Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi / Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos Cilt: 10 Sayı:2
Journal of International Multidisciplinary Academic Researches / May-June-July-August Volume: 10 Issue: 2
2023
www.joimar.com

SAĞLIK KURUMLARINDA DIŞ KAYNAK KULLANIMI (OUTSOURCİNG) YOLUYLA İSTİHDAM EDİLENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ VE SİİRT DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ[1]

ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF THOSE WHO ARE EMPLOYED THROUGH OUTSOURCING IN HEALTH INSTITUTIONS AND THE SAMPLE OF SİİRT STATE HOSPITAL

Salih ÇENGEL

e-mail: salihcengel@siirt.edu.tr

Siirt Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, Siirt, Türkiye, ORCİD; 0000-0001-5892-4992

ÖZET

Yapılan bu çalışmada sağlık kurumlarında dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Siirt Devlet Hastanesi'nde dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen temizlik, güvenlik ve otomasyon birimlerinde görev yapan 84 çalışan katılmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde kişisel bilgi formu ile Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analiz sürecinde SPSS 22.0 programında Independent Samples t test, One Way Anova ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna karşılık çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu, mesleki kıdem ve gelir düzeylerine göre değişmediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki değişkenler incelendiği zaman, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Sonuç olarak çalışanlarda cinsiyet unsurunun dışında kalan demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı söylenebilir.
Keywords: Dış kaynak kullanımı, örgütsel bağlılık, demografik faktörler
JEL KODU: D23

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the organizational commitment levels of individuals who employed in health institutions through outsourcing. 84 employees working in the cleaning, security and automation units employed through outsourcing at Siirt State Hospital participated in the research. In the data collection process of the research, the personal information form and the 'Organizational Commitment Scale' which was developed by Meyer et al. (1993) were used. In the analysis process of the obtained data, Independent Samples t test, OneWayAnova and Pearson Correlation analysis were used in SPSS 22.0 program. At the end of the study, it was found that the affective attachment, continuance commitment, normative commitment and general organizational commitment levels of the employees were moderate. It was determined that the organizational commitment levels of the employees showed a significant difference according to the gender variable ($p<0.05$). On the other hand, it was determined that the organizational commitment levels of the employees did not change according to their educational status, professional seniority and income levels ($p>0.05$). When the variables among the sub-dimensions of organizational commitment were examined, it was found that there were positively significant relationships between continuance commitment, normative commitment and emotional commitment ($p<0.05$). As a result, it can be said that demographic factors which were out of gender are not determinative on organizational commitment.
Anahtar Kelimeler: Outsourcing, organizational commitment, demographic factors
JEL CODE: D23

[1]Bu makale 2017-2018 öğretim yılında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi işletme anabilim dalında Salih ÇENGEL tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir

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 ark., 2016). İş verimliliği ve etkinliğini belirleyen unsurların başında örgütsel bağlılık gelmektedir (Sökmen ve ark., 2017).

Örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılması için öncelikli olarak örgüt kavramının tanımlanması gerekmektedir. Kavramsal olarak örgüt "bireylerin birtakım amaçlara erişebilmek adına bir araya gelmeleri, her anlamda işbirliği sağlamaları" olarak nitelendirilmiştir. Basit bir deyişle örgüt "birtakım amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insan grupları" olarak tanımlanmıştır (Akdur, 2003). Örgütsel bağlılık ise "örgütsel başarıyı yakalayabilmek için personelin bağlılığının gerçekleşmesi, bunun yanı sıra personelin ortak değer, amaçlar ve kültür bağlamında toplanmaları" şeklinde ifade etmektedir (Doğar, 2013). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık "örgüt amaçlarının ve değerlerinin personel tarafından özümsenmesi, personelin kendilerini örgütün bir üyesi olarak algılamalarını, örgüt üyesi olarak emek harcamalarını ve örgütü güçlü bir aile yapısı gibi düşünmeleri" biçimde değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Tayfun ve arkadaşları (2008) ise örgütsel bağlılık kavramını "çalışan bireylerin örgütsel değer ve hedefleri benimsemeleri ve bu amaç ve değerlere erişebilmek için kendilerini sorumlu hissetmeleri" şeklinde ifade etmiştir. Demirel'e (2009) göre 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 paylaşıma ilişkin süreçleri benimsemeleri örgütsel bağlılıklarının olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılıkta örgüt-personel uyumluluğunun olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığı meydana getiren alt boyutların başında devam bağlılığı gelmektedir. 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 (Demirkol, 2014). Örgütsel bağlılığı meydana getiren ikinci alt boyut duygusal bağlılıktır. Duygusal 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 & Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılığı oluşturan üçüncü alt boyut ise normatif bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Normatif bağlılık; personelin iş değişikliğinin etik açıdan yanlış olduğunu iddia eden ve çalışanların işlerine sadakat duymalarının gerekliliği üzerinde duran bir bağlılık türüdür (Kurşunluoğlu-Yarımoğlu & Ersönmez, 2017).

Normatif bağlılıkta çalışan, kuruma karşı sadakatin önemine inanmakta ve bu bağlamda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Doğan & Kılıç, 2007).

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). İş yaşamında önemli bir yere sahip olan örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen birçok unsur da söz konusudur. 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), mesleki kıdem (Bozkurt & Yurt, 2013) ve eğitim düzeyi (Tayfun ve ark., 2008) 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).

Örgütsel bağlılığın önemli bir yere sahip olduğu alanların başında pazarlama sektörü gelmektedir. Pazarlama sektöründe daha yüksek uzmanlık seviyesi ve daha ciddi yatırımları gerekli kılan 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-Gümüşay & Berberoğlu, 2011). Bu noktada kurumların içinde yer aldıkları iç ve dış çevre faktörlerindeki değişimlere uyum göstermeleri, yer aldıkları sektörde rekabet etme avantajı sağlayabilmeleri bakımından kritik öneme sahiptir. Uyum faaliyetlerini yanı sıra, kurumların yer aldıkları alanlardaki rakiplerin etkinliklerine hızlı yanıt verebilmeleri yönetim literatüründeki pek çok kavramla ifade edilmektedir (Turan, 2014). 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 açılabilmek, niteliği artırmak gibi üstünlüğü de beraberinde getirmektedir. Günümüzde hem özel kurumlarda hem de kamu alanında kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır (Ofluoğlu & Doğan, 2009). Literatürde yer alan çalışmalarda dış kaynak kullanımının önemine yönelik araştırmaların arttığı görülmekle beraber, dış kaynak kullanımında faydalanılan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada sağlık kurumlarında dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırma Modeli

Yapılan bu çalışmada betimsel çalışma modelleri arasında yer alan tarama tipi araştırma modelinden faydalanılmıştır. Tarama tipi araştırmalarda genellikle araştırmacılar konuya ilişkin bulgulara ulaşmak için hipotezler oluşturmakta ve hipotezleri test etmek için anketlerden/ölçeklerden yararlanmaktadır. Bunun yanında tarama tipi çalışmalar büyük örneklem gruplarının araştırmaya konu olan özelliklerinin bazı demografik faktörlere (yaş,

cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi vb.) göre incelendiği çalışmalar arasında yer almaktadır (Can, 2014).

Araştırma Grubu

Yapılan bu çalışmanın araştırma grubunu Siirt Devlet Hastanesi'nde dış kaynak kullanımı yoluyla istihdam edilen temizlik, güvenlik ve otomasyon hizmeti sunan işgörenlerden oluşan 84 kişi oluşturmuştur. Araştırma grubunu meydana getiren bireyler hastane bünyesinde dış kaynak kullanımı yoluyla çalışan bireyler içerisinden tesadüfü yöntem kullanılarak seçilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmaya katılan bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin belirlenmesinde kişisel bilgi formundan faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içermektedir ve bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada 5'li Likert ölçeğinin (5=Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir. Her boyut için alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6'dır (Kurşunoğlu ve ark., 2010).

Verilerin Analizi

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 ve gelir düzeylerine göre ölçek puanlarını karşılaştırmak için Independent Samples t test kullanılırken, 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.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen tanımlayıcı bulgular ile karşılaştırma ve korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

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 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. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

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 4. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Eğitim düzeyi	N	X	Ss	F	p
Duygusal	İlkokul	11	3,03	,340	,657	,581

bağlılık	Ortaokul	7	3,38	,427		
	Lise	47	3,19	,566		
	Üniversite	19	3,20	,520		
	İlkokul	11	3,05	,442		
Devam bağlılığı	Ortaokul	7	2,93	,757	2,727	,050
	Lise	47	3,58	,756		
	Üniversite	19	3,27	,898		
	İlkokul	11	3,17	,465		
Normatif bağlılık	Ortaokul	7	2,93	,607	1,747	,164
	Lise	47	3,43	,768		
	Üniversite	19	3,12	,652		
	İlkokul	11	3,08	,314		
Örgütsel bağlılık	Ortaokul	7	3,08	,450	2,112	,105
	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 5. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

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

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	1600 - 1800	75	3,40	,800	,657	,513

bağlılığı	1801 - 2000	9	3,22	,640		
Normatif	1600 - 1800	75	3,30	,714	,531	,597
bağlılık	1801 - 2000	9	3,17	,697		
Örgütsel	1600 - 1800	75	3,30	,489	,836	,405
bağlılık	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 7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Puanlarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		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

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 & Yurt, 2013).

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 yansıtmalarının yattığı düşünülebilir. Buna karşılık yapılan bazı çalışma bulguları iş yaşamında erkek çalışanların duygusal bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Gülova & Demirsoy (2012) tarafından bu konuda yapılan bir çalışmada

hizmet sektöründe çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlar lehine anlamlı düzeyde daha yüksek 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). Acar & Türkoğlu (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada PTT çalışanları eğiti düzeylerine göre ortaöğretim, meslek yüksekokulu (ön lisans) ve üniversite (lisans) eğitimi almış çalışalar olmak üzere üç gruba ayrılmış, yapılan istatistiksel analizler sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği rapor edilmiştir.

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 medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır (Candan & İnce, 2016; Memişoğlu & Kalay, 2017).

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 & Eren (2005) 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 arkadaşları (2007) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerin bağlı bulundukları birimlere ilişkin örgütsel bağlılık düzeylerinin üniversiteye yönelik genel örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği rapor edilmiştir. Gülova & Demirsoy (2012) 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.

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 & Demirsoy, 2012), örgütsel güven (Tekingündüz, 2012), örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek gibi duygusal unsurların

örgütsel bağlılığı etkilediği görüşünü desteklemektedir (Karataş & Güleş, 2010; Sökmen ve Şimşek, 2016).

KAYNAKLAR

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 Arastırmalar Dergisi, 19*(33), 93-102.

Akdur, R. (2003). *Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık.

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

Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.

Candan, H., & İnce, M. (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.

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.

Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari 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., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6*(2), 210-219.

Gülova, A. A., & 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.

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

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

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

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psyhology, 78*(4), 538-551.

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

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.

Sökmen, A., Osman, B., & 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., & 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.

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

Tayfun, A., Palavar, K., & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *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.

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.

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.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the factors which affect the organizational commitment levels of individuals who work in different units of health institutions. In this study, the survey type research model, which is among the descriptive study models, was used. In survey type studies, researchers generally form hypotheses to reach the findings related to the subject and benefit from questionnaires/scales to test the hypotheses. In addition, survey-type studies are among the studies in which the characteristics of large sample groups, which are the subject of the research, are examined according to some demographic factors (age, gender, marital status, education level, etc.) (Can, 2014).

The research group of this study consisted of 84 employees, who were employed in Siirt State Hospital through outsourcing, providing cleaning, security and automation services. The individuals who constituted the research group were selected by using the random method among the individuals working in the hospital through outsourcing. The personal information form was used to determine the demographic characteristics of the individuals who participated in this study. The 'Organizational Commitment Scale', which was revised by Meyer et al. (1993), was used to determine the organizational commitment levels of the employees participating in the research. The Organizational Commitment Scale consists of three dimensions and 18 items: affective commitment, continuance commitment and normative commitment (Kurşunoğlu et al., 2010).

In the analysis of the data obtained, SPSS 22.0 program was used. Before comparing the scale scores according to the demographic information of the participants and examining the relationship between the scale scores, whether the data showed a normal distribution was analyzed using the Shapiro-Wilks test. As a result of the analysis, it was determined that the

scores of the scale sub-dimensions showed a normal distribution, and therefore parametric analysis methods were used. While Independent Samples t-test was used to compare the scale scores according to the gender and income level of the participants, the OneWayAnova analysis was used to compare the scale scores according to their education level and professional seniority. Pearson Correlation analysis was used to examine the relationship between the scores of the scale sub-dimensions. The level of significance was determined as $p<0.05$ in all analyzes.

When the descriptive findings regarding the organizational commitment levels of the individuals participating in the research were evaluated, it was determined that the organizational commitment levels of the participants were at a moderate level, and their perceptions of the organizational commitment sub-dimensions (emotional commitment, continuance commitment, normative commitment) were also at a moderate level. Similar studies in the literature on different occupational groups and business areas have also found that employees have high levels of organizational commitment (Bozkurt & Yurt, 2013).

When the organizational commitment levels of the individuals participating in the research were evaluated according to the gender variable, it was determined that the continuance commitment, normative commitment and organizational commitment levels of the participants did not show a significant difference according to the gender variable, but the level of emotional commitment was higher in favour of the female participants when compared to the male individuals. It can be thought that the basis of this result is that women have a more emotional personality structure compared to men and that they reflect their emotionality to business life.

When considered according to the education level variable, it was determined that both the organizational commitment levels and the perceptions of the organizational commitment sub-dimensions of the individuals participating in the research did not show any difference according to their education levels. Similar studies in the literature have also found that organizational commitment does not show a difference according to the variable of educational status (Demirkol, 2014). When it is handled according to the professional seniority variable, it has been determined that both the organizational commitment levels and the perceptions relating to the organizational commitment sub-dimensions of the individuals participating in the research do not show any difference according to their professional seniority. In similar studies in the literature, it has been reached the findings that the level of organizational commitment does not show a significant difference according to the marital status of the employees (Candan & İnce, 2016; Memişoğlu & Kalay, 2017).

When it is handled according to the income level variable, it has been determined that both the organizational commitment levels and the perceptions of the organizational commitment sub-dimensions of the individuals participating in the research do not show any difference according to their income levels. Similar study findings in the literature also support the view that the income level variable does not affect organizational commitment (Durna & Eren, 2005). When the relationships between organizational commitment level and organizational commitment sub-dimensions were evaluated in the study, it was determined that there were statistically significant and positive relationships between organizational commitment sub-dimensions and organizational commitment total score. In similar studies in the literature, it has been reached the findings that there are significant relationships between organizational commitment and organizational commitment sub-dimensions, and that the level of

organizational commitment within the unit is an important determinant on the level of general organizational commitment (Boylu et al., 2007).