, A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: sınır birimi çalışanları üzerine bir araştırma. *International Review Of Economics And Management*, 4(2), 32-45.

Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Dogus University Journal*, 17(2), 161-176.

Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: bir meta analiz çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.

Greaver, M. F. (1999). *strategic outsourcing: a structured approach to outsourcing decisions and initiatives*. New York: AMA Publications.

Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and behavior*, 37(2), 239-255.

Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 49-76.

Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L. ve Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC health services research*, 9(1), 8.

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.

Kalkan, M., Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2015). Sağlık hizmetlerinde dış kaynak kullanımı: ankara halk sağlığı müdürlüğü uygulaması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 35-56.

Karahan, A. (2009). Dış kaynak kullanımının verimlilik üzerine etkisi (hastane yöneticileri üzerine bir araştırma). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 185-199.

Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Karsh, B., Booske, B. C. and Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281.

Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 115, 135-170.

Kesen, M. ve Sipahi, G. A. (2016). Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve işgören performansına etkisi. *Journal Of International Social Research*, 9(43), 1927-1937.

Kim, W. G., Leong, J. K. and Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.

Kremic, T., Icmeli Tukul, O. and Rom, W. O. (2006). Outsourcing decision support: a survey of benefits, risks, and decision factors. *Supply Chain Management: an international journal*, **11**(6), 467-482.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2**, 101-115.

Kurşunluoğlu, Yarımoğlu, E. ve Ersönmez, N. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi: bir kamu bankası örneği. *Dogus University Journal*, **18**(1), 1-14.

Lambert, E. G., Hogan, N. L. and Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, **35**(6), 644-656.

Li, X., Zhang, J., Zhang, S. and Zhou, M. (2017). A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: the mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*, **62**, 226-233.

Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B. and Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, **5**(6), 17.

Memişoğlu, S. P. ve Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). *Electronic TurkishStudies*, **12**(4), 367-392.

Moynihan, D. P. and Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration & Society*, **39**(7), 803-832.

Mazzawi, E. (2002). Transformational outsourcing. *Business Strategy Review*, **13**(3), 39-43.

Namasivayam, K. and Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212-1223.

Nguni, S., Slegers, P. and Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 145-177.

Ofluoğlu, G. ve Doğan, Ş. (2009). İşletmelerde dış kaynaklardan yararlanma yönteminin organizasyon yapısı ile çalışma ilişkilerine etkileri. *Kamu-iş*, 11(1), 139-165.

Oran, F. Ç., Güler, S. B. ve Bilir, P. (2016). İş motivasyonun örgütsel bağlılığa olan etkinin incelenmesi: sultangazi/istanbul ilköğretim okullarında bir araştırma/an analysis of the relationship between job motivation and organizational commitment: a research at primary schools in sultangazi/ista. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 236-252.

Öncü, M. A. ve Işkin, M. (2009). Otel işletmelerinde dış kaynak kullanımı üzerine kavramsal bir çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(29), 143-156.

Özata, M. (2016). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1), 155-166.

Özdemir, H. Ö. (2010). Kamu kuruluşlarında dış kaynaklardan yararlanma. outsourcing: (Kafkas Üniversitesi Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, (20), 1-16.

Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113 -130.

Özdoğan O. N. (2006). *Otel işletmelerinde faaliyet alanları açısından dış kaynak kullanımı (outsourcing) ve finansal performans üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Rebernik M. and Bradac B. (2006). Cooperation and opportunistic behaviour in transformational outsourcing. *Kybernetes*, 35(7-8), 1005-1013.

Salha, H., Cinnioğlu, H., Yazıt, H. ve Yenişehirlioğlu, E. (2016). İşgörenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Tekirdağ'daki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences*, 2, 5-15.

Sevim, Ş., Akdemir, A. ve Vatansever, K. (2008). Lojistik faaliyetlerinde dış kaynak kullanan işletmelerin aldıkları hizmetlerin kalitesinin değerlendirilmesine yönelik bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-27.

Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-280.

Sökmen, A., Osman, B. ve Gayaker, S. (2017). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.

Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2017). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.

Suma, S. and Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal, ESJ*, 9(17), 41-51.

Şahin-Gümüşay, A. ve Berberoğlu, N. (2011). Lojistik outsourcing karar süreci ve 3pl firma seçim kriterleri. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 2(5), 33-50.

Taşcı, D., Kirel, A. Ç. ve Kıcıır, G. K. (2016). Medya Endüstrisinde Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının, Örgütsel Bağlılık Konusu Bağlamında Karşılaştırmalı Analizi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, **16**(3), 129-151.

Taşlıyan, M., Çiçeklioğlu, H. ve Yılmaz, Ö. İ. (2016). Lojistik yönetiminde dış kaynak kullanımının önemi. *International Journal of Academic Value Studies*, **2**(6), 35-55.

Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel. *Kamu-İş*, **9**(4), 1-22.

Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tetik, N. ve Ören, V. E. (2007). Dış kaynak kullanımı (outsourcing): antalya yöresindeki 5 yıldızlı otellerde bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, **34**(34), 74-86.

Tsai, M. T. and Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, **80**(3), 565-581.

Turan, A. (2014). Temel yetenek ve dış kaynaklardan yararlanma tekniklerine felsefik bir bakış: dinamik beceriler ve iş modeli yaklaşımlarıyla ilişkilendirme. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **5**(7), 147-170.

Tutar, A. E., İnaç, H. ve Güner, Ü. (2006). Dış kaynak kullanımının (outsourcing) makroekonomik etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, **8**(2), 279-296.

Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, **1**, 71-85.

Ülbeği, İ. D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, **31**, 77-80

Wang, J., Keil, M., Oh, L. B. and Shen, Y. (2017). Impacts of organizational commitment, interpersonal closeness, and Confucian ethics on willingness to report bad news in software projects. *Journal of Systems and Software*, 125, 220-233.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.

Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.

Yıldız, M. S. ve Turan, İ. (2015). Lojistik dış kaynak kullanımı ve lojistik hizmet sağlayıcılarının rolü: Türkiye çelik boru üretim işletmelerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 6(1), 79-105.

Yılmaz, A. (2004). *Yerel Yönetimlerin Başarısında Dış Kaynaklardan Yararlanma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, sakarya.

Yurt, Ö. (2004). *Lojistik dış kaynak kullanımında güven faktörü-türkiye uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2017). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.

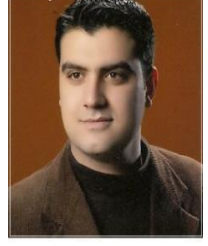
Yüksel, S. ve Gerede, E. (2012). Türkiye’de havaaracı bakım faaliyetlerinde dış kaynak kullanımı üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 121-153.

Zorlu, Ö., A, A. ve Baytok, A. (2017). Otel işletmelerinde dış kaynak kullanımının tercih edilmemesi: termal oteller üzerine bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 3(2), 55-65.

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>: 27.10.2005.



ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Soyadı,Adı : ÇENGEL, Salih
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi veYeri : SİİRT – 29/11/1983
Telefon : 05063698979
E-mail : salihcengel@hotmail.com

Eğitim:

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Yüzüncü Yıl Üniversitesi / İşletme	
Lisans	Erciyes Üniversitesi / İşletme	23/06/2006

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2008 - 2012	T.Halk Bankası A.Ş.	KOBİ MİY
2012 -	Siirt Üniversitesi	Öğr. Gör.

Yabancı Dil:

İngilizce

Hobiler:

Kitap okumak, seyahat etmek, yüzmek

**EK -1 DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCİNG) YOLUYLA İSTİHDAM EDİLENLERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİN ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK ALLEN VE MEYER ÖLÇEĞİ**

BİRİNCİ BÖLÜM

Cinsiyet	K ()	E ()			
Medeni Durum	Evli ()	Bekar ()			
Yaş	18 – 25 ()	26 – 30 ()	31 – 40 ()	41 ve üstü ()	
Eğitim Durumu	Okur-Yazar ()	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	Üniversite()
Çalışma Süresi	1 Yıldan az ()	1-5 yıl ()	5-10 yıl ()	10 yıl ve üstü ()	
Gelir Düzeyi	1600–1800 ()	1801–2000 ()	2001–2200 ()	2201 ve üstü ()	

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde örgütsel bağlılık düzeyinizin ölçümü amacıyla çeşitli sorular sorulmuştur. Lütfen bu soruları kendi düşünceleriniz doğrultusunda; **1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum**, seçeneklerinden birini (X) koyarak işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissetmekteyim					
2.	Şu an bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır					
3.	Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum					
4.	Kendimi kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum					

5.	Kurumdan ayrılmak istesem bile şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu					
6.	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim					
7.	Bu kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum					
8.	Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm					
9.	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir					
10.	Çalıştığım kurumun kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır					
11.	Kurumdan şu an ayrılmazdım, çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum					
12.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					
13.	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda her hangi bir zorunluluk hissetmiyorum					
14.	Bu kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır					
15.	Çalışma yaşamımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım					
16.	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile işten ayrılmamın kurumuma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum					
17.	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum					
18.	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim					