

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Özge KILIÇASLAN*

Prof. Dr.Akın MARŞAP**

ÖZET

Küreselleşmesinde bir sonucu olarak, işletmelerin insan kaynaklarına verdikleri önem ile insan kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmaları, örgütün rakiplerine karşı büyük bir avantaj sağlamalarına neden olmaktadır. İnsan kaynaklarının etkin kullanılması işletmelerde güven duygusunun oluşmasına ve bunun sonucu olarak “örgütsel bağlılık” kavramının ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Araştırmada stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir değerlendirmesi yapılarak, çalışmada stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştıran bir uygulamaya yer verilmiştir. Kamu sektörüne ait 2 farklı hastanedeki 308 çalışan üzerinde yapılan anket çalışması ile stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığa nasıl etki ettiği değerlendirilmiştir ve stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi araştırmalar sonucunda kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgüte Bağlılık, Çalışan Bağlılığı, İnsan Kaynakları Yönetimi*

Jel Kodları: *J2,J3,J5.*

STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL OUTCOMES

ABSTRACT

As a result of globalization, enterprises use human resources with the importance they attach to human resources and cause the organization to provide a great advantage against its competitors. The effective use of human resources is important factor in the emergence of the sense of trust in enterprises and emergence of the concept of un organizational commitment ucu. This thesis study includes evaluation of the concepts of strategic human resource management and organizational commitment. Also, a questionnaire about the impact of strategic human resource management on organizational commitment is included. By means of the questionnaire applied on 308 employees in two public hospitals, the impact of strategic human resource management on organizational commitment was evaluated. In the end, the hypothesis that there is a positive correlation between strategic human resource management and organizational commitment has been accepted.

Keywords: *Strategic Human Resource Management, Organizational Commitment, Employee Commitment, Human Resources Management*

Jel Codes: *J2,J3,J5.*

* İstanbul Aydın Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, klcslnozge@gmail.com

** İstanbul Aydın Üniversitesi , İşletme fakültesi, akinmarsap@aydin.edu.tr

Giriş

İşletmelerdeki yönetimin ana kaynağı insandır. Yönetimin amacı da insanlarla var olmaktır. İşletmelerde bireyler, her daim iş paylaşımıyla, sorumluluk içinde örgütün hedeflerini yerine getirmede kişisel gereksinimlerini karşılamak ve hedefleri için çalışırlar. Yönetimin ana beklentisi de işgörenlerin çabalarını uyumlu bir iş birliğiyle işletmenin hedeflerine yönlendirerek hedefleri gerçekleştirmektir.

Örgütlerin en önemli savaşlarından biri, günümüzde yaşanan bu hızlı rekabette varlıklarını sürdürebilmeleridir. Rekabet ortamında yaşamlarını devam ettirmeye çalışan tüm işletmeler, iş dünyasındaki rekabete karşı modern düşünen bir yapıda ve kurumsal hareket eden varlıklara dönüşmesiyle küresel rekabet alanında yaşamlarını devam ettirmeye çalışırlar. Küresel ortamda işletmelerin rekabet üstünlüğünü elde tutabilmeleri için insan kaynağının bilgisi, yeteneği ve becerisinden en yüksek düzeyde fayda sağlanarak, çalışanların motivasyonlarının maksimum düzeye ulaşmasıyla verim sağlanır. İşletmeler insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işletme içi çalışanların amaç ve hedeflerine daha kolay ulaşabilir.

Günümüzde işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet üstünlüğünü bırakmamaları, insan kaynağını elde tutabilme derecesiyle ilgilidir. Rekabete karşı direnen, küresel ortamda arkada kalmaması ve hayatta kalabilmesi nedeniyle değişmeyi zorunluluk gören işletmeler, insan kaynakları yönetiminde stratejik bakış açısına sahip olarak yönetilmek mecburiyetindedir. Buna göre bilindik insan kaynaklarından ziyade stratejik insan kaynakları yönetimi daha fazla gelişerek, değişen yönetme teknikleri ile hızla artan rekabet yarışı örgütlerde yönetim algısını değiştirerek insan kaynakları yönetimini örgüt yönetiminin stratejik ögesine dönüştürür.

Stratejik insan kaynakları yönetimi sadece çalışanlarla sınırlı kalmayarak tüm işletmenin geleceği ve rekabete tutunabilmeleri açısından önemli bir kavrama geçiş yapmıştır. Stratejik insan kaynakları anlayışı işletmenin yönetimi konusunda kurumsal yapı için önemli bir araç ve karar mekanizmasıdır. Stratejik insan kaynakları yönetimi çalışanların örgüt içinde daha fazla aktif olmalarına ve çalışanların istek ve beklentilerine karşılık verir. Stratejik insan kaynakları yönetimi için en önemli noktalardan sayılan çalışanların istek ve arzularına önem verilmesi kurum ile kendisini özdeşleşmesini sağlar.

Stratejik insan kaynakları yönetiminin çalışmaları ile çalışanlarına değer vermesi örgüte karşı geri bir bildirim ile örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarır. Beklenti ve isteklerine karşılık bularak rahat bir çalışma ortamı sağlanan çalışanlar örgütlerine karşı son derece bağlılık duyarak işletme içi motivasyonun ve başarının artmasına neden olurlar. Stratejik insan kaynakları yönetimi çalışanları sadece performans olarak ele almaktan öte onun istek ve beklentilerine de değer vererek çalışma ortamını düzenlemelidir. İşletme içerisinde stratejik insan kaynakları yönetimi çalışanları anlayarak değerlendirmeli ve yönetmelidir.

1. İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

Stratejik insan kaynakları yönetimini insan kaynakları yönetiminden farklı kılan ögeler vardır. Stratejik insan kaynakları yönetimini insan kaynakları yönetimin 'den farklı kılan en önemli öge, stratejik insan kaynakları uygulamalarının işletmenin stratejik hedefleriyle ve bu yönde belirlenmiş stratejileriyle uyum sağlaması ve bağlantılı olmasıdır. Diğer bir farklılık ise, insan kaynakları yönetiminde kısa dönemli amaçlara odaklanması, stratejik insan kaynakları yönetiminde ise kısa-orta-uzun vadeli amaçlara odaklanması konusudur (Çetintürk; 2017:50).

İnsan kaynaklarının bir rekabet unsuru ve örgüte rekabet avantajı sağlamada önemli bir etken olmasının sonucunda ortaya çıkan stratejik insan kaynakları kavramı, temel olarak insan kaynaklarının örgütsel performansın yükseltilmesi ile örgüt kültürü oluşturulmasına yönelik bütünleştirilmesi olarak tanımlanır. İnsan kaynakları yönetiminin stratejik önemi ve başarı

sağlaması, sorunları çözmeye yönelik bir bakış açısı yaratma, insan kaynakları yönetimi tarafından çözümleyici raporlar hazırlama gibi ögelerle ortaya çıkmaktadır. Örgütsel anlamda stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasıyla elde edilecek rekabet avantajı ancak insan kaynaklarına dair stratejik yaklaşımla gerçekleştirilebilir (Özdemir vd, 2017:74-75).

İnsan kaynakları yönetiminin konuları örgütlerde üst seviyede incelenmesi ile stratejik boyutlarda yönetilmesi gerekir. İnsanı kapsayan bütün konular uyum ve bütünlük çerçevesinde bir araya toplanmalı ve bütünleştirilmelidir. Yöneticiler, kararlarında stratejik sonuçlara odaklanmalı ve bunu sonuçlarına yansıtmalıdır. İnsan kaynakları yönetiminde stratejik yönetimin benimsenmesi, değişen çevre koşullarına örgütün çabuk adapte olmasının kolaylaştırılmasına, çalışanlar örgütün uzun dönemli ihtiyaçlarına kendini hazırlar ve karşılık verir.

Stratejik olarak örgütün modern rekabet ortamlarına ayak uydurması işgörenleri verimli kullanmasına gereksinim duyar. Stratejik insan kaynaklarının insan kaynaklarına etkisi, dar bir yetki alanına sahip olan yapıyı ve işleyişin, örgütsel değişime öncülük eden bireylerle takımın performansını ve gelişmesini artırma odaklı bir bölüme dönüşmesini sağlamaktır.

Sonuç olarak stratejik insan kaynakları yönetimini, insan kaynaklarından farklı kılan neden insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin aktif bir biçimde örgütünde stratejik hedefleriyle belirlenip ve stratejileriyle uyumlu duruma geçmesidir.

1.1. Kavramsal Olarak Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

İşletmelerin stratejik yönetim anlayışlarında başarılı olabilmesi; örgütün uzun dönemde varlığını devam ettirmesi, rekabet avantajı kazanması, kaynaklarını etkin ve verimli şekilde kullanması, stratejik yönetimin temel amaçları arasında yer alır. Stratejik yönetimin insan kaynakları yönetiminde kendine yer bulabilmesi ise işletmenin insan kaynakları yönetim politikaları ile işletmenin stratejik yönetim politikalarına uyum sağlamayan yönetim biçimi ile mümkündür. İşletmede stratejik insan kaynakları yönetim anlayışını benimsemesi artan iş performansına, problem çözmeye, değişim ve yeniliğe, çalışanların devamsızlığının azaltılmasına etki eder (Özşengür, 2017:11).

Ortaya çıkan “stratejik insan kaynakları yönetimi” kavramı yeni dönemdeki insan kaynaklarının rolünün diğer bir adı olarak karşımıza çıkmaktadır. Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgüt stratejileri ile insan kaynaklarının uyumlu olması ve stratejik yönetime insan kaynağının eklenmesini temel gören bir yaklaşımdır. Stratejik insan kaynakları yönetimindeki temel düşünce, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi ve rekabet avantajı sağlayabilmesi için örgütün ihtiyaç duyduğu temel davranış ve becerilere sahip motivasyonu yüksek işgörelere sahip olmak, işgörelerin performanslarının yüksek seviyeye çıkartılmasına çaba gösterilmesiyle onların yönetim ile ilişkilerinde, geçmişe göre fazla söz sahibi olmalarının sağlanabilmesidir. Bu düşünceyle birlikte bütünleştirici bir hava yaratılarak yüksek bir performansa sahip olunur.

1.2. Stratejik insan kaynakları yönetiminin özellikleri

Stratejik insan kaynakları yönetiminin önemli özelliklerinden biri insan kaynakları strateji uygulamalarıyla işletmenin genel stratejik hedefleri arasındaki bağın oluşmasıdır. Stratejik insan kaynakları yönetimi, işletmenin insan kaynaklarını daha aktif kullanarak rekabetçi üstünlüklerine nasıl etki edeceği konusunda, piyasaya yönelik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre insan kaynakları yönetimi, insan kaynağının diğer kaynaklarla birlikte nasıl sağlanacağı, istihdamın nasıl karşılanacağı ve yönetileceğine ilişkin kavramsal bir yaklaşımdır (Ceylan, 2016:44).

Stratejik insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde beş temel özellik bulunmaktadır. Bu özellikler (Şimşek ve diğerleri, 2016:61) :

- Uzun dönemli planlama: İnsan kaynaklarının kullanımına ilişkin stratejik anlamda uzun dönemli planların yapılması gerekmektedir.
- İnsan kaynakları yönetimi ve stratejik planlama arasında yeni bağlantılar geliştirme: İnsan kaynakları yönetimi hem işletme stratejilerinin belirlenmesinde hem de uygulanmasında destek sağlamaktadır.
- İnsan kaynakları ile organizasyonel performans arasında etkileşim sağlama: İnsan kaynakları yönetiminin, örgütün stratejik amaçlarına geçmesinde önemli rolü, organizasyonel performans konusunda olumlu etki oluşturur.
- İnsan kaynakları yönetiminin emir-komuta yönetim ile karşılıklı ilişkilerinin gelişmesi: İnsan kaynakları yönetiminin işletme içindeki stratejik öneminin var olması, emir-komuta yönetim ile olan ilişkilerini güçlendirmektedir.
- İnsan kaynakları yönetiminin stratejik nitelik kazanması: İnsan kaynakları yönetiminin aldığı görevleri plan ile uygulama aşamalarında daha etkili olmasını sağlamaktadır.

Stratejik insan kaynakları yönetiminin bu özelliklere sahip olması alışlagelmiş insan kaynakları yönetimine karşın çok ön plana çıkarak sistemin daha çok tercih edilmesi sağlanır. Sonuç olarak, stratejik insan kaynakları yönetimi işletme içi yönetim anlayışında tercih edilen bir boyuttur.

2. Kavramsal Olarak Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işletmelerin varlıklarını korumaları nihai amaçlarından biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işletmede ki uyumlarının, iş doyumlarının ve üretken olmalarına sadakat ve sorumluluk duyguları içerisinde çalışmalarına neden olmaktadır. Günümüz rekabet ortamında kar unsuru taşıyan ya da taşımayan işletmeler için örgüt üyelerinin iş ile ilgili davranışlarını anlamada örgütsel bağlılık kavramı oldukça önemlidir (Vural ve Coşkun, 2007:148).

Çalışanların işletmelerine karşı davranış ve fikirleri, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanın işletme hakkında olumlu düşünceleri onu, işletmesiyle bütünleştirirken; işletmesi hakkında olumsuz düşünceleri onu, işletmesinden uzaklaştırabilmektedir. Bu sebeple örgütsel bağlılık, işletmelerin devamlılığının tespiti konusunda önemli bir noktadır (Yılmazer, 2018:37).

Küreselleşmenin etkisiyle iş dünyasındaki rekabet koşulları oldukça artmıştır. Sert rekabet koşullarının hâkimiyetinin olduğu günümüz piyasalarının devamlılıklarını sürdürülebilmeleri ve piyasa paylarını ellerinde tutmak isteyen işletmelerin işgörenlerine ve işgörenlerin işletmeye olan ilişkilerine ait kavramlara daha fazla değer vermesi gerekmektedir. Bundan dolayı işletme sahipleri işletmedeki çalışanların bağlılıklarını sağlamak ve mevcut bağlılık düzeyini korumak adına daha çok çaba göstermeleri gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı da bu kavramlardan en önemlilerinden biridir.

2.1. Örgütsel bağlılık boyutları

Allen ve Meyer örgütsel bağlılık konusunu, çalışmalarında örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek, örgütün bir üyesi olmasında çaba göstermek ve işletmeye inanmak boyutları ile incelenerek diğer çalışmalarda örgütsel bağlılığın psikolojik tarafına önem vererek üç boyutlu bir model ortaya çıkarmıştır. Örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç değişik şekilde ifade edilmektedir.

2.1.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütlerin değer ve hedeflerini çalışanların benimsemeleri, hissetmeleri sonucu oluşan bağlılıktır. Çalışanlar, örgütün değerlerini kabul ederek, işletmenin bir parçası olarak devam etmeyi isterler ve kendini kuruma adanmış sadık işgörenler olarak görülmektedir (Kırlak; 2018:43).

Duygusal bağlılık, çalışanın işletme ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve işletme ile ilişkisinde duygusal bağ hissetmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Çalışan kendini örgütün bir üyesi şeklinde görür ve örgütün onun için anlamı ve önemi büyüktür. Duygusal bağlılık, işletme hedeflerinin çalışanlar tarafından desteklenip benimsendiği bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan işgörenler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimser, örgütün beklentilerine daha fazla çaba göstererek örgütte kalmaya devam ederler. Bu sonuçlara göre duygusal bağlılık, işletmelerin fazla aradığı bağlılık çeşitlerindedir.

2.1.2. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların örgütlerde değişim ya da ayrılma maliyetlerinin korunması ile ilgilidir. Çalışanların işletmelerine sağlamış oldukları yatırımların büyüklüğü ve iş olanaklarının durumu, kişisel özellikler çalışanlarda işte kalma konusunda bir zorunluluk oluşturabilir (Gurlaş, 2016:18).

Bu boyut, işletme içi çalışanların örgütlere yapmış oldukları yatırımlar sonucunda ortaya çıkan bağlılık türü olarak incelenir. Bağlılık, çalışanların işletmelerde çalıştıkları süre boyunca sarf ettikleri emek ve zaman ile para ve statünün kazanıldığı ve örgütten ayrılma durumunda bunların kaybedileceği düşüncesi sonucu oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığında temel durum örgütte kalma ve devam etme gereksinimidir (Vural ve Çoşkun, 2007:145).

2.1.3. Normatif bağlılık

Bireylerin işletmede çalışmayı kendisine verilen bir görev olarak görme ve örgüte bağlılık göstermenin doğru olduğu düşünülür. Örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkabilecek kayıpların düşünülmesinden etkilenme durumu vardır. Bireylerin, minnettarlık duygusunun sonucunda işletmede kaldıkları görülmektedir. Bunun nedeni, işletme sahiplerinin onları geresinim duydukları dönemde işe almaları ya da yöneticileri ile kalmalarının doğru olacağı şeklinde değer yargılarına sahip olmasıdır. Bu bireyler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısında olduğunu düşündükleri görülmektedir (Kırlak; 2018:44).

2.2. Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık ile ilişkisi

Örgütler, nitelikli iş gücünü örgüte çekmek ve becerikli çalışanlarını da örgütte tutma düşüncesi içindedirler. Birçok araştırma sonucunda, stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yapılan yatırımların çalışanların performansına ve daha sonrasında da çalışanların işletmeye karşı oluşan bağlılıklarına etki ettiği ve bunun sonucu olarak ta örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği bilgisine ulaşılmıştır.

Yapılmış olan bazı araştırma sonuçlarına göre, “örgütün büyüklüğü, kurumsallaşma ve kontrol dereceleri, sendikalaşma oranı, örgütün imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışmalarda esnek saatler, ücret politikaları ve kariyer olanaklarının örgütsel bağlılıkta etkisi bulunmaktadır” (Özdevecioğlu, 2003:116).

İçinde buldukları örgütlere olan güven örgütsel bağlılık için önemlidir, bundan dolayı işletmeler işgörenlerle iletişim sağlarken performans değerlendirmesi yaparak ödülleri dağıtması ve diğer insan kaynakları uygulamalarını devam ettiren açık ve adaletli bir şekilde

devam etmelidir. Bunun sebebi adaletli insan kaynakları uygulamalarının var olan sorunları çözerek işgörenlerde olumlu etkiler ortaya çıkarmasıdır (Karasu, 2009:92).

Örgütlerin içinde buldukları iş ortamlarında adaletli olduğu, performans değerlendirmelerinin adil yapıldığı, çalışanlarına eşit ödüllendirme yapan, çalışanın örgütüne karşı duyduğu güven ile duygusal bağlılıklarına etki ederek örgütsel bağlılıklarını arttırdığını, performans değerlendirme, ücret yönetimi ve terfi ile ilgili uygulamalarında adaletli davranılmayan işletmeye karşı ise çalışanların örgütsel bağlılıkları ve duygusal bağlılıklarının, azaldığı görülmektedir.

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın amacı ve kapsamı

Günümüzün rekabetçi, dinamik iş sahasında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmelerinde insan unsurunun yeri fazla paya sahiptir. Örgütlerdeki yönetici bireylerin göstermiş oldukları davranışlar, işgörenlerin işletmelerine olan bağlılıklarını ve performansını önemli derecede etkiler ve bu etki aynı zamanda işletmenin performansını ve prestijini de olumlu anlamda etkiler.

Çalışmanın amacı, stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmaktır. Bu amaçla, stratejik insan kaynakları yönetimine yönelik algı ile örgütsel bağlılığın alt boyutları duygusal, normatif ve devam bağlılığını ölçmeye yönelik verilerin toplanıp değişkenler arasında ilişki olup olmadığını da ortaya konulması istenmiştir. Buna göre, bu çalışmada stratejik insan kaynakları yönetiminin çalışanları ne düzeyde etkilediği ve örgüte karşı bağlılıklarına etkisine cevap arayan çalışmadaki amaç, kamu kurumu olan iki farklı hastanede stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmektir.

3.2. Evren ve örneklem

Araştırma hastanedeki sağlık çalışanları ile görevli memurlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul'un Küçükçekmece ilçesine ait Halkalı lokasyonunda olan 2 ayrı devlet hastanesinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi ve Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Anketlere katılım da 308 hastane çalışanı araştırma örnekleminde yer almıştır ve sonuçlar analize dâhil edilmiştir.

3.3. Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan anket üç bölümden oluşur. İlk bölümde ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek için yöneltilen 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde stratejik insan kaynakları yönetimini ölçmeye yönelik Green, Meldin ve Meldin tarafından geliştirilen 16 soruluk ölçek bulunmaktadır ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik Allen ve Meyer'in geliştirdiği ölçekteki 18 soru sorularak veriler toplanmaya çalışılmıştır. Araştırmada katılımcılara anket formatında olan beş dereceli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın veri analizinde, SPSS programı kullanılmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler bu program ile analiz edilerek, çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

3.4. Araştırma hipotezleri

Araştırmada kullanılan hipotezler:

H₁: Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.

H_{1b}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin devam bağlılığına etkisi vardır.

H_{1c}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin normatif bağlılığa etkisi vardır.

H_{1a}: Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının duygusal bağlılığa etkisi vardır.

H_{1b}: Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının devam bağlılığına etkisi vardır.

H_{1c}: Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının normatif bağlılığa etkisi vardır.

3.5. Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Araştırma çerçevesinde kullanılan Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ölçeğine ait yapı geçerliliğini doğrulayıcı faktör analizi test etmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden önce ölçeğin faktör yapısını meydana getirmek için SPSS programında keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Hemen sonrasında faktörlerde yer alan maddelerin doğruluğunu tespit etmek için AMOS programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Analiz kapsamında, güvenilirlik ile geçerlilik analizi, tanımlayıcı istatistikler, çoklu regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, Independent T test, tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklere sayı, yüzde, puanlara ilişkin ortalama standart sapma tekniği kullanılmıştır.

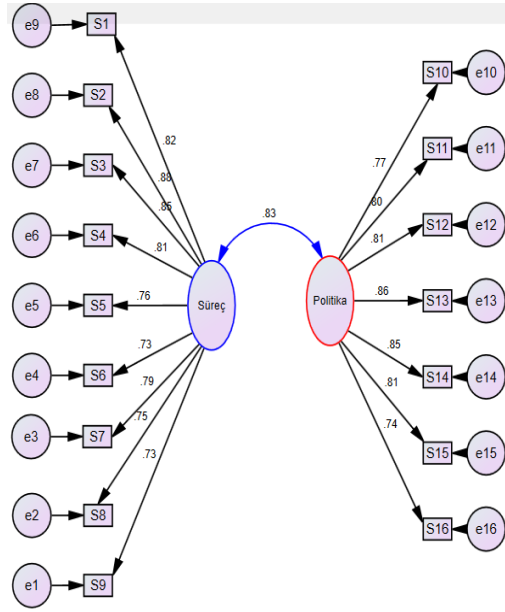
3.5.1. Keşfedici faktör analizi- doğrulayıcı faktör analizi-güvenilirlik analizi

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeğine ilişkin tutumları belirlemeyi hedefleyen ve 16 sorudan meydana gelen aracın faktör desenini meydana getirmek için açılmalı faktör analizine başvurulmuştur. Örneklem büyüklüğünün faktörleşmeye olan uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucunda KMO değerinin .95 olduğu tespit edilmiştir ve bulunan değer faktör analizi için yeterlidir.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeğine ilişkin faktör desenini meydana getirmek için yapılan açıklayıcı faktör analizinde, faktör yük değerlerinin kabul düzeyi örneklem büyüklüğü de düşünülerek .50 olarak belirlenmiştir. Yapılan analizin 2 faktörde, maddeler binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeylerini karşılayıp karşılayamaması tarafından değerlendirilip, kabul değerinin altında ve binişik madde görülmemiştir. 1. Yönetim Süreci ve 2. Yönetim Politikaları ismi verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde 2 alt boyut (Yönetim Süreci ve 2. Yönetim Politikaları) ve toplam 16 maddeden oluşan ölçeğe faktör analizi uygulandıktan sonra, ölçeğin 2 faktör ve 16 maddeden oluşan yapısı olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen yapılarına uygunluğun test edilmesi üzere AMOS 24 (analysis of moment structures) programı kullanılarak test edilir. Beşli likert tipi ölçekte 308 katılımcıdan toplanan verilerin normal dağılım göstermesi sonucu, maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. (Kline,2011) Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi DFA sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin oyer aldığı yol akış şeması aşağıdadır;

Şekil 1: Birinci Düzey Çok Faktörlü Model Analizi



Birinci düzey çok faktörlü DFA sonucunda oluşturulan uyum iyiliği değerleri ($\chi^2[103, N = 308]=399,04$; $p < .01$; $\frac{\chi^2}{sd} = 3,8$; RMR=.04; GFI=.92; IFI=.93) 2 faktörlü modelin veri ile uyumlu kabul edilebilir olduğunu gösterilir. Bu sonuçlar araştırmadan toplanan verilerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeğinin kuramsal yapısı uyuşmasını tespit etmiştir.

Güvenilirlik analizi, araştırmada bir örneğin seçilmesi ile güvenilirliği ve tutarlılığı test etmek için kullanılır. Cronbach Alfa katsayısı, ölçek içindeki maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür. Araştırma için yapılan güvenilirlik ve geçerlilik test sonuçları tablo da verilmiştir.

Tablo 1: Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği

Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Yönetim Süreci	0.94	9
Yönetim Politikaları	0.93	7
Toplam	0.96	16

308 çalışandan toplanan sonuçların stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeğinin iki alt boyutuna göre tespit edilen Cronbach's Alpha kat sayıları Yönetim Süreci 0,94; Yönetim Politikaları 0,93; ve toplam 0,96 olarak bulunmuş olup, bu sonuç ile anketin güvenilirliği yüksek derecede güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ile anket verileri dağılım göstermektedir ve sonuç ölçeğin güvenilirliği uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,741	6
Devam Bağlılığı	0,887	6
Normatif Bağlılık	0,779	6
Toplam	0,783	18

308 çalışandan toplanan sonuçların örgütsel bağlılık ölçeğinin üç alt boyutuna göre tespit edilen Cronbach's Alpha kat sayıları ; Duygusal Bağlılık 0,741; Devam Bağlılığı 0,887; Normatif Bağlılık 0,779; ve toplam 0,783 olarak tespit edilmiş, bu sonuç ile anketin güvenilirliği oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ile anket verileri dağılım göstermektedir ve sonuç ölçeğin güvenilirliği uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Demografik Analiz Sonuçları

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	248	80.52
Erkek	60	19.48
Toplam	308	100
Yaş		
20-30 Yaş	241	78.25
31-40 Yaş	54	17.53
41-50 Yaş	13	4.22
Toplam	308	100
Medeni Durum		
Evli	114	37.01
Bekar	194	62.99
Toplam	308	100.00
Eğitim Durumunuz		
Lisans	278	90.26
Yüksek Lisans	28	9.09
Doktora	2	0.65
Toplam	308	100
Mesleki Deneyiminiz		
1-5 Yıl	219	71.10
6-10 Yıl	55	17.86
11-15 Yıl	13	4.22
16+	21	6.82
Toplam	308	100
Çalışma süreniz		
	249	80.84
6-10 Yıl	49	15.91
11-15 Yıl	6	1.95
16+	4	1.30
Toplam	308	100

Örneklem grubunun demografik özelliklerini kapsayan tablo incelendiğinde örneklem grubunu meydana getiren katılımcıların 248'inin (%80.5) kadın, 60'ı (%19.5) erkektir. Katılımcıların 241'i (%78.3) 20-30 yaş grubu, 54 'ü (%17.5) 31-40 yaş grubu ve 13'ünün (%4.2) 41-50 yaş ve üstü bireylerden oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların 114'ü (%37) evli ve 194'ü (%63) bekarlıdır. Katılımcıların 278'i (%90.3) Lisans, 28'i (%9.1) Yüksek Lisans ve 2'si (%0.6) doktora mezunudur. Katılımcıların 219'u (%71.1) 1-5 yıl, 55'i (%17.9) 6-10 yıl, 13'ünün (%4.2) 11-15 yıl ve 21'inin (%6.8) 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların 249'u (%80.8) 1-5 yıl, 49'u (%15.9) 6-10 yıl, 6'sı (%1.9) 11-15 yılve 4'ünün(%1.3) 16 yıldan daha fazla süredir bu iş yerinde çalıştığı görülmüştür.

3.6. Stratejik insan kaynakları ölçeğinin demografik değişkenlere ilişkin analizler

Demografik değişkenlerin analizinde T-Testi araştırma kümelerinden elde edilen verilerin ortalama sonuçlarında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için kullanılan bir testtir. Araştırmada bağımsız örneklem cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine ilişkin verilerin çözümlenmesinde T-Testi uygulanmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ise ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test eder. Bu test araştırmada yaş, mesleki tecrübe, hastanedeki çalışma süresi değişkenlerine ilişkin verilerin analiz edilmesinde uygulanmıştır (Gülten, 2018:46-47).

Stratejik insan kaynakları yönetimi ölçeğinin demografik değişkenlere göre yapılan analizlerinde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyut	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Yönetim Süreci	Kadın	248	3.47	0.760	306	3.507	-0.527	0.598
	Erkek	60	3.53	0.914				
Yönetim Politikaları	Kadın	248	3.30	0.873	306	1.680	-1.489	0.137
	Erkek	60	3.49	1.002				
Stratejik İnsan Kaynakları	Kadın	248	3.39	0.762	306	3.724	-1.034	0.357
	Erkek	60	3.51	0.914				

Tablo incelendiğinde yönetim süreci algısı ($t_{(306)}=-.527$; $p>.05$), yönetim politikaları algısı ($t_{(306)}=-1.489$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algısı ($t_{(306)}=-1.034$; $p>.05$) skor ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 5: Yaş Gruplarına Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyutlar	Yaş	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Yönetim Süreci	20-30 Yaş	241	3.51	0.786	1.126	0.326
	31-40 Yaş	54	3.34	0.789		
	41-50 Yaş	13	3.48	0.893		
	Total	308	3.48	0.791		
Yönetim Politikaları	20-30 Yaş	241	3.34	0.901	0.949	0.388
	31-40 Yaş	54	3.24	0.930		
	41-50 Yaş	13	3.62	0.770		
	Total	308	3.34	0.901		
Stratejik İnsan	20-30 Yaş	241	3.44	0.790		

Kaynakları						
	31-40 Yaş	54	3.29	0.805		
	41-50 Yaş	13	3.54	0.818	0.903	0.406
	Total	308	3.42	0.794		

Tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde yönetim süreci algıları ($F_{(2,305)}=1.126$; $p>.05$), yönetim politikaları algıları ($F_{(2,305)}=.949$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algıları ($F_{(2,305)}=.903$; $p>.05$), skor ortalamaları yaş gruplarına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyut	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Yönetim Süreci	Evli	114	3.37	0.817	306	0.515	-	0.062
	Bekar	194	3.55	0.771			1.876	
Yönetim Politikaları	Evli	114	3.27	0.924	306	0.290	-	0.326
	Bekar	194	3.37	0.887			0.984	
Stratejik İnsan Kaynakları	Evli	114	3.33	0.819	306	0.317	-	0.125
	Bekar	194	3.47	0.776			1.540	

Tablo incelendiğinde yönetim süreci algısı ($t_{(306)}=-1.876$; $p>.05$), yönetim politikaları algısı ($t_{(306)}=-.984$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algısı ($t_{(306)}=-1.540$; $p>.05$) skor ortalamaları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyut	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Yönetim Süreci	Lisans	278	3.48	0.802	306	1.535	0.052	0.958
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.47	0.699			0.052	
Yönetim Politikaları	Lisans	278	3.32	0.913	306	2.217	-1.084	0.279
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.50	0.770			-1.084	
Stratejik İnsan Kaynakları	Lisans	278	3.41	0.804	306	2.358	-0.509	0.611
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.49	0.694			-0.509	

Tablo incelendiğinde yönetim süreci algısı ($t_{(306)}=.052$; $p>.05$), yönetim politikaları algısı ($t_{(306)}=-1.084$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algısı ($t_{(306)}=-.509$; $p>.05$) skor ortalamaları eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 8: Mesleki Deneyime Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyutlar	Mesleki Deneyim	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Yönetim Süreci	1-5 Yıl	219	3.52	0.781	0.894	0.444
	6-10 Yıl	55	3.39	0.814		
	11-15 Yıl	13	3.60	0.644		
	16+	21	3.29	0.918		
	Total	308	3.48	0.791		
Yönetim Politikaları	1-5 Yıl	219	3.33	0.906	0.131	0.942
	6-10 Yıl	55	3.31	0.926		
	11-15 Yıl	13	3.48	0.842		
	16+	21	3.31	0.876		

	Total	308	3.34	0.901		
Stratejik İnsan Kaynakları	1-5 Yıl	219	3.44	0.790		
	6-10 Yıl	55	3.36	0.804		
	11-15 Yıl	13	3.55	0.712	0.419	0.739
	16+	21	3.30	0.881		
	Total	308	3.42	0.794		

Tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde yönetim süreci algıları ($F_{(3,304)}=.894$; $p>.05$), yönetim politikaları algıları ($F_{(3,304)}=.131$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algıları ($F_{(3,304)}=.419$; $p>.05$), skor ortalamaları mesleki deneyime göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 9: Çalışma Süresine Göre Stratejik İnsan Kaynakları Ölçeği Analizi

Altboyutlar	Çalışma Süresi	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Yönetim Süreci	1-5 Yıl	249	3.46	0.803		
	6-10 Yıl	49	3.53	0.783	0.452	0.637
	11+ Yıl	10	3.68	0.487		
	Total	308	3.48	0.791		
Yönetim Politikaları	1-5 Yıl	249	3.29	0.909		
	6-10 Yıl	49	3.48	0.913	1.953	0.144
	11+ Yıl	10	3.74	0.355		
	Total	308	3.34	0.901		
Stratejik İnsan Kaynakları	1-5 Yıl	249	3.39	0.805		
	6-10 Yıl	49	3.51	0.788	1.139	0.322
	11+ Yıl	10	3.71	0.393		
	Total	308	3.42	0.794		

Tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde yönetim süreci algıları ($F_{(2,305)}=.452$; $p>.05$), yönetim politikaları algıları ($F_{(2,305)}=1.953$; $p>.05$) ve stratejik insan kaynakları algıları ($F_{(2,305)}=1.139$; $p>.05$), skor ortalamaları şu anki işte çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin demografik değişkenlere göre yapılan analizlerinde; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkarken cinsiyet değişkenine göre ise erkeklerin kadınlara oranlara örgütlerine bağlılıkları ve duygusal bağlılık ile normatif bağlılıklarının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10: Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyut	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Duygusal Bağlılık	Kadın	248	3.01	0.742	306	0.295	-2.407	0.017
	Erkek	60	3.27	0.806				
Devam Bağlılığı	Kadın	248	2.94	0.623	306	7.655	0.130	0.897
	Erkek	60	2.92	0.814				
Normatif Bağlılık	Kadın	248	2.98	0.797	306	0.097	-2.437	0.015
	Erkek	60	3.26	0.784				
Örgütsel Bağlılık	Kadın	248	2.97	0.531	306	0.477	-2.262	0.024

Erkek 60 3.15 0.567

Tablo incelendiğinde, duygusal bağlılık ($t_{(306)}=-2.407$; $p<.05$), normatif bağlılık ($t_{(306)}=-2.437$; $p<.05$), ve örgütsel bağlılık ($t_{(306)}=-2.262$; $p<.05$), skor ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Erkeklerin duygusal bağlılık skor ortalaması (Ort.=3.27; S.S=0.805) kadınlardan (Ort.=3.01; S.S=0.742) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksek olarak bulunmuş olup, erkeklerin duygusal bağlılıklarının kadınlardan daha fazladır.

Erkeklerin normatif bağlılık skor ortalaması (Ort.=3.26; S.S=0.784) kadınlardan (Ort.=2.98; S.S=0.797) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksek olarak bulunmuş olup, erkeklerin normatif bağlılıkları kadınlardan daha fazladır.

Erkeklerin örgütsel bağlılık skor ortalaması (Ort.=3.15; S.S=0.567) kadınlardan (Ort.=2.97; S.S=0.531) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksek olarak bulunmuş olup, erkeklerin normatif bağlılıkları kadınlardan daha fazladır.

Tablo 11: Yaş'a Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyutlar	Yaş	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş	241	3.04	0.763	1.399	0.249
	31-40 Yaş	54	3.07	0.701		
	41-50 Yaş	13	3.40	0.922		
	Total	308	3.06	0.761		
Devam Bağlılığı	20-30 Yaş	241	2.97	0.661	1.544	0.215
	31-40 Yaş	54	2.81	0.687		
	41-50 Yaş	13	2.82	0.559		
	Total	308	2.93	0.663		
Normatif Bağlılık	20-30 Yaş	241	3.07	0.780	1.060	0.348
	31-40 Yaş	54	2.93	0.856		
	41-50 Yaş	13	2.83	0.940		
	Total	308	3.03	0.801		
Örgütsel Bağlılık	20-30 Yaş	241	3.02	0.534	0.575	0.564
	31-40 Yaş	54	2.94	0.585		
	41-50 Yaş	13	3.02	0.507		
	Total	308	3.01	0.542		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yaş grupları skor ortalamaları duygusal bağlılık ($F_{(2,305)}=1.399$; $p>.05$), devam bağlılığı ($F_{(2,305)}=1.544$; $p>.05$), normatif bağlılık ($F_{(2,305)}=1.060$; $p>.05$), ve örgütsel bağlılık ($F_{(2,305)}=.575$; $p>.05$), farklılaşmamaktadır.

Tablo 12: Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyut	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Duygusal Bağlılık	Evli	114	3.12	0.757	306	0.187	1.000	0.318
	Bekar	194	3.03	0.763				
Devam Bağlılığı	Evli	114	2.85	0.609	306	1.400	-1.692	0.092
	Bekar	194	2.98	0.689				
Normatif Bağlılık	Evli	114	3.02	0.798	306	0.334	-0.302	0.763
	Bekar	194	3.04	0.804				

Örgütsel Bağlılık	Evli	114	2.99	0.540	306	0.062	-0.369	0.713
	Bekar	194	3.02	0.544				

Tablo incelendiğinde duygusal bağlılık ($t_{(306)}=1.000$; $p>.05$), devam bağlılığı ($t_{(306)}=1.692$; $p>.05$), normatif bağlılık ($t_{(306)}=-.302$; $p>.05$), ve örgütsel bağlılık ($t_{(306)}=-.369$; $p>.05$), skor ortalamaları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyut	Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	df	F	t	sig
Duygusal Bağlılık	Lisans	278	3.05	0.757	306	0.049	-0.774	0.440
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.16	0.803				
Devam Bağlılığı	Lisans	278	2.94	0.633	32.126	5.291	0.149	0.843
	Yüksek Lisans ve üstü	30	2.91	0.906				
Normatif Bağlılık	Lisans	278	3.02	0.796	306	0.102	-0.874	0.383
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.16	0.846				
Örgütsel Bağlılık	Lisans	278	3.00	0.530	306	2.655	-0.712	0.477
	Yüksek Lisans ve üstü	30	3.08	0.645				

Tablo incelendiğinde duygusal bağlılık ($t_{(306)}=-.774$; $p>.05$), devam bağlılığı ($t_{(32.126)}=.149$; $p>.05$), normatif bağlılık ($t_{(306)}=-.874$; $p>.05$), ve örgütsel bağlılık ($t_{(306)}=-.712$; $p>.05$), skor ortalamaları eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 14: Mesleki Deneyime Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyutlar	Mesleki Deneyim	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	219	3.05	0.775	0.271	0.846
	6-10 Yıl	55	3.10	0.699		
	11-15 Yıl	13	3.19	0.670		
	16+	21	2.98	0.847		
	Total	308	3.06	0.761		
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	219	2.95	0.661	0.35	0.789
	6-10 Yıl	55	2.88	0.648		
	11-15 Yıl	13	3.05	0.753		
	16+	21	2.87	0.690		
	Total	308	2.93	0.663		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	219	3.06	0.804	1.152	0.328
	6-10 Yıl	55	3.05	0.735		
	11-15 Yıl	13	3.03	0.778		
	16+	21	2.72	0.927		
	Total	308	3.03	0.801		
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl	219	3.02	0.546	0.689	0.559
	6-10 Yıl	55	3.01	0.503		
	11-15 Yıl	13	3.09	0.620		
	16+	21	2.85	0.559		
	Total	308	3.01	0.542		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre mesleki deneyim skor ortalamaları duygusal bağlılık ($F_{(3,304)}=.271$; $p>.05$), devam bağlılığı ($F_{(3,304)}=.350$; $p>.05$), normatif bağlılık ($F_{(3,304)}=1.152$; $p>.05$), ve örgütsel bağlılık ($F_{(3,304)}=.689$; $p>.05$), farklılaşmamaktadır.

Tablo 15: Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Analizi

Altboyutlar	Çalışma Süresi	N	Mean	Std Dev.	F	sig.
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	249	3.02	0.767	1.770	0.172
	6-10 Yıl	49	3.21	0.717		
	11+ Yıl	10	3.30	0.749		
	Total	308	3.06	0.761		
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	249	2.92	0.649	2.050	0.131
	6-10 Yıl	49	2.92	0.684		
	11+ Yıl	10	3.35	0.826		
	Total	308	2.93	0.663		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	249	3.01	0.798	1.243	0.290
	6-10 Yıl	49	3.06	0.821		
	11+ Yıl	10	3.42	0.734		
	Total	308	3.03	0.801		
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl	249	2.98	0.545	2.548	0.080
	6-10 Yıl	49	3.06	0.522		
	11+ Yıl	10	3.36	0.466		
	Total	308	3.01	0.542		

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre şu anki işte çalışma süresi skor ortalamaları duygusal bağlılık ($F_{(2,305)}=1.770$; $p>.05$), devam bağlılığı ($F_{(2,305)}=2.050$; $p>.05$), normatif bağlılık ($F_{(2,305)}=1.243$; $p>.05$), ve örgütsel bağlılık ($F_{(2,305)}=2.548$; $p>.05$), farklılaşmamaktadır.

3.7. Araştırmanın hipotez analizi

Araştırmanın hipotez analizi bölümünde H_1 : Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır hipotezi için uygulanan test sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 16: Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktör	1	2	3	4	5	6	7
1. Duygusal Bağlılık	---						
2. Devam Bağlılığı	-0.06	---					
3. Normatif Bağlılık	.615**	.271**	---				
4. Örgütsel Bağlılık	.749**	.515**	.891**	---			
5. Yönetim Süreci	.409**	.180**	.434**	.478**	---		
6. Yönetim Politikaları	.539**	.150**	.515**	.567**	.788**	---	
7. Stratejik İnsan Kaynakları	.497**	.175**	.499**	.550**	.952**	.938**	---

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.615$), Duygusal bağlılık ile yönetim süreci algısında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.409$) Duygusal bağlılık ile yönetim politikaları algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.539$), normatif bağlılık ile yönetim süreci algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.434$), normatif bağlılık ile yönetim politikaları algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.515$), yönetim süreci algısı ile yönetim politikaları algısı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki ($p<0.01$; $r=0.788$) ve Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Araştırmada stratejik insan kaynakları yönetimi alt boyutlarının, örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisi Çoklu Regresyon Analizi ile sınıanmıştır. Araştırmanın alt hipotezleri olan H_{1a} :Stratejik insan kaynakları yönetiminin ve duygusal bağlılığa etkisi vardır, H_{1b} :Stratejik insan kaynakları yönetiminin ve devam bağlılığa etkisi vardır, H_{1c} :Stratejik insan kaynakları yönetiminin ve normatif bağlılığa etkisi vardır hipotezleri için regresyon analizi uygulanılmış ve test sonuçlarına göre,

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucuna göre,

Tablo 17: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Duygusal Bağlılık	β (%95G.A)	p-değeri
Sabit(β_0)	1.588	<0.001
Yönetim süreci	-0.309	>0.001
Yönetim politikaları	0.482	<0.001

Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).

$$R^2 = 0.291$$

β : Regresyon Katsayısı

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınıanmış olup yönetim politikaları ($p<0.001$) duygusal bağlılığı açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yönetim süreci algısı ($p=0.601$) modeli açıklamada anlamlı değildir. Yönetim politikaları davranışındaki bir birimlik artış duygusal bağlılığı 0,482 kat arttırmaktadır. Yönetim politikaları algısı duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucuna göre,

Tablo 18: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Devam Bağlılığı	β (%95G.A)	p-değeri
Sabit(β_0)	2.407	<0.001
Yönetim süreci	0.136	>0.001
Yönetim politikaları	0.016	>0.001

Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).

$$R^2 = 0.032$$

β : Regresyon Katsayısı

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup yönetim süreci algısı ($p=0.076$) ve Yönetim politikaları algısı ($p=0.816$) modeli açıklamada anlamlı değildir.

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Normatif Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucuna göre,

Tablo 19: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutlarının Normatif Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Normatif Bağlılık	β (%95G.A)	p-değeri
Sabit(β_0)	1.420	<0.001
Yönetim süreci	0.075	>0.001
Yönetim politikaları	0.405	<0.001

Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).

$$R^2 = 0.267$$

β : Regresyon Katsayısı

Regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup yönetim politikaları ($p<0.001$) normatif bağlılığı açıklayan regresyon denkleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yönetim süreci algısı ($p=0.351$) modeli açıklamada anlamlı değildir. Yönetim politikaları davranışındaki bir birimlik artış normatif bağlılığı 0.405 kat arttırmaktadır. Yönetim politikaları algısı normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Araştırma hipotezlerinin sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 20: Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Hipotezler	Kabul/Red
H ₁ : Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{1a} : Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin duygusal bağlılığa etkisi vardır.	RET
H _{1b} : Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin devam bağlılığına etkisi vardır.	RET
H _{1c} : Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin normatif bağlılığa etkisi vardır.	RET
H _{1a} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının duygusal bağlılığa etkisi vardır.	KABUL
H _{1b} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının devam bağlılığına etkisi vardır.	RET
H _{1c} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının normatif bağlılığa etkisi vardır.	KABUL

- Araştırmadan elde edilen verilere göre, H₁:Stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır hipotezi yapılan korelasyon analizi sonucunda kabul edilmiştir. Alt hipotezler için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, H_{1a}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin duygusal bağlılığa etkisi vardır, H_{1b}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin devam bağlılığına etkisi vardır, H_{1c}: Stratejik insan kaynakları yönetim sürecinin normatif

bağlılığa etkisi vardır, H_{1b} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının devam bağlılığına etkisi vardır hipotezleri ret edilmiştir. H_{1a} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının duygusal bağlılığa etkisi vardır ve H_{1c} : Stratejik insan kaynakları yönetim politikalarının normatif bağlılığa etkisi vardır hipotezleri yapılan regresyon analizine göre kabul edilmiştir.

Sonuç

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle dünyada uluslararası ticaretin yaygınlaşması, hızla artan toplumsal, kültürel, ekonomik ve teknolojik değişimlerin sonuçlarına göre işletmelerin oluşan rekabet ortamlarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve oluşan bu değişimlere ayak uydurabilmelerini, kendilerini de değişen piyasaya karşı yenilemelerini zorunlu kılmıştır. İşletmelerin başarılı olabilmeleri ve diğer işletmelere karşı rekabet avantajı elde edebilmelerinde başarıyı sağlamalarında etkili olan en önemli departman insan kaynaklarıdır. Günümüzde hızla değişen iş dünyasında insan kaynaklarına verilen önem de artmıştır. Geçmişte sadece kayıt tutma, çalışanların ücretlerini işleme gibi işleri yapan personel yönetimi iken insan kaynakları, insana verilen önemin yükselmesiyle beraber değer yaratan ve işletmeye rekabet ortamında avantajlar gösteren bir fonksiyon olarak değerlendirilmeye başlanmıştır.

İşletme içerisinde çalışanlara kendilerini güvende hissetmeleri, uygun bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanlara sunulan eğitim olanakları ile işletme içerisinde kendilerini geliştirme imkânının sunulması, işletmeye karşı çalışma ortamında motivasyonun artmasına ve işletme içi çalışanların da gördükleri destek ile beraber örgütlerine karşı daha çok güven duygusu beslemelerine neden olur. Ortaya çıkan bu güven duygusunun bir üyesi olan "örgütsel bağlılık" kavramı, iş görenler ve örgütlerin ilişkilerinin pozitif kurulmasına öncülük eder. İş görenlerin kendilerini işletmeye ait hissetmeleri motive etmeleri ve örgütlerine daha fazla verim sağlayarak karlılıklarını arttırmaları açısından örgütsel bağlılık oldukça önemli bir faktördür. Çalışanlar açısından başarılı olabilmek örgütsel bağlılığın belirleyici bir unsuru özelliğini taşır.

Bu çalışmada, stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılığa olan etkisi arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu ilişki, korelasyon analizi ile bulunmuştur. Araştırma da yer alan, anket çalışmasının sonuçları da stratejik insan kaynakları yönetiminin varlığı ve örgütsel bağlılık konusu üzerinde çalışanların algılarının ve yorumlarının son derece fazla olduğu görülür. Sonuç olarak iş görenlerin her iki araştırma ölçeğini de dikkatle değerlendirip cevapladıkları anlaşılmaktadır. Anketin sonuçlarında dikkati çeken diğer bir nokta, araştırmaya gönüllü olarak katılan kişilerin, stratejik insan kaynakları yönetimi konusundaki yaklaşımları ve örgütsel bağlılık ile alakalı son derece olumludur ve yönetime verdikleri destek ile önem sonuçlara yansımaktadır.

Yapılan araştırmaya göre stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılığa etkisi konusunun ilişkisi yüksek düzeyde bir güce sahiptir. Bu durum çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmelerinde stratejik insan kaynakları yönetiminin önemli bir payı olduğu görülmektedir.

Araştırma İstanbul'daki 2 devlet hastanesi kurumundaki çalışanlarla sınırlıdır. Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile stratejik insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişkinin daha net, daha doğru ve daha sağlıklı bir şekilde saptanabilmesi için daha büyük bir örneklem seçimi uygun olacaktır. Bundan sonra araştırma yapacak araştırmacılar farklı şirket ve sektör karşılaştırmaları yaparak ve daha geniş ölçekte veri toplayarak sektörler arası veya bölgeler arası stratejik insan kaynakları yönetimi uygulama karşılaştırmaları konusunda sonuç üretebilirler. Örgütsel bağlılık içerisinde, örgütsel iletişim kavramının incelenmesi, örgütsel performansın çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırılması ve örgütsel davranış ile bir arada incelenmesi konuyu daha da derinleştirecektir.

Kurumlar açısından stratejik insan kaynakları yönetimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükselmesini sağlayacak değişkenlerin belirlenmesi, kurumların kaliteli bir iş ortamı sağlayabilmeleri açısından araştırma kurum yöneticilerine ışık tutacak faydalı bir araştırma özelliğine sahiptir. Stratejik insan kaynakları yönetiminin etkisiyle örgütsel bağlılığın kurum içerisinde ölçülmesi, kurumlar açısından değerlendirilmesi ve eksikliklerin tespit edilerek karşılanması gerekmektedir.

Kaynakça

- Ceylan, H. (2016), ‘Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi: İspark A.Ş. Örneği’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetintürk, İ. (2017), Turizm İşlemelerinde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Kaynağı Olarak Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Journal of Yasar University, 12/45, 48-59, İstanbul.
- Gurlaş M. (2016), ‘Jenerasyon Teorisine Göre X ve Y Kuşakların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Farklılıklarının İncelenmesi: Kamuda Vergi Dairesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülten, G. (2018), Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasu, Y. (2009), “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etik Açısından Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişisine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kırlak, Ö. (2018), Tekstil Sektöründe Yer Alan İşletmelerde İşten Ayrılma, Oryantasyon Eğitimi, Çalışan Mutluluğu ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir S. Polat E. (2017), Kamu Sektöründe Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi: Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler 01/07/2017 Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Yayına Kabul Tarihi:01/07/2017 Araştırmalar Dergisi Online Yayın Tarihi:01/07/2017 1(1), 70-82 .
- Özdevecioğlu, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), İzmir
- Özsungur, F. (2017), “Hizmet İnovasyonu Odaklı Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi, 1(1), ss.8-18.
- Şimşek, M. ve diğer. (2016) İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları, 3. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Vural, Z. vd. (2007) Örgüt Kültürü iletişim Liderlik Motivasyon Bağlılık Performans Açısından Değerlendirme, Nobel yayın Dağıtım.
- Yılmaz, Ö. (2018). Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkileri: Kırıkkale İli Örneği, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.