

**ATİPİK İSTİHDAMDA ÖRGÜT
İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Ulaş PEHLİVAN

Kütahya - 2009

T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ATİPİK İSTİHDAMDA
ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Danışman
DOÇ. DR. Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN

Hazırlayan
Ulaş PEHLİVAN

001911412136

Kütahya – 2009

Kabul ve Onay

Ulaş PEHLİVAN'ın hazırladığı “Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

...../...../2009

Tez Jürisi

Doç. Dr. Gülten EREN GÜMÜŞTEKİN(Danışman)

Doç. Dr. Kemal DEMİRCİ

Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN ÖZLER

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2009

Ulaş PEHLİVAN

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Kırklareli’nde doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Mersin’de tamamladı. 1995 yılında Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Muhasebe Finansman bölümünde lisans öğrenimine başladı. 1999 yılında bu bölümden mezun oldu. Aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı’nda öğretmen olarak göreve başladı. 2006 yılında İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü emrine tayin oldu. Halen bu kurumda görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk sahibidir.

ÖZET

Son yıllarda küreselleşme, teknolojik gelişmeler, artan rekabet ve hızla değişen dünya düzeni örgütlerin yapısında ve yönetim anlayışlarında önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Ekonomik sınırların tümüyle ortadan kalktığı dünya pazarlarında yoğun rekabet baskıları, örgütlerin faaliyetlerinde sürekli yenilik yapmalarını, gelişmeleri takip etmelerini ve bu gelişmelere uyum sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Son otuz yılın ekonomik yeniden yapılanma süreci, işgücü piyasalarında önemli değişimleri beraberinde getirmekte, esnek istihdam biçimlerine diğer bir ifadeyle “atipik istihdama” neden olmaktadır. Yoğun rekabet baskısı altındaki örgütleri geleceğe taşımada etkin rol oynayan, örgütün hedef ve değerlerini benimseyen, örgüt için beklentilerin üstünde çaba sarf eden nitelikli işgörenlere olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Atipik istihdam biçimiyle çalışan işgörenlerin, örgütsel başarıdaki katkılarının belirlenmesi bu işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesiyle mümkündür.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ilişkisini niteleyen psikolojik bir durumdur ve örgüte üyeliğinin devamı konusunda büyük bir etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinin çoğunluğunca algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran örgütsel iklim kavramı örgütte insan davranışını açıklamada oldukça önemli bir değişken olup, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran davranışların nedenlerindendir. Bu nedenle, araştırmada, atipik istihdam biçimiyle çalışan işgörenlerin örgüt iklimi algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü’ne bağlı kuruluşlarda, atipik istihdam türlerinden olan taşeron uygulaması ile istihdam edilen bakım elemanlarına, uygulanan anket yöntemi ile sağlanmıştır. Uygulanan istatistiksel analiz ve testler sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle, örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki belirlenmiştir.

ABSTRACT

Globalization, technological improvements, increased competition and ever-changing world order, have brought businesses to adopt new organizational structures and management approaches during the last few decades. In world markets pressured under heavy competition, economical borders are becoming obsolete; competition is reshaping the organizational structures with new ideas, forcing them to follow, adjust and implement improvements. This necessity has caused many firms to restructure their organizations. During the course of the last three decades, economical re-structuring process in human resources has lead to flexible employment which is also known as atypical employment. Under the pressure of the highly competitive times, organizations need qualified employees that are committed to the goals and values of the organization and its those, that play the main role of driving the organization to the future. The contribution level of the atypical employees to the organizational success depends on the organizational commitment levels of these human resources.

Organizational commitment is the psychological condition that describes the employee's relation with the organization. Organizational climate, which describes the identity of the organization that is perceived by most of the employee's, is a very important factor in explaining the human behavior variable. It affects the outcome of the behaviors that are directly tied to the job satisfaction, performance, organizational commitment and intent to leave. The intend of this study is to analyze the relationship between the organizational commitment and organizational climate of the atypical employees. The data is provided through surveys conducted to a variety of atypical employees such as the subcontracted employees of the Istanbul City Social Services. The statistical analyses and test results point out a positive relationship between the organizational commitment and organizational climate.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR.....	xvi
TEZ HAKKINDA	xvii
TEZ METNİ.....	xx
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ATİPİK İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

1.1.İSTİHDAM KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	4
1.2.İSTİHDAMI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	4
1.2.1. Teknolojik Gelişme	4
1.2.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet.....	6
1.2.3. Hizmet Sektörünün Artan Önemi.....	8
1.2.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Rolü.....	8
1.2.5. Demografik Faktörler	9
1.3. TİPİK VE ATİPİK İSTİHDAM.....	10
1.4. ATİPİK İSTİHDAM TÜRLERİ.....	11
1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma.....	11

1.4.2. Vardiyalı Çalışma.....	13
1.4.3. Çağrı Üzerine Çalışma.....	13
1.4.4. Evde Çalışma	14
1.4.5. Tele Çalışma	15
1.4.6. Ödünç İş İlişkisi	15
1.4.7. Taşeron Uygulaması.....	16
1.5. ATİPİK İSTİHDAMIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ.....	17
1.5.1. Ücret Düzeyine Etkisi.....	17
1.5.2. İş Güvencesi Açısından Etkisi	17
1.5.3. Sendikalaşmaya Etkisi	19
1.5.4. Kadın İşgücüne Etkisi.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ.....	22
2.1.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Önemi.....	22
2.1.2. Örgüt İkliminin Benzer Diğer Kavramlarla İlişkisi	23
2.1.2.1. Örgüt Kültürü	24
2.1.2.2. Örgüt Sağlığı	26
2.1.2.3. Psikolojik İklim	27
2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	27
2.1.3. Örgüt İklimi Tipleri	28
2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları	31
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	34

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	35
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	37
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar.....	38
2.2.3.1. Mesleğe Bağlılık.....	38
2.2.3.2. İşe ve İş Arkadaşlarına Bağlılık	39
2.2.3.3. Örgütsel Sadakat.....	39
2.2.3.4. İtaat	40
2.2.3.5. İş Tatmini	40
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	42
2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık	43
2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık.....	48
2.2.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	49
2.2.5.Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	49
2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	51
2.2.5.2. Orta Örgütsel Bağlılık	51
2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	52
2.2.6.Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler	53
2.2.6.1. Bireysel Faktörler	54
2.2.6.2. Örgütsel Faktörler.....	59
2.2.6.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	64
2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	65
2.2.7.1. Bağlılık ve Performans İlişkisi	65
2.2.7.2. Bağlılık İle Devamsızlık ve İşe Geç Kalma.....	66
2.2.7.3. Bağlılık-İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti	67
2.2.7.4. Bağlılık ve Stres	67

2.3. ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ.....	68
2.4. ATİPİK İSTİHDAMDA ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ.....	70
2.4.1. Atipik İstihdam ve Örgüt İklimi Etkileşimi	70
2.4.2. Atipik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi.....	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ATİPİK İSTİHDAMDA ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK İSTANBUL İL SOSYAL HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI KURULUŞLARDA BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	75
3.2.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	75
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	75
3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEMİ VE SINIRLILIKLARI.....	76
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	76
3.6. UYGULAMA YAPILAN ÖRGÜT HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	77
3.6.1. Kurumun Misyon ve Vizyonu.....	77
3.6.2. Kurumun Yetki, Görev ve Sorumlulukları	78
3.6.3. SHÇEK Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Örgüt Yapısı.....	78
3.6.4. SHÇEK Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Hakkında Bilgiler.....	81
3.6.5. Bakım Elemanları Hakkında Genel Bilgiler	81
3.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	83
3.7.1.Araştırmada Uygulanan Anket Hakkında Açıklamalar.....	83
3.7.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular	87

3.7.2.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	88
3.7.2.2. Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular	88
3.7.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular	89
3.7.2.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular	89
3.7.2.5. Görev Yapılan Kuruluş Türü Değişkenine İlişkin Bulgular	89
3.7.2.6. Görev Yapılan Kuruluşta Geçen Çalışma Süresi(Kıdem) Değişkenine İlişkin Bulgular	90
3.7.2.7. Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisi Değişkenine İlişkin Bulgular...	91
3.7.3. Araştırma Hipotezlerinin Analizi	91
3.7.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi	91
3.7.3.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi	92
3.7.3.3. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi	93
3.7.3.4. Yaş Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova).....	95
3.7.3.5. Görev Yapılan Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)	96
3.7.3.6. Kuruluşta Geçen Çalışma Sürelerine (Kıdem) Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova).....	99
3.7.3.7. Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)	101
3.7.3.8.Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi	102
3.7.3.9.Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılığa ilişkin Regresyon Analizi.....	103

3.7.3.10. Örgüt İklimi Ve Örgüte Bağlılık Ölçeğine İlişkin Alt Boyut	
Puanlarının İstatistiksel Özellikleri	105
SONUÇ VE ÖNERİLER	107
EKLER	110
KAYNAKÇA	117
DİZİN	137

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar	18
Tablo 2.1: Sağlıklı ve Sağlıklı Olmayan Örgütlerin Özellikleri.....	27
Tablo 2.2: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları	50
Tablo 3.1: ÖİA Faktör Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 3.2: ÖİA Alt Boyutlarına Ait Ortalama Faktör Yüğü ve Güvenirlik Değerleri ..	86
Tablo 3.3: ÖBA Faktör Analizi Sonuçları	87
Tablo 3.4: Bakım Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı.....	88
Tablo 3.5: Bakım Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	88
Tablo 3.6: Bakım Elemanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	89
Tablo 3.7: Bakım Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	89
Tablo 3.8: Bakım Elemanlarının Görev Yaptığı Kuruluş Türüne Göre Dağılımı.....	90
Tablo 3.9: Bakım Elemanlarının Kıdemine Göre Dağılımı	90
Tablo 3.10: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Dağılımı.....	91
Tablo 3.11: Bakım Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları.....	92
Tablo 3.12: Bakım Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları.....	93
Tablo 3.13: Bakım Elemanlarının Eğitim Seviyesine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları.....	94
Tablo 3.14: Bakım Elemanlarının Yaşlarına Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri	95
Tablo 3.15: Bakım Elemanlarının Görev Yaptıkları Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri	96

Tablo 3.16: Bakım Elemanlarının Görev Yaptıkları Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri(Post Hoc LSD)	97
Tablo 3.17: Bakım Elemanlarının Kuruluşta Geçen Çalışma Sürelerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri	99
Tablo 3.18: Bakım Elemanlarının Kuruluşta Geçen Çalışma Sürelerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri (Post Hoc LSD)	100
Tablo 3.19: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri	101
Tablo 3.20: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri(Post Hoc LSD).....	101
Tablo 3.21: Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki .	103
Tablo 3.22: Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi (Anova).....	104
Tablo 3.23: Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Tablosu.....	104
Tablo 3.24: Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeğine İlişkin İstatistiksel Değerler ..	105

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	43
Şekil 2.2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	46
Şekil 2.3: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	54
Şekil 3.1: Merkez Teşkilatı Örgüt Şeması.....	79
Şekil 3.2: Taşra Teşkilatı Örgüt Şeması	80

KISALTMALAR

ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
SHÇEK	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
ANOVA	Analysis of Variance
SPSS	Statistical Packet for Social Science
p	Anlamlılık
sd	Serbestlik Derecesi
ÖİA	Örgüt İklimi Anketi
ÖBA	Örgütsel Bağlılık Anketi

TEZ HAKKINDA

Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi; örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır? sorusunu araştırmaktır. Yapılan araştırmada örgüt iklimi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmış, örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık kavramları ele alınarak problem açıklanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, atipik istihdam edilen işgörenlerin, örgüt iklimi algılamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişki, örgüt faaliyetlerinin sürekliliğinde önemli bir etkidir. Atipik istihdam edilen işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin literatürde çalışmaya rastlanmaması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Ulaşılan sonuçların yakın gelecekte yapılacak yeni araştırmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada temel alınan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H₁: Örgüt İklimi ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir.

H_{1a}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1b}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri cinsiyet, değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1c}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1d}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1e}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, çalıştığı kuruluş türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1f}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, kuruluştaki geçen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1g}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, çalışma süresine ilişkin gelecek beklentisi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1h}. Bakım elemanlarının algıladıkları örgüt iklimi, örgüte bağlılık düzeylerini açıklamaktadır.

Araştırmanın Evreni, Örneklemi Ve Sınırlılıkları

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı çocuk yuvaları, huzurevleri ve özürlü rehabilitasyon merkezlerinde atipik istihdam edilen bakım elemanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde sistemli bir şekilde örneklem oluşturulmadığından araştırma, ulaşılabilen ve bu çalışmaya katılmaya gönüllü olan bakım elemanlarının oluşturduğu çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırma İstanbul iliyle ve kullanılacak veri toplama araçları ile sınırlıdır. Ayrıca çocuk yuvalarında yapılacak uygulamalar 7-12 yaş grubu çocuk yuvalarıyla sınırlıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda atipik istihdam edilen bakım elemanlarının, örgüt iklimi algılamaları ve örgüte bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

Araştırmada 297 bakım elemanına ulaşılmış ancak bunların yalnızca 216 tanesi araştırmaya dahil edilmiştir. Geriye kalan 81 uygulamadan bazılarının eksik yanıtladığı, bir kısmında birden fazla seçeneğin işaretlendiği görülmüş ve araştırmanın sağlığı açısından değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu araştırmaya ait anket verilerinin analizinde SPSS(versiyon:11.5) paket programı kullanılmıştır.

TEZ METNİ

GİRİŞ

Günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar, nitelikli işgörenlerin önemini her geçen gün arttırmaktadır. Toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacı artarken, bu ihtiyaca cevap verecek işgücü arzı yetersiz kalmakta, nitelikli işgörenleri örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. İşin gerektirdiği niteliklere sahip işgörenin örgütten ayrılması, örgüte yüksek maliyetler getirmektedir. Bu bağlamda örgütsel başarıya ulaşmak, örgütün amaç ve değerlerini kabul eden, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf eden ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusunda olan bir başka ifadeyle örgütüne bağlı işgörenlerin istihdamıyla mümkündür.

Örgütlerin ihtiyaç duyduğu işgörenlerin iç kaynaklardan karşılanamaması durumunda insan kaynakları yönetiminin örgüt dışı kaynaklara başvurması kaçınılmaz bir sonuçtur. İşgören ihtiyacının örgüt dışı kaynaklardan karşılanması, zaman zaman aynı örgüt içinde atipik istihdam biçimlerine neden olmaktadır. Farklı biçim veya statülerde istihdam edilen işgörenlerin, örgütsel başarıya ne kadar katkıda bulunduklarının belirlenmesi bu işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesiyle mümkündür. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt ile ilişkisini niteleyen psikolojik bir durumdur ve örgüte üyeliğinin devamı konusunda büyük bir etkiye sahiptir. Örgüt üyelerinin çoğunluğunca algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran örgütsel iklim kavramı örgütte insan davranışını açıklamada oldukça önemli bir değişken olup, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran davranışların nedenlerindendir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi önemli hale gelmektedir.

Bu nedenle, araştırmada, atipik istihdam edilen işgörenlerin örgüt iklimi algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'nde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili olarak yapılan araştırmanın sonuç ve değerlendirmeleri sunulmuştur.

Birinci bölümde istihdam kavramı, istihdamı etkileyen faktörler, tipik ve atipik istihdam ayrımına ilişkin teorik açıklamalara yer verilmiş; atipik istihdam türleri ile çalışma hayatındaki etkilerine değinilmiştir.

İkinci bölümde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Örgüt ikliminin tanımı ve önemi, benzer diğer kavramlarla ilişkisi, iklim tipleri ve boyutları ile ilgili olarak teorik açıklamalara yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık kavramı ve önemi, örgütsel bağlılığın göstergeleri, örgütsel bağlılığa benzer diğer kavramlar, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, bağlılık düzeyleri, bağlılık düzeyini etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları ile örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık etkileşimi üzerinde durulmuştur. Atipik istihdamın örgüt iklimi ve örgütsel bağlılıkla etkileşimi açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinin belirlenmesine yönelik uygulamaya yer verilmiştir. Araştırmanın verileri, İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne Bağlı kuruluşlarda, atipik istihdam edilen (Özel Hizmet Alımı) bakım elemanlarına uygulanan anket taraması yolu ile elde edilmiştir. Anket yöntemiyle sağlanan verilere Faktör Analizi, Crombach Alfa Güvenirlik Analizi, Bağımsız Grup T-Testi Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi uygulanmıştır. Uygulanan istatistiksel analiz ve testler sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle, örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki belirlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
ATİPİK İSTİHDAM VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

1.1.İSTİHDAM KAVRAMI VE ÖNEMİ

İstihdam kelimesi, çalıştırma ve kullanma anlamına gelmektedir(Hançerlioğlu, 1972:119). Üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılmasıdır(<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>, 16.11.2008).

İktisadi literatürde istihdam kavramı dar ve geniş olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır(Özatağ, 2007:44). Bir ülkenin üretim için gerekli tüm faktörlerinin bir yıllık dönem içerisinde, üretim sürecinde yer alma dereceleri belirtiliyorsa geniş anlamda istihdam, sadece üretim faktörü olarak emeğin yer alma derecesi belirtiliyorsa dar anlamda istihdam söz konusudur(Duran, 2006:38). Geniş anlamda istihdam denilince, mevcut üretim faktörlerinin(emek, toprak, sermaye) tümünün kullanılma durumu anlaşılmalıdır. Bu faktörlerin bir yıl boyunca üretime katılma derecelerine göre tam istihdam veya eksik istihdamdan söz edilebilir(Arıkan, 2001:143).

Üretim sürecinde emeğin tamamı istihdam ediliyor ise “tam istihdam”, bir kısmı istihdam edilemiyorsa “eksik istihdam” söz konusudur. Emek, üretim sürecinin en önemli unsuru olması nedeniyle toplam üretimdeki değişimler üretim faktörlerinin üretim sürecine yapmış oldukları katkıya göre değişiklik gösterir. Bir ülkedeki üretim sürecine katılacak olan emek miktarına “istihdam kapasitesi” denilmektedir. İstihdam kapasitesi ile mevcut istihdam düzeyi arasındaki fark ise “işsizlik” kavramıyla açıklanmaktadır(Duran, 2006:38).

Gerek geniş anlamı gerekse dar anlamıyla olsun istihdam ile bir ekonominin belirli bir dönemde ürettiği mal ve hizmetlerin toplamı yani milli gelir arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. İstihdam düzeyinin yükselmesi, milli geliri arttırmaktadır. Ancak istihdamdaki artışlar milli gelire her zaman aynı oranda yansımamakta, özellikle tam istihdam düzeyine yaklaşıldıkça, istihdam düzeyindeki artışlar milli gelirde daha düşük oranda artışlara neden olmaktadır(Kurnaz, 2007:15).

1.2.İSTİHDAMI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.2.1. Teknolojik Gelişme

II.Dünya Savaşı'ndan sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler, üretim yapısının ve bu yapı içinde de işgücünün yerinin yeniden yapılandırılması gereğini doğurmuştur. Mikro-elektronik teknolojisindeki gelişmelerle birlikte, üretim araçlarının

kullanılmasında daha az işgücüne ihtiyaç duyulmaya başlanmış, bu da işgücü istihdamının daralmasına neden olmuştur(http://paribus.tr.googlepages.com/y_ozel2.pdf, 21.11.2008).

1970'lerden sonra teknolojik olarak meydana gelen değişimler sonucunda, işletmelerin piyasayı istediği gibi kontrol etme, yön verme ve etkileme imkanları ortadan kalkmıştır. Uluslararası rekabetin artması, konjonktürel dalgalanmaların yaşanması, arz ve talepteki değişiklikler, teknolojik gelişmelerin yeni teknolojileri ortaya çıkarması sonucunu doğurmuştur(Kudatgobilik, 2002). 2. Endüstri Devrimi niteliğindeki teknolojik gelişmeler, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiş olup, kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen “Fordist Üretim Yapısı” yerine, “Esnek Üretim” ve “Esnek Çalışma Şekillerinin” kolaylıkla uygulanabilmesini ve yaygınlaşmasını sağlamıştır(<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/10.pdf>, 16.11.2008).

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, bilgiye ilişkin katma değer kavramında çığır açmıştır. Donanımın ve yazılımın maliyetinin düşmesi, teknolojinin yaygınlaşmasında ve kullanıcı sayısının artmasında özellikle rol oynamıştır. Dünyanın herhangi bir yerinde depolanmış bilgilere erişme ve hepsinden önemlisi, büyük miktarda veriyle birleştirme ve çözümleme olanağı sayesinde başka insanların sahip olmadığı ve katma değer içeren yeni bilgileri üretmek mümkün hale gelmiştir(Tatlıdil ve Xanthacou, 2002). Yeni teknolojilerin önemli bir etkisi de bilişim ve iletişimi kaynaştırması olmuştur. Modern iletişim ve bilgi teknolojileri, bilgiye nerede bulunursa bulunsun, ne zaman istenirse istensin, en yaralı kalıplar içinde erişilmesini sağlamayı amaçlamaktadır(Güloğlu ve Sertkan, 2003:6).

Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, daha küresel ve daha yoğun rekabete dayalı bir ortamın gelişmesi koşullarını oluşturmuş ve bilginin ana unsur oluşturduğu çalışma biçimini yaygınlaştırmıştır. Bilgi toplumu, insan sermayesini geliştirmeye yönelik örgütsel değişiklikler yapmak yerine, üretim sürecinde yeniden yapılanmaya yönelmiştir(Köstekli, 2005:13). Teknolojik değişimlerin iş organizasyonu ve işgücü piyasaları üzerindeki etkileri, bir yandan istihdamda istikrarın ve güvencenin azalmasına; diğer yandan bireylerin istihdam edilebilirliklerini artıran becerilerin ve niteliklerin bir üstünlük kaynağı haline gelmesine yol açmaktadır(Kurnaz, 2007:18).

İleri teknolojinin üretime uyarlanmasıyla istihdamda da önemli gelişmeler olmaktadır. İnsanların yerine makinelerin ikame edilmesi, insanların daha iyi işlerde çalışmasına buna karşılık insan sağlığını etkileyici işlerin makinelere yaptırılması insanın daha bilgi yoğun işlerde istihdam edilmelerini gerekli kılmaktadır(<http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim/yucelih/biltek10.pdf>, 07.11.2008).

Son yirmi yılda dünyada bilgisayar, telefon ve televizyon ağlarının bilgi taşıma kapasitesinin bir milyon defadan fazla arttığını görmek, yaşanan teknoloji devriminin boyutları konusunda yeterince fikir vermektedir. Ayrıca hızla gelişen bu enformasyon teknolojisi, yeni düşüncelerin, sistemlerin, olayların ve ürünlerin sınır tanımaksızın her yere girmesini sağlamıştır. Doğal olarak, ekonomik yapıdaki değişim ile birliktelik gösteren teknolojik gelişme, üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve işyerinin organizasyonunda büyük değişimler meydana getirmiştir(Kocabaş, 2004:37-38).

Son yıllarda, yeni teknolojilerin devreye girmesiyle işgücü talebinin biçimi değişmiş, niteliksiz işgücünün yerini, bilgi düzeyi yüksek, eğitilmiş işgücü almıştır(Gerşil ve Aracı, 2007:155). Bunun sonucu olarak literatürde yer alan mavi ve beyaz yakalı işgücü ayırımına “altın yakalılar” da eklenmiştir. Altın yakalı işgücü olarak adlandırılan bilgi işçileri, “beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi” olarak tanımlanmaktadır(Işığışçok, 2005:71). Altın yakalıların en önemli özellikleri, mevcut olan yüksek teknoloji ürünü iletişim olanaklarını, bilgisayarları ve yüksek teknolojiyle çalışan her türlü araçları kullanabilmeleridir. Teknolojinin üst düzeyde kullanıldığı alanlarda büyük ücretlerle transfer ve istihdam edilirler, genelde özerk çalışırlar. Altın yakalılarda yöneticilik vasıflarından ziyade, bilgiyi üretme ve kullanmadaki yetkinlikleri, problem çözmedeki kabiliyetleri, yaratıcılıkları ve zekaları önemlidir(Coşkun; 2007). Özellikle gelişmiş ülkeler, artan nitelikli işgücü gereksinimlerini kendi ulusal insan gücü kaynaklarından sağlayamadıklarında, gelişmekte olan diğer ülkelerden altın yakalı bilgi işçisi ithal ederek sorunu çözme yoluna gitmektedir(Işığışçok, 2005:73).

1.2.2. Küreselleşme ve Yoğunlaşan Uluslararası Rekabet

İkinci Dünya Savaşı sonrası, ortaya çıkan sosyal ve ekonomik yıkımlar, arz-talep dengesinde yetersizlikleri ortaya çıkarmıştır. Talep baskısı, kitlesel üretimi ve tam kapasite istihdama olumlu baskı yaratarak hızlı büyümeye neden olurken, işsizlik

sorununun çözülmesine yardımcı olmuştur. Özellikle savaş sonrası Avrupa’da işgücü göçü taleplerini de beraberinde getirmiştir. Sermayenin ve işgücü hareketliliğinin yaşandığı dünya, 1970’lerden sonra yeni bir evreye geçmiştir. Bu evrede ekonomik rekabet üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlandırma ve kalitesinde tüketici eğilimlerini ön plana çıkarırken, dünya tek pazarının şekillenmesine de katkı sağlamıştır(Tatlıdil ve Xanthacou, 2002). Firmalar arasındaki rekabetin hızlanması, kimi ülkeleri iktisadi yapıların daha da bozulacağı düşüncesine sürükleyerek, üretim faktörlerine serbest dolaşım tanımaya itmiş ve bunu gerçekleştirmenin bir yolu olarak da ulusal ekonomiler arasında entegrasyon bir zorunluluk olmuştur(Kocabaş, 2004:35).

Giderek tüm dünyada etkileri yoğunlaşan küreselleşme hareketleri ile birlikte, alabildiğince hızlanan teknolojik ilerlemelerin çok kapsamlı değişimlere yol açtığı son yıllarda, ekonomik sınırların neredeyse ortadan kalkması sonucunda, mal, hizmet ve sermayenin akışkan hale gelmesi, ülke ekonomilerini her geçen gün daha çetin bir rekabet mücadelesi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu dinamik süreç; tüm ülke ekonomilerini, toplumsal yapıyı, çalışma hayatını ve işletmeleri derinden etkilemektedir(<http://www.tisk.org.tr/isverensayfa.asp?yaziid=664&id=40>).

1980’li yıllara gelindiğinde 1970’li yıllardaki petrol krizi şokunu çok önemli dersler çıkartarak atlatan sanayileşmiş ülkeler yeni arayışlara yönelmişlerdir. Özellikle Japonya’nın Dünya pazarlarında kalite, fiyat, hız gibi özellikleri ön plana çıkan ürünleriyle boy göstermesi rekabeti çok şiddetli hale getirmiştir. Ayrıca bölgesel ekonomik ve ticari entegrasyonlar kendi içlerinde ticaret artırıcı etki meydana getirirken, diğer ülkelere karşı katılma eğilimine girerek bir başka yönden rekabeti daha şiddetli hale getirici etkilere sebep olmuşlardır(Eryiğit, 2000). Rekabette yenik düşmemek için işçilik maliyetlerinin, ücretlerin düşürülmesi alternatifleri denenmektedir. (Köstekli, 2005:20)

Bunların temelinde ise “sebep-sonuç” ilişkisine dayalı ekonomik tıkanmalar ve krizlerin varlığı söz konusudur. Ekonomik kriz dönemleri ve bağlı olarak oluşan süreçlerde istihdam doğrudan etki altındadır (Köstekli, 2005:20).

Küreselleşmenin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimle birlikte gündeme giren “işgücü piyasasında esnekleşme” kavramı günümüz çalışma hayatının odaklandığı

temel konularından biridir. Esneklik kimi görüşlerce, istihdamın artırılarak sosyal refahın yaygınlaştırılması için öncelikli bir araç olarak görülürken, bu görüşler ülkelerin yeni ekonomiye uyumu bakımından da esnekliği vazgeçilmez görmektedir. Bunun yanında esnekliği küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olarak gören ve esnekliğin işgücü piyasalarını ve örgütlenmeyi tahrip edici etkisi olduğunu ileri süren birçok akademik görüş bulunmaktadır(Zengingönül, 2003:158).

1.2.3. Hizmet Sektörünün Artan Önemi

Sanayileşme süreciyle birlikte emek-yoğun teknolojinin yerini sermaye yoğun teknoloji almış ve emek yerine makineler ikame edilerek iş gücünün tarım sektöründen, sanayi ve hizmet sektörüne kaydığı gözlenmiştir. Endüstri ötesi topluma geçildiğinde ise, işgücü tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayma eğilimi göstermiştir. Toplumların gelişmişlik düzeylerinin artmasıyla birlikte, hizmet talebi de artmış, artan hizmet talebinin çeşitliliği ve kesintisiz sürdürülmesi isteği esnek çalışma şekillerinin daha çok hizmet sektöründe uygulanması gereğini ortaya koymuştur (http://paribus.tr.googlepages.com/y_ozel2.pdf, 21.11.2008).

Hizmet sektörünün gelişimi, istihdam ve kullanıcı sektörlerin büyümesi ile bir birine sıkı biçimde bağlı durumdadır. Dahası bu sektörlerin böylesi bir birlerine bağlı oluşları, ekonomik açıdan bir potansiyeli de ortaya koymaktadır. Hizmetlerin kullanımına ilişkin artan bir talep bulunmaktadır. Artan bu talep, hizmet ekonomisindeki firmaların rekabet güçlerini, dolayısıyla sektörün iş yaratma potansiyelini de artırmaktadır(Köstekli,2005: 24).

1.2.4. Yeni Üretim ve Organizasyon Sistemlerinin Rolü

Günümüzde mal ile hizmet arz ve talebinin miktarında önemli değişiklikler, azalmalar veya artmalar olduğu gibi, üretilen mal ve hizmetin şeklinin ve modelinin de farklılaşması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ekonomilerde konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmiş ve ekonomik krizlerin yaşanma sıklığı artmıştır. İşte bu değişim ve dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için, işgücü piyasasındaki katılıklardan kurtulunması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerekmiş, Fordist üretim yapısının benimsediği tam günlük standart istihdam şeklinden, atipik istihdam şekline, yani esnek çalışma biçimlerine geçme gereği duyulmuştur(<http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/10.pdf>, 16.11.2008).

Esnek üretim, esnek çalışma ve bunların tabii sonucu olan esnek organizasyon yaklaşımlarının ana kaynağı, son yirmi yılda çok şiddetli ve acımasız hale gelen "rekabet" olgusu ve bilgi teknolojisindeki gelişmelerdir. İşletmelerin karşı karşıya bulunduğu rekabet şartları onları çabuk, çeşitli ve değişken ürünler üretmeye, buna uygun istihdam ve organizasyon yapıları oluşturmaya yöneltmektedir. Bilgi ve bilgi teknolojilerinin sunmuş olduğu yeni üretim teknolojileri de bu tarz üretim ve organizasyon biçimlerini hem daha etkin hem de daha uygulanabilir kılmaktadır(Eryiğit, 2000). İstihdam ve üretimde organizasyon açılarından temel değişimleri gerektiren yeni ekonomide iş yaratmak için, bilgi temelli işlerde işgücü arzının artırılması ve bilgi işçilerinin en iyi kullanımını sağlayacak biçimde işyeri iç yapısının esnekleştirilmesi gerekli olmaktadır. Yeni ekonomide çekirdek işçiler şu niteliklere sahip olmak durumundadır: İşe girişte transfer edilebilir becerilerinin olması, iş fonksiyonu ve kariyerin birbirine geçişini sağlayabilmeleri, yaşam boyu ve iş temelli eğitim görmeye hazır olmaları. Sözü geçen eğitim ve yaşam boyu öğrenim politikalarına ulaşabilmek için, bilimi kullanma ve açığa vurma yeteneğinin edinilmesi gerekmektedir(Köstekli, 2005:27).

1.2.5. Demografik Faktörler

Tarımda makineleşme ile birlikte fazla işgücü sanayiye ve hizmetler sektörüne aktarılarak emilmekte ve toprağa bağlı birçok işçi toprağı terk etmektedir. Entansif tarım uygulamaları sonrası tarımda ortaya çıkan fazla işgücü fazla bir zorluk olmaksızın büyüyen diğer sektörler tarafından absorbe edilmektedir. Köyden şehre göç eden tarım fazlası işgücünün birçoğu sanayide istihdam edilirken diğer bir kısmı da hizmetler sektörü tarafından istihdam edilmektedir (<http://ekutup.dpt.gov.tr/bilim/yucelih/biltek10.pdf> 12.11.2008).

Demografik yapıdaki değişimler istihdam politikaları açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bunlar, nüfusun yaşlanması, pek çok kadının evinin dışında çalışması, aile kurumunun yapısındaki değişimler, dinlenme zamanlarının uzaması, genel olarak çevre ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi ve bağlı olarak ekolojik gereksinimler, komşuluk ilişkileri, kültür, spor gibi etkinliklere katılmada yeni gelişmeler, turizm, boş zamanın değerlendirilmesi gibi yaratıcılık gerektiren faaliyetler olarak özetlenebilir. Demografik veriler, aynı zamanda küreselleşme sürecinin, ülke grupları arasında ne

denli önemli farklılıklara yol açtığını, dahası önümüzdeki yıllarda bu farklılıkların iyice büyüyeceğini ortaya koymaktadır(Köstekli, 2005: 28-29).

1.3. TİPİK VE ATİPİK İSTİHDAM

1945-1970 döneminde işgörenler açısından, sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler veren standart istihdam diğer bir ifadeyle tipik istihdam biçimi dikkat çekmektedir(Temiz, 2004:56). Bu dönemde istikrarlı seyreden ekonomik gelişme içinde işvereni zorlayan, işçileri koruyan, sosyal yönü ağır basan kamu düzeni ağırlıklı tedbirlerin yoğun olarak alındığı düzenlemeleri görmek mümkündür(Kudatgobilik, 2002).

Tipik istihdam biçiminde, işgörenin kendisini ve ailesini geçindirmesi için iş hukuku koruması altında ve genellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının belirlendiği bir işyerinde sürekli ve tam süreli olarak çalışması kastedilmektedir. Tipik istihdam biçiminin dört temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar; iş akdinin belirsiz süreli olması, gerçekleştirilen çalışmanın tam zamanlı yapılması, tek işverene karşı işgören sorumluluğunun bulunması, haksız iş akdinin feshine ya da işten çıkarılmaya karşı işgörenin iş hukuku koruması ve güvencesi altında bulunması şeklinde sıralanabilir(Yüksel, 2002:188).

1970'lere gelindiğinde petrol krizi ile birlikte başlayan ekonomik bunalma, beraberinde batı ekonomilerinde düşük büyüme oranları, yüksek enflasyon, yüksek işsizlik oranını getirmiş ve ülkeler zor bir yapılanma dönemi içine girmişlerdir. Keynesyen politikalardan hızla uzaklaşmaya başlanmıştır. Bu durum, üretim süreçlerini, ideolojileri, kültürleri, siyasi rejimleri yıkararak yeniden yapılandırma içine sokmuştur. Bütün bu gelişmeler temelde önemli bir değişimi meydana getirmekte, klasik işçi tanımı değişmekte, işverene ve işyerine bağımlı olmayan yeni bir çalışan kitle oluşmaktadır. Bu tür çalışan kitle ise, ücret açısından, sosyal güvenlik açısından, iş güvencesi açısından, sendikalaşma ve toplu sözleşme açısından vb. değişik şekillerde etkilenmektedir(Oğuz, 2007: 41). Bu gelişme ve değişimler beraberinde işgücü piyasalarında esnek istihdam biçimlerine diğer bir ifadeyle "atipik istihdama" neden olmaktadır(Temiz, 2004:56).

İstihdam biçimindeki değişimlerin sonucunda, günümüzde geleneksel "belirsiz süreli" hizmet sözleşmeleri önemi yitirmekte, "belirli süreli", "dönemsel" ya da "geçici"

nitelikte hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim ortaya çıkmaktadır(Dereli, 2005:7). Esnek çalışma biçimi ya da atipik istihdam biçimi denilen bu yeni istihdam biçimleriyle çalışan işgörenler tipik istihdam biçimi ile çalışan işgörelere göre bir dizi sosyal, ekonomik, psikolojik ve fiziksel olumsuz iş koşullarına maruz kalabilmektedir(Yüksel, 2002: 186).

Tipik istihdam ilişkisinden farklı olarak hızla yaygınlaşan, atipik istihdam biçimleri işgören açısından, tipik istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermektedir(Temiz, 2004:55-56). Atipik istihdamın beraberinde barındırdığı bazı olumsuzlukların yanında özellikle işsizlikle mücadelede, atipik istihdamın önemini vurgulayan görüşler de bulunmaktadır.

Yüksel(2003), işletmelerin özellikle ekonomik kriz-darboğazlardan daha az kayıpla çıkabilmesi, global ekonomideki artan rekabet ve işsizlikle mücadelede başarı sağlanmasını, kısmi çalışma, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, gibi, atipik esnek çalışma modellerinin yasal dayanağa kavuşturularak, uygulamaların yaygınlaşmasıyla mümkün olacağını belirtmektedir. Ayrıca işletmelerde işgücünden optimum verimin sağlanabilmesine yönelik olarak, üretim kapasitesinde meydana gelen dönemsel değişikliklere uyum gösterecek, ücretsiz izin, telafi çalışması, münavebeli çalışma, çalışma sürelerinin azaltılması, esnek vardiya sistemleri, yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) iş haftası, kaydırılmış hafta tatili genel tatili çalışması gibi, değişen piyasa koşullarını gözetken, esnek çalışma normlarının uygulamaya geçirilmesinin önemini vurgulamaktadır (http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40, 14.11.2008).

1.4. ATİPİK İSTİHDAM TÜRLERİ

Literatürde, kısmi süreli (part-time) çalışma, vardiyalı çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma, evde çalışma ve alt-işveren (taşeron) uygulamaları gibi çeşitli atipik istihdam türleriyle karşılaşilmektedir.

1.4.1. Kısmi Süreli Çalışma

Atipik çalışma şekillerinden en önemlisi ise kısmi süreli çalışma diğer bir ifadeyle part-time çalışmadır. ILO'nun kabul ettiği tanıma göre; "normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli çalışmaya kısmi süreli çalışma" denilmektedir.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, işgücü piyasasına girmenin ve bu piyasada kalmanın tek yolu olarak görülmeye başlanmıştır(Güloğlu ve Sertkan, 2003:7).

Kısmi çalışan kişilerin oranı her geçen gün artmaktadır. Özellikle emekliler, öğrenciler, özürllüler ve evli kadınlar kısmi süreli çalışma ilişkisini tercih etmektedirler. Kısmi süreli çalışanlar, tam süreli işçilere göre daha az ücret aldıkları ve saat başı ücret maliyetleri daha az olduğu için işveren açısından tercih edilmektedir. Kısmi çalışmanın en belirgin özellikleri şöyle sıralanabilir(Oğuz, 2007:52):

- Kısmi çalışma daha çok kadınlar arasında yaygın olan bir çalışma şeklidir.
- Gençler için iş yaşamına katılmanın ilk adımı kısmi süreli çalışma ile olmaktadır.
- Hizmetler sektörünün hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde ağırlık kazanması ile kısmi çalışma modelini uygulama alanı oldukça genişlemiştir.
- Kısmi süreli işlerde ücretler oldukça düşük, iş yoğunluğu fazladır.
- Kısmi süreli çalışanlar çoğunlukla sosyal güvenceden ve sosyal yardımlardan yoksundur.
- İşsizliğin çok yoğun olduğu ülkelerde ekonomik zorluklar karşısında kısmi süreli çalışmaya zorunlu olarak razı olunmaktadır.
- Kısmi çalışanların sendikalaşma oranı oldukça düşüktür.

Günümüzde gelişmemiş ülkelerde sınırlı bir uygulama alanına sahip olan kısmi çalışma, işsizliği önlemek ve esnekliği sağlamak amacıyla gelişmiş ülkelerin büyük bölümünde yaygın olarak uygulanmaktadır. Yapılan araştırmalar, Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların 1/7'sinin kısmi çalıştığını, kısmi istihdamın son on yılda büyük bir ilerleme gösterdiğini ortaya koymaktadır. En yüksek kısmi çalışma oranı 2000 verilerine göre % 41.2 ile Hollanda'dadır. İngiltere, İsveç, Danimarka ve Belçika'da toplam istihdamın %20'sinden fazlasını kısmi çalışanlar oluşturmaktadır. Oran; İrlanda, Fransa, Avusturya, Almanya'da %15'in; Portekiz, Lüksemburg ve Finlandiya'da %10'un üzerindedir(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=658>, 10.10.2008).

Kısmi çalışanların çalışma koşullarına ilişkin olarak yapılan araştırmalar, kısmi çalışmanın, çalışanlar açısından bazı olumsuzluklarının yanında çeşitli avantajlar da

getirdiğini ortaya koymuştur. Örneğin part-time çalışanlar daha seyrek olarak işle ilgili sağlık sorunları bildirmekte ve olumlu bir yaşam-iş dengesi kurma şansları daha yüksek olmaktadır. Buna karşılık, mesleki eğitim ve kariyer gelişim fırsatlarının daha az, ücret düzeylerinin daha düşük ve sosyal güvenlik imkanlarının kısıtlı olması gibi olumsuz çalışma koşullarına sahip olabildikleri, ancak getirilen yasal düzenlemelerle bunların önüne geçilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır(Ünal, 2005).

1.4.2. Vardiyalı Çalışma

Vardiyalı çalışma, işin niteliği gereği sürekli çalışılması gereken işlerde geçmişten bu yana uygulanan çalışma şeklidir. Günümüzde iki veya üçlü vardiya sistemi yerine kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri birbiri ardına eklenmek suretiyle işyerindeki vardiya çalışmasında bütünlük sağlanmaktadır. Bu sistemde vardiyaların değişik uzunlukta belirlenebilmesi, işletmenin günlük normal iş süresinin uzatılmasını sağlamaktadır. Bu vardiya sistemleri, özellikle işyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde yararlı olmaktadır (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=663>, 11.11.2008).

Vardiyalı çalışmanın sağladığı faydaların yanında bazı olumsuzlukları da beraberinde taşıdığı görülmektedir. Vardiya çalışanları ya aynı vardiya ya da vardiya değiştirerek çalışmaktadırlar. Vardiya çalışmaları, çalışanların sağlığını etkileyebilmektedir. Özellikle tam süreli çalışmalarda vardiya değiştirmeleri çalışanlarda sinirsel, sindirim ve dolaşım sorunlarına neden olabilmektedir(Hayta, 2007:39).

Birleşik Sağlık-İş Sendikası'na göre, vardiya çalışması, çalışanlarda gastroentestinal rahatsızlıklar, baş ağrısı, sırt ağrısı, ülser, bacak ağrısı, iştahsızlık, uykusuzluk, genel bitkinlik, sosyal yaşantının olumsuz etkilenmesi ve toplumsal iletişimlerinin kopmasına neden olmaktadır(<http://www.birlesiksaglikis.org.tr/eski/bultenlerpdf/fiili%20hizmet%20zamm%FD.pdf>, 22.10.2008).

1.4.3. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma; önceden yapılan bir hizmet akdi uyarınca işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu çalışma modelinin temelinde talebin az olduğu dönemlerde selektif olarak iş sürelerinin azaltılması, talebin arttığı

dönemlerde ise çağrı üzerine çalıştırmanın olanaklı hale gelmesi yer almaktadır. İki şekilde uygulanmaktadır. İlk modelde işçi ve işverenler önceden çalışacak süreyi anlaşılarak birlikte belirlemektedirler. Yapılan sözleşmeyle işçi ne kadar süre çalışacağını bilmektedir. İkinci modelde ise çalışılacak sürenin belirlenmesi tek taraflı olarak işverene bağlıdır(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=659>, 05.10.2008).

1.4.4. Evde Çalışma

Örgütler, maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek hızlı değişime uyum sağlamada proaktif olma ihtiyacının farkına varmıştır. Artık günümüz işletmeleri çevresel oluşumlara cevap vermek amacıyla daha fazla sayıda bilgi işçisi istihdam etmektedir. Bilgi işi ve bilgi işçilerinin doğuşuyla birlikte işyerinde çalışanları motive etmek için daha esnek iş düzenlemelerine olan ihtiyaç doğmuştur. Zira teknolojik gelişmeler bilgi işçilerinin üstlerinden ve meslektaşlarından uzakta çalışabilme imkanı yaratmış, bunun sonucunda da işgörenlerin evden çalışmasına imkan tanıyan iş düzenlemeleri ortaya çıkmıştır(Naktiyok ve İşcan, 2003:54).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1996 yılında “evde çalışma”nın standartlarını oluşturmak üzere 177 sayılı Sözleşmeyi benimsemiş, evlerde, aile üyeleriyle birlikte yapılan ve kendileri için gerçekleştirilen bağımsız üretimi, tanım dışında bırakmıştır. Sözleşmenin gündemine aldığı evde çalışma, “Özerklik ve bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde, bir ödeme karşılığında, malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kendisi veya işveren veya aracı tarafından temin edilmesine bakılmaksızın işverence belirlenen mal veya hizmetin üretimi için yapılan çalışmadır” şeklinde tanımlanmıştır(<http://www.calismahayati.net/makale4.htm>, 02.11.2008).

Gelişmekte olan ülkelerde geçmişten beri uygulanan bu çalışma şekli; gelişmiş ülkelerde de yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere evde çalışmanın önem kazandığı ülkeler arasındadır. Eurostat’a göre Avrupa’da 6.9 milyon kişi çalışan nüfusun % 4.9’u evde çalışmaktadır. Avrupa Konseyi’nin bir araştırmasına göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan’da evde çalışanların %90-95’ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa’da % 84, İspanya’da % 75, İngiltere’de ise % 70’dir. Ayrıca evde çalışma

çocuklar ve özürllüler için de uygun bir çalışma şekli olmaktadır(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=661>, 11.10.2008).

1.4.5. Tele Çalışma

Tele çalışma merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve dolayısıyla çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma biçimidir(Eyrenci ve Bakırcı, 2000:27).

Tele çalışma bilgisayar kullanımı ile ortaya çıkmış bir çalışma şekli olduğu için, genellikle nitelikli işgücünü kapsamaktadır(Oğuz, 2007:62). Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662>, 12.10.2008):

- İş, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmektedir.
- Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağ vardır.
- İş programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmektedir.

Uygulamada karşılaşılan en yaygın tele çalışma şekilleri; uydu çalışma merkezleri, komşu çalışma merkezleri, elektronik ev çalışması, elektronik hizmet ofisleri gibi düzenlemelerdir.

1.4.6. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin kendisine iş akdi ile bağlı olan işçisinin iş görme edimini onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesidir. Ödünç iş ilişkisinde işveren işin görülmesini isteme alacağını ödünç alan işverene bir sözleşme ile devrettiğinden bu ilişki kendine özgü bir alacağın temliki olarak nitelendirilebilir. Ödünç iş ilişkisi üç kişinin, yani işçi, onun iş akdi ile bağlı olduğu ödünç veren işveren ve bu işverenle ödünç işçi verme sözleşmesi yapan ödünç alan işverenin iradeleriyle oluşan üçlü bir ilişkiye dayanmaktadır. Bu üçlü ilişkinin hukuki yapısında bir ülkeden diğerine az çok farklılıklar bulunmaktadır. Uygulanan tüm ülkelerde genel görüş başkasına işçi vermenin ya da diğer bir deyimle ödünç işçi istihdam edilmesinin gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde firmaların rekabet şansını artırdığıdır. Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi, 1960' lı yıllardan

başlayarak, sermaye yoğunlaşmasıyla sayıları gittikçe artan şirket toplulukları ve holdinglerle çok kullanılan bir yol haline gelmiş hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında da artış olmuştur(<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=664>, 09.11.2008).

1.4.7. Taşeron Uygulaması

İşletmelerin yoğun bir biçimde, esneklik aracı olarak, bir yandan üretimi, öbür yandan da istihdamı dışsallaştırma stratejilerini izlediklerine görülmektedir. İşverenlerin, işyerlerindeki mal üretimini ve hizmet sunumunu, kendi işçileriyle değil, başka işverenlerin işçileri aracılığıyla gerçekleştirmeyi hedeflemeleri, söz konusu stratejilerin ortak özelliğini oluşturmaktadır. Bu yöntem, daha rasyonel bir işletme yönetimini etkin kılmak amacıyla başvurulabileceği gibi, sadece işletmenin devamlı işçilerinin sayısını azaltarak, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun yükümlülüklerinden kaçınmak, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeninin dışına çıkmak amaçlarıyla da başvurulmaktadır(Güzel, 2004:33).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde taşeron uygulamalarına ilişkin asıl işveren-alt işveren ilişkisi “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” şeklinde açıklanmaktadır.

Taşeronluk uygulamasının, asıl işverenler yönünden, ilave bir yatırım yapmadan kapasite artışının sağlanması, maliyetlerin düşürülmesi, iş mevzuatında sayıya bağlı olarak getirilen (iş güvencesi, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma, toplu işçi çıkarma, kantin açılması, emzirme odası ve kreş kurulması, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma v.b.) yükümlülüklerin dışında yer alma gibi faydaları vardır(Temir, 2008).

Günümüzde bir organizasyonda çalıştığı halde ücretini başka bir firmadan alan çalışanların sayısı artmaktadır. İster kamu sektöründe, isterse özel sektörde, her çeşit organizasyonda bölünüp parçalara ayrılan büro, bakım, temizlik ve destek hizmetlerinin sayısı da gittikçe artmaktadır(Drucker, 1998:288). Taşeron firmalar, örgütlerin özellikle

geçici işlerde, alt düzey idari işlerde ve özel uzmanlık gerektiren işlerde ihtiyaç duyduğu personelin karşılanmasında son zamanlarda önemli bir kaynak haline gelmiştir(Bayraktaroğlu, 2003:64).

1.5. ATIPİK İSTİHDAMIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

1.5.1. Ücret Düzeyine Etkisi

Tipik ve atipik istihdam biçimi arasında ücret eşitsizliği söz konusudur. Örneğin kısmi süreli çalışanlar aynı işi yapsalar dahi tam gün çalışanlara göre çok düşük ücret alırlar. Özellikle işsizlik olgusu ve iş bulamama endişesinin yoğun biçimde yaşandığı ülkelerde düşük ücretle kısmi süreli çalışmak zorunda kalanların sayısı oldukça fazladır. Esnek üretim ve esnek yönetim stratejisi ile gündeme gelen sendikasılaştırma yönelimi ücret eşitsizliğinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Sendikasılaştırma ve bunun yerine gelen insan kaynakları yönetimi uygulamaları, bireysel sözleşmelerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu da düşük ücrete razı olma sonucunu yaratmaktadır(Belek, 2004:225).

Atipik istihdam altında çalışanlar mesleki ilerleme ve mesleki ilerlemeye bağlı ücret artışından yoksundur. Yapılan araştırmalara göre çoğu yükselmek istemekte ama buna imkan bulamamaktadır(Özer, 2006:30).

1.5.2. İş Güvencesi Açısından Etkisi

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre atipik istihdam, iş sözleşmelerin temel unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma ilişkilerinden oluşmaktadır(Temiz, 2004:55-57).

İş güvencesizliği, bireysel açıdan kişinin sağlığına zarar veren ve iş doyumunu düşüren etkiler doğurmakta, örgütsel açıdan ise çalışanların örgütlerine olumsuz tutumlar sergilemelerine, örgütte kalma konusunda isteksizliğe ve performans düşüşüne neden olmaktadır. Diğer taraftan, sahip olunan işin ne kadar süre daha devam edeceğinin belirsiz olması, bireyin iş ve özel yaşamında geleceğine ilişkin vereceği kararların da belirsizleşmesi sonucunu doğurmaktadır. İşten çıkarılıp çıkarılmayacağı belirsiz olan birey, kendisini neyin beklediğini bilemeyecek, söz konusu durumla nasıl mücadele edeceğine karar veremeyecektir(Çakır, 2007:128-135). İş güvencesizliğinin, birey, örgüt ve zaman bağlamındaki sonuçları Tablo 1.1'de görülmektedir.

Tablo 1.1: İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Güven
Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Zihinsel Sağlık	İş Davranışları Performans İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke(2002:244)’den aktaran, Özlem ÇAKIR (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma Ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı:12, s.129.

IMF/ Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu tarafından gerçekleştirilen “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması”nda ulaşılan oldukça önemli sonuçlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir(<http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap08/imfarst.pdf>, Erişim:26.11.2008):

- Anketi yanıtlayanların onda dokuzuna göre son beş yıl içerisinde metal sektöründe güvencesiz işçi sayısı artmıştır.
- Araştırma sonuçları güvencesiz çalışma koşullarından en çok etkilenen grupların genç işçiler, kadın işçiler, vasıfsız işçiler ve göçmen işçiler olduğunu göstermektedir.
- Patronlar güvencesiz işçilere karşı sosyal yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmaktadırlar(Sosyal sigorta ve emeklilik, annelik ve aile desteği, fazla mesai ödemeleri, tatiller ve iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemleri).
- Cevaplayan her on sendikadan dokuzu ülkelerinde işçilerin istihdam ilişkilerindeki değişikliklerden ötürü daha az güvende hissettiğini belirtmiştir.
- Cevaplayanların üçte ikisi güvencesiz çalışan işçilerin ücretlerinin kadrolu işçilere oranla daha düşük olduğunu bildirmektedir. Bu soruya bu yönde cevaplayanların üçte biri güvencesiz işçilerin ücretlerinin kadrolularının %50’si olduğunu belirtmiştir. Cevaplayanların dörtte biri ise güvencesiz işçilerin ücretlerinin kadrolulara oranla %50 ile %75 arasında olduğunu belirtmiştir.

1.5.3. Sendikalaşmaya Etkisi

Katı hiyerarşı, dikey emir zinciri gibi özelliklere sahip olan fordist üretim tarzının yerine günümüzde yatay hiyerarşıye dayanan ve yatay iletişimi esas alan post-fordist üretim anlayışı hakim olmaktadır(Güloğlu ve Sertkan, 2003:8). Değişen ekonomik yapı içerisinde geleneksel sektörlerin önemi kaybolurken hizmetler sektörünün hızla büyümesi, imalat sanayinin toplam istihdam içerisindeki payının sürekli küçülmesi, yeni üretim sistemleri, esnekleşen üretim birimleri, farklılaşan çalışma biçimleri, yeni yönetim teknikleri sendikal hareketin geleneksel üye kitlesini oluşturduğu işgücü grubunun değişmesine ve sendikalaşma eğiliminin zayıflamasına neden olmuştur(Selamođlu, 2004:43).

1970’li yıllardan sonra tekrar önem kazanan sendikasız endüstri ilişkileri döneminde bireysel sözleşmeler yaygınlaşmıştır. Uluslar arası rekabetin yoğunluk kazanması ile birlikte bütün dünyada sendikalar düşüş halindedir. Rekabetin artması emeğin ucuzlatılması baskısını yaratmakta, işçi sınıfının buna direnemediği ölçüde sendikaların gücü kırılmaktadır(Belek, 2004:200-205).

İşgücü piyasasının esnekleşmesiyle belirginleşen farklı çalışma, sendikal hareketin erkek ve fiziki güce dayalı, güvenceli iş ortamında standart ücret ve vasıf düzeyi ile düzenli olarak günde sekiz saat çalışan geleneksel üye yapısının ağırlığını kaybetmesinde önemli rol oynamıştır(Selamođlu, 2004:43).

1.5.4. Kadın İşgücüne Etkisi

İşgücü piyasası günümüz toplumlarında, kuralsızlaştırma ve esnekleştirme sürecine girmiştir. Esnek kurallarla işleyen çalışma yaşamı, kadının çalışma yaşamına girişini kolaylaştırmıştır. Yakın geçmişte, çalışma yaşamında yer alan kadın sayısı artmış olsa da, kadının işgücü piyasasına girişinin engellendiği, düşük verimlilik dolayısıyla, düşük ücretli işlerde istihdam edilen konumu da sürmektedir. Paralel biçimde, çalışan ve çalıştıranlar için “çalışma” faaliyeti daha esnek yaklaşım içerisinde sürdürölmektedir. Ancak, farklı karakteristiği olan kadın açısından belirtilen süreç tam olarak işlememektedir. Bunun nedenleri řu şekilde sıralamak mümkündür ([http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap 50/24.pdf](http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap_50/24.pdf), 11.10.2008).

- Kadının başkasına devredemeyeceği sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar iş seçimi, işe giriş veya girememe, kariyer süreci, iş eğitimi, performans değerlendirme ve işten ayrılma gibi aşamalarda belirleyici olmakta ve kadının çalışma alanı serbestisini kısıtlamaktadır.
- Eş, kadının çalışmasına müdahale etmektedir.
- İş piyasasında her iş alanı kadına açık değildir. Bir takım sınırlamalar vardır ve genellikle kadın ev işlerinin uzantısı alanlara yönelmekte ve yönlendirilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM
ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi 1930'ların sonlarından beri araştırılmakta olan bir kavramdır. Bu konudaki çalışmalar, davranışı insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K.Lewin'in "Alan Teorisi"ne ve sosyal psikoloji bakış açısına dayandırılmakta ve çevre değişkenlerini açıklamaya odaklanmaktadır(Aydoğan, 2004:211).

Cherrington(1994)'e göre örgüt iklimi, örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar için çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanmış ve yapılan örgütsel araştırmalar iklimi; iş tutumlarını ve davranışları etkileyen çok önemli bir bağımsız değişken olarak ortaya koymuştur(Karcıoğlu,1997:45). Araştırmacıların çoğu, örgütsel iklim algılamalarını, bireylerin özellikleri, örgütsel özellikler ve bunların etkileşimlerinin bir fonksiyonu olarak değerlendirmiştir(Özdemir, 2006:5). Bu bağlamda örgüt iklimi organizasyonun içsel çevresinin niteliğine dayanmakta ve organizasyon üyelerinin ve özellikle üst yönetimin politika ve davranışlarından oluşmaktadır(Eren ve Gündüz, 2002:69).

2.1.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Önemi

Literatürde iki tür örgütsel iklim tanımına rastlanmaktadır. Birincisine göre örgütsel iklim, çalışanların bir durum karşısında gösterdikleri ortak tepki ya da algılardır. İkinci tanıma göre ise örgütsel iklim, bireyin davranışı üzerinde etkiye sahip olan belirli koşullardır(Özdemir, 2006:11).

Litwin ve Stringer(1968)'e göre iklim, iş çevresinin ve çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak algılanma ve onların isteklendirilmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir davranışlar kümesidir(Karcıoğlu, 1997:47). Ertekin, örgüt iklimini, "örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir" şeklinde tanımlamıştır(Ertekin, 1978:6).

Aytaç(2003), örgüt iklimini, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi şeklinde tanımlamaktadır(Aytaç, 2003). Örgüt iklimi, örgüt içinde oluşan ve tüm işletme fonksiyonları ve örgüt üyelerinin iletişim ve etkileşimleri üzerinde etkili olan genel atmosferdir. Örgüt içinde önem verilen konular ya da onaylanmayan davranış tarzlarının neler olduğu ile ilgili ipuçlarını

içerir ve kurumun içten nasıl algılandığını ortaya koymaktadır(Yeygel ve Temel, 2006:218).

Karcıoğlu, literatürde yer alan birçok tanım ve ifadelere dayanarak örgüt iklimini “Örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğe sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özelliklerin içine alan psikolojik bir terim” şeklinde ifade etmiştir(Karcıoğlu,1997:50).

Örgüt amaçlarının, örgütün içinde bulunduğu toplum için taşıdığı değer, örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir rol oynar(Bilgen, 1990:5). İşgörenler, kendilerine ve çevrelerindekiilere, neler olduğunu gözlemleyip, örgütlerin öncelikleri hakkında bazı bilgiler elde ederler ve buna bağlı olarak da kendi önceliklerini belirlerler. Bu algılamalar işgörenlerin düzenleme ve yönlendirme ile birlikte enerjilerini ve becerilerini hangi noktalara adanmaları gerektiğini anlamalarını sağlar. Bu da, bir iklimin yaratılmasında en önemli faktör olarak görülmektedir(Akyüz, 2000:22).

Çekmecelioğlu(2005), artan rekabet, sürekli değişen teknolojik ve ekonomik koşullar içinde işletmelerin başarılı olmasını daha hızlı, daha esnek, daha girişimci ve daha yenilikçi olmalarına bağlamaktadır. İşletmeler için yaşamsal öneme sahip olan bu gereklilikleri yerine getirmenin, çalışanların yaratıcılıklarını destekleyen bir örgüt iklimi ile mümkün olacağını belirtmektedir. Yapılan araştırmalar kişilerin, kendilerini gerçekleştirebilecekleri, yaratıcı fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri, hedeflere ulaşmada yöntem belirleyebilecekleri ve gereksinim duydukları kaynakları elde edebilecekleri, hepsinden önemlisi yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulabilecekleri bir örgüt ikliminde yaratıcı fikir ve ürünlerin arttığını göstermektedir(Çekmecelioğlu, 2005:24).

2.1.2. Örgüt İkliminin Benzer Diğer Kavramlarla İlişkisi

Literatürde, örgüt iklimi ile örgüt iklimini tamamlar nitelikte olan bazı kavramlara zaman zaman aynı anlamların yüklendiği görülmektedir. Bu nedenle örgüt iklimine benzer ve etkileşim halinde olan, bazı kavramlara yer verilecektir.

2.1.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, o örgütün çevrede tanınmasını, değerlerini, toplumsal standartlarını, çevredeki diğer örgüt ve bireylerle ilişki biçimlerini ve düzeylerini yansıtır(Eren, 2004:136). Örgüt kültürü; kurallar, politikalar adet ve gelenekler gibi resmi yapı ve kişiler arası ilişkilerde açıklık, güven, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi birtakım değer ve tutumlardan meydana gelir. Kültür, örgüt içindeki güçleri birbirine bağlayan, tanımlayan ve güçlendirmeye yardım eden ve hiyerarşideki rolleri tutan, aşağılara uzanmış, yaygın bir magnetik alan gibidir; dolayısıyla kişinin, grubun ve bütün olarak örgütün verimliliğine etki eder (Hasanoğlu, 2004:47).

Mondy ve Noe(1987), örgüt kültürünün, örgütün misyonundan, amacından, ortamından ve başarısı için gerekli olan ihtiyaçlarından ortaya çıktığını ifade etmektedir(Okay, 2008:212). Örgüt kültürü, çalışanların kendi çıkarları dışındaki bazı değerlere bağlılığını artırır, sosyal sistemin istikrarını sağlar, örgüt üyesi bireylerin yapması ve söylemesi gerekenlerle ilgili uygun standartlar oluşturulmasını sağlar(İbicioğlu ve Avcı, 2005:162). Eren'e göre, çeşitli düşünürlerin üzerinde fikir birliği oluşturduğu örgütsel kültürün özelliklerini dört ana grupta toplamak mümkündür(Eren, 2004:138);

- Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgüt kültürü grup üyeleri arasında paylaşılr olmalıdır.
- Örgüt kültürü, yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü, düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.

Toplumsal kültürle şekillenen örgüt kültürünün özellikleri, bireylerin yaklaşımları üzerinde etkili olmaktadır. Kültür, ortak değerlere sahip bir örgüt oluşturarak, çalışanların birlikte örgütsel amaçlara ulaşmak için takım halinde çalışılmasında bir etkiye sahiptir(Gümüştekin ve Emet, 2007:92).

Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının dışında oluşturulmaya çalışılan kültür, insan kaynağını olumsuz etkileyerek verimsiz kılabilir. Bir işletmenin belirlediği strateji ile işletme kültürü ne kadar uyum içerisinde olursa, yönetimin başarılı olma

olasılığı da o derece yüksek olmaktadır(Güler, 2006:18). Güçlü örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, işgörenlerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler oluşturulur. Zayıf örgütsel kültüre sahip kuruluşlardaysa işgörenler ne yapmaları ve bunu nasıl yapmaları gerektiği konusunda davranış belirlemeye çalışarak zaman kaybederler. Kısacası, zayıf kültürler, güçlü kültüre sahip rakiplerinin gerisinde kalırlar(Eren, 2004:166).

Son yıllara değin birçok yazar örgüt iklimini örgüt kültürüyle birlikte ele almıştır. Katz ve Kahn(1966) ünlü yapıtlarında “örgüt kültürü ve iklim” başlığı altında "Her örgüt kültürünü ve iklimini kendisi geliştirir. Bunu yaparken de yasaklardan, ahlak kurallarından, davranış biçimlerinden yararlanır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerde de yeni örgüt üyelerine bırakılan toplu duygu ve değer kalıpları vardır” demektedirler(Ertekin, 1978:3).

Schneider, Gunnerson ve Jolly (1994)’ye göre üst yöneticilerin davranışları, kültürü bir hayli etkilemektedir. İşgörenler, bu davranışları gözlemleyerek, örgütte işlerin neden bu şekilde yürütüldüğü anlayabilirler. Böylece kültür, işgörenlerin, örgüt içindeki iklimi oluşturan tavırları, değerleri ve felsefeleri yorumlamalarından ortaya çıkan sonuçtur(Akyüz, 2000:22).

İklimle kültür arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. İklim, örgütün nasıl çalıştığı konusuna odaklanırken, kültür niçin belirli bir tarzda çalıştığına odaklanır(Bucak, 2002). Örgüt kültürü, daha çok örgütün görünen öğelerini ortaya koymaktadır. Örgüt iklimi ise işgörenlerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir ve daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Örgütsel kültür eylemlerde süreklilik, örgütsel davranışlarda uyum sağlar, böylece örgütsel iklimin ortaya çıkmasında önemli rol oynar(Hasanoğlu, 2004:50).

Schein(1990)’e göre örgüt iklimi, örgüt kültürünün görünen yüzüdür ve örgüt iklimine ilişkin yapılan bir çalışma örgüt kültürünün ne olduğu hakkında yeterli bilgi sağlayamaz(Doğan, 2007:106). Örgüt iklimi, çalışanların örgüt kültürüne dönük ortak algılamalarını yansıtır. Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının bir parçası olmak durumunda değildir; çalışanların çevrelerinde duyabilecekleri bir şeydir, örgüt kültürü ise çalışanlar nereye giderlerse, nerede olurlarsa beraberinde götürdükleri bir şeyi ifade eder(Tiryaki, 2005:36).

2.1.2.2. Örgüt Sağlığı

Örgüt sağlığı kavramı, örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanında örgüt iklimi, örgütsel etkileşim ve örgüt kültürü kavramlarıyla ilişkilendirilmekte ve iç içe kullanılmaktadır(Aytaç, 2003). Shoaf ve arkadaşları(2004), örgüt sağlığı kavramını, ekonomik açıdan başarılı bir örgüt oluşturabilmek için “işgören refahı ile örgütsel etkinliği” sentezlemek şeklinde ifade etmektedirler(Polatçı ve Ardıç, 2007:138). Bir örgütün varlık nedeni olan amaçlarını gerçekleştirebilmesi, her şeyden önce o örgütün sağlıklı olmasına bağlıdır(Uras, 2000:1).

Bireysel ve örgütsel ihtiyaçları tatmin edilmiş, çalışan ve çalıştıran arasında uyum ve işbirliğinin olduğu örgütlerin sağlıklı olduğu söylenebilir. Bu nedenle yöneticiler, zaman zaman örgütlerinin sağlıkları değerlendirmeli, işlemeyen alt sistemleri görüp onları geliştirmeye çalışmalıdır(Aytaç, 2003). Sağlıklı örgütlerde serbest ve her yöne açık bir iletişimin varlığı aynı zamanda sistemsal problemlerin zamanında elde edilmesine ve ona dönük çözüm önerilerinin geliştirilmesine imkan verir. Örgütün sağlıklı olması örgütsel iklim ve kültürel yapı kadar insanların istedikleri bilgilere ulaşabilmeleri ile de yakından ilgilidir(İnce, 2005:332).

Miller ve arkadaşları(1999)'na göre, örgüt sağlığı kavramı, yalın bir şekilde ele alınabilecek ve düşünülecek bir kavram değildir. Örgüt sağlığının iş stresi ile ilişkili olduğu, iş stresinin de örgüt içi iletişimi ve örgütün etkinliğini belirlediği bilinmektedir. Örgüt sağlığı kavramı, bir takım kavramları etkilemenin yanı sıra, örgüt iklimi ve kültüründen etkilenmektedir(Polatçı ve Ardıç, 2007:138). Sağlıklı ve sağlıklı olmayan bir örgütün genel özellikleri Tablo 2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Sağlıklı ve Sağlıklı Olmayan Örgütlerin Özellikleri

Sağlıklı Örgütün Özellikleri	Sağlıklı Olmayan Örgütün Özellikleri
Roller ve iş tanımları bellidir	Roller belirsizdir.
İşbirliğine açıklık vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hâkimdir.
Hedefleri herkes paylaşmıştır.	İleriyi görmek imkânsızdır.
İletişim doğrudan ve açıktır	İlişkiler belirsizdir.
Stratejiler gayet açıktır.	İletişim baştan savmadır.
Çatışma ve tartışma ortamı açıktır.	Stratejiler anlamsızdır.
Doğrudan iletişim vardır.	Çatışma gizlenir.
	Dolaylı iletişim vardır.

Kaynak: Fatih Töremen, İbrahim Çankaya, “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**, 2008, Cilt: 1, Sayı:1, s.43.

2.1.2.3. Psikolojik İklim

Her örgütte çalışan sayısının ve bu çalışanların bireysel algılamalarının birbirinden farklı olması, değişik örgütsel iklim tiplerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel iklimin sadece bireysel algılamaya dayalı olarak tanımlanması çelişkili bir durumdur. Bu nedenle Schneider(1979)’a göre, örgütsel iklim üzerine araştırma yapan bazı yazarlar, örgüt içindeki personelin algılamasına dayanan iklim kavramını “psikolojik iklim” olarak belirtmektedirler. Bu bağlamda Joyce ve Slocum(1982)’a göre, personelin bireysel algılaması psikolojik iklimi oluşturmakta, örgütsel iklim ise örgütteki çalışanların örgütsel ortamı algılamalarının ortalaması şeklinde açıklanmaktadır(Özdemir, 2006:46). Örgütsel iklim kavramı hem çoklu ölçümü, hem de alansal ölçüm yaklaşımlarını içermekte iken psikolojik iklim ise alansal ölçümün uygulanmasıdır(Bucak,2002).

2.1.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Organ(1988)’e göre örgütsel vatandaşlık, kişilerin, isteğe bağlı ve etkili bir işlev görebilmeleri için birbirlerini ve bulundukları örgütlerini gönüllü olarak desteklemeleri

olarak kabul edilmektedir(Töremen ve Çankaya, 2008:36). Örgütsel vatandaşlık davranışları(ÖVD), emir vermeye dayalı olmayan, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan davranışları içerir. Örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan korur, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirir. Etkin bir koordinasyon kurarak, örgütün verimliliğini arttırmayı amaçlar. Örgütün performansı ile ilgilidir, gerçekleşmesi örgütte çalışanların tümünün katılımına bağlıdır(Çetin, 2004a:1).

ÖVD, işgörenin, üstlerine, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma amacıyla gönüllü davranışlarda bulunmasını ifade eder. Örgüte yeni katılanların, örgüte ve işe alışmasında yardımcı olma, diğerlerinin haklarını yememe, ilave mola vermeme, örgüt toplantılarına düzenli katılma, sorumluluk alma, diğer işgörelere gönüllü olarak yardım etme gibi davranışları içermektedir(Başıyigit, 2006:42).

ÖVD, yüksek işgörelere sahip olan bir örgüt, yeniliğe ve değişime açık olacak, çift yönlü bilgi akışı ile örgüt içindeki iletişim kalitesini üst düzeylere taşıyacak, örgütsel amaç ve hedeflerin işgücü tarafından benimsenmesi sonucunda örgütsel verimliliği ve örgüt hedeflerini kısa sürede elde edecektir(Yaşar, 2005:70).

Yapılan birçok araştırma, örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmada daha kolay örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini ortaya koymaktadır(Tutar, 2007:115).Bir örgütte, bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesi, işgörelerin örgüte karşı olan ilgisini arttırmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesini sağlamaktadır(Saylı ve Kızıldağ, 2007:237).

2.1.3. Örgüt İklimi Tipleri

Örgüt ikliminin bir çok değişkenden etkilenmesi ve ölçülmesinin zorluğu, pek çok araştırmacının örgüt iklimi tiplerine ilişkin birbirinden farklı sınıflandırmalar yapmasına neden olmuştur(Akyüz, 2000:49).

Halpin ve Croft, okullarda örgütsel iklim konulu çalışmalarında açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı değişik örgüt iklimi tipi saptamışlardır(Karcıoğlu, 1997:61-66);

- **Açık İklim:** Bu iklim tipinde, yönetici ve çalışanlar uyum içindedir. İşgörel birbirlerinin arkadaşça ilişkilerinden zevk alırlar fakat beraber aşırı derecede samimi olma ihtiyacı duymazlar. İşgörel gözle görülür

derecede iş doyumunu içindedir, zorlukları ve hayal kırıklıklarını yenebilecek yeterli derecede güdülenme sağlanmıştır. Yönetici ve çalışanlar kendi işletmeleri ile gurur duyarlar.

- **Bağımsız İklim:** İşgörenlerin morali yüksektir ama açık iklimdeki kadar değildir. Bu tip iklim, sosyal gereksinim ile sosyal doyumlara çok önem verir. İşletmede küçük baskı grupları olabilir. İşgörenler şekilcilikle, kırtasiyecilik gerektiren işlemlerle engellenmezler. Yönetici verim için işgörenleri ne zorlar, ne de çok sıkı çalışmak gerektiğine ilişkin ifadeler kullanır. İşgörenler kendi kendilerine çalışır.
- **Kontrollü İklim:** Bu iklim tipinde görevi yapmak esastır. Arkadaşlık ilişkileri için pek zaman verilmez. Sosyal gereksinimlere pek yer yoktur. Moral açık iklime göre düşüktür. İşgörenler birbirleriyle yakın arkadaşlık kurmazlar. Birbirlerinin kişisel sorunları ile ilgilenmezler ve yardımlaşmazlar. Yönetici etkili ve emredici olarak tanımlanır.
- **Samimi İklim:** Hem yönetici hem de işgörenlerde göze çarpan bir arkadaşlık tavrı vardır. Amaca ulaşmada, grup etkinliklerinin yoğun, yönetim ve kontrolün az olmasına karşın, sosyal gereksinimlerin doyumunu yüksektir. Moral ve iş doyumunu ortalamaya eşit veya yakındır. Hiç kimse tam kapasite ile çalışmaz. Üyelerin çalışmaları yanlış da olsa asla eleştirilmez.
- **Babacan İklim:** İşgörenlerin hem sosyal gereksinimlerini karşılamak, hem de onları kontrol etmek isteyen ve girişimlerinde başarılı olamayan yöneticinin bulunduğu işletmeler böyle bir iklim türüne örnek teşkil eder. Bu iklim tamamen kapalı iklim tipidir. İşgörenler birlikte iyi çalışmazlar ve küçük gruplara bölünürler.”En iyisini büyükler bilir” durumu hakimdir.
- **Kapalı iklim:** Yönetici işgörenlerin etkinliklerinin yönlendirilmesinde etkili değildir. İşgörenler, birlikte çalışmadıkları için grup başarıları çok düşüktür. Yönetici, işgörenlerin başarılı olmaları için kolaylık sağlamaz. Moral düşüktür. İşgörenler oldukça bezgin ve başka bir işe girmek isterler. İşgörenlerin sosyal gereksinimleri ile ilgilenilmez.

Yukarıda belirtilen sınıflandırmadan, farklı örgüt iklimi tiplerinin benzer veya ortak sayılabilecek özelliklere sahip olduğu, bir diğer ifadeyle bir örgütün birkaç tip özelliği bir arada bulundurabileceği görülmektedir. Litwin ve Stringer(1968), örgüt iklim tiplerini otokratik yapılı iklim, demokratik yapılı iklim, başarıya yönelik iklim başlıkları altında sınıflandırmıştır(Yaşar, 2005:13);

- **Otokratik Yapılı İklim:** Örgüt üyelerinin rolleri tanımlanmış iş çevreleri kesin çizgilerle çizilmiştir ve tam performans göstermekle sorumludurlar. Ciddiyet, emir ve statü ağırlıkla vurgulanmaktadır. Bütün yönetim kademelerinde otorite uygulanır ve örgütsel kuralların dışına çıkanlar cezalandırılır. İletişim dikey biçimde resmi olarak ve sadece işle ilgili konularda yapılır. Bu şekilde bir iklim tipinin örgütte var olması sonucunda işgörenler formal yapıya karşı tepki gösterir ve otorite sembollerine karşı saldırı yüksek düzeyde gerçekleşir. Bu durum sonucunda iş tatmini düşüktür.
- **Demokratik Yapılı İklim:** Bu iklim tipinde gayri resmi bir yapı vardır. Grup bağlılığı, takım çalışması, dayanışma davranışları örgütte hakimdir. Yönetici de bu tür değerleri kendi davranışlarına yansıtır. Bütün kademelerde kararlara katılım söz konusudur. Ceza yerine yardım ve cesaretlendirme ön plandadır. Kişisel gelişime özel olarak önem verilir. Çalışanların birbirlerini daha iyi tanımaları için grup toplantıları düzenlenir. Bu iklim tipi örgüt üyeleri arasında birlik ve beraberlik duygusunu öne çıkarır. Kişiler arası ilişkilerin mükemmelliğine, iş mükemmelliğinden daha çok önem verilir. İş tatmini yüksekken etkinlik orta derecededir.
- **Başarıya Yönelik İklim:** Bu iklim tipinde, yüksek verimliliğe değer verilmektedir. Her çalışan kendi hedeflerini oluşturması ve sonuçlar için sorumluluk alması yönünde cesaretlendirilir. Yönetim tarafından yenilikçi ve yaratıcı çalışmalar desteklenir. Karşılaştırmalı geri besleme ile amaçlara giden süreç sürekli değerlendirilir. Mükemmel performans için ödül olarak onay ve tasdik, fazla ödeme ya da terfi kadar kullanılır. Çalışanların birbirlerinin yardımına koşması istenir, resmi olmayan iletişim sistemi hakimdir. Bu iklim tipinde performans geliştirmeye sürekli olarak vurgu

yapıldığı için çalışanların hep daha iyisini gerçekleştirme eğiliminde olacakları düşünülmektedir.

2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Bir çok değişkenden etkilenen iklimin boyutları pek çok araştırmacı tarafından farklı isimler altında ele alınmış ve incelenmiştir.

Ertekin(1978), birçok araştırmacının örgüt iklimi araştırmalarında üzerinde durdukları boyutları bireysel özellikler, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler olmak üzere üç başlık altında toplu bir biçimde sunmuştur. Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme ve arkadaşlık ilişkilerini bireysel özellikler altında gruplandırmıştır. Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık, çok sıkı gözetim ve denetim, bildirişme, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık ve sorumluluk unsurlarını, örgütsel özellikler başlığı altında sıralamıştır. Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (sıkıcı, hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum ve yönetimi eleştirme ise çevresel özellikleri ifade etmektedir(Ertekin, 1978:27). Litwin ve Stringer, örgüt iklimini, örgüt yapısı, sorumluluk, samimiyet, destek, ödül ve ceza, çatışma, standartlar, örgütü benimseme ve grup bağlılığı ile risk olmak üzere dokuz boyutta incelemiştir(Şen, 2007:19).

- **Örgüt Yapısı:** Çalışanların örgütsel yapılanma ile ilgili kurallar, prosedürler ve talimatlarla oluşturulan sınırlamalara ilişkin algıları, örgüt ikliminin yapı boyutunu oluşturur(Şen, 2007:19). Örgüt büyüdükçe üyelerin birbirini tanıması ve ilişkiler kurması zorlaşır, hatta giderek ortadan kalkar. Örgütün biçimi ise örgüt ortamını oluşturan süreçlere yön vermektedir(Bilgen, 1990:6). Bowditch ve Buano(1990), bazı örgütlerdeki yapının statik olduğunu, bazı örgütlerde ise değişen koşullara uyum sağlayacak şekilde dinamik olduğunu belirtmişlerdir(Erenler, 2001:34). Hızlı düşünüp, hızlı karar vermeyi gerektiren küresel iş dünyasında örgüt yapısının, hiyerarşilerden ve katı bürokratik kurallardan arındırılmış olması gerekmektedir(Özdemir, 2006:20).

- **Sorumluluk:** Üstlenilen görevlerin sonuçlandırılmasını, kullanılan araç ve ortamdaki diğer düzenlemelerin korunması, çalışılan diğer bireylerin korunmasını, hataların önlenmesini içermektedir(Çakır, 2006:22). İklimin sorumluluk boyutu, bireylerin sahip oldukları karar serbestisi ile ilişkilidir. Kendi kendinin patronu olma, kararların üzerinde bir kontrolün olup olmadığı duygusudur(Şen, 2007:19). Sorumluluk boyutu işgörenlerde başarı ve güç güdüsünü artırmaktadır(Boztaş, 2007:51). İşgörenlere gerekli yetkinlikleri geliştirme ve pekiştirme fırsatları verildikten sonra, belirlenecek ilkeler ve sınırlar içinde, onların işleriyle ilgili sorumluluk almalarına da izin verilmelidir(Barutçugil, 2002:33). Bireysel sorumluluğa önem veren örgüt ikliminin “ başarı” güdüsünün uyarılmasında önemli etkileri vardır. Horowitz’in deneysel araştırmaları, yüksek başarı güdülü bireylerin davranışları ve bunun sonuçlarından ötürü kendilerine kişisel sorumluluklar verilmesini istediklerini göstermiştir(Ertekin, 1978:24)
- **Samimiyet:** Gardner(2005)’e göre, bir kişinin samimiyeti, kişinin kendini diğerlerine doğru ve dürüst bir şekilde ifade edebilme derecesidir(Kesken ve Ayyıldız, 2008:736). Samimiyet, kişinin kararlarında ve ilkelerinde tutarlı olması, kararlı duruşu, fark gözetmeksizin benlik saygısı özelliğine sahip olmasıdır(Töremen ve Çankaya, 2008:38). Samimiyet, örgütteki herhangi birinin diğerini önemsemesini(Şen, 2007:19), bireyin, işyerindeki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurabildiğini hissetmesini içerir(Töre, 2006:10).
- **Destek:** Bir örgütteki arkadaşlık duygusunun yaygınlığı ve yardımlaşma anlayışı örgüt ikliminin saygı, sıcaklık ve destek boyutunu ifade eder(Şen, 2007:19). Destek boyutunda, çalışan, yöneticiden ve gruptaki diğer çalışanlardan yardım alabileceğini algılar(Töre, 2006:10).Dayanışma ve arkadaşlık havası en belirgin bir biçimde “bağlanma güdüsü”nü uyarır(Ertekin, 1978:24).
- **Ödül ve Ceza:** Örgütlerde, çalışanların rol davranışlarını yerine getirmesini sağlamak için biçimsel ödül ve ceza sistemlerinden yararlanılır(Türker ve Artan, 2007:194). Görevlerin istenen düzeyde tamamlanması durumunda

ödüllendirileceği düşüncesi, iklimin ödül boyutu kapsamında değerlendirilir. Çalışanlar ödüllerin kişi ayırma ve taraf tutma olmadan, adil olarak verildiğini kabul ediyorlarsa, örgüt ödül konusunda adaletlidir. Buna karşılık ödüllendirme iş ile ilgili kriterler temel alınmadan, hissi şekilde yapılıyorsa örgüt ödül konusunda adaletsiz olarak kabul edilmektedir(Şen, 2007:20). Genellikle ödüllendirici bir iklim, cezalandırıcı bir iklimden daha çok “başarı” ve “bağlanma” güdülenmesi yaratırken, korku ve başarısızlık bekleyişlerini azaltır(Ertekin, 1978:25).

- **Çatışma:** İki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıktır(Koçel, 1999:490). Örgütlerde görev yapan çeşitli personel arasındaki anlayış, değer yargıları, amaçlar ve amaçlara ulaşmak için takip edilmesi gerektiğine inanılan yollar, sorunların algılanması ve çözümüne ilişkin düşüncelerdeki farklılıklar vb. uyumsuzluğa ve çatışmaya neden olmaktadır(Akçakaya, 2003). Çatışma, doğru kullanıldığında, örgütlere dinamizm kazandıran bir olgudur. Çatışmanın doğru yönlendirilmesi örgütlerdeki yapının demokratik olup olmaması ile yakından ilgilidir. Antidemokratik, yeni fikirlerin gelişme imkanının olmadığı örgüt yapılarında, çatışmalar örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda fonksiyonel bir düzeyde tutulamayacaktır(Asunakutlu ve Safran, 2004:46). Çatışmaların karşılıklı konuşularak çözüldüğü bir örgüt iklimi, değişik yollardan başarı güdülenmesi yaratabilmektedir(Ertekin, 1978:25).
- **Standartlar:** Açık ve gizli hedeflerle birlikte performans standartları (nitelikli çalışma temposuna önem verilmesi, kişisel ve grupların mücadele hedefleri) bu boyutta incelenir. Örgütün performans hedeflerine ulaşmak için her koşul altında yürütülen yoğun mücadele, örgütle bütünleşme çerçevesinde örgüt ikliminin standartlarla ilgili boyutunu ifade eder, güçlü bir iklimin göstergesi olarak kabul edilir(Şen, 2007:20).
- **Örgütü Benimseme ve Grup Bağlılığı:** Bu iklim boyutu, doğrudan doğruya bağlanma güdülenmesini etkiler. Yüksek bağlanma güdülü bireyler grup bağlılığı ve bütünlüğü sağlayan iklime olumlu tepki gösterirler. Bu iklim

boyutu, örgüt üyeleri arasında yakın ilişkiler ve dayanışma yaratır(Ertekin, 1978:26). Bir yere ait olma, çalıştığı grubun değerli bir üyesi olma duygusudur. Grup bağlılığı ve grup amaçlarına verilen önemin grup tarafından benimsenmeyi arttırdığı ve ileri performansa, kişisel ödüllere yönelik daha az ilgiye, daha yüksek karşılıklı güven ile kişilerarası ilişkilerde daha az gerginliğe neden olduğu bulunmuştur(Şen, 2007:21). Bir yönetici için organizasyonlarda kişisel davranışı anlamak kadar grup davranışını anlamak da önemlidir(Koçel, 1999:449). Toplam kalite yönetimini uygulayan işletmelerde lider, takım çalışmasına öncelik vererek çalışanlarda “örgüte ait olma” ve “örgütü benimseme” olgusunu geliştirmelidir. Çalışanlar arasında karşılıklı güveni, anlayışı ve üretimi geliştirerek korkuları ortadan kaldırmalıdır(Develioğlu ve diğerleri, 2006:197) .

- **Risk:** Bir örgütteki ya da görevdeki riske girme duygusu, iş ile veya görevle yüz yüze gelmeye, görev ve işin içinde olduğu koşullarla mücadele etmeye hazır olmaktır ifadesi ile tanımlanabilir. Hem kurum hem de yapılan işle ilgili olarak bazı riskler göze alınıp gerekli çabaların gösterilip gösterilmediği, önceden planlanmış risklere gerekli önemin verilip verilmediği bu boyutu ilgilendirmektedir(Şen, 2007:21). Becker(1960)’a göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi riske girerek, örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar çok değerli ise bağlılığı da o derece büyüyecektir(Alamur, 2005:154). Tierney(1997), üyeleri arasında karşılıklı güvenin olmadığı, kişilerin kendilerini geri çektikleri, risk almaktan kaçındıkları ve yaratıcı çözümler bulmak için çaba harcamadıkları bir işletmede, verimlilik ve etkinlikten söz etmenin zor olduğunu vurgulamaktadır(Aydemir, 2007:850).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütte mal ve hizmet üretimi için gerekli olan diğer üretim faktörlerinin devamlılığını sağlamak, insan faktörüne oranla daha kolaydır. Her insanın farklı önem

derecelerinde çeşitli ihtiyaçlarının olması, insanların işyerinde duygu ve düşüncelerine göre hareket etmesi insan yönetimini zorlaştırmaktadır(Güçlü, 2006:6).

Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır. Özellikle son 30 yıl içerisinde başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere pek çok ülkede araştırma konusu olmuştur(Gül, 2002:37)

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Zaman içerisinde yaşanan politik, ekonomik ve sosyal değişimlerden, örgütlerin de etkilenmeleri araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramını ele alış tarzlarında farklı yaklaşımlar içinde olmalarını gerektirmiştir. 1960'lı yıllarda işgörenlerin maddi nedenlerle örgütlere bağlılık duydukları ifade edilmiştir. 1970'li yıllardaki çalışmalarda ise işgörenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde ifade edilen örgütsel bağlılık kavramı duygusal yönü ile ele alınmıştır. Ancak bu tanımların konunun anlamını, önemini ve etkisini açıklamakta yetersiz kalması sonucunda yeni tanımlar geliştirilmiştir(Güçlü, 2006:9-10).

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır(Çöl, 2004). O'Reilly (1991), örgütsel bağlılığı genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığı şeklinde ifade etmektedir(Çetin, 2004b:89). Northcraft ve Neale(1990), örgütsel bağlılığın, çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başladığını belirtmektedir. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir(Gül, 2002:38). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesidir(Baysal ve Paksoy, 1999:7). Mowday ve arkadaşları(1982)'na göre bir

birey, çalıştığı işyerine yüksek bir örgütsel bağlılık duyuyorsa, örgütü için fazladan emek harcamaya veya örgütte kalmaya hazırdır(Küçükusta, 2007:252).

Örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır(Çekmecelioğlu, 2006:155). Bir işgören, ihtiyaçlarının karşılandığı ve kendini mutlu hissettiği bir örgütte çalışmaya devam edecek ve örgüte olan örgütsel bağlılığını sürdürecektir(Güçlü, 2006:6).

Örgüte bağlılık gösteren kişilerin; işe faal olarak katılma, işini yaşamının merkezi olarak görme ve kendisine olan öz saygısının temeli olarak algılama ve kendisini iş performansı ile tanımlaması gibi davranışlar ve özellikler gösterecekleri ileri sürülmektedir(Gül, 2003:55). Meyer ve Allen(1997)'a göre, bağlı işgören ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşandır(Yağcı, 2007:115).

Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu işgörenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır. Birçok olayda rekabet baskılarını azaltmak, gerçekten çalışanların bağlılığını gerektirir(İnce, 2005:333). Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999:7-15). Bu tutum ve davranışlarında iş tatmini, işgücü devir hızı, işten ayrılma niyetini azaltma ve kişisel ve örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir(İnce ve Gül, 2005:1).

Bugünün rekabetçi ortamında kar amacı güden ve gütmeyen her türlü örgüt için örgütsel bağlılık çok önemli bir faktördür. Bugüne kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, güçlendirme, ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir(İnce ve Gül, 2005:1). Örgütler, yaşamlarını sürdürebilmek ve belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket edebilmek için, işgörenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını artırmak zorundadırlar. Örgütsel yapı içerisinde en önemli kaynak olan insan

kaynaklarının sürekliliğini ve verimliliğini artırmanın yollarından biri olan örgütsel bağlılığın oluşturulması, bu noktada örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmektedir(Topalolu ve diğeri, 2008).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekana göre farklılıklar gösteren subjektif bir yapıya sahiptir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirilmede kullanılabilecek göstergeler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir(İbicioğlu,2000:14-16; İnce ve Gül, 2005:9-11).

- **Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme:** Örgütsel bağlılık konusunun Porter, Steers, Moydaw gibi öncüleri bu konu üzerinde önemle durmuşlardır. Söz konusu yazarlar örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı, örgütsel bağlılığın asgari şartı olarak görmüşlerdir(İnce ve Gül, 2005:9). Çünkü amaçlarını kabul etmediği bir organizasyona, işgörenin bağlılık göstermesi düşünülemez. Bunun içinde organizasyonla bireyin amacının örtüşmesi gerekir(İbicioğlu, 2000:14)
- **Örgüt İçin Fedakarlıkta Bulunabilme:** İşletmede çalışan bireylerin organizasyonun başarılı olması için normal olarak kabul edilenin ötesinde efor sarf etme dereceleri organizasyona bağlılıklarını gösteren ayrı bir kriterdir. Çünkü örgüt çalışanlarının kendilerinden formel anlamda beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece ilgili organizasyona bağlılıklarıyla açıklanabilir(İbicioğlu, 2000:14).
- **Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma:** Bir diğer örgütsel bağlılık göstergesi çalışanın örgütsel üyeliği devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymasıdır. İlk iki göstergeye paralel olarak bu gösterge, çalışanın örgütüne yönelik memnuniyetini ifade etmektedir(İnce ve Gül, 2005:10).
- **Örgütle Özdeşleşme:** Çalışanın örgütsel hedef ve değerleri benimseyip kabullenmesi özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Özdeşleşme, çalışanların memnuniyet duydukları bir örgütü taklit etme isteğinden kaynaklanan etkidir. Örgütler ve örgüt yönetimleri çalışanların gözünde bu etkiyi

vizyonları, stratejik sezgileri ikna yetenekleri, özgüvenleri ve dinamik enerjileri sayesinde elde ederler. Özdeşleştirme sağlamada başvurulacak yöntemlerin başında, çalışanların performans ve davranışlarının onaylanıp övülmesi gelmektedir. Bu çalışanların kendilerine güvenmelerini ve örgütlerin gelecekle ilgili beklentilerinin karşılanması için daha fazla bir yükümlülük duygusuna sahip olmalarını sağlayacaktır(İnce ve Gül, 2005:11).

- **İçselleştirme:** İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançları, çalışanların gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır(İnce ve Gül, 2005:11). Bireyler, kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler(İbicioğlu, 2000:15).

2.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık ile benzer özellikler gösteren kavramlar bulunmakta ve bu kavramlar zaman zaman örgütsel bağlılık yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlar; mesleğe bağlılık, işe ve iş arkadaşlarına bağlılık, örgütsel sadakat, itaat ve örgütsel vatandaşlık şeklinde sıralanabilir(Başıyigit, 2006:38).

2.2.3.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık bireyin belli bir alanda, beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda, mesleğinin yaşamındaki önemini, ağırlığını ve ne kadar vazgeçilmez bir değere sahip olduğunu algılamasıdır(Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütü ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımı iken mesleğe bağlılık, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleğine katılımıdır. Mesleksel ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, profesyonelleri istihdam eden örgütler açısından önemli sonuçlara sahiptir. Örneğin, mesleğine daha bağlı olan kimselerin örgüte yüksek seviyede bağlılık göstermesi olasılığı daha düşükken; hem örgüt hem de mesleğine bağlı olan kimselerin, örgüt etkinliğini artırıcı davranışlar göstereceğine inananlar bulunmaktadır(Cengiz, 2001:13-14).

2.2.3.2. İşe ve İş Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramına benzeyen bir diğer kavramda işe bağlılık kavramıdır. İşe bağlılık işgörenin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır. İşe bağlılık, işgörenin davranışlarını ve tatmin düzeyini etkileyebilmektedir fakat işe bağlılık, performans ve iş tatmini olarak değerlendirilmemelidir(İnce ve Gül, 2005:18).

Bireyin örgütteki iş arkadaşlarıyla kurmuş olduğu samimiyet, onlara karşı bağlılık duymasına neden olmaktadır. Bağlılık güdüsünün yüksek olduğu işgörenlerde, samimi ilişkiler ve arkadaşlıklar daha çok önemlidir. Bu tip işgörenler geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmak yerine, insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih etmektedirler(Başığit, 2006:40).

2.2.3.3. Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık kavramına benzer ve çoğu zaman onunla karıştırılan bir diğer kavram ise sadakattir. Sadakat örgütsel bağlılığa göre daha dar bir kavramdır ve genellikle bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgilidir(İnce ve Gül, 2005:24). Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Çalışanın değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir değişken olarak ortaya çıkar. Buna göre sadakat, örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma gösterir(Uygur, 2007:73).

Örgütsel sadakat, yabancılara karşı örgütü övme, dış tehlikelere karşı savunma, koruma ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalma anlamına gelmektedir(Köse ve diğerleri, 2003:4). Örgütsel sadakat bireyin günlük yaşamında da yansımaları bulan birtakım ahlaki değerlerden kaynaklanmış davranış ve düşünce biçimlerinin örgüt düzeyindeki yansımalarından ibarettir(Başığit, 2006:41). Örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü dışarıya karşı savunmayı ve örgüt lehine diğer kimselerle konuşmaktan alınan keyfi içeren bir kavramdır(Gül, 2003:58).

Kang ve arkadaşlarına göre örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade

etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak maksadıyla örgüt hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir(Çöl, 2004)

2.2.3.4. İtaat

Dışsal kaynaklı bir görev duygusu olan itaat kavramı, örgütsel bağlılıkla karıştırılan bir diğer kavramdır. İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan dolayı itaat gösterirler. Oysaki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. Bu bakımdan örgütsel bağlılıkta önemli olan; itaat unsurundan çok işgörenin işyerine sadakatle bağlı olusudur ki bu da onun tamamıyla kültürel, psikolojik ve kişisel tutum ve tavırlarıyla bağlantılı bir konudur. İtaat genellikle bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görülür. Ancak bağlılığı itaatın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkûm itaatkâr olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. Sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye gereksinim hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar(Çöl, 2004).

2.2.3.5. İş Tatmini

İş tatmini, birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarını bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır. İş tatmini, Hackman ve Oldham(1975) tarafından, “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlanmıştır(Bozkurt ve Bozkurt, 2008:2).

Galbrail'e göre iş tatmini, işgörenlerin iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygularından kaynaklanmaktadır. İş tatmini yüksek bireyler, iş arkadaşlarıyla yardımlaşmayı, uyum ve işbirliği içinde hareket etmeyi benimser. Birey yeni görevleri daha hızlı öğrenebilir. Örgüt içindeki iş tatmin düzeyi, işgörenlerin başka iş arama eğilimlerini azaltır. Yöneticiler, çalışanların görevlerini onların bireysel özelliklerine göre belirledikleri ve işgörelere beklenen değeri

verdikleri zaman büyük olasılıkla işlerini daha kolay hale getirecekler ve böylece iş tatminleri artacaktır(Çetin, 2004:70-71).

Herzberg, çalışanların işlerinden ne bekledikleri sorusu ile yola çıkmış ve çalışanların işlerindeki tutumlarını belirleyen iki grup faktörün var olduğu sonucuna varmıştır. Birinci grup faktörler duyumsuzluk faktörleri adı altında çalışma koşulları, güvenlik, organizasyon politikaları, maaş gibi dışsal faktörleri içermektedir. Dışsal faktörler tatmin edilmediğinde çalışanların duyumsuzluğuna yol açmaktadır. Memnuniyet faktörleri adı verilen ikinci grup faktörler ise, çalışanların birey olarak kabul görme, gelişme, sorumluluk alma gibi içsel faktörlerini içermektedir. İçsel faktörler karşılandığında iş doyumunu meydana gelmektedir(Yılmaz, 2001:71).

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir. İşgören, çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı işgören gururu onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır(Eren, 2004:202).

İş tatmini örgütsel ortamda, kolaylıkla sağlanan ve korunan bir durum değildir. Özellikle de, iş tatmininin korunması köklü bir örgütsel yapıyı gerektirir. İş tatmini dinamik bir yapıya sahip olup, bir kez sağlandıktan sonra, ihmal edilecek bir özellik taşımaz(Özdemir, 2006:73). Çalışma ortamında olması gereken standartların sağlandığı, insan ilişkilerinin iyi oluşturulduğu, karşılıklı güvenin mevcut olduğu, çalışma başarılarının takdir edildiği, terfi ve ücretlendirmelerde adaletin sağlandığı durumlarda, iş tatmini üst düzeyde olacaktır(Çetinkaya ve diğerleri., 2006:16).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan işgörenlerin yerine yeni işgörenlerin bulunması ve yeni işgörenlerin örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarısındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, iş tatmini sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır(Özdemir, 2006:81).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile iş tatmini kavramlarının birbirine bağımlı mı, birbirinden bağımsız mı yoksa ikisinin de karşılıklı uyumlaştırıcı etkisinin olup olmadığı yönünde tartışmalar olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini

arasındaki ilişkiyi otaya koyan dört farklı yaklaşımının varlığından söz etmek mümkündür(Cengiz, 2001:10-13):

- İş tatmini örgütsel bağlılığın belirleyicisidir:** Bu görüş geniş ölçüde destek görmektedir. Bu görüşün temelinde birey ve örgütler arasında kaynakların değiş tokuş edilmesi yatmaktadır. İş tatmini, spesifik faktörlere gösterilen duygusal bir tepki iken, örgütsel bağlılık örgütün geneline duyulan duygusal bir tepkidir. Bireyin ihtiyaçları tatmin edildikçe, birey örgüte daha fazla bağlı olmaktadır.
- Örgütsel bağlılık iş tatmininin belirleyicisidir:** Bu görüş iş tatmininin, bağlılığı izleyen ikinci bir tutum olarak geliştiğini savunur. Bireyler içinde bulundukları ortamı bağlılık seviyeleriyle tutarlı olan bir tatmin düzeyi geliştirerek değerlendirirler.
- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini karşılıklı ilişkilidir:** Bu görüşe göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı ilişki öyle ani ve hızlıdır ki, iki kavram arasında nedensel bir süreç saptanamaz diğer bir ifadeyle her model gerçeğin yarısını anlatır.
- Örgütsel bağlılık ile iş tatmini birbirinden bağımsızdır:** Bu yaklaşım, önceden belirlenen nedensel bağlantıların hiçbirini kabul etmez. Curry ve arkadaşları yaptıkları araştırmada, her iki kavramın birbiri üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar olmak üzere üç sınıflandırma türünün ön plana çıktığı görülmektedir. Bu sınıflandırma Şekil 2.1.'de gösterilmiştir.



Kaynak: Mehmet İnce, Hasan Gül, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2005, s.26.

Şekil 2.1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık

Mowday ve arkadaşları(1979), bireyin belirli bir örgüt ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda tutumsal bağlılığın ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisidir. Literatürde tutumsal bağlılığın daha çok ölçülmesine yönelik olarak, duygusal bağlılık adı altında daraltıldığı görülmektedir. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır(Gül, 2002:41-42).

-Kanter'in Yaklaşımı: Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu beklentilerini,

örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler(Gül, 2002:42). Kanter(1968), örgütsel bağlılığın bireylerin farklı davranışsal ihtiyaçlarından etkilenmesi sonucunda farklı türlere ayrılabilceğini ifade etmiştir. Kanter; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı biçiminde üç farklı örgütsel bağlılık türü olduğunu belirtmiştir(Güçlü, 2006:17).

-Etzioni'nin Yaklaşımı: Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, üyelerin örgüte yaklaşmalarını, ahlaki yaklaşma, çıkara dayalı yaklaşma ve yabancılaştırıcı yaklaşma olmak üzere üçe ayırmaktadır(Gül, 2002:43). Ahlaki yaklaşma, örgüte karşı yüksek derecede olumlu bir yönelişi ifade eder. Çıkara dayalı yaklaşma, örgüte karşı düşük düzeyde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz bir yönelmedir. Yabancılaştırıcı yaklaşma ise, örgüte yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi ifade eder(Cengiz, 2001:28).

-O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı: Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak niteleyen O'Reilly ve Chatman, bağlılığın belirli bir ödülü alma isteğine dayalı olan uyum, diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayalı özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu içselleştirme, olmak üzere üç farklı boyutu olduğunu bildirmiştir(Terzi ve Kurt, 2005). Bu araştırmacıların bakış açısına göre bağlılık boyutları şöyle özetlenebilir(Tiryaki, 2005:115):

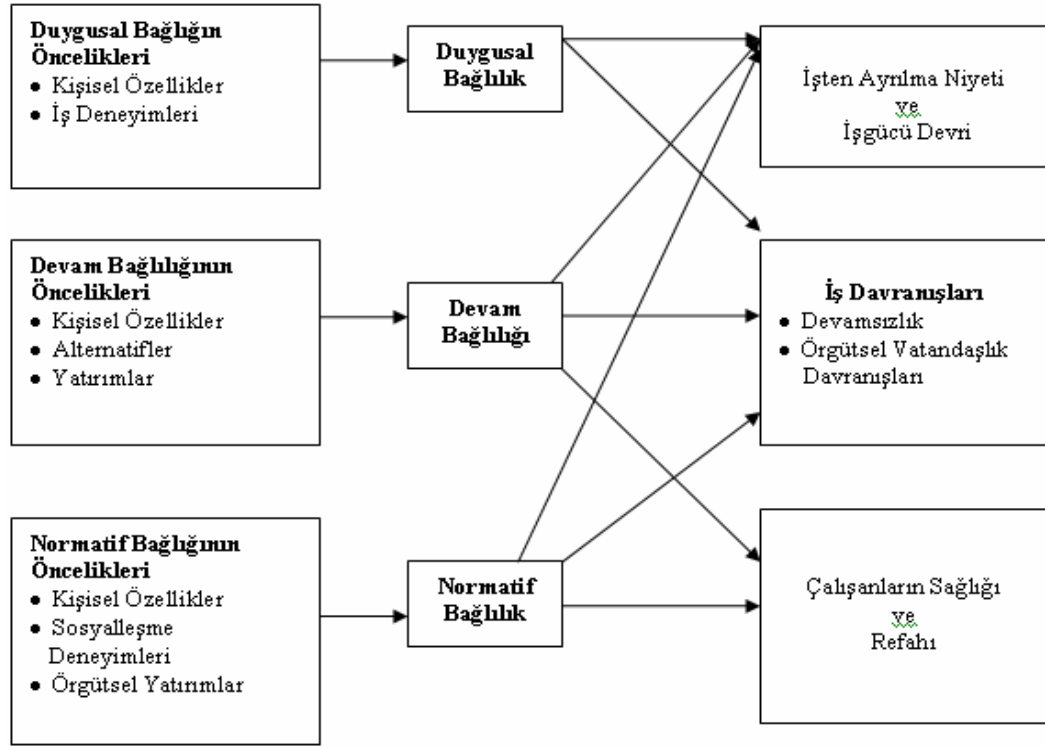
- Uyum: Bireyler tutum ve davranışlarında, belli kazanımlar elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler.
- Özdeşleşme: Bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiklerinde meydana gelmektedir. Diğerleriyle yakın ilişki kurma isteğine dayanır.
- İçselleştirme: Bu boyut bütünüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler, iş dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

-Penley ve Gould'un Yaklaşımı: Penley ve Gould'un sınıflandırması, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Penley ve Gould, Etzioni'nin modelindeki örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağlılığın ahlaki, çıkarıcı ve mecburi olmak üzere birbirinden farklı üç boyutu olduğunu ileri sürmektedirler. Ahlaki bağlılık, işgörenin örgütün amaçlarını kabul etmesine ve onlarla özdeşleşmesine dayanır. Çıkarıcı bağlılık, işgörenlerin katkıları karşılığında ödüller ve teşvikler elde etmelerini ifade eder. Mecburi bağlılık ise, işgörenin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmaması ve örgüte bağlanmaktan başka alternatiflerinin bulunmaması konusundaki algılamalarına dayanan bağlılık olarak ifade edilmektedir(Alamur, 2005:77-78).

-Allen ve Meyer'in Yaklaşımı: Meyer ve Allen(1997), örgütsel bağlılığı, “çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış” olarak tanımlamışlardır. Geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan bu kavramı, geliştirdikleri “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli” ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir(Sabuncuoğlu, 2007:622). Bu modelde “duygusal, devamlılık ve normatif ” olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkan örgütsel bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır(Uyguç ve Çımrın, 2004:91):

- Psikolojik durumu yansıtır.
- Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
- İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli” Şekil 2.2’de gösterilmiştir.



Kaynak: Meyer and et al., (2002:22)’den aktaran, Mehmet İnce, Hasan Gül, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2005, s.39.

Şekil 2.2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen(1997); duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, birer bağlılık çeşidinden çok, bağlılığın bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini öne sürerken, bunu bir çalışanın örgütle ilişkisinin her üç bileşeni farklı düzeylerde içerebilme durumuyla açıklamaktadır(Çakar ve Ceylan, 2005:55).

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir(Uyguç ve Çımrın, 2004:92). Bu durumda çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için kurumda kalması demektir. İşgörenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında, bu kişiler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Böyle işgörenler ek sorumluluklar almak için gerçekten heveslidirler. İşe

karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar(Çetin, 2004b:95).

Devamlılık bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütten ayrılmasına ilişkin maliyetlerin farkında olmasını temsil eder. Devam bağlılığının temelini ekonomik nedenler oluşturmakta ve çalışan örgütten ayrılmanın bedelinin ekonomik, sosyal ve diğer açılardan yüksek olacağı düşüncesiyle örgüte zorunlu olarak bağlanmak durumunda kalmaktadır. Ekonomik bedelin miktarı arttıkça, çalışanın örgüte olan bağlılığı da artmaktadır(Tiryaki, 2005:110). Devamlılık bağlılığı güçlü olan işgörenler, maddi ihtiyaçları yanında, yeni işe uyum sağlama, ailelerinin hareket etme zorlukları gibi nedenlerle örgütlerinde çalışmaya devam ederler(Güçlü, 2006: 24). Örgütler açısından arzu edilmeyen bir bağlılık türüdür.

Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Normatif bağlılık, kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Normatif bağlılığındaki zorunluluk devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır(Gül, 2002:46). İşgörenin örgütüne bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması sonucunda bu bağlılığın söz konusu olduğunu ifade eden Wasti (2000), normatif bağlılığın alt boyutlarını ailesel ve kültürel değerler ile kişisel sadakat normları şeklinde sıralamaktadır(Güçlü, 2006:27).

“Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli”, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol göstericidir(Sabuncuoğlu, 2007:623). Farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak gelişen duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının psikolojik yapıları ve ortaya çıkış nedenleri birbirinden farklıdır(Uyguç ve Çımrın, 2004:92).

Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır(Gül, 2002:46). Örgütsel bağlılığı; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde inceleyen O'Reilly ve Chatman'ın modelindeki uyum kavramı ile Meyer ve

Allen'in modelindeki devam bağıllığının örtüştüğü, aynı şekilde içselleştirme kavramı ile de duygusal bağıllığın benzer anlamları ifade ettiği görülmektedir(Güçlü, 2006:29).

2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık

Meyer ve Allen(1997)'e göre davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Bu yazarlara göre, davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır(Çöl, 2004). Bu yaklaşımda, belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağıllığın başlangıç noktası olarak ele alınmıştır(İnce ve Gül, 2005:48-49).

Davranışsal bağıllıkta, işgören, örgütün geleceğine, amaçlarına ve hedeflerine içten inanır ve inancın gereğini yerine getirir. Kurumda uzun süre kalmayı düşünür ve kurumsal gelişme için elinden gelen çabayı gösterir. Örgütsel norm ve kurallara uyar ve bunların kurumsallaşması yönünde gayret gösterir(Tutar, 2007:106). Literatür de davranışsal bağıllık konusunda Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik'in Yaklaşımları bulunmaktadır(İnce ve Gül, 2005:49).

-Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı: Becker, kişinin davranışlarına bağıllık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarda bulunmasına bağlamaktadır. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Becker, kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahse girmek, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Bu nedenle örgütsel bağıllık, çalışanların örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bağıllığın "bahse girme" kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağıllığı da o derece artar. Kişinin yatırımları zaman içerisinde arttıkça alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır(Gül, 2002:48).

-Salancik'in Yaklaşımı: Salancik'e göre örgütsel bağıllık, "işgörenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumu"dur. Bağıllık, işgörenin davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkar. Burada bahsedilen bağıllık, işgörenin belli bir davranışla özdeşleşmesi şeklindedir(Güçlü, 2006:19). Bu yaklaşım tutumlar ile

davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Gerek Becker gerekse Salancik bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranış devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir(Gül, 2002:49)

2.2.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers(1985) tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür(Gül, 2002:49). Reichers, örgütsel bağlılıktaki örgütün tipik olarak kişi açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini savunmaktadır. Reichers'e göre örgüt teorisyenleri örgütün kendi doğasıyla yeterince ilgilenmemişlerdir(İnce ve Gül, 2005:54). Oysaki örgütün doğası, örgütteki belirli gruplar ve onların amaçları kişilerin çoklu bağlılıklarının merkezini oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu yetersizliği gidermek için, örgüt yapısına ilişkin makro yaklaşımların yanı sıra, referans grupları ve rol teorisi üzerine olan araştırmalara da ağırlık verilmesi gerekmektedir (Cengiz, 2001:43).

Reichers, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı kaliteli ürünleri uygun bir fiyatla piyasaya sunuyor olması olabilirken, bir başkasının bağlılık kaynağı örgütün, çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (Gül, 2002:50).

2.2.5.Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

İşgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının sonuçlarının genellikle davranışsal olduğu araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatmini, motivasyon, katılımcılık ve örgütte kalmaya devam etme isteği ve bağlılık arasında olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ile bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişki söz konusudur. Randall

(1987) tarafından gerçekleştirilen araştırmada örgütsel bağlılık kavramının örgüt ve birey açısından olumlu ve olumsuz sonuçları incelenmiştir(Yağcı, 2007:119-120). Tablo 2.2’de örgütsel bağlılık kavramının örgüt ve birey açısından olumlu ve olumsuz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2.2: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği
Orta Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerine gerilim	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme

Kaynak: Randall(1987)’den aktaran, Kamil Yağcı, “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, Cilt 9, Sayı: 3, s.120.

2.2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Randall(1987)'e göre, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmasının örgütlere sağladığı faydalar arasında, yüksek verimlilik, kaliteli üretim, etkili aşağıdan yukarıya iletişim ve yüksek düzeyde örgüte sadakat sayılabilir(Güçlü, 2006:36).

Randall(1987)'e göre örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren iş görenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadırlar. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan informal zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir (Bülbül, 2007:63).

Dick ve Metcalfe(2001)'e göre, örgüt tarafından desteklenmediğini düşünen, karar alımında sınırlı rol alan ve iş rolü ve performansı hakkında geribildirim almayan bireyler genellikle düşük bağlılık göstermektedir. Örgütte ağırlıklı olarak uygulanan liderlik stili örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etki edebilir(Terzi ve Kurt, 2005).

2.2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir(Bayram, 2005:136).

2.2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir(Balay, 2000:83).

Yüksek düzeyde bağlılık, ait olma, kendini güvende hissetme, etkili olma, yaşamda bazı amaç ve hedefler edinme ve kendini olumlu algılama gibi duygularla ilişkilendirilebilir. Genel olarak, bireylerin çoğunun yaşamlarına belli bir yön vermek, yaşamlarında belli amaçlarının olmasını istedikleri ve kalıcı kurumlara üye olmaktan kaynaklanan güvenliklerini elde etmek istedikleri düşünülür. Örgüte bağlılık çalışanlara kalıcılık ve ait olma hissini sağlayabilir. Bağlılığın kendisi kişilerin örgütten uzaklaşmalarını zorlaştırmasına rağmen, rakip örgütlerin yüksek düzeyde sadık ve bağlı çalışanları tercih etme olasılığı yüksektir(Cengiz, 2001:79). Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar, örgütün rekabetçi koşullar altında başarıyla faaliyet göstermesine önemli katkılarda bulunurlar. Başarının sağlanması, bu çalışanların çeşitli özelliklerine bağlıdır. Feldman ve Moore(1982)'ye göre örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar aşağıda sıralanan özelliklere sahiptirler(Uygur, 2007:73).

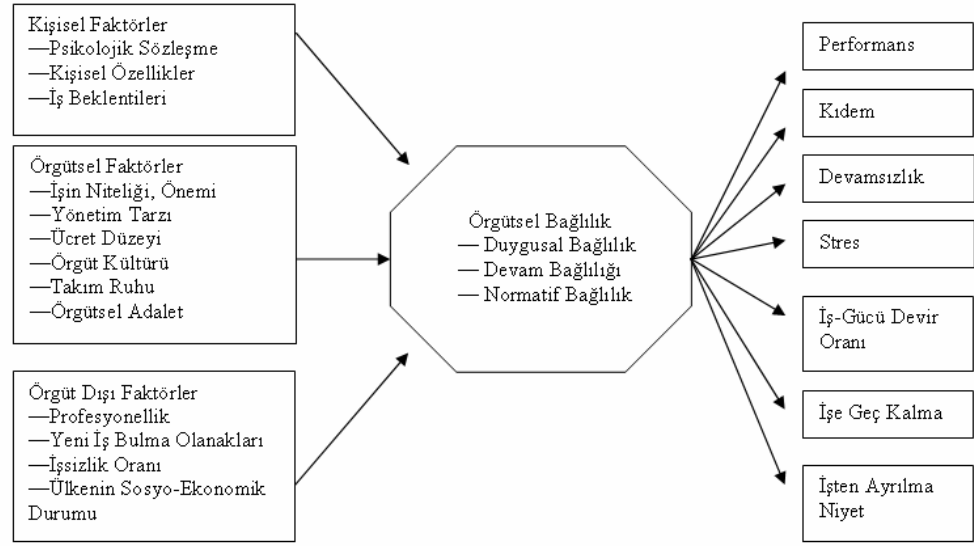
- Daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyarlar. Bu kişilerin performansı, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.
- Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler.
- Bunların davranışlarının güvenilirliği ve samimiyeti, genellikle kriz ortamlarında kendini gösterir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde

olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır(Bayram, 2005:134). Örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması iş doyumu açısından önemli bir faktör olmaktadır. Kişilerin hayat kalitelerinin en önemli faktörlerinden birisinin, iş alanındaki memnuniyetin sağlanması olduğunu düşünürsek, örgütsel bağlılığın bir anlamda hayat kalitesini pozitif yönde destekleyen bir faktör olduğu söylenebilir(Yağcı, 2007:126). Araştırmacılar, çoğunlukla örgütsel bağlılığı örgüte yararları açısından ele almışlardır. Ancak, örgütsel bağlılığın bireyler açısından olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Yüksek derecede bağlılık duyan bireyler, kariyer ilerlemesi ve iş değiştirme fırsatlarını örgüte bağlılıkları yüzünden geri çevirebilirler(Güçlü, 2006:32).

2.2.6.Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, bireysel algılamalara dayanan sübjektif bir konudur. Bu özelliği nedeniyle de çalışanın ilişki içinde olduğu ve bulunduğu ortamı şekillendiren her türlü faktör örgütsel bağlılığı etkileme potansiyeline sahiptir. Burada altı çizilmesi gereken önemli nokta, her türlü faktörün örgütsel bağlılığı etkileme derecesi sektörden sektöre, örgütten örgüte ve bireyden bireye değişmektedir(Cengiz, 2001:47). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları literatürdeki genel kullanım doğrultusunda Şekil 2.3.'de gösterilmiştir.



Kaynak: Suliman(2002:172)'den uyarlayan Mehmet İnce ve Hasan Gül, **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2005, s.58.

Şekil 2.3: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

2.2.6.1. Bireysel Faktörler

İşgörenin, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem gibi kişisel özellikleri ile işgörenden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan kuralları ifade eden psikolojik sözleşme ve iş beklentileri bireysel faktörler kapsamında değerlendirilmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem gibi bireysel özelliklerin doğal olarak, bireyden bireye farklılık arz etmesi, yapılan birçok araştırmada farklı sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır.

-Yaş: Literatürde yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu, diğer bir ifadeyle yaşı ilerlemiş çalışanların, genç işgörenlere göre örgütlerine daha bağlı olduklarını belirten birçok araştırma bulunmaktadır. Angle ve Perry(1981) çalışanların yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkanlarının azaldığını, dolayısıyla çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler (İnce ve Gül, 2005:65). İşgörenin yaşının artması, örgütten elde ettiği kazançların da artması anlamına gelmektedir. Bu kazançlarda, örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır(Yalçın ve İplik, 2005:400). Ketchand ve Strawser(1998), yaşı ilerlemiş olan çalışanların, mesleklerinden

ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun olma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır(Özkaya ve diğerleri, 2006:80). Yaş değişkenini ele alan bazı araştırmalarda, yaştan örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olumsuz yönde olduğu da görülmektedir. Yalçın ve İplik(2005), seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin araştırıldığı çalışmada, acente çalışanlarının yaşları arttıkça örgüte olan bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır(Yalçın ve İplik, 2005:494). Yaş ilerledikçe bireyin çalışabilecekleri alternatif, örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır. Türkiye'deki örgütlerin iş ilanlarına baktığımızda çoğunun eleman temininde yaş sınırlaması getirdiğini görmekteyiz. Bu nedenle yaş ilerledikçe iş olanakları kısıtlanmakta bu gruba dahil olan kişiler sahip oldukları işte kalmayı yeğleyip, riske girmek istememektedirler (Tayfun ve diğerleri, 2008).

-Cinsiyet: Literatürde, örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Hrebniak ve Alutto (1972), Angle ve Perry (1981), Wahn (1998) tarafından yapılan araştırmalarda kadınlar erkeklerden daha yüksek seviyede örgütsel bağlılığa sahip iken, Chusmir(1982), Karatepe ve Halıcı (1998) araştırmalarında erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyinin kadınların bağlılık düzeyinden fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır(Güçlü, 2006:60). Diğer taraftan Topaloğlu ve arkadaşları(2008), örgütsel bağlılığın cinsiyete dayalı bir değişiklik göstermediğini belirtmişlerdir(Topaloğlu ve diğerleri, 2008). Aynı şekilde Cengiz(2001:125) ile Sarp ve arkadaşları(2003:222) tarafından yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığa ilişkin algıların cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği gözlenmiştir. Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan bazı araştırmacılar bunun nedenini, kadınların ailesel rollere verdikleri önem ve işgücüne katılmalarının önündeki engeller ile açıklamaktadırlar. Bu görüşün tersi, diğer bir ifadeyle erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha düşük olduğunu savunan araştırmacılar ise bu durumu, kadın çalışanların örgütlerinde daha istikrarlı olmalarına ve karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını arttırıcı etkide bulunmasına bağlamaktadır(İnce ve Gül, 2005:62-63)

-Eğitim Seviyesi: İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki söz konusudur yani çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır(İnce ve Gül, 2005:68). Cengiz, tarafından yapılan araştırmada, bireyin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinde bir azalma olduğu şeklinde literatürü destekleyen sonuca ulaşılmıştır(Cengiz, 2001:125). Ancak diğer yandan örgütsel bağlılık yazınında, bu sonuca ulaşmayan çalışmalar da bulunmaktadır. Yalçın ve İplik(2005:494), araştırmalarının neticesinde, çalışanların eğitim düzeylerinin artması durumunda örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

-Medeni Durum: Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir(Abdullah ve Shaw, 1999:90; Al-Otaibi,1993:120; Allen, 1987:60; aktaran Özkaya ve diğerleri, 2006:80). Chiu ve Catherine(1999)'a göre medeni durumun bağlılık geliştirmede kritik bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Yaşlı bağımlılara sahip olmanın yada çocuk sahibi olmanın bireysel bağlılığın geliştirilmesinde etkili olduğu kabul edilmektedir. Hrebiniak ve Alutto(1972), evli ve dul bireylerin özellikle bu durumdaki kadınların, bağlılık gösterdikleri örgütten ayrılmayı, bekar bireylerden daha maliyetli gördüklerini ve bunun sonucu olarak da bu tür çalışanların örgütlerine daha fazla bağlılık gösterdiklerini ifade etmektedirler(İnce ve Gül, 2005:64). Özkaya ve arkadaşlarının, yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarının sonucunda, evli bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin bekar bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Özkaya ve diğerleri, 2006:88).

-Kıdem ve Çalışma Süresi: Sık sık incelenen ve örgüte bağlılığı etkileyen iki önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır(Eser, 2007:32). Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde işgören, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda

da işgörenin bağlılığı artacaktır(Tayfun ve diğerleri, 2008). Cohen(1993), kişilerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır(İnce ve gül, 2005:67). Uzun yıllar sonunda elde edilen deneyimlere sahip çalışanların, örgütlerine daha bağlı olacağı düşünülmektedir çünkü, emekli aylıkları, tatil imkanları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdendir (Mathieu ve Zajac,1990:952; Hamarneh, 1998:60; Al-Qarioti, 2001:134; aktaran Özkaya ve diğerleri, 2006:80). Topaloğlu ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada, öğretmenlerin kıdem yılı dağılımları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve 0-1 yıl aralığında örgütsel bağlılıklarının son derece yüksek olduğu, 2-5 yıl aralığında ise bağlılıkları azalmakla birlikte daha sonraki yıllara göre yüksek olduğu, 6-15 yıl aralığında bağlılıklarının çok düşük olduğu ancak 16. yıldan sonra bağlılıklarının tekrar artma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir. Mesleğinde yeni sayılabilecek öğretmenlerin, çevresel faktörlerin olumsuz olmasına rağmen bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, yıllar ilerledikçe bağlılıklarının düştüğü görülmüştür(Topaloğlu ve diğerleri, 2008).

-Psikolojik Sözleşme: Aralarında yazılı bir sözleşme olsa da olmasa da, işçi ve işveren bazı yükümlülük ve sosyal normlarla oluşmuş bir psikolojik anlaşmayla bağlıdırlar ve işverenin bu anlaşmadan doğan yükümlülükleri sosyal sorumluluk gereğidir(Arslan, 2004: 92). Personel ve organizasyon arasındaki psikolojik sözleşme, işverenlerle personel arasındaki karşılıklı beklentidir(Noe, 1999:331). Özellikle yönetsel ve örgütsel değişimlerle birlikte psikolojik sözleşmelerde de değişimler meydana gelmekte ve bu değişimler; işe ve örgüte bağlılığın azalması, iş ahlakında meydana gelen bozulmalar olarak ifade edilmektedir(Sullivan, 1999; aktaran, Doğan ve Erdoğan, 2003). Psikolojik sözleşmelerde meydana gelen değişimlerin nedenlerinden biri, organizasyon yapılarının yataylaşma meyilinde olması yani daha az yönetim kademesi ile otoritenin dağıtılmasıdır. Diğer bir neden olarak da, bölgesel ve küresel rekabetin neticesinde görülen birleşmeler, personel transferleri sonucunda örgütlerin iş güvenliğini garanti edememeleri söylenebilir(Noe,1999:332). Etkin ve başarılı örgütlerin çalışanların bağlılıkları ve çalışma sistemlerine dayalı olduğu düşünüldüğünde, örgüt ile insan arasındaki ilişki, ortaklık duygusunu pekiştirecek

psikolojik sözleşmenin içinde aranmalıdır(İnce, 2005:332). McDonald ve Makin(2000), psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedirler(Gül, 2002:38). Turnley ve Feldman(1998), yönetimin gösterdiği adaletin, çalışanların psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algılarını yatıştırdığını belirtmiştir(Arslan, 2004:74). Morrison ve Robinson(1997)'e göre, birtakım örgütsel nedenlerle taraflar aralarında bulunan sözleşmeye aykırı hareket edebilmektedir. Örgütsel küçülme, yeniden yapılanma gibi nedenlerle işten çıkarılan çalışanlar, işverenlerinin aralarında bulunan psikolojik sözleşmeye aykırı hareket ettiklerini düşünmektedirler(Arslan, 2004:92)

-İş Beklentileri: Cohen(1992)'ye göre, iyi tanımlanmış, çerçevesi belirlenmiş ve net olarak ortaya konulabilmiş örgütsel beklentiler ile kişisel beklentiler birbirine uyumlu oldukları takdirde örgütsel bağlılık bundan olumlu bir şekilde etkilenmektedir. Önemli olan kişisel beklentilerle örgütsel beklentilerin uyum içinde bulunmalarıdır. Çalışanların örgütsel hedef, misyon ve değerleri içselleştirebilmesi, bunları kendi değerleriyle özdeşleştirip örgüte bağlanabilmesi için iş beklentileri ile kişisel beklentilerin birbirlerini tamamlamaları gerekmektedir(İnce ve Gül, 2005:60). İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır(Akıncı, 2002:3).

Örgütsel bağlılıkla ilgili kişisel faktörler özetlenecek olursa, kıdem, cinsiyet, çocuk sayısı gibi değişkenler daha çok, düşük seviyede çalışanlar ve mavi yakalılar için etkili olmaktadır. Çünkü onlar için örgütsel bağlılık çok önemlidir. Üst seviyede çalışan profesyoneller ve beyaz yakalılar için ise, örgüte bağlılıktan çok mesleğe bağlılık önem kazanmaktadır. Beyaz yakalılar için beklentilerinin karşılanması örgütsel bağlılıklarının odak noktasını oluşturmaktadır. Yas, ırk, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve medeni hal gibi kişisel özelliklerin ve iş beklentileri ile psikolojik sözleşmenin yanı sıra çalışanın sağlık durumu, ailevi durumu, ekonomik durumu, bağlılık eğilimi ve bireysellik-toplumsallık yapısı da örgütsel bağlılığı etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005:70).

2.2.6.2. Örgütsel Faktörler

İşin niteliği ve önemi, yönetim tarzı ve liderlik, takım çalışması, örgütsel kültür, örgütsel adalet, rol belirsizliği ve çatışması, ücret düzeyi, örgütsel ödüller gibi değişkenler, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdir.

-İşin Niteliği ve Önemi: İşgörenlerin yaptıkları işin nitelikleri arttıkça, örgütsel bağlılıkları artmaktadır. İşin gerekleri arttıkça, işgörenler de işlerini yaparken bu gereklere sahip oldukları için bunlara uygun olarak işlerini yerine getirdiklerini düşünebileceklerdir. Bu da işin nitelikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişkinin nedeni olabilir(Güçlü, 2006:81). İşler, örgütün yapısını tanımlayan görev ve otorite ilişkisini oluşturan ve örgütün içyapısının ortaya çıkmasına yol açan temel parçalarıdır. (Özkalp, 2003:6). İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, işgörenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabilir(Akıncı, 2002:5). Cohen(1992)'ye göre, örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Genellikle bu konuda yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık-örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır. Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir(İnce ve Gül, 2005:71).

-Yönetim ve Liderlik: Yönetim temelde, amaçlar oluşturma ve kaynakları bu amaçlar doğrultusunda harekete geçirme sürecidir. Yönetimin misyonunu tam olarak gerçekleştirilmesi, örgüt ile örgüt çalışanlarının amaçlarının en yüksek düzeyde benzerlik taşıması veya aynılaştırılması ile mümkündür(Asunakutlu ve Coşkun, 2000:23). Yönetimin, yöneltme işlevi kapsamında, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda eylemlere başlamaları yöneticilerin yetkilerinin yanında liderlik niteliklerine bağlıdır. Liderlik ve yöneticilik ayrılmaz kavramlardır. Yöneticinin, yöneticilik yeteneğinin önemli bir parçası önderlik yetenekleridir ve liderlik yeteneği bulunmayan bir kişi başarılı yönetici olma şansını kaybeder(Gürüz ve Yaylacı, 2005:84). Mc Gregor(1970),

lideri örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için insanları etkileyen, yönlendiren, örgütte eşgüdüm sağlayan kimse olarak tanımlamıştır(Özsalmanlı, 2005:137). Liderlik bir üstün, astlarının davranışını etkileme ve onları belirli bir etkinlik dizesini izlemeye ikna etme yeteneğidir(Çetin, 2004a:29). İşletme yönetiminde liderlik çalışmaları, son yıllardaki gelişmeler ve yeni anlayışlarla birlikte, yöneticilere astlarının çabalarını örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirme ve onların örgüte daha güçlü bir biçimde bağlılıklarını sağlama konusunda çok sayıda fırsatlar sunmuştur(Özalp ve Öcal, 2000:219). Liderlik işlevi ile ulaşılmak istenen sonuç, örgütün başarısı olarak kabul edilir(Baloğlu, 05.11.2008). İşgörenler ya da izleyiciler örgütsel amaçlara hizmet edip onları gerçekleştirdikçe, lider örgütsel amacı arzulama derecesini artırmak için işgörenleri daha fazla ödüllendirerek örgütsel amaçlara daha fazla hizmet ettirmelidir(Eren, 2004:442). Abraham(1997), örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzlarının örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılığı arttırdığını belirtmektedir(İnce ve Gül, 2005:72). Görev yapısını belirleyen liderlik biçimi ile yani bir başka deyişle, birey veya grup görev ve sorumluluklarını formalize eden, amaçları belirgin kılan ve grup üyeleri arasındaki ilişkiyi tanımlayan liderlik biçimi örgütsel bağlılık için önemlidir(Cengiz, 2001:70).

-Ücret Düzeyi: Ekonomik bir kavram olarak ücret, insan kaynakları için yapılan tüm ödeme biçimlerini kapsar ve genellikle işgörenlere yapılan ödemeleri içerir. Bu açıdan düşünüldüğünde ücret işletmeler açısından bir gider kalemi iken işgörenler açısından bir gelir kaynağıdır. İşletme yöneticileri giderleri azaltmak için ücret düzeyini düşük tutma, işgörenler ise yaşam standardını yükseltmek için daha fazla ücret talep etse de, işletmenin gerçekleri ve işgörenlerin beklentileri dikkate alınarak en uygun bir ücret dengesinin kurulması işletmedeki verimliliği artırıcı bir etki yaratmaktadır(Özdemir ve Akpınar, 2002:92). İşverenin ücret politikası, ödenen ücretle yeter sayıda ve aranılan nitelikte eleman bulabilmeyi ve onları hizmette alıkoyabilmeyi gerçekleştirecek nitelikte olmalıdır(Canman, 1995:176). Bu bağlamda işgörenin aldığı ücret, iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Parasal kazanç, insanların gereksinimlerini gidermede önemli bir araç olduğu gibi, başarı ve saygınlık için de geçerli bir ölçüt niteliğini korumaktadır(Akgemci ve diğerleri, 2007:326). Ücret kişiye göre değil, yapılan işe göre adil bir şekilde verilmelidir(Akıncı, 2002:24). Mottaz'ın yaptığı çalışmada ücret ve terfi fırsatlarının örgütsel bağlılık üzerine olumlu etkilerinin olduğu

görülmüştür(Cengiz, 2001:63). Topaloğlu ve arkadaşları (2008), araştırmalarında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ortalamaları ile aldıkları maaştan memnuniyet değişkeni arasındaki ilişki sonucunda maaşından memnun olan öğretmenlerin bağlılıklarının ortalamasının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir(Topaloğlu ve diğerleri, 2008). Uygur(2007) tarafından banka çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, maddi koşullar açısından sağlanan imkanların azaltılması ya da verilmemesi durumunda işgörenlerin, örgütten ayrılmak isteyecekleri sonucuna ulaşmıştır(Uygur, 2007:83).

-Örgütsel Kültür: Çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır(DeCotiis ve Summers, 1987:445-470; aktaran İnce ve Gül, 2005:76). Örgütsel kültür, bir grubun elde ettiği ve neticelerinin olumlu olduğu tecrübelerin, yeni gelenlere birer sorun çözme yapı taşı olarak iletildiği hipotezlerdir(Okay, 2008:213). Kültür, örgütleri temsil eden çalışanların, kendilerini işlerine verme derecesinde önemli rol oynar. Bu güçlü bağlılık, çalışanların örgütteki başarısını sağlayacak bilgiye ve motivasyona sahip oldukları zaman değer kazanır(Çetin, 2004b:89). Robbins(1991)'e göre, güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir, herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır(Akıncı, 2002:5). Tiryaki(2005), tarafından yapılan bir araştırmada, işgörenlerin çalıştıkları örgütün kültürü ile ilgili algılarının, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen çok önemli bir unsur olduğu görülmüştür(Tiryaki, 2005:204). Diğer taraftan, Başyiğit(2006), işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerinde, örgüt kültürünün büyük etkisi olduğunu ifade etmektedir(Başyiğit, 2006:86). Erdem(2007), örgüt kültürü tiplerinin(klan kültürü, adhokrasi kültürü, hiyerarşi kültürü ve pazar kültürü) örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, çalışanların örgütsel bağlılık puanları ile klan ve adhokrasi kültürü puanları arasında pozitif ilişkiler, hiyerarşi ve pazar kültürü puanları ile de negatif ilişkiler tespit etmiştir(Erdem, 2007:74-75).

-Örgütsel Adalet: Folger ve Cronpanzano(1998)'e göre, örgütlerde adalet, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bu kurallar ve sosyal normlar ise ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı

dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlardır. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları bireylerin kendilerine karşı adil ya da adil olmayan şekilde davranıldığını algılamalarına yol açmaktadır. İnsanlar, kendilerine hakça davranılmadığını hissettiklerinde, çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirirler, moralleri bozulur, işlerini terk etme olasılıkları artmaktadır(Yıldırım, 2007:256-259). Örgütsel adalet, çalışanların, görev dağılımı, mesaiye riayet, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi parametrelere yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, yeni işe başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer görevleri ifa eden iki kişiye farklı ücretin verilmesi, düşük ücret alan kişinin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir(İnce ve Gül,2005:77). Crossman(2002)'e göre, çalışanla yöneticisi arasındaki ilişkiden duyulan adalet, psikolojik sözleşme oluşumundan yüksek oranda etkilenebilmektedir(Çakmak ve Biçer, 2006:6).

-Örgütsel Ödüller: Ödüller, kişisel amaçların belirlenmesinde önemli ölçüde rol oynayan güdüler niteliğindedir(Eren, 2004:443). Hangi türde olursa olsun, beklentilere uygun olmaları ve beklenen değerde bulunmaları halinde ödüller, yetenekli personeli örgüte çekme ve verimi artırma gibi önemli bir işleve sahiptirler(Balcı, 1989:129). Ödüller, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden biridir. İşle ilgili ödüller, içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel ödüller, direkt işi yapmakla ilgilidir. Sorumluluk ve fırsat yaratma, bireyin becerilerini ve yeteneklerini kullanma olanağı sağlama şeklindedir. Dışsal ödüller ise, iş yaparken diğerleri ile etkileşimden doğan sosyal ödüllerdir. Bireyler arası ilişkilerin kalitesine dayalıdır. Arkadaşlık, yardımlaşma, destekleyici ast-üst ilişkisi gibi faktörleri içine alır(Cengiz, 2001:65). İşgören, örgüt tarafından sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algılsa, örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır. Çalışana yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır(Wallece, 1995:239; aktaran İnce ve Gül, 2005:80). Bağlılık araştırması ödüllendirme sistemine dayanan Oscar Grusky (1966), örgüt tarafından ödüllendirilebilmek için bireyin harcayacağı çaba miktarı arttıkça bağlılık seviyesinin de buna bağlı olarak artacağını belirtmiştir(Yağcı, 2007:116). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver(1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az;

örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir(Bayram, 2005:134).

-Takım Çalışması: Takım, ortak bir amaca ulaşmak için koordine edilmiş çabalar sayesinde olumlu sinerji oluşturan, bireysel girdilerin toplamından daha fazla bir performans düzeyi sergileyen ortak sorumluluk sahibi kişilerden oluşan bir topluluktur(Knouse, 2007:49-53). Takım çalışması, kısaca çalışanların ve yönetimin iş süreçlerini ve yöntemlerini sürekli olarak geliştirmek ve örgütsel faaliyet ve amaçları tespit etmek için birlikte çalışmaları şeklinde tanımlanabilir(İnce ve diğerleri, 2004:424). Takım bağlılığı, örgüte bağlılığın temel taşlarından biri olarak değerlendirilebilir. Çalışanların görev yaptığı kurumu benimsemeleri ve kurum içinde yaptıkları işlerini özümsemeleri, takım bağlılığını sağlamada etkin bir rol oynamaktadır(Knouse, 2007:49-53). Takım çalışmasının örgütsel bağlılığı arttırdığı örgütsel bağlılık yazınında genellikle kabul edilmektedir. Çünkü bağımsız çalışma grupları ve takımların bir üyesi olarak faaliyet gösterenlerin iş tatminleri yükselmektedir. Takım çalışması, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin daha samimi ve dostane bir ortam içinde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır(İnce ve Gül, 2005:80).

-Rol Belirsizliği ve Çatışması: Örgüt, rollerin rollere, sorumlulukların sorumluluklara eklendiği bir yapısal mühendislik parçasıdır. Rollerinin gerektirdikleriyle örtüşen görev tanımlarına sahip bireyler “rol sahipleridir.” Zaman zaman örgütler, değişen önceliklere göre rolleri ve birbirleri arasındaki ilişkileri yeniden tanımlar ve bu roller için bireyleri yeniden görevlendirir(Bowyer ve diğerleri, 2006:16). Çalışanın, kendi değer yargılarını işini yerine getirirken kullanması durumunda, kaynaklar ve kişisel yetenekleri ile tanımlanmış rol davranışları arasında çatışmalar söz konusu olabilmektedir(İnce ve Gül, 2005:81). İşgörenin, işinde nelere yetkisinin olduğunu bilmemesi, işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların bulunmaması, işinde zamanını en uygun şekilde kullandığından emin olmaması, rol belirsizliğini artıran unsurlardır. Rol çatışması ise, işgörenin yapması gereken işlerin birbirinden çok farklı ve ilgisiz olması, kendisine verilen görevin bitirilebilmesi için işyerinde yeterli sayıda işgörenin bulunmaması, verilen bir görevi yerine getirebilmek için bazen kuralları çiğnemesi gerektiği, çalışırken birbirine uymayan talepler alması gibi durumlarda söz konusudur. İşgörenin, işyerinde birbirinden çok farklı çalışan gruplarla ilişki içinde olması da rol çatışmasına neden

olabilmektedir(Ceylan ve Ulutürk, 2006:49-50).Bireylerin iş ve iş dışı yaşam rolleri arasında yüksek düzeyde bir çatışma algısı, daha düşük düzeyde örgütsel üyelik davranışlarına yol açmaktadır(Balay, 1999:238). Rol çatışmasının birey orijinli, rol belirsizliğinin ise örgüt orijinli olduğunu söylemek mümkündür(İnce ve Gül, 2005:82). Pasewark ve Strawser'ın yaptığı çalışmada, her ikisinin de iş güvensizliği yarattığı ve bunun sonucunda örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır(Cengiz, 2001:61).

Yukarıdaki faktörlerin yanı sıra örgütün teknik düzeyi ve çevre ilişkileri, çalışanın işe sarılması, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş grupları, çalışma saatleri, iş deneyimi, tepe yönetimin ve işletmenin genel politika ve stratejileri, insan kaynakları uygulamaları, hizmet içi eğitim olanakları, örgütün pazar payı, şirketin imajı, sendikaların varlığı, örgütün bağlı bulunduğu sektör ve şirketin mali durumu gibi örgütsel faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir(İnce ve Gül, 2005:83)

2.2.6.3. Örgüt Dışı Faktörler

Kişinin örgütsel bağlılığıyla ilişkili olan örgüt dışı faktörler, profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranı gibi dışsal faktörlerdir(İnce ve Gül, 2005:83).

-Profesyonellik: Kaynakların, yetkinlik yaratabilmek üzere doğru kullanım yeteneğidir(Bowyer ve diğerleri, 2006:27). Profesyoneller, kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme temayülü taşıyan ve genellikle kendi alanları ile çeşitli teşekküllerin çatısı altında birleşen bireylerdir(İnce ve Gül, 2005:84). Profesyoneller uzmanlık gücü yüksek kişiler olarak anılmaktadırlar. Ancak bu kişiler örgütsel süreçlerde yöneten-yönetilen arasındaki ilişkiden doğan çatışmalarla karşılaşır. Yönetici, örgüt içinde sıradan bir çalışanı olarak gördüğü profesyonelin örgütsel kurallar, prosedürler, standartlar ve talimatlara uyması için belli bir beklenti ve rol kalıpları içinde olmasını ister. Buna karşın profesyonel ise mesleki ilke ve yöntemlere bağlı kaldığını iddia ederek bu rolle uzlaşmada zorlanır ve buna karşı direnç gösterir(Soyşekerci, 2007:710). Mesleksi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, profesyonel işgörenlerin çalıştırıldığı bir örgütte daha önemli sonuçlar vermektedir. Örneğin, mesleğine ve amaçlarına daha bağlı olan işgörenlerin örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermesi olasılığı daha düşükken; hem

örgüt hem de mesleğine bağlı olan kimselerin örgüt etkinliğini artırıcı davranışlar göstereceğine inananlar bulunmaktadır(Cengiz, 2001:13).

-Yeni İş Bulma Olanakları: Bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarıdır. Özellikle ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının yüksekliği bu faktörü daha da önemli kılmaktadır. Şüphesiz istihdam meselesi veya alternatif iş imkanları sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, globalleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir(İnce ve Gül, 2005:85). Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bireyler, kolayca alternatif bir örgütü tercih edebilirler. Bu bireylerin beklentilerindeki yüksekliğin temelinde birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür(Tayfun ve diğerleri, 2008). Green ve arkadaşları(2000), yapılan araştırmalarda, işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde, işsizlik riski algısında artış olduğu, buna bağlı olarak çalışanların işlerini kaybetme kaygı ve korkularının arttığı, yeniden iş bulma umutlarının azaldığını belirtmektedir(Çakır, 2007:127). Literatürde, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin yeni iş bulma olanaklarının daha fazla olduğu ve bunun bir sonucu olarak da örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır. Yüksek öğrenimli ve nitelikli sayılabilecek bir eğitime sahip işgörenin, işsiz kalması durumunda iş bulma fırsatı daha fazla olmaktadır. Eğitimli işsizlerin farklı sektörlerde çalışabilme bilgi ve becerisine sahip olması iş bulma umudunu dolayısıyla maruz kalabileceği psikolojik bozulmaları azaltabilmektedir(Yüksel, 2005:263).

2.2.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Literatürde, bağlılıkla ilgili yapılan pek çok çalışmada, bağlılığın bağımsız bir değişken olarak performans, devamsızlık, iş gücü devir oranı, işten ayrılma niyeti, stres gibi değişik iş davranışlarını etkilediği yönünde sonuçlar bulunmaktadır.

2.2.7.1. Bağlılık ve Performans İlişkisi

Performans, bir işgörenin, kendi ihtiyaçlarını tatmin etmek için bir organizasyonda görev ve sorumluluklar üstlenmesi sonucunda, istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır (Barutçugil, 2002: 40).

Yüksek düzeyde performansın sağlanması, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. İşgörenlerin örgüte bağlılığının sağlanabilmesi için örgütler işgörenlerin istek, ihtiyaç ve beklentilerini iyi anlamak ve bunları karşılamak durumundadır. Bunlar karşılandığında işgörenler, örgüt için etkili ve verimli çalışma göstereceklerdir(Uygur, 2007:72).

Örgütsel bağlılığı oluşturulmuş bireylerin, sorumluluk duygusu, görev bilinci ve rol etkinliği diğer bireylere göre daha yüksek olacaktır. Bu nedenle bireylerin bağlılığı arttıkça göstermiş olduğu performans ve başarı eğrisi de artmaktadır(Topalıoğlu ve diğerleri, 2008). Chen ve Francesco(2003), tarafından farklı kültürlerdeki işgörenler üzerinde yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu bir ilişki belirlenmiştir. Tayvan’da üretim ve hizmet sektöründeki örgütlerde yapılan araştırmada Chen(2004), örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulmuş, ancak örgütsel bağlılık ile performans arasında böyle bir ilişki tespit edememiştir(Güçlü, 2006:31). Baugh ve Robets (1994) ve Ward ve Davis(1995), örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade eden bir çalışma yapmışlardır. Mayer ve Schoomen(1992), örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucunda, performansın güçlü bir biçimde bağlılığı etkilediğini göstermişlerdir(Kıtapcı, 2006:76).

2.2.7.2. Bağlılık İle Devamsızlık ve İşe Geç Kalma

İşgörenler açısından nedensiz ve özürsüz olarak işe devamsızlık, bir tür hoşnutsuzluk sorunu veya belirtisi olarak ele alınabilir. Bu nedenle işletmelerde işe devamsızlıklara yol açan etmenlerin araştırılması önemlidir(Örücü ve Kaplan, 2001:96). Hastalık, düşük ücret, ağır çalışma koşulları, işin monoton olması, yoğun trafik ve ulaşım güçlükleri, işe uyumsuzluk ve ilgisizlik, düşük moral ve iş doyumsuzluğu, aşırı iş yükü, yönetici ve diğer işgörenlerle kötü ilişkiler gibi faktörler devamsızlığa neden olarak gösterilebilir(Bayraktaroğlu, 2003:40).

Örgütsel bağlılığın çalışanların devamsızlıkları ve işe geç kalmayı azalttığı görüşü genellikle kabul edilmektedir ancak bağlılık çalışanların devamlılık göstermelerini sağlayan tek faktör değildir. Tsui ve arkadaşları (1992) devamsızlığın, daha genç, kıdemi az, evli, kadın, az eğitim almış ve beyaz olmayan çalışanlarda daha yüksek çıktığını ortaya koymuşlardır. Angle ve Pery, çalışmalarında, bağlılık ile işe geç

kalma arasında çok güçlü ancak negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır(İnce ve Gül, 2005:96).

2.2.7.3. Bağlılık-İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılık hakkındaki düşünceler, bağlılığın işgücü devriyle de ilişkili olduğu inancını doğurmuştur. İşgücüne ilişkin maliyetler düşünüldüğünde, çalışanların örgüte bağlılığı arttırıldığında bu maliyetlerin azalacağı ortaya çıkmaktadır(Çakar ve Ceylan, 2005:57).

Örgüt üyelerinin çalıştıkları işletmeye bağlılıkları arttığı oranda, işgücü devir hızı azalmakta, işgören istikrar kazanmakta, moral ve motivasyon yükselmekte, örgüte sadakat artmakta ve makro düzeyde daha yüksek milli produktivite yaratılarak çarpan etkisiyle toplumun tümüne menfaat sağlanmaktadır(İbicioğlu, 2000:14).

Cohen(1992)'e göre, çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır. Çalışanların bağlılıkları, örgütlerine yaptıkları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlıdır. Yatırımlarının karşılığını alamadığına inanan işgören işten ayrılmak isteyeceklerdir(İnce ve Gül, 2005:97).Örgüt işgören taleplerini karşılamazsa, yüksek işgören devir hızıyla karşılaşacaktır. Çünkü işgören motivasyon, iş tatmini ve performansının artması noktasında, örgütün sürekli çaba göstermesini beklemektedir(Uyur, 2007:83). Steers(1977) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin çalıştıkları örgütten ayrılma düşüncelerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir(Güçlü, 2006:52).

2.2.7.4. Bağlılık ve Stres

Stres bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres yaratan faktörleri, bireyin kendisi ile ilgili, bireyin iş çevresi ile ilgili ve bireyin yaşadığı genel çevresi ile ilgili olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür. Bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynaklarına, çalışma koşulları ve iş güclüğü, organizasyon bozukluğu, rol ve görev dağılımlarındaki bozukluklar, ücret yetersizliği, örgütsel çevredeki rekabet koşulları, vardiyalı çalışma gibi unsurlar örnek verilebilir(Eren, 2004:291-299).

Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından biri iş stresidir. Mathieu ve Zajac(1990), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu tür çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha fazla olması örgütsel tehlike, tehdit ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. (İnce ve Gül, 2005:98).

Stresin, ortaya çıkması durumunda; işgörenlerin işten ayrılmaları, devamsızlık, hastalık ve iş kazalarına yol açtığı tespit edilmiştir. Ayrıca Mullin(1995) stresin, örgüt yönetiminin ve çalışanların verimliliğini ve iş tatminini azalttığını ifade etmiştir(Güçlü, 2006:85).

2.3. ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ

Örgüt iklimi kavramı örgütün kişiliğini oluşturan, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan örgütte bulunan bireylerin tavır ve davranışlarını etkileyen, somut olarak elde edilemeyen ancak örgüt içerisindeki bireyler tarafından hissedilip algılanan bir unsurdur. Dolayısıyla bir örgütün amaçlarına ulaşması olumlu bir örgüt ikliminin varlığına bağlıdır(Yaşar, 2005:71).

Olumlu örgüt iklimi teorik olarak örgütsel bağlılığa neden olur. Yöneticilerin çalışanlara danışmanlık yaptığı, karar vermek için yetki devrettiği ve yardım sağlayarak işi kolaylaştırdığı iklimlerde, çalışanlar örgüt ile kendilerini özdeşleştirerek karşılık verirler(Gürkan, 2007:70). Örgütün performansını etkileyen iç ve dış faktörlerin oluşturduğu engellerin aşılması konusunda yöneticilerin dinamizmi ve verimliliği belirleyici unsurdur. Yöneticilerin nitelikleri ve buna bağlı olarak sergiledikleri tavır ve davranışları, faaliyetlerinde çalışan personelin çalışmalarını, davranışlarını ve verimliliklerini önemli derecede etkilemektedir(Özgür, 2008:39).

Olumlu bir örgüt iklimine sahip olan organizasyonlarda verimlilik ve etkinlik yüksektir. Çalışanlar açısından ise olumlu örgüt iklimine sahip örgütlerde kişilerin yüksek motivasyona sahip olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra yapılan pek çok çalışma bu tip iklimlerde görev alan kişilerin işlerine daha bağlı olduklarını gözler önüne sermektedir(Aksoy, 2006:50). Bilir ve Ay (2007) tarafından yapılan araştırmada, destekleyici iklimin ve örgüte bağlılığın, çalışanların örgütsel etkinliklere katılımını, ekip çalışmasını, iletişimi ve karar vermeye katılımı tahmin edebildiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgulardan hareketle, örgütteki ekip çalışmasının iletişimin ve karar

vermeye katılımın, çalışmalarının geliştirilmesinde örgütsel iklim önemli rol oynamaktadır(Bilir ve Ay, 2007:48). Zeffane(1994)'e göre çalışanların örgüte bağlılığını, heyecanını ve moralini yükseltmek için sadece güdüleyici unsurları çalışanlara sunmak yeterli değildir. Örgütte bulunan olumsuz unsurları ortadan kaldırmak gereklidir(Özdemir, 2006:149).

Örgüt iklimi, çalışanların motivasyonunu, iş doyumunu, örgüte bağlılığını ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. Sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olan örgütlerde çalışan memnuniyetinin, motivasyonunun, örgüte bağlılığın, iş performansının, kişisel ve örgütsel getirilerin yüksek olduğu gösterilmiştir(Şen, 2007:164). Çalışanların örgüte olan ilgilerini, bağlılıklarını ve katılımlarını geliştirmek için yapılan plan ve projeler iklim uygun olduğu sürece başarılı olacaktır(Bilir ve Ay, 2007:44). Çekmecelioğlu(2005) tarafından yapılan araştırmada, yaratıcılığın pozitif olarak desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. Bu anlamda araştırma sonuçları literatürde az sayıda yer alan ve yaratıcılığı destekleyen iş iklimlerinde çalışanların iş tatmini düzeylerinin, bağlılıklarının, performansının arttığı, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı yönünde ki bazı araştırma bulguları (Shalley, Gilson ve Blum, 2000) ile benzerlik içermektedir (Çekmecelioğlu, 2005:37). Organizasyonların çalışanların yaratıcılıklarını geliştirmesi için, çalışanların fikirlerine değer vermesi, fikirleri objektif değerlendirmesi, çalışanların farklılığının korunduğu eşitlikçi bir iş ortamı yaratması, fikirlerin özgür dolaşımını sağlaması ve daha iyi fikirlerin geliştirilmesi için çalışanlara eğitim olanakları sağlaması gerekmektedir(Eren ve Gündüz, 2002:71).

Carr ve Schmidt(2003)'in yaptığı bir çalışmada, örgüt ikliminin çalışanların psikolojik sağlığı, örgüte bağlılık, iş doyumunu ve iş performansını etkilediği görülmüştür(Şen, 2007:50). Çalışanların yaratıcı fikir ve eylemlerinin desteklendiği, işlerini anlamlı ve önemli buldukları, özgür oldukları, fikirlerinin objektif değerlendirildiği ve farkına varıldığı, projelerine kaynak ayrıldığı, yönetimin kontrolcü olmak yerine destekleyici olduğu bir örgüt ikliminde iş tatmininin artacağı ve çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı görülmektedir(Çekmecelioğlu, 2005 :37).

2.4. ATİPİK İSTİHDAMDA ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ

2.4.1. Atipik İstihdam ve Örgüt İklimi Etkileşimi

Bir örgütte çalışan personelin işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunması ve beklenen davranışları göstermesi örgüt iklimi kapsamındadır(Aytaç, 2003). Örgüt iklimini, örgütün formal yapısı, yöneticilerin formal ve informal davranış biçimleri ve diğer çevresel etkenler ile örgüt üyelerinin tutumları, inançları, değer yargıları ve öznel etkileri oluşturmaktadır(Akyüz, 2000:5). Örgütsel iklim, psikolojik yöne dikkat çekmekte, bireylerin örgüt hakkında anlayışlarını ölçmeye odaklanmaktadır(Çetin, 2004b: 12). Özellikle alt işveren/taşeron yöntemiyle istihdam edilen işgörenler için, iş güvencesizliği, belirsizlik, güvensizlik, düşük ücret gibi konular ön plana çıkmaktadır. İş güvencesizliği, mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal veya yasal olmayan organizasyonel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda, belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları kapsamaktadır(Çakır, 2007:120).

Ferrie ve diğ.(2001), özelleştirme ve taşeron uygulaması nedeniyle hissedilen iş güvencesizliği sonucunda fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarda artış olduğunu ortaya koymuştur. Virtanen ve diğ.(2002), sürekli kadrolarda çalışanlarla (sürekli iş sözleşmesi), belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar arasında sağlık göstergeleri bakımından önemli farklılıklar olduğunu saptamışlardır. Buna göre iş güvencesizliğine daha çok maruz olan belirli süreli çalışanların psikolojik gerilimi, sağlık sorunları ve hastalık nedeniyle devamsızlık oranları daha yüksektir. Ayrıca, Strazdins ve arkadaşları(2004), işgörenlerin, iş güvencesizliği düzeyinin yükselmesiyle, stres düzeylerine bağlı olarak, depresyon, kaygı, fiziksel sağlık sorunlarının arttığını tespit etmişlerdir(Çakır, 2007:131).

İş güvencesizliği neticesinde, psikolojik gerilimi ve sağlık sorunları olan işgörenlerin, örgüte karşı olumsuz tutum sergilemeleri, örgütte kalma konusunda isteksiz davranmaları, örgütün amaç ve değerlerini benimsemede zorlanmaları mümkündür.

Alt işveren/taşeron yöntemiyle geçici statüde çalışanların, sürekli statüde çalışan işgörenlere oranla, ücret ve sosyal haklardan yararlanma düzeylerinde farklılık ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Bu eşitsizlikler, geçici istihdam biçiminin atipik yapısından kaynaklanmaktadır(Yüksel, 2002:189). IMF/ Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarından da görüleceği gibi, benzer işi veya görevi yapmalarına rağmen, iş güvencesi olan ve sürekli statüde çalışan işgören, geçici statüde çalışanın yaklaşık iki katı ücret almaktadır. Bu durum örgütler açısından maliyet tasarrufu ve beraberinde rekabet avantajı sağlamakta ise de, insan odaklı çağdaş yönetim ilkeleriyle de çelişmektedir.

Yüksel(2002), tarafından yapılan “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Belirlenmesi” adlı çalışmada ulaşılan sonuçlar istihdam biçimi ve iş doyum ilişkisini açıklamada önemlidir. Bu araştırmada, işin sağladığı güvencenin derecesi, alınan ücret ve terfilerin miktarı, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, yapılan işin karşılığında alınan ücretin adaletlilik derecesi ve işyerinin geleceğe yönelik beklentileri gerçekleştirme derecesine ilişkin iş doyum bileşenlerinin ortalaması, geçici statüde istihdam edilen bilgisayar işletmenlerine göre sürekli statüde istihdam edilenlerde daha yüksek bulunmuştur. Araştırmada iş doyum bileşenlerinin, işin sağladığı güvencenin derecesi, işin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu ve işyerindeki yarışma fırsatı olduğu görülmektedir. Geçici süreli çalışanlar, tekrar istihdam edilmek veya istihdam sürelerinin uzatılması amacıyla daha yüksek performans gösterdikleri görülmüştür(Yüksel, 2002:202).

Kamu kurumlarında sıklıkla karşılaşılan istihdam biçimlerinden biri, 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında yapılan hizmet alım ihaleleri yoluyla istihdam yöntemidir. Çetinkaya ve arkadaşları(2006) tarafından yapılan araştırmada hastane sekreterlerinin iş memnuniyeti belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan sekreterlerin %53,6’sının 4734 Sayılı Kamu ihale Kanunu kapsamında yapılan hizmet alım ihaleleri yoluyla istihdam edildiği görülmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre, sekreterlerin %48.6’sı adaletsiz ücret politikasının çalışma performansını olumsuz etkilediğini, %37.1’i yaptığı işe uygun ücretin ödenmediğini düşünmektedir. Çalıştığı bölümde, iş yükü dağılımının adil olmadığını, mesleki yönde ilerleme ve yükselme olanaklarının var olmadığını, başarılarından dolayı takdir edilmediğini, yapılan işe

uygun ücretin ödenmediğini düşünenlerin işten ayrılmayı daha sık düşündüğü görülmüştür(Çetinkaya ve diğerleri, 2006:1-18).

Ertekin(1978) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, “ücret yetersizliği” işten hoşnutsuzluk nedenlerinin başında gelmekte ve örgüt iklimini etkileyen önemli bir sorun olmaktadır(Ertekin, 1978:171). Ayrıca eğreti istihdamın neden olduğu iş güvencesizliği, belirsizlik, güvensizlik, düşük ücret, işten ayrılma niyeti, mesleki yönde ilerleme ve yükselme, stres ve beraberinde fiziki ve ruhsal problemlerin, işgörenin örgüt iklimi algısına ve örgütsel bağlılık düzeyine etki eden önemli bileşenler olduğu düşünülmektedir.

2.4.2. Atipik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi

İşgören ihtiyacının atipik istihdam biçimiyle karşılanmasının temel nedenlerinden biri maliyet tasarrufu sağlamaktır. Maliyet tasarrufu sağlamak, rekabet gücünü korumanın en temel belirleyicisidir. Bu yöntem örgütler için işgücü maliyetlerinin minimize edilmesinde önemli bir etkidir. Atipik çalışma aynı örgüt içinde farklı istihdam biçimlerinin oluşmasına neden olmaktadır.

Örgüt içindeki insan kaynaklarının bir kısmı sürekli statüde istihdam edilirken, diğer kısmı belirli süreli hizmet sözleşmeleri kapsamında istihdam edilebilmektedir. Örgütler bu sayede sürekli istihdamın neden olduğu maliyet unsurlarından kaçınma imkanı yakalamaktadır. Örgütler, aynı işin tamamını veya bir kısmını, örgüt dışındaki bir başka örgütün işgörenlerine yaptırmak suretiyle iş kanunundan kaynaklanan bazı yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin neden olduğu maliyetleri devretme imkanı bulmaktadır. Bu durum beraberinde örgütün insan kaynakları biriminin yoğunluğunu azaltıcı bir fayda da sağlamaktadır. Ancak geçici süreli veya belirli süreli hizmet sözleşmeleri gibi eğreti istihdam kapsamında işgören ihtiyacının giderilmesi öncelikle iş güvencesizliğine ve belirsizliğe neden olmaktadır. Eğreti istihdam biçimlerinin en yaygın görüldüğü uygulamaların başında alt işveren/taşeron uygulaması gelmektedir. Bu uygulamaların neden olduğu iş güvencesizliği ve belirsizlik durumları işgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli değişkenlerdir.

Literatürde yer alan birçok araştırmada iş güvencesizliğinin, örgütsel bağlılığı azaltıcı etkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Greenhalgh ve Sutton(1991)’a göre güvencesiz bir iş ortamında, çalışanların işe bağlılığı olumsuz etkilenmektedir. İş ile

özdeşleşme derecesi olarak bilinen işe bağlılık, işinin sona ereceği kaygısını taşıyan bireylerde azalmaktadır(Çakır, 2007:129). Ayrıca Gümüş ve arkadaşları(2003) tarafından, sayfiye otel işletmelerinde yapılan araştırmada, kadrolu ve geçici işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde kadrolu çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının, geçici çalışan işgörenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır(Gümüş ve diğerleri, 2003:994). Hartman ve Bambacas(2000), örgütsel bağlılık ile işgörenlerin istihdam durumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında, işgörenlerin tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma durumlarına göre konuyu ele almışlardır. Yarı zamanlı veya geçici kadroda çalışan işgörenlerin örgütsel imkanlarından (ücret, sigorta gibi) yararlanmak için maddi bir zorunluluk hissetmeleri nedeniyle, bu işgörenlerde devam bağlılığının gelişeceğini, bunun yanı sıra işgörenlerde duygusal ve normatif bağlılığın gelişim imkanının ortadan kalkacağını ifade etmişlerdir(Güçlü, 2006:72).

Doğan ve Erdoğan, taşeron çalışanlarının kendilerini örgütleriyle tanımlamak yerine meslekleri ve sektörleriyle tanımladıklarını ifade etmektedir(Doğan ve Erdoğan, 2003). Bu ifadeden yola çıkarak, taşeron çalışanlarında işe veya mesleğe bağlılığın, örgüte bağlılıktan daha belirgin olduğunun söylenebilir. Canman(1995)'e göre insan kaynaklarından optimum düzeyde yararlanma, tutarlı ve uyumlu politikalar geliştirmekle olanaklıdır. Bu politikalar, işgörenin örgüte bağlılığını arttırmaktadır(Canman, 1995:57). İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırıcı yaklaşımlar geliştirmek, yüksek ve sürekli bir örgütsel başarı düzeyinin yakalanmasında önemlidir. İşgören ihtiyacının atipik istihdam biçimiyle karşılanmasının neden olabileceği olumsuzlukları önceden kestirmek ve bu olumsuzlukları en aza indirecek tedbirleri almak, bu yöntemi uygulayacak örgütlerin, amaçlarına daha sağlıklı ulaşmasında faydalı olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

**ATİPİK İSTİHDAMDA ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK İSTANBUL İL SOSYAL
HİZMETLER MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI KURULUŞLARDA BİR UYGULAMA**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, atipik istihdam biçimiyle çalışan işgörenlerin, örgüt iklimi algılamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

3.2.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İnsan kaynağından, beklenen düzeyde verimin alınması, bireylerin çalıştıkları örgütteki iklimi nasıl algıladıklarıyla ve örgüte bağlılık düzeyleriyle ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ile bu amaçların başarılması yönünde bir çaba sarf etmeye istekli olmalarını ve örgüt üyeliklerini devam ettirme isteği ile bağlanma duygusunu ifade eder. Bu bağlanma duygusunun en önemli belirleyicilerinden biri, örgüt üyelerinin çoğunluğunca algılanabilen, örgüte belirli bir kimlik kazandıran ve örgütteki insan davranışını açıklamada oldukça önemli bir değişken olan örgütsel iklim kavramıdır.

Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişki, örgüt faaliyetlerinin sürekliliğinde önemli bir etkidir. Atipik istihdam biçimiyle çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin literatürde çalışmaya rastlanmaması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Ulaşılan sonuçların yakın gelecekte yapılacak yeni araştırmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda atipik istihdam biçimiyle çalışan bakım elemanlarının, örgüt iklimi algılamaları ve örgüte bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmek üzere hazırlanan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arasındaki ilişkiler; korelasyon türü ve karşılaştırma türü olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Korelasyon türü ilişkisel tarama, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini, birlikte değişim söz konusu ise bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız

değişkene) göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir değişme olup olmadığı incelenir(Karasar, 1999:81).

Araştırmada 297 bakım elemanına ulaşılmış ancak bunların yalnızca 216 tanesi araştırmaya dahil edilmiştir. Geriye kalan 81 uygulamadan bazılarının eksik yanıtladığı, bir kısmında birden fazla seçeneğin işaretlendiği görülmüş ve araştırmanın sağlığı açısından değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu araştırmaya ait anket verilerinin analizinde SPSS(versiyon:11.5) paket programı kullanılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEMİ VE SINIRLILIKLARI

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı çocuk yuvaları, huzurevleri ve özürlü rehabilitasyon merkezlerinde atipik istihdam biçimiyle çalışan (Özel Hizmet Alımı) bakım elemanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde sistemli bir şekilde örneklem oluşturulamadığından araştırma, ulaşılabilen ve bu çalışmaya katılmaya gönüllü olan bakım elemanlarının oluşturduğu çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırma İstanbul iliyle ve kullanılacak veri toplama araçları ile sınırlıdır. Ayrıca çocuk yuvalarında yapılacak uygulamalar 7-12 yaş grubu çocuk yuvalarıyla sınırlıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada temel alınan hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H₁. Örgüt İklimi ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir.

H_{1a}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1b}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri cinsiyet, değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1c}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1d}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1e}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, çalıştığı kuruluş türü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1f}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, kuruluştaki geçen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1g}. Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, çalışma süresine ilişkin gelecek beklentisi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{1h}. Bakım elemanlarının algıladıkları örgüt iklimi, örgüte bağlılık düzeylerini açıklamaktadır.

3.6. UYGULAMA YAPILAN ÖRGÜT HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Bu bölümde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Genel Müdürlüğü'nün örgüt yapısı ve işleyişi hakkında genel bilgiler verilmiştir.

3.6.1. Kurumun Misyon ve Vizyonu

Misyon: SHÇEK olarak, köklü devlet tecrübemiz, engin kültür ve medeniyet birikimimiz ile evrensel hukuk ilkeleri ve Anayasa çerçevesinde, uluslararası sözleşmelere, ulusal plan ve politikalara, sosyal değişme ve gelişime göre, sosyal hizmetlerin temel ilke ve esasları ile model ve niteliğini belirlemek. Nitelikli bir yaşam sürdürmekte güçlük çeken birey ve grupların; maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesinin ve ihtiyaçlarının karşılanmasının bir insan hakkı olduğu anlayışı içinde, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü, alanla ilgili olan kesimler ile işbirliği içerisinde yürütmek(SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:1).

Vizyon: Ülkemizde sosyal hizmet politikasının belirlenmesi, uygulanması ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanmasında merkezi rol oynayan, sosyal hizmetlerin tüm ihtiyaç grupları için ulaşılabilir olmasını sağlayan, bakıma ihtiyaç duyan bireylerin öncelikle yaşadıkları ortamda kendilerine yeterli hale gelmesi için tedbirler alan ve bu hizmeti uluslararası standartlarda sunan bir kurum olmak(SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:1).

3.6.2. Kurumun Yetki, Görev ve Sorumlulukları

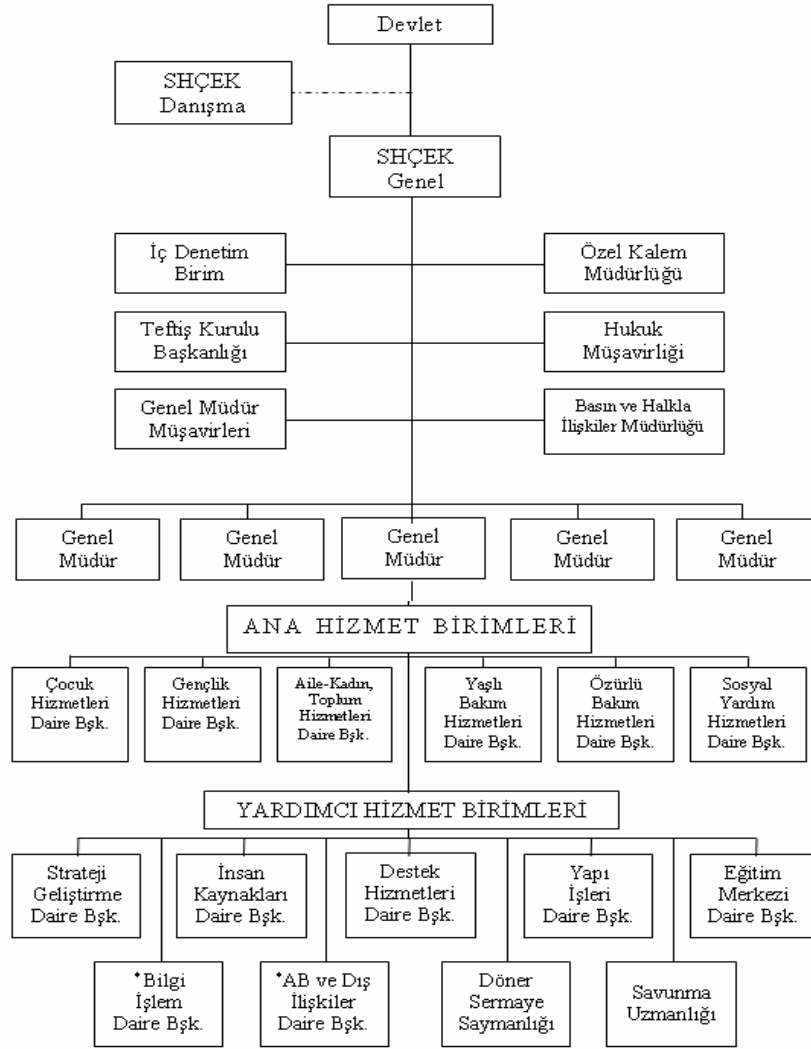
SHÇEK Genel Müdürlüğü 27 Mayıs 1983 tarihinde yayınlanan “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” ile kurulmuştur. Kurum yetkisini, devletin sosyal ve ekonomik yönden dezavantajlı kimselere yönelik görevini tanımlayan Anayasanın 61. maddesinden ve yukarıda belirtilen 2828 sayılı Kuruluş Kanunundan almaktadır.

SHÇEK Genel Müdürlüğü korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, genç, kadın, özürlü ve yaşlılara 24 saat sürekli koruma ve bakım hizmetini yatılı ve gündüzlü olarak vermektedir. Toplum merkezleri, aile, gençlik ve yaşlı danışma merkezleri, evlat edindirme, koruyucu aile, sosyal yardım uygulamaları, sokakta yaşayan ve çalışan çocuklara yönelik hizmetleri ile tüm alanlarda gönüllü katkı ve katılımların organizasyonu gibi koruyucu, önleyici ve eğitici çalışmaların yanında uluslararası sosyal hizmet faaliyetlerini de yürütmekle görevlidir. SHÇEK Genel Müdürlüğünün kuruluş kanunu olan 2828 sayılı kanunun, 9. maddesinde SHÇEK Genel Müdürlüğünün temel görevleri açıklanmıştır.

Bu temel görevler yanında başka kanunlar ile de kuruma faaliyet alanıyla ilişkili sorumluluklar yüklenmiştir. 2005 yılında kabul edilen 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu ve 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile de Kuruma yeni görev ve sorumluluklar getirilmiştir. SHÇEK Genel Müdürlüğüne yukarıda verilen görevler merkez teşkilatı ile taşra teşkilatı tarafından ifa edilmektedir. Ayrıca, taşra teşkilatındaki birimler kendileriyle ilişkili 2828 Sayılı Yasanın ilgili maddelerine dayanak hazırlanan Yönetmelik, Yönerge, Genelge ve Talimatlar çerçevesinde verilen görevleri yerine getirmektedir(SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:3).

3.6.3. SHÇEK Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı Örgüt Yapısı

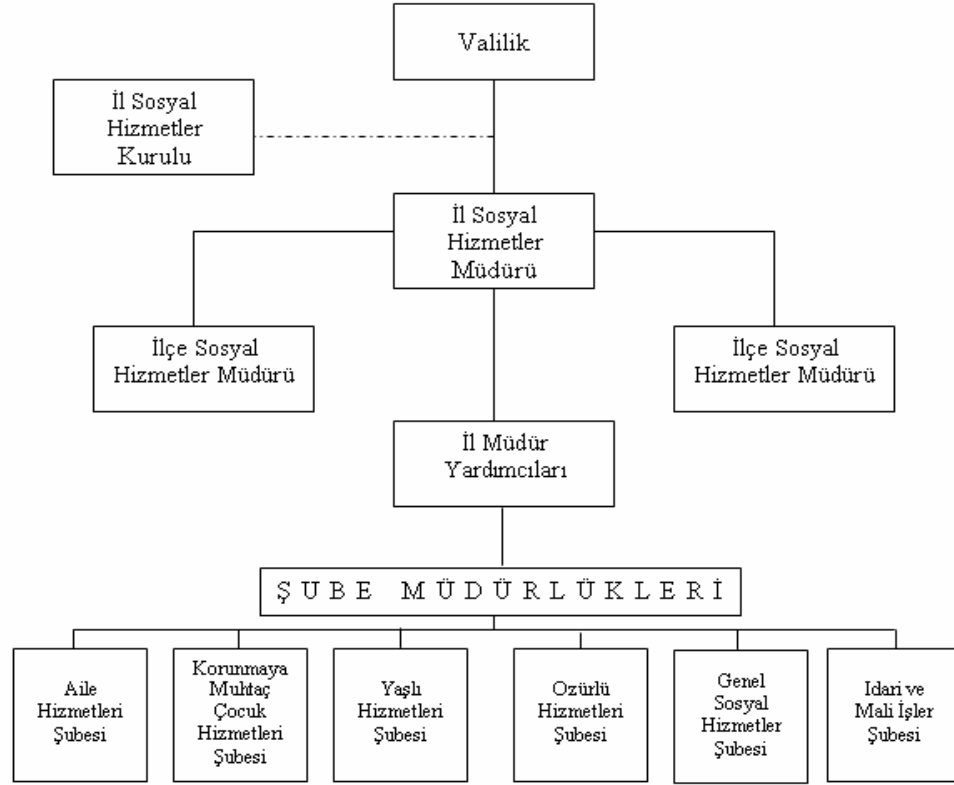
SHÇEK’e ait merkez teşkilatı örgüt şeması Şekil 3.1’de, taşra teşkilatı örgüt şeması ise Şekil 3.2’de gösterilmiştir.



*İlgili Birimler Kuruluş Kanununda yer almakla birlikte ihtiyaca binaen Bakanlık Oluru ile

Kaynak: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Resmi Web Sitesi, http://www.shcek.gov.tr/Kurumsal_Bilgi/Teskilat/default.asp(07.10.2008)

Şekil 3.1: Merkez Teşkilatı Örgüt Şeması



Kaynak: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Resmi Web Sitesi, [http://www.shcek.gov.tr/Kurumsal_Bilgi/Teskilat/default.asp\(07.10.2008\)](http://www.shcek.gov.tr/Kurumsal_Bilgi/Teskilat/default.asp(07.10.2008))

Şekil 3.2: Taşra Teşkilatı Örgüt Şeması

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Merkezde; 6 adet Ana Hizmet Birimi, 14 adet Danışma, Denetim ve Yardımcı Hizmet Biriminden; taşra teşkilatı ise 81 Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, 34 İlçe Müdürlüğü ve 549 bağlı kuruluştan oluşmaktadır. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu gereğince merkez teşkilatında harcama yetkilisi olarak daire başkanları, taşra teşkilatın da ise il, ilçe ve kuruluş müdürleri görevlendirilmiştir. İdari ve mali yönden Genel Müdürlüğe bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren taşra teşkilatında 2007 yılsonu itibariyle il ve ilçe müdürlükleri dahil 664 kuruluş bulunmaktadır. (SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:5-6).

3.6.4. SHÇEK Genel Müdürlüğü İnsan Kaynakları Hakkında Bilgiler

SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün 2007 yılı faaliyet raporunda yer alan verilere göre Türkiye genelinde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri doğrultusunda istihdam edilen 9.614 kadrolu çalışan bulunmaktadır. Diğer taraftan atipik istihdam biçimiyle çalışan (Özel hizmet alımı) 8.777 işgören ile birlikte toplam 18.391 çalışanın olduğu görülmektedir(SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:14). Bu verilerden hareketle SHÇEK Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilatlarında görev yapan toplam çalışanların, yaklaşık %48'i atipik istihdam (özel hizmet alımı) edilmektedir. Atipik istihdam edilen 8.777 çalışanın 4.930'u (yaklaşık %56) bakım hizmetlerinde görev yapan bakım elemanlarıdır.

Araştırmaya ait anketin uygulandığı İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda ise, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri doğrultusunda istihdam edilen 677 kadrolu çalışan bulunmaktadır. Ayrıca atipik istihdam edilen 810 çalışan ile birlikte toplam 1.487 çalışan bulunmaktadır. İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda görev yapan toplam çalışanların, yaklaşık %55'i atipik istihdam edilmektedir. Atipik istihdam edilen 810 çalışanın 463'ü (yaklaşık %57) bakım hizmetlerinde görev alan bakım elemanlarıdır(SHÇEK Faaliyet Raporu, 2007:14).

3.6.5. Bakım Elemanları Hakkında Genel Bilgiler

05.10.2008 tarih ve 27015 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan SHÇEK Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. maddesinde bakım elemanının nitelik, görev ve sorumlulukları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Bakım elemanının niteliği: Bakıcı anneler/bakım elemanları, kız meslek liselerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümleri ile fakülte, yüksekokul veya sağlık meslek liselerinin hemşirelik bölümü mezunları veya lise mezunu olup, çocuk bakımı konusunda sertifika sahibi olanlar arasından seçilir.

Bakım elemanının görev ve sorumlulukları:

- Çocuk evinin tertip ve düzenini sağlamak, çocuklara sağlıklı aile ortamının hazırlanmasında yardımcı olmak, çocukların sağlık, temizlik, yemek yeme, giyinme, soyunma, uyku ve alt temizliği ile yakından ilgilenmek,

- Çocukların öz bakımlarını yapmak ya da yardımcı olmak,
- Çocukların beslenmeleri ile ilgilenmek ve yemek yemekte zorluk çeken çocuklara yardımcı olmak,
- Çocuklara günlük yaşamda rehberlik etmek,
- Bakıcı anne/bakım elemanı çocukların gelişimi ve çocuk evinin işleyişine ilişkin her türlü işte çocuk evi sorumlusuna karşı sorumludur.
- Koordinasyon merkezince alınan kararlar doğrultusunda verilen diğer görevleri yerine getirir.

Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım İle Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 20. maddesinde ise yaşlı bakım elemanının görev ve yetkileri aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

- Yaşlının fiziksel bakımı ile ilgili her türlü hizmetlerine bakmak, gerek duyulması halinde beslenmelerine yardımcı olmak,
- Yaşlının odasının/konutunun ve eşyalarının düzenlenmesine yardımcı olmak,
- Yaşlının boş zamanlarını değerlendirmesinde, onun sosyal gereksinimlerinin sağlanmasında yardımcı olmak,
- Hizmet planlama servisinin hazırladığı program doğrultusunda diğer görev ve hizmetleri yerine getirmek,
- Yaşlılarla birlikte oldukları süre içinde karşılaştıkları önemli olayları ve hastalanan yaşlıları birim sorumlusuna bildirmek/haber vermek,
- Yaşlı bakım elemanı birim sorumlusuna bağlı olarak hizmet planlama servisi bünyesinde diğer servis elemanlarının denetiminde çalışır. Evde bakım hizmetlerinde her yaşlıya bir, merkezde yürütülen gündüzlü bakım hizmetlerinde ise her yirmi yaşlı için bir yaşlı bakım elemanı görevlendirilir.

Bu bilgiler ışığında bakım elemanları, öz bakımını kendi başına gerçekleştiremeyen çocuk, özürlü, veya yaşlı kesiminin oluşturduğu gruba ihtiyaç duydukları bakım hizmetini sunan bireylerdir.

Bakım elemanları 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu Hükümleri kapsamında yapılan Hizmet Alım İhaleleri dahilinde belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile istihdam edilmektedirler. SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün 2008 / 10 sayılı Genelgesi ile bakım hizmeti sertifikasına sahip bakım hizmetlerinde çalışan ilkokul, ortaokul ve ilköğretim okulu mezunu işgörenlere brüt asgari ücretin % 20 fazlası, lise ve dengi okul mezunu işgörenlere brüt asgari ücretin % 30 fazlası, yüksekokul mezunu işgörenlere ise brüt asgari ücretin % 40 fazlası ücret ödenmektedir.

İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarda gerçekleştirilen “10-18 Yaş Arasındaki Çocuk ve Gençlerin Eğitime Kazandırılması” konulu araştırmada kurum personeli ve kurumda bakım hizmetlerinden yararlanan çocuk ve gençler tarafından, bulunduğu pozisyon itibari ile kurum müdürünün ve diğer taraftan bakım altındaki kişilerle en yakın ve doğrudan iletişim kurmak durumunda olan bakım elemanlarının anahtar rol üstlenen personel olarak algılandıkları belirlenmiştir. Bakım personelinin koruma altına alınan kişilerle sürekli yakın ilişki içerisinde bulunması, personele yönelik yapılan çalışmalarda anahtar personel olarak görülmesi nedeniyle kurumdaki önemi inkar edilemez.

3.7. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.7.1.Araştırmada Uygulanan Anket Hakkında Açıklamalar

Araştırmada amaçlar doğrultusunda verilerin toplanması için, üç farklı ölçme aracından yararlanılmıştır. Bu bölümde, kullanılan veri toplama araçları ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

a. Kişisel bilgi formu: Araştırmacı tarafından geliştirilen, bağımlı değişkene etkisi olabileceği düşünülen bazı süresiz değişkenlerin yer verildiği kişisel bilgi formlarında; bakım elemanlarının yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu, çalıştığı kuruluş türü, kuruluştaki geçen çalışma süresi, çalışma süresine ilişkin gelecek beklentisi değişkenlerine yer verilmiştir(Ek-1)

b. Örgüt İklimi Anketi (ÖİA): Bu anket(Ek-2) Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilmiş ve 50 maddeyi kapsamaktadır. Yapı, sorumluluk, ödül, ılımanlık, destek, standartlar, çatışma, özdeşlik ve risk olmak üzere 9 alt boyuttan oluşan ölçek, Nilgün Kalfazade Birim(1990) tarafından Türkçeye çevrilmiştir(Yıldız, 1993:83). Seçilen 104 kişilik örneklem üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda ödül

ve destek, kişilerarası ilişkiler ile yapı ve sorumluluk olmak üzere ölçek 3 temel alt boyutta toplanmıştır. ÖİA faktör analizi sonuçları Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: ÖİA Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	MADDELER	Ödül ve destek	Kişilerarası ilişkiler	Yapı ve sorumluluk
30	Çalıştığım işyerinde, idareciler çalışanların duygu ve düşüncelerine değer verirler.	0,883		
31	Zor bir görev üstlendiğim zaman, amirlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımçı olacaklarına inanırım.	0,744		
21	Çalıştığım işyerinde, bir hata yaptığınızda cezalandırılırsınız.	0,741	-0,438	
32	Çalıştığım işyerinde başarılı olma ölçüsü çok yüksektir.	0,661	-0,325	
18	Çalıştığım işyerinde, kişiler yaptıkları işteki başarısına göre ödüllendirilirler	0,602		
28	Çalıştığım işyerinde idareciler, iş yerindeki geleceğimize ilişkin beklentilerimizle ilgilenirler.	0,593		
35	Çalıştığım işyerinde, idareciler çalışanların memnuniyetinin, verimliliği arttıracığına inanır.	0,589	-0,355	
17	Çalıştığım işyerinde, ödül ve teşvikler, ceza ve eleştirilerden daha fazla kullanılır.	0,587	0,388	
40	Çalıştığım işyerinde, idareciler aynı fikirde olmasak da düşündüklerimizi söylememizi isterler.	0,549		-0,338
9	Çalıştığım işyerinde, çalışanlara güvenilmediği için her şey iki kez kontrol edilir.	0,509	0,351	-0,325
20	Çalıştığım işyerinde, yapılan başarılı işler ödüllendirilmez.	0,503		
23	Çalıştığım işyerinde, rahat ve esnek bir çalışma ortamı vardır.	0,501		
16	Çalıştığım işyerinde, iyilerin yükselmesine olanak tanınır.	0,474		
33	Çalıştığım işyerinde, idareciler yapılan her işin daha iyi olabileceğini ileri sürer.	0,335		
26	Çalıştığım işyerinde, idareciler ile çalışanlar arasında samimi bir ilişki vardır.		0,766	
41	Çalıştığım işyerindeki toplantılarda amaç, en kısa sürede, sürtüşmeden, bir karara varmaktır.		0,695	
24	Çalıştığım işyerindeki kişileri, anlayabilmek çok zordur.		0,641	
19	Çalıştığım işyerinde, herkes birbirini eleştirir.		0,572	0,486
36	Çalıştığım işyerinde yükselmek için başkalarıyla iyi geçinmek çok çalışmaktan daha önemlidir.		0,562	0,499
29	Çalıştığım işyerindeki kişiler birbirine güvenmezler.	0,340	0,538	

38	Çalıştığım işyerinde, iyi bir izlenim bırakmanın en iyi yolu, tartışmalardan kaçınmaktır.	-0,344	0,456	
25	Çalıştığım işyerindeki kişiler, birbirine karşı soğuk ve uzaktırlar.		0,454	
22	Çalıştığım işyerinde, çalışanlar arasında dostça bir ilişki vardır.		0,320	
15	Çalıştığım işyerindeki, sorunlardan biri, kişilerin sorumluluk almamalarıdır.			0,684
5	Çalıştığım işyerinde, yeni ve farklı fikirler dikkate alınmaz.		-0,374	0,581
34	Çalıştığım işyerinde, çalışanlar verimliliği arttırmak için kendilerine baskı yapıldığını ileri sürmektedirler.			0,577
14	Çalıştığım işyerinde, birisi hata yaptığı zaman, onun bu hatasını kapatmak için bin türlü bahane bulunur.		0,391	0,575
6	Çalıştığım işyerinde, düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine neden oluyor.		0,330	0,527
1	Çalıştığım işyerinde, yapılacak işler belirlenmiş ve planlanmıştır.	0,352		0,525
8	İdaremiz, birbiriyle uyumlu çalışan kişilerin bir araya getirilmesine dikkat eder.	0,387	-0,311	0,522
11	Çalıştığım işyerinde, yöneticilerin görevi çalışanlara yol göstermektir. İşle ilgili sorumluluk bizlere aittir.	0,409		0,471
13	Çalıştığım işyerindeki yönetim anlayışına göre kişiler, kendi problemlerini kendileri çözebilmektedir.		-0,445	0,463
2	Çalıştığım işyerinde, karar verme yetkisine kimin sahip olduğu belli değildir.	0,358		0,454
7	Çalıştığım işyerinde, hangi amirime karşı sorumlu olduğum belli değildir.			0,435
4	Çalıştığım işyerinde, çok fazla bürokratik formalite yoktur.			0,398
10	Çalıştığım işyerinde, işim ile ilgili doğru olduğunu düşündüğüm konularda, kendim karar verebiliyorum.	0,372		0,389
39	İdareciler, kişiler arasındaki rekabetin faydalı olacağına inanır.		0,337	0,363
3	Çalıştığım işyerinde, uyulacak kurallar net bir biçimde açıklanmamıştır.			0,344
12	Çalıştığım işyerinde, her şeyi idareye danışsanız, ilerleyemezsiniz.			0,335

Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı .70 ile .77 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamına ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı .79 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu güvenilirlik katsayısı, ölçme aracını oluşturan maddelerin kendi içerisinde homojen bir yapıya sahip olduğunu ve tesadüfi hatalardan arınık olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda 27., 37., 42., 43., 44.,

45., 58., 59., 60., 61., ve 62. maddeler hiçbir alt boyuta dahil olmadığından anket dışında bırakılmıştır. Geliştirilen ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı ve ortalama faktör yükleri Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2: ÖİA Alt Boyutlarına Ait Ortalama Faktör Yüğü ve Güvenirlik Değerleri

Boyut	Faktörler	Ortalama Faktör Yüğü	Toplam açıklayıcılık (%)	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı
1	Ödöl ve Destek (14 Madde)	0,590	26,87	.77
2	Kişilerarası İlişkiler (9 Madde)	0,543	14,11	.74
3	Yapı ve Sorumluluk (16 Madde)	0,478	11,27	.70
	Toplam (39 Madde)		52,25	.79

c. Örgütsel Bağlılık Anketi(ÖBA): O’Relly ve Chatman (1986) tarafından geliştirilen ölçek 12 maddeden oluşmaktadır(Ek-2). Kimlikleştirme, içselleştirme ve uyum olmak üzere üç alt boyuttan oluşan ölçek, Yüksel Yıldız (1993:83) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda maddeler tek bir faktör üzerinde toplanmıştır. Ölçeğin 56. ve 57. maddeleri faktör dışında kalmıştır. Ortalama faktör yüğü 0,582, Cronbach Alfa Güvenirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bu faktör toplam varyansın % 61,47’sini açıklamaktadır. Bu değer, ölçeğin kendi içerisinde homojen bir yapıya sahip olduğunu ve duyarlı bir şekilde ölçme işlemini gerçekleştirdiğini göstermektedir. ÖBA faktör analizi sonuçları Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3: ÖBA Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	MADDELER	Örgütsel Bağlılık
M52	Arkadaşlarıma, bu işyerinin çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylüyorum.	0,817
M51	Diğer insanlara bu işyerinin bir elemanı olduğumu söylerken gurur duyuyorum.	0,802
M47	Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri benim kişisel değerlerimle işyerimin değer sistemi birbirine benzedi	0,754
M53	Kendimi sadece burada çalışan biri gibi değil, bu işyerinin sahibi gibi hissediyorum.	0,596
M54	Herhangi bir şekilde ödüllendirilmedikçe, bu işyeri yararına çaba harcamak içimden gelmiyor.	0,594
M48	Bu işyerini diğerlerine tercih etmemin nedeni onun temsil ettiği değerler sistemidir	0,527
M55	Bu işyeri için ne kadar çalıştığım, bana verilen ödüle bağlıdır.	0,459
M46	Çalıştığım işyerinin değer sistemi farklı olsaydı kendimi buraya daha bağlı hissederdim..	0,459
M49	Bu işyerine olan bağlılığımın esas nedeni benim kişisel değer sistemim ile onun temsil ettiği değerler sistemi arasındaki benzerliktir.	0,411
M50	Bu işyerinin temsil ettiği değerler sistemi benim için önemlidir.	0,401

3.7.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlmeleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulguların sunumunda öncelikle, “Kişisel Bilgi Formları”ndan elde edilen bilgiler doğrultusunda, çalışma grubunun genel yapısını ve özelliklerini tanımak amacıyla frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Yapılan istatistiksel çözümlmeler sonucu saptanan diğer bulgular, araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunuluş sırası da dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katkıda bulunan bireyi, tanıma amacıyla hazırlanmış Kişisel Bilgi Formu’ndan elde edilen verilere göre, çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının “yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kuruluş türü, kuruluşta geçen çalışma

süresi, gelecekteki çalışma süresi beklentisi” süreksiz bağımsız değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir.

3.7.2.1. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.4’de Çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının yaşlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.4: Bakım Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
18-25	34	15,7
26-33	57	26,4
34-41	77	35,6
42 ve üzeri	48	22,2
Toplam	216	100,0

Tablo 3.4’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 34’ü (%15,7) 18-25 yaş aralığında, 57’si (%26,4) 26-33 yaş aralığında, 77’si (%35,6) 34-41 yaş aralığında, 48’i de (%22,2) 42 yaş üzerinde oldukları belirlenmiştir.

3.7.2.2. Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.5’de Çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.5: Bakım Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	42	19,4
Kadın	174	80,6
Toplam	216	100,0

Tablo 3.5’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 42’si (%19,4) erkek, 174’ü (%80,6) kadındır. Cinsiyet değişkeni kontrol altında tutulmaksızın bakım elemanları yansız bir şekilde seçilmiş ve dağılım bu şekilde oluşmuştur.

3.7.2.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.6’da Çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının eğitim düzeylerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.6: Bakım Elemanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlköğretim	127	58,8
Lise	89	41,2
Toplam	216	100,0

Tablo 3.6.’da çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 127’si (%58,8) ilköğretim mezunu, 89’u (%41,2) lise mezunu olduğunu ifade etmiştir.

3.7.2.4. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.7’de çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.7: Bakım Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	153	70,8
Bekar	63	29,2
Toplam	216	100,0

Tablo 3.7’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 153’ü (%70,8) evli, 63’ü (%29,2) bekar olduğunu ifade etmiştir.

3.7.2.5. Görev Yapılan Kuruluş Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.8’de çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının görev yaptığı kuruluş türüne göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.8: Bakım Elemanlarının Görev Yaptığı Kuruluş Türüne Göre Dağılımı

Görev Yapılan Kuruluş Türü	Frekans	Yüzde
Çocuk Yuvası	88	40,7
Huzurevi	60	27,8
Özürlü Rehabilitasyon Merkezi	68	31,5
Toplam	216	100,0

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 88’i (%40,7) çocuk yuvasında, 60’ı (%27,8) huzurevinde, 68’i (%31,5) özürlü rehabilitasyon merkezinde çalıştığını olduğunu ifade etmiştir.

3.7.2.6. Görev Yapılan Kurulusta Geçen Çalışma Süresi(Kıdem) Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.9’da çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının görev yapılan kurulusta geçen çalışma süresine(kıdem) göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.9: Bakım Elemanlarının Kıdemine Göre Dağılımı

Kıdem	Frekans	Yüzde
0-4 yıl	129	59,7
5-9 yıl	52	24,1
10 yıl ve üzeri	35	16,2
Toplam	216	100,0

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 129’u (%59,7) 0-4 yıl aralığında, 52’si (%24,1) 5-9 yıl aralığında, 35’i (%16,2) 10 yıl ve üzerinde çalıştığını ifade etmiştir. Çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının kıdem süreleri dikkate alındığında; 0-4 yıl aralığında olan bakım elemanları ilk sırada yer alırken bunu sırasıyla 5-9 yıl aralığı ile 10 yıl ve üzeri kıdemi olan bakım elemanları takip etmektedir. Kıdem artıka kişi sayısının azaldığı dikkat çekmektedir.

3.7.2.7. Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisi Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3.10'da Çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının gelecekteki çalışma süresi beklentisine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.10: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Dağılımı

Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisi	Frekans	Yüzde
0-4 yıl	45	20,8
5-9 yıl	71	32,9
10 yıl ve üzeri	100	46,3
Toplam	216	100,0

Tablo 3.10'da görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan bakım elemanlarının 45'i (%20,8) 0-4 yıl aralığında, 71'i (%32,9) 5-9 yıl aralığında, 100'ü (%46,3) 10 yıl ve üzerinde süreyle görev yaptığı kuruluştaki çalışabileceğini ifade etmiştir. Bakım elemanlarının gelecekteki çalışma süresi beklentisi arttıkça kişi sayısının da artış göstermesi dikkat çekicidir.

3.7.3. Araştırma Hipotezlerinin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan alt hipotezler sınanmıştır.

3.7.3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi

Çalışma grubundan elde edilen iki ortalama arasındaki farkın manidarlığı sınanmadan, yani t-testi uygulanmadan önce iki ortalamaya ait varyansların homojenliğinin sınanması gerekmektedir(Hovardaoğlu, 1994:58). Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır. Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesine geçilmiştir.

Tablo 3.11'de Bakım elemanlarının cinsiyet değişkenine göre örgüte bağlılık düzeylerine ait t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.11: Bakım Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					T	sd	p
Bağılılık	Erkek	42	34,07	7,256	-2,165	214	,031
	Kadın	174	36,73	7,115			

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere, örgüte bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, erkek bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=34,07$) ile kadın bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=36,73$) arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -2,165$; $p < .05$). Bu anlamlı farklılık kadın bakım elemanlarının lehine gerçekleşmiştir.

Bu sonuçlara göre, kadın bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkek bakım elemanlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, bakım hizmetinin niteliği gereği, kadınların bakım hizmetini sunmaya daha yatkın olması ile açıklanabilir. Ayrıca bazı araştırmacılar bu bulguyu kadın çalışanların örgütlerinde daha istikrarlı olmalarına ve karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını arttırıcı etkide bulunmasına bağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005:63). Angle ve Perry (1981) tarafından yapılan araştırmada, kadınların işlerini ve çalıştıkları kurumu değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle, erkeklere oranla örgüte daha fazla bağlı oldukları belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2005:488). Hrebniak ve Alutto (1972), Wahn (1998) tarafından yapılan araştırmalarda kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir (Güçlü, 2006:60). Araştırmada ulaşılan sonuç literatürde yer alan yukarıdaki araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

3.7.3.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi

Tablo 3.12’de Bakım elemanlarının medeni durum değişkenine göre örgüte bağlılık düzeylerine ait t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.12: Bakım Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					T	sd	p
Bağlılık	Evli	153	35,33	7,308	-2,842	214	,005
	Bekar	63	38,35	6,516			

Tablo 3.12’de görüldüğü üzere, örgüte bağlılığın medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, evli bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=35,33$) ile bekar bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=38,35$) arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -2,842$; $p < .01$). Bu anlamlı farklılık bekar bakım elemanlarının lehine gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre, bekar bakım elemanlarının, evli bakım elemanlarından daha fazla örgüte bağlı oldukları söylenebilir.

Evli bakım elemanlarının özellikle çocuk sahibi olanların hem işyerinde hem de evde benzer işleri yapmak durumunda kalması araştırma sonucunu destekleyen bir neden sayılabilir. Evli işgörenlerin ailevi sorumlulukları ile bekar işgörenlerin sorumlulukları arasındaki farklılıklarda bu sonucu açıklamada önemlidir. Ayrıca 24 saat esaslı çalışan kuruluşlarda vardiya uygulaması evli elemanlar tarafından olumsuz algılanabilir.

3.7.3.3. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait T-Testi Analizi

Tablo 3.13’de Bakım elemanlarının eğitim seviyesine göre örgüte bağlılık düzeylerine ait t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.13: Bakım Elemanlarının Eğitim Seviyesine Göre Örgüte Bağlılık Düzeylerine Ait T-Testi Sonuçları

	Eğitim düzeyi	N	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					T	sd	p
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	127	34,62	7,105	-4,011	214	,000
	Lise	89	38,48	6,756			

Tablo 3.13’de görüldüğü üzere, örgüte bağlılığın eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, ilköğretim mezunu bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=34,62$) ile lise mezunu bakım elemanlarının aritmetik ortalamaları ($\bar{X}=38,48$) arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -4,011$; $p < .01$). Bu anlamlı farklılık lise mezunu bakım elemanlarının lehine gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre, lise mezunu bakım elemanlarının, ilköğretim mezunu bakım elemanlarına göre örgüte daha fazla bağlı oldukları söylenebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır.

Bu sonucu açıklamada en önemli unsurun ücret olduğu düşünülmektedir. Aynı işi yapmaları ve aynı sertifikaya sahip olmalarına rağmen, eğitim düzeyinden dolayı farklı ücret uygulaması ilköğretim mezunlarını olumsuz etkilemiş olabilir. Lise mezunu sertifikalı bakım elemanlarına asgari ücretin %30 fazlası ücret verilmesi bağlılıklarını arttırıcı bir neden sayılabilir. Diğer taraftan lise mezunlarının oldukça genç bir profil oluşturması, belki de ilk işlerinin olması hatta bazılarının ilk kez para kazanıyor olmalarının etkisi olabilir. İlköğretim mezunlarının daha yaşlı olduğu ve kıdem sürelerinin daha fazla olduğu düşünüldüğünde, ilköğretim mezunlarının tükenmişlik seviyelerinin de bu sonuçta etkisi olabilir.

Literatürde bu bulguyu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Buchko, Weinzimmer ve Sergeyev (1998) ile Kömürcüoğlu(2003) bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir(Güçlü, 2006:69). Ayrıca Tayfun ve diğerleri(2008) tarafından otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin bağlılık düzeyleriyle ilgili olarak yapılan bir araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte olan bağlılığında arttığı sonucuna ulaşılmıştır(Tayfun ve diğerleri, 2008). Bu sonuç araştırmada elde

edilen bulgular ile örtüşmektedir.

3.7.3.4. Yaş Değişkenine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

İlişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere Tek Yönlü Varyans Analizi(Anova) uygulanır(Kalaycı,2006:131).

Tablo 3.14: Bakım Elemanlarının Yaşlarına Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{X}$ ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	N	$\bar{X}$	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
18-25	34	37,12	5,907	G. Arası	369,654	3	123,218		
26-33	57	37,75	6,828	G. İçi	10786,550	212	50,880	2,422	,067
34-41	77	35,95	7,725	Toplam	11156,204	215			
42 ve üzeri	48	34,17	7,277						
Toplam	216	36,21	7,203						

Tablo 3.14’de görüldüğü üzere, bakım elemanlarının örgüte bağlılık aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($F = 2,42$; $p > .05$). Bu sonuçlara göre, bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Boylu ve arkadaşları(2007) tarafından gerçekleştirilen “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışma sonucunda; akademisyenlerin, çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür(Boylu ve Diğ, 2007:71). Diğer taraftan yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmalarda; Stevens, Beyer ve Trice (1978), Morris ve Sherman(1981) bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını, tespit etmiştir(Güçlü, 2006:62).

3.7.3.5. Görev Yapılan Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

Tablo 3.15’de Bakım elemanlarının görev yaptıkları kuruluş türüne göre örgüte bağlılık düzeylerine ait tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.15: Bakım Elemanlarının Görev Yaptıkları Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri

	f , $\bar{X}$ ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>ss</i>	Var.K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Çocuk yuvası	88	39,33	6,207	G. Arası	1692,118	2	846,059		
Huzurevi	60	32,58	6,902	G. İçi	9464,085	213	44,432	19,042	,000
Özürlü merkezi	68	35,38	7,020	Toplam	11156,204	215			
Toplam	216	36,21	7,203						

Tablo 3.15’de Bakım elemanlarının görev yaptıkları kuruluş türüne göre örgüte bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu için($F = 19,042$; $p < .01$)., tamamlayıcı test olan Post Hoc LSD tekniğinden yararlanılmıştır. Bakım elemanlarının görev yaptıkları kuruluş türüne göre örgüte bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova sonrası Post Hoc LSD tekniği sonuçları Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16: Bakım Elemanlarının Görev Yaptıkları Kuruluş Türüne Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri(Post Hoc LSD)

(I) Kuruluş Türü	(J) Kuruluş Türü	Ortalama Farklılık (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
Çocuk Yuvası	Huzurevi	6,746(*)	1,116	,000
	Özürlü Rehabilitasyon Merkezi	3,947(*)	1,076	,000
Huzurevi	Çocuk Yuvası	-6,746(*)	1,116	,000
	Özürlü Rehabilitasyon Merkezi	-2,799(*)	1,181	,019
Özürlü Rehabilitasyon Merkezi	Çocuk Yuvası	-3,947(*)	1,076	,000
	Huzurevi	2,799(*)	1,181	,019

*.05 anlamlılık

Tablo 3.16’de görüldüğü üzere, örgüte bağlılık düzeylerinin bakım elemanlarının görev yaptığı kuruluş türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova sonrası Post Hoc LSD tekniği sonucunda, çocuk yuvasında görev yapan bakım elemanlarının, hem huzurevinde çalışan hem de özürlü rehabilitasyon merkezlerinde çalışan bakım elemanlarına göre örgüte daha bağlı olduğu görülmüştür. Diğer taraftan özürlü rehabilitasyon merkezlerinde çalışan bakım elemanlarının, huzurevinde çalışan bakım elemanlarına göre örgüte daha bağlı olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar ışığında huzurevinde görev yapan bakım elemanlarının en düşük bağlılık düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmaya ait bu sonucu açıklamak için demografik değişkenlere ait birleştirilmiş çapraz tablo (Ek-3) verilerinden yararlanmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan 216 bakım elemanının 88’i çocuk yuvalarında, 68’i özürlü rehabilitasyon merkezlerinde ve 60’ı huzurevlerinde görev yapmaktadır.

Çocuk yuvalarında çalışan bakım elemanlarının %87’si kadınlardan oluşmaktadır. Bu bulgu özürlü rehabilitasyon merkezlerinde %76, huzurevlerinde ise %57’dir. Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki karşılaştırma sonuçlarında kadın bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dolayısı ile kuruluş türü değişkenine göre ortaya çıkan bu bulguların cinsiyet değişkeni ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca araştırmadaki bu bulgunun çocuk bakımı, özürlü bakımı ve yaşlı bakımı arasındaki farklılıklarla ve işin zorluk derecesiyle de açıklanması mümkündür. Huzurevi yaşlılarının; demans, parkinson, ağır somatik ve psişik sorunlarına bağılı olarak yatağı bağımlı olmalarının yada fiziksel işlev kayıplarının, fiziksel ve hijyenik bakımı (alt temizliğı, el, yüz ve vücut temizliğı vb.) zorlaştırdığı, dolayısıyla huzurevlerinde görev yapan bakım elamanlarının işin zorluk derecesini farklı algılayacakları düşünülmektedir. Benzer durum, özürlü rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan bakım elemanları için de söylenebilir. Yatağı bağımlı yaşlı veya özürlüye hizmet verme aşamasında bakım personelinin aynı zamanda fizik gücünü kullanma zorunluluğı, kendilerini daha yorgun hissetmelerine neden olabilir.

Diğer taraftan çocuklara hizmet veren bakım elamanlarının çocuklar tarafından olumlu anlamda aynalanması, şükran duygusu ve kültürel kodlarımızla ilişkilendirebileceğimiz çocuk masumiyeti çocuk yuvasında çalışan bakım personelinin kendisini örgüte daha bağılı hissetmesinde etkili olabilir. Çocuk bakımını üstlenen bakım elemanının verdiği hizmetin karşılığını çocuğun tutum ve davranışlarında meydana gelen olumlu değışimlerin yansımasıyla alabileceğı, bu yansımanın özürlü bakımını veya yaşlı bakımını üstlenen elemanlar için aynı şekilde veya aynı derecede gerçekleştirebileceğı de etkili olabilir. Çocuğı yapılan her yatırımın geleceğın toplumunu şekillendirmedeki önemi düşünüldüğünde, çocuklara hizmet veren bakım elemanlarının diğer iki bakıma muhtaç kesime hizmet veren elemanlara oranla duygusal açıdan daha fazla beslendikleri düşünülebilir. Diğer taraftan bakım elemanlarının çocuklar tarafından aynı zamanda bir anne-baba gibi olumlu bir şekilde algılanabileceğı, ancak özürlü veya yaşlı bakımında çalışan bakım elemanlarının hizmet verdiği kesim tarafından bu şekilde algılanmalarının pek mümkün olamayacağı düşünüldüğünde bu durumda bir diğer neden sayılabilir.

Bakım elemanlarının aldıkları ücret eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Çocuk yuvalarında en az lise mezunu olanların istihdam edilmesi ve asgari ücretin %30 fazlası ücret almaları söz konusu iken, huzurevlerinde ve özürlü rehabilitasyon merkezlerinde en az lise mezunu olma şartının aranmaması, bu kurumlarda ilköğretim mezunlarının daha fazla istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Dolayısı ile huzurevinde ve özürlü rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan bakım elemanları daha zor şartlarda çalıştıklarını ancak daha düşük ücret aldıklarını düşünüyor olabilirler.

Düşük ücretin örgütsel bağlılığı azaltan bir etken olduğuna dair literatürde yer alan birçok araştırma mevcuttur. Topaloğlu ve arkadaşları (2008), araştırmalarında, maaşından memnun olan işgörenlerin örgütsel bağlılık ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır(Topaloğlu ve diğerleri, 2008).

3.7.3.6. Kuruluştaki Geçen Çalışma Sürelerine (Kıdem) Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

Tablo 3.17’de Bakım elemanlarının kuruluştaki geçen çalışma sürelerine (kıdem) göre örgüte bağlılık düzeylerine ait tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.17: Bakım Elemanlarının Kuruluştaki Geçen Çalışma Sürelerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri

$f, \bar{X}$ ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Kuruluştaki Geçen Çalışma Süreleri	N	$\bar{X}$	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
0-4 yıl	129	38,21	7,000	G. Arası G. İçi Toplam	1509,650	2	754,825	16,667	,000
5-9 yıl	52	34,60	6,601		9646,554	213	45,289		
10 yıl ve üzeri	35	31,26	5,823		11156,204	215			
Toplam	216	36,21	7,203						

Tablo 3.17’de görüldüğü üzere, bakım personelinin örgüte bağlılık aritmetik ortalamalarının kuruluştaki geçen çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 16,66$; $p < .01$). Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu için, bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tamamlayıcı test olan Post Hoc LSD tekniğinden yararlanılmıştır. Bakım elemanlarının kuruluştaki geçen çalışma sürelerine göre örgüte bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA sonrası Post Hoc LSD sonuçları Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18: Bakım Elemanlarının Kuruluşta Geçen Çalışma Sürelerine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri (Post Hoc LSD)

(I) Kuruluşta Geçen Çalışma Süresi	(J) Kuruluşta Geçen Çalışma Süresi	Ortalama Farklılık (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
0-4 yıl	5-9 yıl	3,613(*)	1,105	,001
	10 yıl ve üzeri	6,952(*)	1,283	,000
5-9 yıl	0-4 yıl	-3,613(*)	1,105	,001
	10 yıl ve üzeri	3,339(*)	1,471	,024
10 yıl ve üzeri	0-4 yıl	-6,952(*)	1,283	,000
	5-9 yıl	-3,339(*)	1,471	,024

*.05 anlamlılık

Tablo 3.18’de görüldüğü üzere, 0-4 yıl arasında çalışma süresine sahip kişiler, hem 5-9 yıl hem de 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kişilerden anlamlı şekilde kendilerini örgüte daha fazla bağlı hissetmektedir. Ayrıca 5-9 yıl çalışma süresine sahip kişiler de 10 yıl üzerinde çalışma süresine sahip kişilerden anlamlı şekilde kendilerini örgüte daha bağlı hissetmektedir. Çalışma grubu içerisinde örgüte bağlılık açısından en düşük puana sahip grup, 10 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip kişilerdir.

Özetle kuruluşta geçen çalışma süresi arttıkça bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Literatürde genel kabul gören yaklaşım, bireylerin örgütteki çalışma sürelerinin artmasıyla beraber uzun süredir çalışmış olmanın sonucunda terfi alınacağı ve belli bir statü elde edileceği, buna bağlı olarak işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı, örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceği yönündedir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bakım elemanlarının, atipik istihdam edilmeleri dikkate alındığında, bu bireylerin çalıştıkları kuruluşlarda terfi almaları mümkün değildir. Dolayısıyla bu işgörenlerin şuan görev yaptıkları kamu kuruluşlarında daha yüksek bir statüde istihdam edilmeleri imkanı bulunmamaktadır. Bu durumun, kuruluşta geçen çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasındaki negatif ilişkinin açıklanmasında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Cengiz(2001) araştırmasında, benzer bir sonuçla karşılaşmış, hemşirelerin örgütteki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif bir ilişki belirlemiştir(Cengiz, 2001:108).

3.7.3.7. Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova)

Tablo 3.19’da Bakım elemanlarının gelecekteki çalışma süresi beklentisine göre örgüte bağlılık düzeylerine ait tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.19: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri

f , $\bar{X}$ ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	N	$\bar{X}$	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
0-4 yıl	45	34,31	6,060	G. Arası	325,833	2	162,917		
5-9 yıl	71	35,72	7,563		10830,371	213	50,847	3,204	,043
10 yıl ve üzeri	100	37,42	7,255		11156,204	215			
Toplam	216	36,21	7,203	Toplam					

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda ($F=3,204$; $p<.05$) anlamlı farklılık bulunduğu için, tamamlayıcı test olan Post Hoc LSD tekniğinden yararlanılmıştır. Bakım elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine göre örgüte bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Anova sonrası Post Hoc LSD tekniği sonuçları Tablo 3.20’de verilmiştir.

Tablo 3.20: Bakım Elemanlarının Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisine Göre Örgüte Bağlılık Düzeyleri(Post Hoc LSD)

(I) Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisi	(J) Gelecekteki Çalışma Süresi Beklentisi	Ortalama Farklılık (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
0-4 yıl	5-9 yıl	-1,407	1,359	,302
	10 yıl ve üzeri	-3,109(*)	1,280	,016
5-9 yıl	0-4 yıl	1,407	1,359	,302
	10 yıl ve üzeri	-1,702	1,107	,126
10 yıl ve üzeri	0-4 yıl	3,109(*)	1,280	,016
	5-9 yıl	1,702	1,107	,126

*.05 anlamlılık

Tablo 3.20’de görüldüğü üzere, 10 yıl ve üzeri sürede Gelecekteki Çalışma Suresi Beklentisine sahip kişiler, 0-4 yıl aralığında Gelecekteki Çalışma Suresi Beklentisine sahip kişilerden anlamlı şekilde kendilerini örgüte daha fazla bağlı hissetmektedir. Çalışma grubu içerisinde örgüte bağlılık açısından en düşük puana sahip grup, 0-4 yıl aralığında Gelecekteki Çalışma Suresi Beklentisi süresine sahip kişilerdir.

Bakım elamanları arasında daha 10 yıl ve üzerinde çalışacağını ifade edenlerin cinsiyetlerine göre dağılımında, kadınların oranının %83 gibi yüksek bir oran olduğu görülmektedir(Ek-4). Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde kadın bakım elemanlarının, erkek bakım elemanlarına göre örgüte daha bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısı ile kadın bakım elemanlarının örgüte daha bağlı olduğu sonucunun, araştırmanın bu bölümüne etki ettiği düşünülmektedir.

Diğer taraftan gelecekteki çalışma süresi beklentisinin, işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Literatürde yer alan birçok çalışma örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin Blau ve Boal (1989), yaptıkları araştırmada, bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki bildirmişlerdir(Çakar ve Ceylan, 2005:57). “Şu kadar süre geçtikten sonra işten ayrılıyorum” şeklinde işgörenlerin kendilerini önceden şartlandırmaları, yüksek bir örgütsel bağlılık düzeyinin gerektirdiği tutum ve davranışı sergilemede engel teşkil edeceği düşünülmektedir.

3.7.3.8.Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Analizi

İki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin hesaplanmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılır (Kalaycı, 2006:116). Tablo 3.21’de örgüt iklimi ve örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki verilmiştir.

Tablo 3.21: Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		Ödül Destek	Kişilerarası İletişim	Yapı ve Sorumluluk	Bağlılık
Ödül ve Destek	Korelasyon	1			
	Anlamlılık				
	N	216			
Kişilerarası İletişim	Korelasyon	,463(**)	1		
	Anlamlılık	,000			
	N	216	216		
Yapı ve Sorumluluk	Korelasyon	,469(**)	,387(**)	1	
	Anlamlılık	,000	,000		
	N	216	216	216	
Bağlılık	Korelasyon	,543(**)	,372(**)	,619(**)	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	
	N	216	216	216	216

** p<.01

Tablo 3.21’de görüldüğü gibi, örgüte bağlılık ölçeği ile örgüt iklimi alt boyutlarından ödül ve destek ($r:0,543$, $p<.01$), kişilerarası iletişim($r:0,372$, $p<.01$) ve yapı ve sorumluluk($r:0,619$, $p<.01$) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi alt boyutlarının birlikte değişim gösterdiği söylenebilir. Bu durum, örgüt iklimi alt boyutlarına ilişkin puanlarının artması, örgütsel bağlılık düzeyinde artışa, örgüt iklimi alt boyutlarına ilişkin puanlarının azalması örgütsel bağlılık düzeyinde azalışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bulgular incelendiğinde, örgüt iklimini algılamının alt boyutlarının da kendi içerisinde, pozitif bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

3.7.3.9.Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılığa ilişkin Regresyon Analizi

Bağımlı değişkendeki toplam değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını bulmak için yapılan regresyon analizinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisine ait regresyon analizi sonuçları Tablo 3.22’de verilmiştir.

Tablo 3.22: Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Analizi (Anova)

		KT	Sd	K.O	F	Anlamlılık
1	Bağlanım	5213,705	3	1737,902	62,000	,000
	Kalan	5942,498	212	28,031		
	Toplam	11156,204	215			

Tablo 3.22'ye göre bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin %46'sı örgüt ikliminden kaynaklanmaktadır($R^2=0,46$).

Literatürde, bu sonucu destekler nitelikte benzer bulgulara ulaşan araştırmalar mevcuttur. Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelen Gürkan(2006:100), araştırmasında, örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi arasında % 52.3'lük pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu gözlemlemiştir.

Tablo 3.23: Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Regresyon Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar B	Standardize Edilmiş Katsayılar Beta	t	Anlamlılık
1	Sabit	-2,653	2,895	-,917	,360
	Ödül ve Destek	,310	,062	,304	5,023
	Kişilerarası İletişim	,072	,075	,056	,959
	Yapı ve Sorumluluk	,449	,057	,455	7,825

Örgüt iklimine ait yapı ve sorumluluk boyutunda meydana gelen 1 birimlik artış, örgütsel bağlılık puanında 0,449 puanlık artışa neden olmaktadır.

Örgüt iklimine ait ödül ve destek boyutunda meydana gelen 1 birimlik artış, örgütsel bağlılık puanında 0,310 puanlık artışa neden olmaktadır.

Örgüt iklimine ait kişilerarası iletişim boyutunda meydana gelen 1 birimlik artış, örgütsel bağlılık puanında 0,072 puanlık artışa neden olmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle bakım elemanlarına ait örgütsel bağlılık puanlarının örgüt iklimi alt boyutlarından en fazla yapı ve sorumluluk boyutundan etkilendiği söylenebilir. İşgörenlerin, örgütsel yapılanma ile ilgili kurallar, prosedürler ve talimatlarla oluşturulan sınırlamalara ilişkin algıları ile işgörenlerin sahip oldukları karar

serbestisi örgüt ikliminin yapı ve sorumluluk boyutunu oluşturmaktadır. Yapı ve sorumluluk boyutunu oluşturan etmenlerin bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri için daha fazla anlam ifade etmesi, her ne kadar atipik istihdam edilmiş olsalar bile bakım elemanlarının çalıştıkları kuruluşlara yönelik bağlılık düzeylerinin, örgüt içerisindeki yapıya ve bu yapının işleyişinde etkili olan dinamiklere karşı duyarlı olduğu göstermektedir. Bulgular sonucunda, örgüt iklimi ölçeği alt boyutlarından yapı ve sorumluluk alt boyutunun dışında ödül ve destek sisteminin de, bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeylerinde etkin rol oynadığı ulaşılmıştır. Sonuç olarak örgüt iklimi alt boyutlarından yapı ve sorumluluk ile ödül ve destek alt boyutları, bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yordayıcı özelliğe sahiptir.

3.7.3.10. Örgüt İklimi Ve Örgüte Bağlılık Ölçeğine İlişkin Alt Boyut Puanlarının İstatistiksel Özellikleri

Tablo 3.24’de Örgüt iklimi ve örgüte bağlılık ölçeğine ilişkin alt boyut puanlarının istatistiksel özellikleri verilmiştir.

Tablo 3.24: Örgüt İklimi ve Örgüte Bağlılık Ölçeğine İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçeğe Ait Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	ss
Ödül ve Destek	216	14	70	40,98	7,050
Kişilerarası İlişkiler	216	9	45	26,78	5,579
Yapı ve Sorumluluk	216	16	80	53,95	7,299
Örgütsel Bağlılık	216	10	50	36,21	7,203

Tablo 3.24’de görüldüğü üzere örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından ödül ve desteğe ait aritmetik ortalama 40,98, ss: 7,050 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, Ek-4’de yer alan sınıflamaya göre değerlendirildiğinde, bakım elemanlarının kurumda var olan ödül ve destek sistemini “orta” düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

Kişilerarası İletişim alt boyutuna ait aritmetik ortalama 26,78, ss: 5,579 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, Ek 4’de yer alan sınıflamaya göre değerlendirildiğinde, bakım elemanlarının kurum iklimini oluşturan alt boyutlardan Kişilerarası İletişim sistemini “orta” düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

Yapı ve Sorumluluk alt boyutuna ait aritmetik ortalama 53,95, ss: 7,299 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, Ek 4’de yer alan sınıflamaya göre değerlendirildiğinde, bakım elemanlarının kurum iklimini oluşturan alt boyutlardan Yapı ve Sorumluluk sistemini “orta” düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutuna ait aritmetik ortalama 36,21, ss: 7,203 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, Ek 4’de yer alan sınıflamaya göre değerlendirildiğinde, bakım elemanlarının örgüte bağlılıklarının “iyi” düzeyde olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda küreselleşme, teknolojik gelişmeler, artan rekabet ve hızla değişen dünya düzeni örgütlerin yapısında ve yönetim anlayışlarında önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişimler hiyerarşik ve bürokratik yönetim anlayışından uzaklaşan ve kendi kendini yöneten örgütlerin oluşması sürecini hızlandırmaktadır. Her geçen gün örgütler, yönetim anlayışlarını ve örgüt yapılarını insan odaklı ve daha katılımcı hale getirmektedirler. Örgütün hedef ve değerlerini benimseyen, örgüt için beklentilerin üstünde çaba sarf eden nitelikli yani örgüte bağlı işgörenlere her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Örgütlerin ihtiyaç duyduğu işgörenin iç kaynaklardan karşılanamaması durumunda insan kaynakları yönetiminin örgüt dışı kaynaklara başvurusu kaçınılmaz bir sonuçtur. İşgören ihtiyacının atipik istihdam biçimleriyle karşılanması aynı örgüt içinde farklı istihdam biçimlerine neden olmaktadır. Farklı statülerde istihdam edilen işgörenlerin, örgütsel başarıya bir bütün olarak katkı sağlamaları örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesiyle mümkündür. Bu nedenle içinde yaşadığımız bilgi çağındaki hızlı değişime ayak uydurabilmek için örgütlerin işgörenlerle olan mevcut ilişkilerini onları örgütte tutacak şekilde yapılandırmaları gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık kavramı dikkat çekmektedir. Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt ile ilişkisini niteleyen psikolojik bir durumdur ve örgüte üyeliğinin devamı konusunda büyük bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılığın en önemli belirleyici ise örgüt iklimidir. Örgüt üyelerinin çoğunluğunca algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran örgütsel iklim kavramı örgütte insan davranışını açıklamada oldukça önemli bir değişken olup, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran davranışların nedenlerinden biridir.

“Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” konulu araştırmanın verileri, İstanbul İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü’ne Bağlı kuruluşlarda, atipik istihdam edilen (özel hizmet alımı) kullanımı yoluyla çalışan bakım elemanlarına uygulanan anketler aracılığıyla sağlanmıştır. Araştırmada amaçlar doğrultusunda verilerin toplanması için, kişisel bilgi formu, örgüt iklimi anketi ve örgütsel bağlılık anketi olmak üzere üç farklı ölçme aracından yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ulaşılan bulgulardan hareketle, araştırmanın temel

hipotezi (H_1 : Örgüt İklimi ile Örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır) sınanmış ve kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmanın temel hipotezi doğrultusunda oluşturulan alt hipotezlerden H_{1a} (Bakım elemanlarının örgüte bağlılık düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır) dışındaki bütün hipotezler kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Örgütün iç ve dış çevredeki çeşitli değişimlerden olumsuz etkilenmemesi ve rekabet avantajını elde tutabilmesi öncelikle güçlü ve nitelikli, örgüte karşı bağlılık duyan işgücüne sahip olmayla mümkündür. İşgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek bunlara ulaşmak için kendini sorumlu hissetmesi şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık, örgütün yapısına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip işgörenlerin istihdam edilmesi örgütsel başarıda önemlidir. İşgörenin örgütsel bağlılığının sağlanması ve artırılması, tüm örgüt üyelerince algılanan olumlu iklimle mümkündür. Örgüt iklimi örgütün kişiliğini oluşturan, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan örgütte bulunan bireylerin tavır ve davranışlarını etkileyen, örgüt içerisindeki bireyler tarafından hissedilip algılanan bir unsurdur. Örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığının artırılmasında, çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, sorumluluk ve yetki alanlarının genişletilmesi önemlidir.

Örgütler tarafından, örgütsel yapı ve iklime ilişkin stres kaynaklarını azaltıcı faaliyetler gerçekleştirilmesi, örgüt içi iletişimin daha aktif hale getirilmesi ve sosyal aktivitelerin oluşturulması bağlılığın arttırılmasını sağlayacaktır. Örgüt içinde adaletli bir ödüllendirme sisteminin kurulması, çalışanın örgüte güvenini arttırarak daha fazla performans göstermesine olanak verecektir. Çalışanların yaptıkları işle kişilik yapıları arasında bir çatışmayı azaltıcı tedbirlerin alınması önemlidir. Çalışanın içinde bulunmaktan gurur duyacağı çalışma ortamının sağlanması örgütsel bağlılığı olumlu etkileyecektir. Alınacak kararlarda işgörenlerin fikirlerine başvurulması, bu suretle kendisine değer verildiğinin hissettirilmesi örgütsel bağlılığa olumlu etki edecektir.

Sadece eğitim düzeyine dayalı bir ücret sisteminin uygulanması aynı işi aynı ortamda gerçekleştirilen işgörenlerin adalet algılarına olumsuz etkide bulunmaktadır. Bu nedenle eğitim düzeyi kriteri dışında çalışanların performanslarına dayalı bir ücret

ve ödüllendirme sisteminin geliştirilmesi iş güvencesizliğinin neden olduğu tedirginliği azaltacaktır. Kurumsal işleyişin gelişmesine katkıda bulunacak yaratıcı fikir ve önerilerde bulunanların ödüllendirilmesi gerekmektedir. Örgüt içinde eğitim düzeyi düşük olan işgörenlere verilecek hizmet içi eğitim ve uygulanacak eğitimi özendirici teşviklerle eğitim düzeyleri yükseltilmeye çalışılmalıdır.

Bu çalışma farklı ölçeklerden yararlanılarak benzer bir grup üzerinde veya kadrolu işgörenler ile hizmet alımı yoluyla atipik istihdam edilen işgörenler arasında karşılaştırmalı olarak tekrarlanabilir.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM-ORGANİZASYON YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Aşağıdaki ankete vereceğiniz yanıtlar Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim-Organizasyon Yüksek Lisans Programında yürütülmekte olan araştırma için kullanılacaktır. Araştırmanın amacı çalıştığınız işyerine ilişkin duygu ve düşüncelerinizin ölçülmesidir.

Ankette yer alan sorulara vereceğiniz yanıtlar tamamen gizlilikle incelenecek ve yanıtların kimlere ait olduğu ile kesinlikle ilgilenilmeyecektir. Bu nedenle anket formu üzerine isim yazılmaması gerekmektedir. Anket sorularına vereceğiniz içten ve samimi yanıtlar, araştırma sonuçlarının daha güvenilir olmasını sağlayacaktır.

Araştırmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

Ulaş PEHLİVAN

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1	YAŞINIZ	1. 18-25 YAŞ (...) 2. 26-33 YAŞ (...) 3. 34-41 YAŞ (...) 4. 42 ve ÜZERİ (...)
2	CİNSİYETİNİZ	1. BAY (...) 2. BAYAN (...)
3	EĞİTİM DÜZEYİNİZ	1. İLKÖĞRETİM (...) 2. LİSE (...)
4	MEDENİ DURUMUNUZ	1. EVLİ (...) 2. BEKAR (...)
5	GÖREV YAPTIĞINIZ KURULUŞUN TÜRÜ	1. ÇOCUK YUVASI (...) 2. HUZUREVİ (...) 3. ÖZÜRLÜ REH. MERKEZİ (...)
6	KURULUŞTA GEÇEN ÇALIŞMA SÜRENİZ	1. 0-4 YIL (...) 2. 5-9 YIL (...) 3. 10 YIL VE ÜZERİ (...)
7	KURULUŞTA KAÇ YIL DAHA ÇALIŞACAĞINIZI DÜŞÜNÜYORSUNUZ	1. 0-4 YIL (...) 2. 5-9 YIL (...) 3. 10 YIL VE ÜZERİ (...)

EK-2 Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sorular

Aşağıda işyerlerinde sıklıkla rastlanabilecek bazı ifadeler yer verilmiştir. Çalıştığınız iş yerini tanımlamada bu ifadelerin ne derecede uygun olduğunu, “ Tamamen Katılıyorum ” dan “ Kesinlikle Katılmıyorum ”a doğru uzanan ölçek üzerinden sizin için en doğru seçeneğe çarpı (x) işareti koyarak değerlendiriniz.		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
01	Çalıştığım işyerinde, yapılacak işler belirlenmiş ve planlanmıştır.					
02	Çalıştığım işyerinde, karar verme yetkisine kimin sahip olduğu belli değildir.					
03	Çalıştığım işyerinde, uyulacak kurallar net bir biçimde açıklanmamıştır.					
04	Çalıştığım işyerinde, çok fazla bürokratik formalite yoktur.					
05	Çalıştığım işyerinde, yeni ve farklı fikirler dikkate alınmaz.					
06	Çalıştığım işyerinde, düzenli bir sistemin ve planlamanın olmaması, verimliliğimizin düşmesine neden oluyor.					
07	Çalıştığım işyerinde, hangi amirime karşı sorumlu olduğum belli değildir.					
08	İdaremiz, birbiriyle uyumlu çalışan kişilerin bir araya getirilmesine dikkat eder.					
09	Çalıştığım işyerinde, çalışanlara güvenilmediği için her şey iki kez kontrol edilir.					
10	Çalıştığım işyerinde, işim ile ilgili doğru olduğunu düşündüğüm konularda, kendim karar verebiliyorum.					
11	Çalıştığım işyerinde, yöneticilerin görevi çalışanlara yol göstermektir. İşle ilgili sorumluluk bizlere aittir.					
12	Çalıştığım işyerinde, her şeyi idareye danışırsanız, ilerleyemezsiniz.					
13	Çalıştığım işyerindeki yönetim anlayışına göre kişiler, kendi problemlerini kendileri çözebilmektedir.					
14	Çalıştığım işyerinde, birisi hata yaptığı zaman, onun bu hatasını kapatmak için bin türlü bahane bulunur.					
15	Çalıştığım işyerindeki, sorunlardan biri, kişilerin sorumluluk almamalarıdır.					
16	Çalıştığım işyerinde, iyilerin yükselmesine olanak tanınır.					
17	Çalıştığım işyerinde, ödül ve teşvikler, ceza ve eleştirilerden daha fazla kullanılır.					
18	Çalıştığım işyerinde, kişiler yaptıkları işteki başarısına göre ödüllendirilirler.					
19	Çalıştığım işyerinde, herkes birbirini eleştirir.					
20	Çalıştığım işyerinde, yapılan başarılı işler ödüllendirilmez.					
21	Çalıştığım işyerinde, bir hata yaptığınızda cezalandırılırsınız.					
22	Çalıştığım işyerinde, çalışanlar arasında dostça bir ilişki vardır.					

23	Çalıştığım işyerinde, rahat ve esnek bir çalışma ortamı vardır.					
24	Çalıştığım işyerindeki kişileri, anlayabilmek çok zordur.					
25	Çalıştığım işyerindeki kişiler, birbirine karşı soğuk ve uzaktırlar.					
26	Çalıştığım işyerinde, idareciler ile çalışanlar arasında samimi bir ilişki vardır.					
27	Çalıştığım işyerinde, bir hata yaparsanız, amirlerimiz anlayış göstermez.					
28	Çalıştığım işyerinde idareciler, iş yerindeki geleceğimize ilişkin beklentilerimizle ilgilenirler.					
29	Çalıştığım işyerindeki kişiler birbirine güvenmezler.					
30	Çalıştığım işyerinde, idareciler çalışanların duygu ve düşüncelerine değer verirler.					
31	Zor bir görev üstlendiğim zaman, amirlerimin ve çalışma arkadaşlarımdan yardımcı olacaklarına inanırım.					
32	Çalıştığım işyerinde başarılı olma ölçüsü çok yüksektir.					
33	Çalıştığım işyerinde, idareciler yapılan her işin daha iyi olabileceğini ileri sürer.					
34	Çalıştığım işyerinde, çalışanlar verimliliği arttırmak için kendilerine baskı yapıldığını ileri sürmektedirler.					
35	Çalıştığım işyerinde, idareciler çalışanların memnuniyetinin, verimliliği arttıracasına inanır.					
36	Çalıştığım işyerinde yükselmek için başkalarıyla iyi geçinmek çok çalışmaktan daha önemlidir.					
37	Çalıştığım işyerinde, çalışanlar kendi performanslarını beğenmezler.					
38	Çalıştığım işyerinde, iyi bir izlenim bırakmanın en iyi yolu, tartışmalardan kaçınmaktır.					
39	İdareciler, kişiler arasındaki rekabetin faydalı olacağına inanır.					
40	Çalıştığım işyerinde, idareciler aynı fikirde olmasak da düşündüklerimizi söylememizi isterler.					
41	Çalıştığım işyerindeki toplantılarda amaç, en kısa sürede, sürtüşmeden, bir karara varmaktır.					
42	Çalışanlar, bu kurumun bir elemanı olmaktan gurur duyar.					
43	İyi çalışan bir ekibin üyesi olduğuma inanıyorum.					
44	Görebildiğim kadarıyla, bu işyerinde çalışanların, işyerine bağlılığı yok.					
45	Bu işyerinde çalışanlar sadece kendi çıkarlarını düşünüyorlar.					
46	Çalıştığım işyerinin değer sistemi farklı olsaydı, kendimi buraya daha bağlı hissedirdim.					
47	Bu işyerinde çalışmaya başladığımdan beri, benim kişisel değerlerim ile işyerimin değer sistemi birbirine benzedi.					
48	Bu işyerini diğerlerine tercih etmemin nedeni, onun temsil ettiği değerler sistemidir.					

49	Bu işyerine olan bağlılığımın esas nedeni, benim kişisel değer sistemim ile onun temsil ettiği değerler sistemi arasındaki benzerliktir.					
50	Bu işyerinin temsil ettiği değerler sistemi benim için önemlidir.					
51	Diğer insanlara bu işyerinin bir elemanı olduğumu söylerken gurur duyuyorum.					
52	Arkadaşlarıma, bu işyerinin çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylüyorum.					
53	Kendimi sadece burada çalışan biri gibi değil, bu işyerinin sahibi gibi hissediyorum.					
54	Herhangi bir şekilde ödüllendirilmedikçe, bu işyeri yararına çaba harcamak içimden gelmiyor.					
55	Bu işyeri için ne kadar çalıştığım, bana verilen ödüle bağlıdır.					
56	Bu işyeri hakkındaki kişisel görüşlerim, bu işyeri için söylediklerimden farklıdır.					
57	Bu işyerinde ödüllendirilmem için istenen davranışları yapmam gereklidir.					
58	Çalıştığım işyerinin, yönetim felsefesi acele etmeksizin, güvenli hareket ederek, uzun vadede en hızlı şekilde ilerlemektir.					
59	Çalıştığım işyerinde, idareciler sonuçları iyi hesaplanmış riskleri alırlar.					
60	Bu işyerinde karar verilirken aşırı tedbirli davranıldığından, yapılacak işlerden yeteri kadar verim alınamaz.					
61	Çalıştığım işyerindeki idareciler iyi fikirlere fırsat tanır.					
62	İçinde bulunduğumuz rekabet ortamında ilerleyebilmemiz için, işyerimizin kimi zaman büyük riskleri göze alması gerekmektedir.					

EK-3

Demografik Özelliklere Ait Birleştirilmiş Çapraz Tablo

			cinsiyet		eğitim düzeyi		medeni durum		kuruluş türü			çalışma süresi			gelecekteki çalışma süresi beklentisi		
			erkek	kadın	ilköğretim	lise	evli	bekar	çocuk yuvası	huzurevi	özürli merkezi	0-4 yıl	5-9 yıl	10 yıl ve üzeri	0-4 yıl	5-9 yıl	10 yıl ve üzeri
yaş	18-25	f	3	31	3	31	6	28	29	0	5	30	4	0	16	10	8
		%	8,6%	91,2%	8,8%	91,2%	17,6%	82,4%	85,3%	0,0%	14,7%	88,2%	11,8%	0,0%	47,1%	29,4%	23,5%
	26-33	f	16	41	29	28	40	17	27	10	20	44	8	5	8	13	36
		%	28,1%	71,9%	50,9%	49,1%	70,2%	29,8%	47,4%	17,5%	35,1%	77,2%	14,0%	8,8%	14,0%	22,8%	63,2%
	34-41	f	15	62	55	22	65	12	24	25	28	39	23	15	7	31	39
		%	19,5%	80,5%	71,4%	28,6%	84,4%	15,6%	31,2%	32,5%	36,4%	50,6%	29,9%	19,5%	9,1%	40,3%	50,6%
	42 ve üzeri	f	8	40	40	8	42	6	8	25	15	16	17	15	14	17	17
		%	16,7%	83,3%	83,3%	16,7%	87,5%	12,5%	16,7%	52,1%	31,3%	33,3%	35,4%	31,3%	29,2%	35,4%	35,4%
cinsiyet	erkek	f			32	10	33	9	11	16	13	21	10	11	11	14	17
		%			76,2%	23,8%	78,6%	21,4%	26,2%	42,9%	31,0%	50,0%	23,8%	26,2%	26,2%	33,3%	40,5%
	kadın	f			95	79	120	54	77	42	55	108	42	24	34	57	83
		%			54,6%	45,4%	69,0%	31,0%	44,3%	24,1%	31,6%	62,1%	24,1%	13,8%	19,5%	32,8%	47,7%
eğitim düzeyi	ilköğretim	f					110	17	14	56	57	58	39	30	20	38	69
		%					86,6%	13,4%	11,0%	44,1%	44,9%	45,7%	30,7%	23,6%	15,7%	29,9%	54,3%
	lise	f					43	46	74	4	11	71	13	5	25	33	31
		%					48,3%	51,7%	83,1%	4,5%	12,4%	79,8%	14,6%	5,6%	28,1%	37,1%	34,8%
medeni durum	evli	f							43	55	55	76	44	33	23	53	77
		%							28,1%	35,9%	35,9%	49,7%	28,8%	21,6%	15,0%	34,6%	50,3%
	bekar	f							45	5	13	53	8	3	22	18	23
		%							71,4%	7,9%	20,6%	84,1%	12,7%	3,2%	34,9%	28,6%	36,5%
kuruluş türü	çocuk yuvası	f										74	12	2	23	29	36
		%										84,1%	13,6%	2,3%	26,1%	33,0%	40,9%
	huzurevi	f										10	25	25	13	27	20
		%										16,7%	41,7%	41,7%	21,7%	45,0%	33,3%
	özürli merkezi	f										45	15	8	9	15	44
		%										66,2%	22,1%	11,6%	13,2%	22,1%	64,7%
çalışma süresi	0-4 yıl	f													30	32	67
		%													23,3%	24,8%	51,9%
	5-9 yıl	f													4	23	25
		%													7,7%	44,2%	48,1%
	10 yıl ve üzeri	f													11	16	8
		%													31,4%	45,7%	22,9%

EK- 4: Örgüt İklimi Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirme Aralıkları

Örgüt İklimi Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarının Değerlendirme Aralıkları

Örgüt İklimi Alt Boyutları	Ödül ve Destek	Puan Aralığı	Değerlendirme Kriterleri
		14,00-25,20	çok kötü
Örgüt İklimi Alt Boyutları	70-14= 56 56/5 =11,2	25,21-36,40	kötü
		36,41-47,60	Orta *
		47,61-58,80	İyi
		58,81-70,00	çok iyi
	Kişilerarası İlişkiler	9,00-16,20	çok kötü
		16,21-23,40	Kötü
		23,41-30,60	Orta*
		30,61-37,80	İyi
		37,81-44,00	çok iyi
	Yapı ve Sorumluluk	16,00-28,80	çok kötü
		28,81-41,60	Kötü
		41,61-54,40	Orta*
		54,41-67,20	İyi
		67,21-80,00	çok iyi
Örgüte Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	10,00-18,00	çok kötü
		18,01-26,00	Kötü
		26,01-34,00	Orta
		34,01-42,00	İyi*
		42,01-50,00	çok iyi

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKYÜZ Y. Münevver (2000), **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu**, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:2, İzmir.

ARIKAN, Rauf(2001), **Ekonomi**, Tutibay Yayınları, Ankara.

BARUTÇUGİL, İsmet (2002), **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul.

BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, 1.Baskı, Adapazarı.

BELEK İlker(2004), **Esnek Üretim Derin Sömürü**, NK Yayınları, 1. Basım, İstanbul.

BİLGİN, Nihat (1990), **Örgüt İklimi: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:235, Ankara.

BOWYER, J., Murphy A., Bortini P., Garcia R. G. (2006), **Organizational Management - T-KIT/Örgüt Yönetimi Eğitim Kılavuzu**, Çeviren Çiğdem Türkoğlu, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No:135, STK Çalışmaları, Eğitim Kitapları Dizisi: 1, 1. Baskı, İstanbul.

CANMAN, Doğan(1995), **Çağdaş Personel Yönetimi**, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.

ÇAKIR, Özlem (2006), **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara.

ÇETİN, Ö. Münevver (2004a), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ankara.

_____, _____ (2004b), **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ankara.

DERELİ, Toker (2005), “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler(Örgütsel Bakış)**, Editör: Aşkın Keser, Nobel Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara.

DOĞAN, Binali (2007), **Örgüt Kültürü**, Beta Basım, İstanbul.

DRUCKER, Peter (1998), **Gelecek İçin Yönetim**, (Çev. Fikret Üçcan), Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.

EREN, Erol (2004), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım, 8. Bası, İstanbul.

ERTEKİN, Yücel (1978), **Örgüt İklimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:174, Ankara.

EYRENCİ Ömer ve Bakırcı Kadriye (2000), **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve İş Verme**, İTO Yayınları, İstanbul.

GÖK, Sibel (2006), **21.Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Basım Yayım, 1.Bası, İstanbul.

GÜÇLÜ, Hatice (2006), **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1681, Eskişehir.

GÜRÜZ, Demet ve Yaylacı, Ö. Gaye (2005), **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, Mediacat Yayınları, 2.Basım, İstanbul.

HANÇERLİOĞLU Orhan(1972), **Ekonomi Sözlüğü**, Remzi Kitabevi, 1. Basım, İstanbul.
HOVARDAOĞLU, Selim (1994), **Davranış Bilimleri İçin İstatistik**, Hatipoğlu Yayınları, Ankara.

İŞİGİÇOK, Özlem (2005), “Çağımızın Yeni Gerçeği: Hızla Artan Altın Yakalı Bilgi İşçisi Talebi ve Sonuçları”, **Çalışma Yaşamında Dönüşümler(Örgütsel Bakış)**, Editör: Aşkın Keser, Nobel Yayın Dağıtım, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara.

İBİCİOĞLU, Hasan (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi (KOBİ’ler Üzerine Bir Araştırma)**, Fakülte Kitabevi Yayınları, 1.Baskı, Isparta.

İNCE, Mehmet ve Gül, Hasan (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Kitabevi Yayınları.

KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

KARASAR, Niyazi (1999), **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KOÇEL, Tamer (1999), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, 7. Bası, İstanbul.

NOE, Raymond A. (1999), **İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi**, Çev. Canan Çetin, Beta Basım Yayım ve Dağıtım, 1. Basım, İstanbul.

OKAY, Ayla (2008), **Kurum Kimliği**, MediaCat Kitapları, 6.Basım, İstanbul.

YÜKSEL, Öznur (2000); **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.

MAKALELER

AKGEMCİ, Tahir, Ögüt Adem, Demirsel M. Tahir (2007), “Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği”, **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi 25-27 MAYIS 2007, Sakarya, s.320-327.

AKINCI Zeki (2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:4, s.1-25.

ASUNAKUTLU Tuncer ve Coşkun Bayram (2000), “Stratejik Yönetimde Örgütün Rolüne İlişkin Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı:4, s.19-27.

ASUNAKUTLU Tuncer ve Safran Barış (2004), “Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalara Yönelik Bir Araştırma (Marmaris Turizm Sektörü Örneği)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.26-49.

AYDOĞAN, Z.Ferhan (2004), “Örgüt Kültürü ve İklimi”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:2, ss.203-215.

AYDEMİR, Muzaffer (2007), “Örgütlerdeki Etik İklimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri”, **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya, s.847-858.

BALAY, Refik (1999), “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1.

- BALCI, Esergöl (1989), “Yönetimde Güdüleme, Ödüller ve Türk Eğitim Sistemi'ndeki Durum”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 4, s.127-135.
- BAYRAM, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:59, s.125-139.
- BAYSAL, Ayşe ve Paksoy Mahmut (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer -Allen Modeli”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:28, Sayı:1, s.7-15.
- BİLİR, Pervin ve Ay Ünal (2007), “Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi Ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları”, **Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi**, Cilt:5 , Sayı:1, s.43-50.
- BOYLU, Y., Pelit E., Güçer E.,(2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı:511, s.55-74.
- BOZKURT, Öznur ve Bozkurt İlhan (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, s.1-18.
- CEYLAN Adnan ve Ulutürk Y. Hüseyin (2006), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, s.48-58.
- ÇAKAR, D. Nigar ve Ceylan Adnan (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, s.52-66.

ÇAKIR, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, **Çalışma Ve Toplum Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı:12, s.117-140.

ÇEKMECELİOĞLU, G. Hülya (2005), “Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, s.23-39.

ÇETİNKAYA, F., Ünalın D., Özyurt Ö., Kayabaşı A. (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1.

DEVELİOĞLU, Kazım, Haşit Gürkan, Bağcı Üstün G. (2006), “Toplam Kalite Yönetimi Çerçevesinde Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetimine Bakışları: Bursa (DORSAB)’da Bir Uygulama”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:15.

ERDEM, Ramazan (2007), “Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:22, s.63-79.

EREN, Erol ve Gündüz Hülya (2002), “İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri Ve Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı:5, s.65-84.

ERDOĞMUŞ, N. ve Doğan, Ö. “Örgütsel Değişimler ve Yeni Kariyer Yaklaşımları”, **2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**, 18-19 Mayıs 2003, Kocaeli.

ERYİĞİT, Süleyman (2000), “Esnek Üretim-Esnek Organizasyon- Esnek Çalışma”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:5, Sayı:4.

- GERŞİL Gülşen S., Aracı, Mehtap (2007), “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu” **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:14 Sayı:2, s.155-169.
- GÜMÜŞ M, Hamarat B, Erdem S. (2003), "Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği ile İlişkinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **XI.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Afyon, 22-24 Mayıs 2003.
- GÜMÜŞTEKİN, E., Gülten ve Emet, Canan (2007), “Güçlendirme Algılarında Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerine Etkileri”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:17, s.90-116.
- GÜL, Hasan (2002), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi”, **Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi** Cilt: 2, Sayı:1.
- GÜLER, Ebru Ç. (2006), “İşletmelerin E- İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler”, **Ege Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, s.17-23.
- GÜLOĞLU Tuncay ve Sertkan Melih(2003), “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**; Cilt: 7, Sayı: 2.
- GÜZEL, Ali (2004), “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, s.31-65.
- HASANOĞLU, Mürteza (2004), “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı:52, s.43-60.
- HAYTA A. Bayazıt (2007), “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi” **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, s.21-41.

İBİCİOĞLU, Hasan (2000), “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1, s.13-22.

İBİCİOĞLU, Hasan ve Avcı Umut (2005), “Örgütsel Öğrenmede Paylaşılmış Vizyon ve Paradigmatik Uyumun Önemi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 14, s.157-166.

İNCE, Mehmet (2005), “Değişim Olgusu Ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Yıl: Sayı: 14, s. 319-339.

KESER, Aşkın (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Birleşik Metal İşçileri Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:7, s.77-96.

_____, _____ (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Sayı:11, s.100-119.

KESKEN, Julide ve Ayyıldız A. Nazlı (2008), “Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif ve Otantik Liderlik”, **Ege Akademik Bakış-Ekonomi İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8, Sayı:2, s.729-754.

KİTAPCI, Hakan (2006), “TKY’de Karar Almaya Katılımın ve Örgütsel Bağlılığın Kişisel Performansa Etkisi”, **Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilig-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 39, s.73-86.

KOCABAŞ, Fatma(2004), “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:10, Haziran, s.33-54.

KÖSE, Sevinç, Kartal Burak, Kayalı Nilgün (2003), “**Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**”, Erciyes Üniversitesi Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20.

KUDATGOBİLİK, Tuğrul(2002), “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı”, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İşveren Dergisi**, Mart.

KÜÇÜKUSTA Deniz (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı: 3.

MARANGOZ, Mehmet ve Biber Levent (2007), “İşletmelerin Pazar Performansı İle İnsan Kaynakları Uygulamaları Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, s.202-217.

NAKTİYOK, Atılhan ve İşcan, Ö. Faruk (2003), “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:6, s.53-72.

ÖRÜCÜ, Edip ve Elif Kaplan (2001), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:7 Sayı:1, s.93-111.

ÖRÜCÜ, Edip (2002), “Turizm İşletmelerinde Orta ve Üst Kademe Yöneticilerin İşgören Seçme ve Değerlendirme Sürecindeki Eğilimleri: Marmaris ve Çevresindeki Üç Yıldızlı İşletmeler Örneği” **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, s:119-132.

ÖZGÜR, Bünyamin (2008), “Kamuda Yönetici Performansının Bütüncül Değerlendirmesi(Yeni Bir Model Önerisi)”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 154, s.38-51.

ÖZALP İnan ve Öcal Hülya (2000), “Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 3 Sayı:4, s.207-227.

ÖZDEMİR Ekrem, Akpınar A.Talip (2002), “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Alanya’daki Otel ve Tatil Köylerinde İnsan Kaynakları Profili”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:4, s.85-105.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2002), “Krizin İşletmelerin Yönetmel Ve Örgütsel Yapısı Üzerindeki Olumsuz Etkileri ve Kayseri Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 19, s. 93-114.

_____, _____; (2003), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:18 Sayı:2, s.113 -130.

ÖZKALP, Enver (2003), “Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizayını”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, s.2-26.

ÖZKAYA O. Meltem, Kocakoç D. İpek, Karaa Emre (2006), “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, s.77-96.

- ÖZSALMANLI, Ayşe Y. (2005), “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik Ve Lider Yöneticilik”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:13, s.137-146.
- POLATCI, Sema ve Ardıç Kadir (2007), “İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 1, s.137-154.
- SABUNCUOĞLU, Ebru T. (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Ege Akademik Bakış-Ekonomi İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, s.613-628.
- SARP N., Örs M., Acuner A. M., Önder Ö. R. (2003), “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Antalya Devlet Hastanesi’nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt 56, Sayı 4, s.217-224.
- SAYLI, Halil ve Duygu Kızıldağ, (2007), “Yönetmelik Etik ve Yönetmelik Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:9 Sayı:1, s.231-251.
- SOYŞEKERCİ, Serhat (2007), “Profesyonellerin Yönetimi Sorunu: Türkiye’de Üniversitelerde Akademisyenler Üzerinde Araştırılması”, **15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya.
- TATLIDİL, Ercan ve Xanthacou Yota(2002), “Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, **Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Temmuz.

- TEMİZ, Hasan E (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:2, s.55-80.
- TÖREMEN, Fatih, Çankaya İbrahim (2008), “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:1 s.33-47.
- TUTAR, Hasan (2007), “Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı:3, s.97-120.
- TÜRKER, Mine ve Artan İnci E. (2007), “Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya, s.193-201.
- UÇKUN, Gazi, Latif Hasan, Cömert Tamer (2002), “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Etik Kaygıları”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:6, s.225-246.
- UYGUÇ Nermin ve Çımrın Dilek (2004), “Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1, s:91-99.
- UYGUR, Akyay (2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 1, s.71-85.
- ÜNAL Ayşe(2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**; Cilt:8, Sayı: 1.

YAĞCI, Kamil (2007), “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı: 3, s.114-130.

YALÇIN, Azmi ve F. Nur İplik; (2005), “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, s. 395-412.

YEYGEL Sinem ve Temel Ayşen (2006), İşletmelerin Kurumsal İmajlarının Hedef Kitlelere İletilmesinde Bir Araç Olarak Kurum Web Siteleri, 2.Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu, 27-28 Nisan 2006, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi.

YILDIRIM, Fatma (2007), “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:62, Sayı:1, s.254-278.

YILMAZ, Meryem (2001), **Sağlık Bakım Kalitesinin Bir Ölçütü: Hasta Memnuniyeti**, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt:5, Sayı:2.

YÜKSEL, İhsan (2002), “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:57, Sayı:4, s.185-205.

_____, _____ (2005), “İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt:60, Sayı:3, s.255-274.

ZENGİNGÖNÜL, Oğul(2003), “Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:5 Sayı:4, s.157-171.

TEZLER

AKSOY, Hande (2006), **Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ALAMUR, Bayram (2005), **Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde Bir Uygulama**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

ARSLAN, B. Halil (2004), **Örgütsel Küçülme, Yeniden Yerleştirme Destek Danışmanlığı ve Türkiye Uygulaması**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

BAŞYİĞİT, Aslıhan (2006), **Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

BÜLBÜL, Muharrem (2007), **Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

BOZTAŞ, Köksal (2007), **Malatya Polis Meslek Yüksekokulu’nun Örgütsel İklimi**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

CENGİZ, Ayşe A. (2001), **Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

DURAN, Tamer(2006), **1980 Sonrası Kamu İstihdamının Seyri**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

ERENLER, Esra (2001), **Örgüt Kültürü ve İş Tatmin İlişkisi**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

ESER, Gül (2007), **Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

GÜL, Hasan (2003), **Karizmatik Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

GÜRKAN, Güney Ç. (2006), **Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

KARCIOĞLU, Fatih (1997), **Özelleştirme ve Örgüt İklimi Çimento Fabrikalarında Bir Uygulama**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

KÖSTEKLİ, Ş. İpek(2005), **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

KURNAZ, Işıl(2007), **İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim- İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- OĞUZ, Özlem(2007), **Türkiye'de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma**, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- ÖZATAG, A. Selami (2007), **Özelleştirme Sonrası İstihdam Politikaları ve Çalışanların Girişimciliğe Özendirilmesi Kütahya Araştırması**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- ÖZDEMİR, Fatih (2006), **Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- ÖZER, Zerrin(2006), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ŞEN, Hanife T. (2007), **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TİRYAKİ, Tuğba (2005), **Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- TÖRE, Esra (2006), **The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Unethical Behavior At Work**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

YAŞAR, Özlem (2005), **Örgütsel Güvenin Örgüt İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

YILDIZ, Yüksel (1993), **A Study On The Relationship Between Organizational Commitment**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

AKÇAKAYA, Murat (2003), “Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7236.pdf> (06.10.2008)

AYTAÇ, Serpil, (2003): “Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=163&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003, (15.09.2008).

BALOĞLU Nuri, “İlkokul (Sınıf) Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimindeki Liderlik Yeterlikleri Hakkında İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:7, <http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr> (05.11.2008)

BUCAK, Esengül, B., (2002): “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast-Üst İlişkileri”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 7. http://www.mu.edu.tr/sbe/sbedergi/dosya/7_2.pdf, (16.08.2008)

COŞKUN, R., Wolff, A., Güler, G.(2001), “KOBİ’lerde İnsan Kaynakları Tedarik Yöntemleri: Sakarya Örneği”, **I. Orta Anadolu Kongresi: KOBİ’lerin Finansman ve Pazarlama Sorunları** , 18-21 Ekim 2001 <http://web.sakarya.edu.tr/~coskun/DOKUMANLAR/KOBILERDE%20INSAN%20KAYNAKLARI%20TEDARIK%20YONTEMLERI-%20SAKARYA%20ORNEGI.pdf>, (13.09.2008)

ÇAKMAK, Ahmet F. ve BİÇER İ. Hakkı (2006), “Performans Değerleme Sisteminden Duyulan Memnuniyeti Etkileyen Unsurlar”,**İtÜdergisi/b Sosyal Bilimler**, Cilt:3, Sayı:1, s.3-14, http://www.itudergi.itu.edu.tr/tammetin/itu-b_2006_3_1_AF_Cakmak.pdf, (11.10.2008)

ÇÖL, Güner (2004), “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=233&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, (20.06.2008).

DERELİ, Beliz (2003), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing)”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, s.119-127, <http://www.iticu.edu.tr/kutuphane/dergi/d4/M00055.pdf>, (18.09.2008)

COŞKUN, Ebru (2007), “Bilgi Çağının Altın Yakalıları” **30 Ekim 2007 Hürriyet Gazetesi**,<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=7582698&tarih=2007-10-30>, (21.09.2008).

EUROBAROMETRE 67, Avrupa Birliği’nde Kamuoyu-Türkiye Ulusal Raporu, Bahar 2007.http://Ec.Europa.Eu/Public_Opinion/Archives/Eb/Eb67/Eb67_Tr_Nat.Pdf (27.11.2008).

IMF/ Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması”, <http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap08/imfarst.pdf>, (26.11.2008)

KESER, Aşkın, “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”,
<http://www.isguc.org/Armaganlar/Turanyazgan/14.Pdf> (02.11.2008).

KNOUSE, Stephen B. (2007), “Takımları Birleştirmek için Takım Bağlılığını İnşa Etmek”, **Quality Progress**, s. 49-53’den derleyen, Canan ÇETİN
<http://www.canancetin.com/content/view/87/169/> (11.10.2008)

MESS(2004), “İşe Devamsızlık”, Türkiye Metal İşverenleri Sendikası Yayınları, 2004.
<http://www.mess.org.tr/html/yayinlarimiz/html/isedevamsizlik.pdf>, 12.09.2008.

ÖZEL, Yusuf, Üretim Sürecinde Yaşanan Dönüşümler ve Esneklik,
http://paribus.tr.googlepages.com/y_ozel2.pdf, 21.11.2008.

TAYFUN, Ahmet, Palavar K., Yazıcıoğlu İ.(2008), “Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Gore İncelenmesi” **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:9, Sayı:4,
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/948.pdf>, (10.10.2008).

TERZİ Ali Rıza ve Kurt Türker (2005), “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi”, **Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:33, Sayı:166.
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-kurt.htm>, (05.07.2008).

TEMİR, Arif(2008), **Alt İşveren (Taşeron) Ve Sorunlar**, 21.03.2008 Tarihli Radikal Gazetesi, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=250729>, (21.09.2008).

TOPALOĞLU, M., Koç H., Yavuz E. (2008), “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:9, Sayı:4, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf>, (13.11.2008).

URAS, Meral (2000), “Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum Ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları”,

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:7, Özel Sayı.
<http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%C4%B17/20L%C4%B0SE%20%C3%96%C4%9ERETMENLER%C4%B0N%C4%B0N%20%C3%96RG%C3%9CT%20SA%C4%9ELI%C4%9EININ%20MORAL.pdf>, (09.07.2008).

KANUN, YÖNETMELİK VE GENELGELER

- 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu
- 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu ve 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
- SHÇEK Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım İle Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik
- 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu

DİZİN

A

açık iklim, 29
Atipik istihdam, v, xviii, 2, 11, 17, 78, 84

B

bağlılık, v, xviii, xix, 1, 2, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 72, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112
bakım elemanı, xix, 79, 85, 86, 101, 102

Ç

çalışma hayatı, 2, 7, 8, 16

D

devam bağlılığı, 45, 47, 49, 75
duygusal bağlılık, 44, 47

E

esnek istihdam, v, 11

İ

insan kaynakları, 1, 14, 17, 37, 51, 62, 66, 75, 76, 111
istihdam, v, xviii, xix, 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 39, 67, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 84, 86, 102, 104, 109, 111, 112, 113
iş güvencesi, 11, 17, 72, 73, 74, 75, 113

K

küreselleşme, v, 7, 10, 111

N

normatif bağlılık, 48, 49

Ö

örgüt iklimi, v, xviii, xix, 1, 2, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 70, 71, 72, 74, 78, 80, 95, 107, 108, 109, 110, 111
örgütsel bağlılık, v, xviii, 1, 2, 28, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 46, 49, 50, 51, 53, 54, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 67, 68, 74, 75, 76, 78, 95, 96, 98, 99, 101, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112

R

Rekabet, v, vii, 6, 7, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 36, 40, 44, 56, 57, 73, 78, 88, 92, 93, 106, 128, 129

S

SHÇEK, x, xvi, 80, 81, 82, 84, 86, 22

T

taşeron, v, 12, 16, 72, 73, 75, 76
teknoloji, 6, 8

Y

Yapı ve sorumluluk, 87