

TAŞERONDAN KADROYA GEÇİŞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK  
DÜZEYİNE ETKİSİ:

## BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ

Hakan GÜVENER<sup>1</sup>Abdulkadir GÜMÜŞ<sup>2</sup>

## Öz

Örgütsel bağlılık 1960'lardan günümüze kadar hem yöneticilerin hem de araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmektedir. Yapılan pek çok araştırma ile örgütsel bağlılığı dolayısıyla örgüt ve işgören arasındaki bağı oluşturan/etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Taşeron işçi sorunları odağında kamuoyunda uzun süre gündem oluşturan ve sayıları yüz binlerle ifade edilen kamuda çalışan 'taşeron' işçiler, 2018 yılının ilk aylarında kadroya alındı. Araştırmada bir üniversite hastanesinde, taşeron firma bünyesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma; amacı açısından açıklayıcı, yöntemi açısından nicel, süre açısından çalışma konusunun zaman içerisindeki gelişimini ele alan ve en az iki kere tekrarlanan boylamsal araştırma türünde ayrıca desen açısından genel tarama türünde yapılmış bir araştırmadır. Bu kapsamda birinci uygulama 2018 yılında yapılarak kurumda taşeron firma bünyesinde çalışanların mevcut örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiş, taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi için ikinci uygulama 2021 yılında yapılmıştır. 3 yıllık süreyi kapsayan araştırmada; ilk uygulamada 440, ikinci uygulamada yine 440 çalışana toplamda 880 anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucu; taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir.

## Anahtar Kelimeler

Örgütsel Bağlılık  
Taşeron İşçi  
Taşeron Firma  
Sağlık Sektörü

## Makale Hakkında

Araştırma Makalesi  
Gönderim Tarihi: 16.09.2021  
Kabul Tarihi: 29.09.2021  
E-Yayın Tarihi: 01.12.2021

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme. e-posta: hakanguvener@gantep.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9159-7708.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Van Y.Y. Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme. e-posta: kadirgumus@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6069-8776.

# THE EFFECT OF ASSIGNMENT FROM THE SUBCONTRACTOR FIRM TO STAFF ON THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A UNIVERSITY HOSPITAL SAMPLE

## Abstract

Organizational commitment continues to attract the attention of both managers and researchers since the 1960s. Many studies have tried to determine the factors that create/affect the relationship between the organization and the employee due to organizational commitment. The 'subcontractor' workers working in the public sector, who have been on the public agenda for a long time and whose number is expressed in hundreds of thousands, were recruited government employee in the first months of 2018. In the study, it is aimed to determine the organizational commitment levels of the employees in a subcontractor company in a university hospital and to determine whether the transition from subcontractor to government employee has an effect on the level of organizational commitment. This research is explanatory in terms of its purpose, quantitative and longitudinal research in terms of time. In this context, the first research was made in 2018 and the current organizational commitment levels of the employees in the subcontractor company were determined, and the second research is made in 2021 to determine whether the transition from subcontractor to government employee had an effect on the level of organizational commitment. In the study covering a period of 3 years; A total of 880 questionnaires were applied to 440 employees in the first research and 440 employees in the second research. The research result shows that the transition from subcontractor to government employee positively affects organizational commitment and all its sub-dimensions.

## Keywords

Organizational Commitment  
Subcontractor Firm  
Subcontractor Worker  
Health Sector

## Article Info

Research Article  
Received: 16.09.2021  
Accepted: 29.09.2021  
Online Published: 01.12.2021

## 1. Giriş

Örgütsel bağlılık çalışanların bağlı oldukları kurumlara karşı hissettiği aidiyetin gücünü gösterir. Bu aidiyet duygusunun örgütsel performansı olumlu olarak etkilediği düşünülmekte, bu bağlamda, örgütsel bağlılığın; personelin çalışma saatlerine riayet etmemesi ve personel devir hızının yüksek olması gibi istenmeyen durumları azalttığı ayrıca üretilen mal veya sunulan hizmet kalitesini arttırdığı yönünde fikirler vardır (Bayram, 2009:125).

Örgütüne bağlı nitelikli işgörenlerin, bilgi, deneyim ve kabiliyetlerinin tümünü örgütün amaçları için kullanması örgütsel bağlılığın odağında yer almaktadır. Çalışma hayatında başarı ancak işgörenlerin örgüte olan güçlü aidiyet duygusu ile mümkün olmaktadır. Aidiyet duygusunun az olması iş görenlerin bağlı oldukları kurumdan ayrılma yollarını aramaya ve beklenen performansı vermemelerine neden olacaktır. İşgören ile örgüt arasında güçlü bir bağ kurulabilmesi oldukça güç bir süreçtir. Çoğunlukla da bu süreç başarısızlıkla sonuçlanmakta; işgörenler örgütle güçlü bir bağ kuramamaktadır. Bu bağlamda kriz dönemlerinde işletme maliyetlerini azaltmada ilk başvurulan yöntemin; personel çıkarma, maaş ve primlerin düşürülmesi, kurumsal küçülme gibi uygulamalar, işgörenler ile kurum arasındaki bağı olumsuz etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003:113).

Taşeron çalışma sisteminin özellikle kamuda bir istihdam biçimi olarak 1980'lerden günümüze kadar artarak devam etmesi kamuoyunda tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Düşük ücret, kısıtlanmış sosyal haklar ve iş güvencesinden yoksunluk gibi olumsuzluklar sayıları yüz binlerle ifade edilen geniş bir kesimi etkilemiştir. 24 Aralık 2017 tarihinde kamuda taşeron firma bünyesinde çalışanlar 'sürekli işçi' kadrosuna alınarak başta iş güvencesi ve çeşitli sosyal haklara kavuşmuşlardır. Taşeron firmalardan sürekli işçi kadrosuna kaç kişinin atandığı ile ilgili resmi bir veri bulunmamakla beraber, Disk-Genel İş Sendikası tarafından yapılan bir araştırma da 24 Aralık 2017 tarihi itibarıyla 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile merkezi idarelere ve belediye şirketlerine toplam 744.342 kişinin atandığı bildirilmiştir (<https://www.sgkrehberi.com/haber/182676/iste-taserondan-kadroya-gecen-isci-sayilari.html>.Erişim Tarihi:19.07.2021).

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin; McCarthy vd., (2021) kurumsal sosyal sorumluluk hedefleri ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi, Liu vd., (2021) çalışanların kurumun bilgi güvenliği politikasına uyum sağlamada örgütsel bağlılık ve cinsiyetin düzenleyici rolünü, Jeon ve Choi, (2021) örgütsel bağlılık ve yaşam memnuniyeti ilişkisini; Yorulmaz ve Karabacak, (2020) örgütsel güven ve iş performansındaki ilişkiyi iş tatmini ve örgütsel bağlılık odağında ele almıştır. Özgül vd., (2020) örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü, Karaca vd., (2020) insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisini ve Boz vd., (2021) örgütsel bağlılığın iş performansına etkisini incelemiştir. Alan yazında örgütsel bağlılık ile ilişkili pek çok çalışma olmasına rağmen taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Bu çalışma, bu durumun tespiti açısından bir ilk niteliği taşımaktadır.

Sağlık sektöründe yapılan bu çalışmada bir üniversite hastanesinde, taşeron (yüklenici) firma bünyesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Taşeron

'Taşeron' dilimize Fransızca '*tâcheron*' kelimesinden türeyerek giren ve TDK sözlüğünde 'büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten alarak kendisi üstlenen diğer yüklenici' olarak tanımlanmıştır. Taşeron kelimesi, 4857 sayılı iş kanunu göre 'alt işveren' olarak isimlendirilmekle birlikte '**yüklenici**' (Püsküllüoğlu, 1997:1192), '**dış kaynak kullanımı**' (Turan, 2014:149; Tetik ve Ören, 2007:78; İzgi ve Türkmen, (2012:3), '**dış tedarik**' (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010:78) ve '**dışsal sayısal etkinlik**' (Tiyek, 2014:3) olarak da adlandırılmaktadır.

Taşeron çalışma; kamu ya da özel kurumların, esas üretim faaliyetlerinin dışında kalan etkinliklerinin alanında uzmanlaşmış kurum dışı firmalar tarafından yaptırılmasıdır (Tetik ve Ören, 2007:78). Taşeron çalışma, firmaların rekabet ortamında rakiplerine üstünlük sağlayan faaliyetlere yoğunlaşmasına ve asıl uzmanlık alanları ile yetenekleri dışında kalan işleri asgari kalite standartlarına uygun bir şekilde yerine getirecek, alanında yetkin profesyoneller aracılığı ile yaptırmaya olanak sağlayan bir yönetim stratejisidir (Taşlıyan vd., 2016:51).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi; taşeron çalışmayı asıl işveren-alt işveren kavramlarıyla ifade etmiş olup, "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 tanımlamıştır (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi:01.08.2021).

İslamoğlu ve Yıldırımalp'e (2016:194) göre; globalleşmeyle birlikte yaygınlaşan ve işgören giderlerini azaltmayı amaçlayan bir istihdam biçimi olan taşeron çalışma, ülkemiz dâhil pek çok ülkede farklı şekillerde uygulanan ve günümüzde iş yaşamının bir realitesi olarak kabul görmektedir. Çalışan haklarını baskılama üzerine kurulmuş bir yapı gösteren taşeron çalışma sistemi, iş görenleri güvencesiz ve savunmasız bırakması açısından birçok problemi beraberinde getirmektedir.

Sosyal devlet politikalarının revaçta olduğu yıllarda kamu sektörü işgücü açısından önemli bir istihdam alanıydı. Neoliberal politikaların sosyal devlet anlayışın yerini almasıyla birlikte iş gücü istihdamında kamunun payı azalmakta ve özelleştirmeler ön plana çıkmaktadır. 1980'lerin başından itibaren ülkemizde devlet kurumlarının özelleştirilmesi planlamasının ilk adımı kamudaki işe alımların azaltılması olmuştur. Taşeron çalışma modeli kamudaki istihdamda önemli bir etken olmuştur. Kamu dışı sektörlerde uzun yıllar uygulanan taşeron istihdam modelinin devlet kurumlarında ilk örnekleri 1980 yıllarda görülmeye başlanmıştır. Kamu kurumlarında taşeronlaştırma uygulaması 1990'larda da devam etmiş, özellikle 2000'li yıllarda artarak yaygınlık kazanmıştır (Kaya, 2015:257).

Güncel yaklaşımın ürünü olan taşeron çalışma ile ilgili değerlendirmelerde iş hayatındaki hak arama mücadelesinin sektöre uğratılmasını amaçlayan anlayıştan uzaklaşarak, meselenin düşük maaş, ağır çalışma koşulları, güvence yokluğu gibi tüm bileşenlerle birlikte ele alınması gerekmektedir (İzgi ve Türkmen, 2012:171).

Taşeron çalışmayı despotik bir emek rejimi olarak kavramsallaştıran Yücesan'a (2010:43) göre; emek süreci yapılanmasında, sendikalar politik bir rol oynamamakla birlikte sendikasızlık, iş ve sosyal güvenceden mahrumiyet, gelecek belirsizliğinin oluşturduğu endişe ve risk durumuyla karşı karşıya kalan işgörenler, her türlü talebe boyun eğen, teslimiyetçi bir yapıya evrilmiştir.

Taşeron çalışmaya, salt istihdam şekli olarak yaklaşmak, iş görenlerin mal ve hizmet üretimiyle beraber yöneticiler ve birbirleriyle olan toplumsal ilişkileri de ürettiklerinin gözden kaçırılması anlamına gelecektir. Bu yüzden taşeronlaşma emeğin örgütlenmesi süreci olarak değerlendirilmelidir (İzgi ve Türkmen, 2012:163).

Serbest piyasa ekonomisi yaklaşımı devletin düzenleyici rolünü kısıtlamakla beraber iş gören lehine olan her talebinde karşılanmasına müsaade etmemiştir. Bu durum iş görenlerin anayasal haklardan kısıt bir çalışma ortamında bulunmaları, sendikal haklarından yoksunluk, iş güvencesinin ve kıdem tazminatı gibi haklarının yasal zemine oturtulamaması ve sendikal taleplerin dikkate alınmaması taşeron çalışanların mağdur olmalarına sebep olmuştur (Tiyek, 2014:29).

24 Aralık 2017 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kamu kurumlarında yüklenici firma (taşeron) bünyesinde çalışan iş görenlerin Sürekli İşçi kadrosuna geçiş süreci başlamıştır.

## 2.2.Örgütsel Bağlılık

Örgüt; bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirebilmeleri için bir araya gelmeleri ve tam bir iş birliği oluşturmaları olarak tanımlanabilir (Aktur, 2003:1). Örgütü; belirli hedeflere ulaşmada gerekli olan hammadde, teçhizat, emek ve planlama gibi üretim araçlarının ahenkli bir birleşimi olan kurumlar olarak ifade edilebilir (Eren, 2012:1).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin içinde bulunduğu kurumun amaçlarına olan inancı, kuruluşun değer yargılarını benimseme, örgüt amaçlarına ulaşmada çaba göstermeye istekli olma ve örgütte kalma durumu olarak ifade edilebilir (Tetik, 2012:276).

Meyer ve Allen (1997:18) örgütsel bağlılık kavramını; işgörenin çalıştığı örgüte karşı psikolojik yaklaşımı olarak tanımlamakta ve çalışan ile örgüt arasında ilişkide çalışanın örgütle olan ilişkisini sürdürme kararı almasını sağlayan psikolojik hal ayrıca birey ve örgüt arasındaki, örgütsel hedeflere ilişkin olumlu sonuçlara yol açabilen ve çalışanların elde tutulmasını artıran psikolojik bağ olarak ifade etmektedir

Örgütsel bağlılık kavramı aynı zamanda işe bağlılık olarak da bilinmekte; anlamı, tanımı ve uygulamaları ile ilgili literatürde tam bir fikir birliği oluşmasına izin vermeyen, kafa karışıklığına ve anlaşmazlığa neden olan çok sayıda davranışsal sonucu ve tutumu içeren bir sistemdir (Meyer ve Herscovitch, 2001:299).

Çalışanların bağlı oldukları örgüte karşı sadakatli olmaları ve örgütün başarıya ulaşması için gösterdiği çaba olarak ifade edilen (Bayram, 2009:125) örgütsel bağlılık; Steers'a (1977:46) göre; bir bütünü oluşturan örgütün parçası olma ve bu ailenin bir üyesi gibi hissetme durumu olarak tanımlanabilir. Doğan ve Kılıç (2007:37) ise çalışanların örgüte duyduğu bağın gücü şeklinde ifade etmektedir.

### Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar; örgütsel bağlılığın farklı boyutlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Coleman ve diğerlerine (1999:996) göre; örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalar örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir yapı olarak yansıtmış daha sonraki çalışmalar tutumsal ve davranışsal olarak iki boyutta incelenmiştir. Meyer ve Allen çalışmalarında çok kullanılan 3 boyutlu yaklaşımı ortaya atmıştır. Örgütsel bağlılığın bu üç boyutlu yapısı; örgüte duygusal bir bağlılığı ifade eden duygusal bağlılık, bağlılığının işveren değiştirmenin zorluğundan kaynaklandığı durumlarda devam bağlılık ve çalışmada yazılı olmayan fakat örgüte bağlı kalmayı sağlayan norm, kaidelerin olduğu normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997:47). Birçok araştırmacı, Meyer ve Allen tarafından oluşturulan bu modeli örgütsel çalışmalarda etkili bir kavram olarak desteklemiştir (Bentein vd., 2005:470; Somers vd., 2019:890; Haque vd., 2019:759).

Meyer ve Allen'e (1990:3) göre, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak 3 boyutu vardır.

**Duygusal Bağlılık:** Çalışanların içinde buldukları ortamı değerlendirmesiyle oluşan ve örgüte bağlılığı sağlayan his; başka bir ifadeyle çalışanların örgütle bütünleşmesi ve bu bütünleşmeyi sürekli hale getiren özelliklerdir (Doğan ve Kılıç, 2007:40). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini, katılımlarını ve duygusal bağlılıklarının bütünüdür (Stinghlhambur vd., 2002:125). Ayrıca çalışanların sadakat, sevgi, yakınlık, aidiyet, mutluluk ve zevk gibi çeşitli duygular yoluyla örgütlerine psikolojik olarak bağlanma derecesini göstermektedir (Jaros vd., 1993:955; Haque vd., 2019:761) Çalışanlarının duygusal bağlılığı

yüksek olan örgütlerin; personel devir oranları oldukça düşük ve birey ile ekip çalışma performansı yüksektir (Rhoades vd., 2001:830).

Duygusal bağlılık; işgörenlerin örgütün değerleri, ulaşmak istediği hedeflerinin hangi oranda benimsendiğine dair olumlu ve güçlü hislerin bütünüdür. Böylece çalışan, kurumun değerlerini kuvvetli bir şekilde kabullenir ve kurumun bir parçası olarak kalmayı tercih eder (Wasti, 2000:201).

Duygusal bağlılıkta öne çıkan etken, işgörenin kurumu benimsemesi ve kurumun bir parçası olarak kendisini görmesidir. İşgörenin kuruma bakışının ve tutumunun pozitif olması; kurumda kalmasını sağladığı gibi örgütünde bir parçası olarak kalmak için gösterdiği çabayı olumlu etkilemektedir (Baysal vd., 2014:139).

**Normatif Bağlılık:** Çalışanların örgütte kalmaya yönelik duygu ve mecburiyet durumunu ifade eder (Meyer ve Allen, 1991:61) Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar zorunluluk duygusu nedeniyle örgütte kalırlar ve örgüte karşı algıları karşılıklı yükümlülükler (karşılıklılık normu) nedeniyle örgütte kalma hissi baskın hale gelmektedir (Meyer ve Allen 1997:11). Normatif bağlılık, bireyin örgütüne karşı yükümlülüklerine ilişkin algılarını ifade eder. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütleri için iş yapmanın “doğru” ve “ahlaki” olduğu savıyla hareket eder ve görevlerini buna göre sürdürürler (Meyer ve Allen, 1991:72).

İşgörenlerin ahlaki bir bakış açısıyla örgütten ayrılmamanın gerekliliğine inanmakta, birey olarak kendini örgütün bir parçası olarak hissetmektedir. Normatif bağlılık, bir başka ifadeyle işgörenin kuruma sadık kalmanın önemli olduğunu ve bunun ahlaki açıdan bir zaruret olduğunu hissetmesi, aksi yönde hareket edemeyeceğine olan inanç olarak ifade edilebilir (Doğan ve Kılıç, 2007:47).

**Devam Bağlılık:** Devam bağlılıkta işgören; kuruma verdiği zaman, emek ve yaptığı yatırımın geri dönülemez noktada olduğu hissiyle hareket ederek kurumda kalmanın tercihten öte bir zorunluluk olduğunu hisseder. Diğer bir ifade ile bireyi kuruma bağlayan unsur maddi kayba uğrama ihtimalidir. Bundan hareketle çalışan kurumdan ayrılmanın kendisine pahalıya patlayacağına inanır (Ölçüm, 2004:95).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın hem ekonomik hem de sosyal olarak algılanan maliyetlerine dayanan bağlılığı ifade etmektedir. Örgüte; çalışanların istedikleri için değil, ihtiyaçları olduğu için bir işte kalmaları gerekliliği olarak tanımlanabilir. Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olması yani bir anlamda olası kaybın tolere edilemeyeceği inancı işgörende devam bağlılığının bir göstergesidir (Meyer ve Allen, 1997:78)

Meyer ve Allen'e (1991:61) göre, devam bağlılığı; örgütten ziyade, bireyin tutumuna yönelik gelişmektedir. Çalışan, bir durum veya tutum sergiledikten sonra bazı sebeplerden ötürü tutumunu devam ettirmekte ve belirli bir zaman devam ettirdiği bu tutuma da bağlı kalmaktadır. Bu konudaki tutumunu sürdürdükçe bu halini haklı gösteren davranışlar sergilemekte böylece bu tutumu devam ettirme ihtimali artmaktadır.

### 3. Materyal ve Yöntem

Araştırmada bir üniversite hastanesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler, SPSS programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu araştırma; amacı açısından açıklayıcı, yöntemi açısından nicel, süre açısından çalışma konusunun zaman içerisindeki gelişimini ele alan ve en az iki kere tekrarlanan boylamsal araştırma türünde ayrıca desen açısından genel tarama türünde yapılmış bir çalışmadır. Genel tarama modeli; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama türüdür (Karasar, 2012:79). Bu çalışma, süre açısından çalışma konusunun zaman içerisindeki gelişimini ele alan ve en az iki kere tekrarlanan boylamsal araştırma türünde (Earl, 2004:101) bir araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalar, çeşitli sosyal olgular ile bu olgulara ilişkin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek, anlamaya çalışmak ve hipotezlerde ileri sürülen ilişkilerin mevcut olup olmadığını istatistiksel teknikler yoluyla açıklamaya çalışan bir araştırma türüdür (Earl, 2004:101). Nicel araştırmalar; deneme, gözlem ve deneylere dayanılarak yapılan görgül (ampirik) araştırma yaklaşımına ya da gözlem ve ölçmelerin tekrarlanabildiği niceliksel veya sayısal araştırmalardır (Özdamar, 1999: 510).

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada bir üniversite hastanesinde, taşeron firma bünyesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

#### 3.2.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, makro düzeyde Türkiye genelinde taşeron firma bünyesinde çalışmakta iken 24 Aralık 2017 tarihi itibarıyla 696 sayılı KHK ile merkezi idarelere ve belediye şirketlerinde kadroya geçen toplam 744.342 kişi (<https://www.sgkrehberi.com/haber/182676/iste-taserondan-kadroya-gecen-isci-sayilari.html>. Erişim Tarihi:19.07.2021), mikro düzeyde ise bir üniversite hastanesinde kadroya geçen 692 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda kurum ve etik kurul onayları alınarak; 01-15 Ocak 2018 tarihleri arasında birinci uygulama 7 meslek grubundan toplam 440 kişiye yapılmıştır, ana kütleyi temsil edecek örneklemin alınabilmesine özen gösterilerek, anket formları dağıtılmış, daha sonra toplanmıştır. İkinci uygulama 01-15 Eylül 2021 tarihleri arasında yine 7 meslek grubundan 440 kişiye yapılmıştır, araştırma da verilerin meslek grupları arasında değişim göstermemesi için 7 farklı meslek grubunda yine aynı sayıda çalışana uygulama yapılmıştır. Covid 19 pandemisi sebebiyle ikinci uygulama yüz yüze tekniği ile yapılamamış olup, sanal iletişim ağları (mail ve sosyal iletişim ağları) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında iki uygulamadan toplam 880 adet anket uygulaması elde edilmiştir. Taşerondan kadroya geçen 440 çalışandan oluşan örneklem, ana kütlenin (692 kişi) %65 ini oluşturmaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Özellikler**

I.UYGULAMA (2018)			II. UYGULAMA (2021)		
Cinsiyet	Sayı	%	Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	234	53.2	Kadın	231	52.5
Erkek	206	46.8	Erkek	209	47.5
<b>Toplam</b>	<b>440</b>	<b>100.00</b>	<b>Toplam</b>	<b>440</b>	<b>100.00</b>
<b>Meslek Grupları</b>			<b>Meslek Grupları</b>		
Sekreter	124	28.2	Sekreter	124	28.2
Temizlik Personeli	46	10.5	Temizlik Personeli	46	10.5
Hastabakıcı	48	10.9	Hastabakıcı	48	10.9
Büro Personeli	39	8.9	Büro Personeli	39	8.9
Güvenlik	61	13.9	Güvenlik	61	13.9
Diğer Sağlık Per	84	19.1	Diğer Sağlık Per	84	19.1
Teknik Servis Elemanı	38	8.6	Teknik Servis Elemanı	38	8.6
<b>Medeni Durum</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Evli	277	63	Evli	314	71.4
Bekâr	163	37	Bekâr	126	28.6
<b>Yaş</b>			<b>Yaş</b>		
18-25	38	8.6	18-25	28	6.4
26-30	117	26.6	26-30	115	26.1
31-40	191	43.4	31-40	209	47.5
41 ve Üstü	94	21.4	41 ve Üstü	88	20
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	149	33.9	Lise	134	30.5
Üniversite	291	66.1	Üniversite	306	69.5
<b>Çalışma Süresi</b>			<b>Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl arası	150	34.1	1-5 yıl arası	123	28.0
6-10 yıl arası	176	40	6-10 yıl arası	200	45.5
11 yıl ve üstü	114	25.9	11 yıl ve üstü	117	26.6
<b>Gelir Düzeyi</b>			<b>Gelir Düzeyi</b>		
1600-1800 TL arası	80	18.2	3000-3400 TL arası	105	23.9
1801-2000 TL arası	161	36.6	3401-3800 TL arası	155	35.2
2001 ve 2200 TL arası	125	28.4	3801 ve 4200 TL arası	125	28.4
2201 TL ve üstü	74	16.8	4201 TL ve üstü	55	12.5

Birinci uygulamada; taşeron firma bünyesinde çalışmaktayken sürekli işçi kadrosuna geçen, 234 kadın ve 206 erkek toplam 440 kişiye uygulanan ankete katılanların %63'ü evli, %37'si bekâr çalışanlardan oluşmaktadır. 7 farklı meslek grubuna bağlı çalışmakta olan katılımcıların; %28,2'si sekreter, %10,5'i Temizlik Personeli, %10,9'u Hastabakıcı, %8,9'u Büro Personeli, %13,9'u Güvenlik Personeli, %19,1'i Diğer Sağlık Personeli ve %8,6'ı Teknik Servis Personelinden oluşmaktadır (Tablo1).

01-15 Eylül 2021 tarihinde hedef kitleyi oluşturan taşerondan kadroya geçmiş ve 3 yıl boyunca kadrolu olarak çalışanlara yönelik ikinci uygulamaya 231 kadın ve 209 erkek toplam 440 kişiye online anket uygulaması yapılmıştır. İkinci uygulamada 7 farklı meslek grubundan ilk uygulamadaki kişi sayısı çalışmaya kabul edilmiş, böylece araştırma da verilerin meslek grupları arasında değişim göstermemesi sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlere göre dağılımı 1-5 yıl arası 123 kişi, 6-10 yıl arası 200 kişi ve 10 yıl ve üzeri 117 çalışan olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın tümünde olduğu gibi mesleki kıdeme göre gruplar arasında katılımcı sayıları birbirine yakın gerçekleşmiştir. Katılımcıların %30,5 lise ve dengi okullardan mezun olup %69,5'i ise yükseköğretimini tamamlamıştır. Sağlık sektörü

emek yoğun çalışmanın ağırlıkta olduğu ve uzmanlaşmanın da yüksek olduğu bir alan olması sebebiyle tüm meslek gruplarında lisans mezuniyetinin yüksek olması dikkat çekmektedir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; katılımcılardan 18-25 yaş arasında olanlar %6,4 ve 41 yaş üstü %20 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum kadrolu çalışma imkânının sağlanması ile personel devir oranının azaldığı, işten çıkma ve dolayısıyla yeni işe girişlerin azalmasıyla da mevcut çalışanların yaş ortalamalarının giderek artacağını göstermektedir (Tablo1).

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenleri ölçmek için daha önce Türkçe 'ye çevrilen (Wasti, 2000; Baysal ve Paksoy, 1999) ve geçerlilik ile güvenilirliği çalışılan, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve toplam 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek; örgütsel bağlılığının nedenlerini belirleyici üç boyut içermektedir ölçekte yer alan her boyut 6 ifadeden oluşmaktadır Araştırmada kullanılan ankette katılımcıların her bir soruya; ne oranda katılıp katılmadıklarını belirlemek için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan ifadeler; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevap vermeleri istenmiştir.

Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi için, ikinci uygulamada 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' değiştirilmeden sadece 18 anket sorusunun başına '**taşerondan kadroya geçtikten sonra...**' ifadesi eklenerek taşerondan geçiş vurgusu yapılmıştır.

Anket formlarındaki cevaplar kodlanarak SPSS programında analiz edilmiştir. Veri analizinde Kolmogorov Smirnov normallik analizi, Pearson korelasyon analizi, One Way Anova ve Bağımsız değişkenler t testi gibi istatistik tekniklerden yararlanılmış olup çözümlenelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

### 3.4. Güvenilirlik ve Normallik Analizleri

18 ifadeden oluşan ölçeğin tümünün I. uygulamada Crombach alpha katsayısı 0.920 ve II. uygulamada 0.898'dir. Tablo 2'de görüldüğü üzere ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları 0.743 ile 0.92 arasında değişmektedir. Crombach alpha katsayısının 0,70'in üzerinde olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:14). Dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 2).

**Tablo 2. Güvenilirlik Analiz Sonuçları**

I.UYGULAMA	Crombach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	0.920	18
Duygusal Bağlılık	0.743	6
Devam Bağlılık	0.831	6
Normatif Bağlılık	0.821	6
II. UYGULAMA	Crombach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	0.898	18
Duygusal Bağlılık	0.757	6
Devam Bağlılık	0.795	6
Normatif Bağlılık	0.794	6

Elde edilen verilerin analizine geçilmeden önce değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Öncelikle her iki uygulama da anket sayısı 440 olması sebebiyle Kolmogorov Smirnov normallik analizi yapılmıştır. Skewness ve kurtisosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -2 ile +2 arasında değer aldığı için değişkenlerin normal dağılımı (George ve Mallery, 2010:180) gösterdiği varsayılır. Hem I. uygulama hem de II. uygulamada tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. Bu yüzden yapılan tüm analizlerde parametrik test teknikleri olan yöntemler kullanılmıştır. İki farklı bağımsız değişken için Independent Samples T testi ile ikiden fazla bağımsız değişkenler için One Way Anova testi araştırmada kullanılmıştır.

#### 4.Bulgular

Bu çalışmada elde edilen toplam 880 verinin analizleri sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında uygulanan anketlere verilen cevapların aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesinde şu değer aralıkları dikkate alınmıştır: Çok düşük: 1-1,79 / düşük: 1,80-2,59 / orta: 2,60-3,39 / yüksek: 3,40-4,19 ve çok yüksek: 4,20 -5,00'dir (Özdamar, 2003:32).

**Tablo 3. Katılımcılara Ait Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

<b>I. UYGULAMA</b>	<b>X (Ort)</b>	<b>Ss (±)</b>	<b>Std.Deviation</b>	<b>N</b>
Örgütsel Bağlılık	<b>3.435</b>	.816	.038	440
Duygusal Bağlılık	<b>3.406</b>	.836	.398	440
Devam Bağlılığı	<b>3.458</b>	.922	.043	440
Normatif Bağlılık	<b>3.440</b>	.905	.043	440
<b>II. UYGULAMA</b>	<b>X (Ort)</b>	<b>Ss (±)</b>	<b>Std.Deviation</b>	<b>N</b>
Örgütsel Bağlılık	<b>3.588</b>	.727	.034	440
Duygusal Bağlılık	<b>3.547</b>	.755	.036	440
Devam Bağlılığı	<b>3.583</b>	.815	.038	440
Normatif Bağlılık	<b>3.636</b>	.838	.039	440

Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi için öncelikle hedef kitleye ait veriye ihtiyaç duyulmuş ve bu veriye dayanarak karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır. Ancak yapılan araştırma da hedef kitleyi oluşturan üniversite hastanesinde taşeron firma bünyesinde çalışanların örgütsel bağlılığına yönelik daha önce herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle 01-15.01.2018 tarihleri arasında yapılan I. uygulama ile taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmadığının tespiti için öncelikle örneklem grubunun mevcut örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

I. uygulamada örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutların aritmetik ortalamalarının 3.40'ın üzerinde olduğu görülmüştür. Buna göre hastanede taşeron firma bünyesinde çalışan personellerin hastaneye olan *örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde* olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında da bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Ankette sorulan ifadelerle katılım düzeyine bakıldığında  $X= 3.711$  aritmetik ortalama ile 'Çalışma hayatımın sonuna kadar bu hastanede kalmak beni çok mutlu edecektir' ifadesi en yüksek ortalama sonucunu vermiştir. Taşerondan kadroya geçen örneklem grubunun  $X= 3.07$  ortalama ile 'Bu hastaneye karşı duygusal bir bağım olduğunu hissetmiyorum' ifadesine en düşük düzeyde katılım gösterdiği görülmüştür.

Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin belirlenmesi ve I. uygulama verileri ile karşılaştırmanın yapılabilmesinin amaçlandığı II. uygulama 01-15.09.2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi için II. uygulamada 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' değiştirilmeden sadece 18 anket sorusunun başına '**taşerondan kadroya geçtikten sonra...**' ifadesi eklenerek taşerondan geçiş vurgusu yapılmıştır.

Sürekli işçi kadrosunda 3 yıl boyunca görev yapan çalışanların II. uygulama sonuçlarına göre örgütsel bağlılık düzeyinin  $X= 3.58$  ortalama düzeyinde olduğu ve **çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu** tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda  $X= 3.55$ 'in üzerinde bir ortalamanın varlığı dikkat çekicidir (Tablo 3).

II. uygulamada katılımcıların ankette sorulan ifadelerle katılım düzeyine bakıldığında  $X= 4.02$  gibi çok yüksek bir aritmetik ortalama ile '**Taşerondan kadroya geçtikten sonra çalışma hayatımın sonuna kadar bu hastanede kalmak beni çok mutlu edecektir**' ifadesi en yüksek katılım düzeyine ulaşmıştır.

2018 yılında yapılan I. uygulama da işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin  $X= 3.43$  ortalamada olduğu ve kadrolu olarak geçen 3 yıllık sürenin sonunda yapılan II. uygulamada örgütsel bağlılık düzeylerinin  $X= 3.58$  ortalamaya yükseldiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre *taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir* (Tablo 3).

Örgütsel bağlılık düzeyindeki pozitif yönde artış sadece örgütsel bağlılıkta olmayıp tüm alt boyutlarda da artış tespit edilmiştir. Özellikle normatif bağlılık ve devam bağlılığındaki artış dikkat çekmektedir (Tablo 3).

Araştırmada cinsiyet, medeni durum, meslek grupları, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için parametrik testler kullanılmıştır. Hem I. uygulama hem de II. uygulama verileri yukarıda belirtilen değişkenlere göre analiz edilmiş ve tek tabloda sonuçlar gösterilmiştir.

Taşerondan kadroya geçen çalışanların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 4'te görülen sonuçlar elde edilmiştir. I. uygulamada kadınların devam bağlılığı düzeylerinin erkeklere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) görülmüş olup örgütsel bağlılık ve diğer alt boyutlarda gruplar arasındaki fark anlamlı ( $p>0.05$ ) bulunmamıştır. II. Uygulamada ise örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında cinsiyet değişkenine göre farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ )(Tablo 3).

**Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Sample T Testi Sonuçları**

I. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	T	P
Örgütsel Bağlılık	Kadın	234	3.448	.851	.365	.717
	Erkek	206	3.420	.775		
Duygusal Bağlılık	Kadın	234	3.416	.859	.244	.807
	Erkek	206	3.396	.811		
Devam Bağlılık	Kadın	234	3.454	.939	-.086	.932
	Erkek	206	3.462	.904		
Normatif Bağlılık	Kadın	234	3.475	.932	.843	.400
	Erkek	206	3.402	.874		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	T	P
Örgütsel Bağlılık	Kadın	231	3.551	.706	-1.132	.258
	Erkek	209	3.630	.748		
Duygusal Bağlılık	Kadın	231	3.510	.741	-1.075	.282
	Erkek	209	3.587	.769		
Devam Bağlılık	Kadın	231	3.518	.772	-1.761	.077
	Erkek	209	3.655	.857		
Normatif Bağlılık	Kadın	231	3.626	.805	-.254	.798
	Erkek	209	3.646	.874		

Çalışanların kadroya geçiş öncesi örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik I. uygulama ve kadroya geçiş sonrası yapılan II. uygulama sonuçlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde her iki uygulamada cinsiyet değişkenine göre varyans homejen dağılmıştır. I. uygulama da örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif alt boyutlarında kadınların bağlılık düzeyinin yüksek olduğu, II. uygulama da ise erkeklerin örgütsel bağlılık ve diğer 3 alt boyutta bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüş ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 4).

Tablo 5'te medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde değişim olup olmadığının belirlenebilmesi için bağımsız değişkenler t testi sonucu gösterilmiştir. Buna göre; I. uygulamada evli olanların örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarda bağlılık düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüş olup farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin araştırıldığı II. uygulamada ise örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde evli olanların bağlılık düzeylerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğu görülmekte olup yine farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Independent Sample T Testi Sonuçları**

I. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	t	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	277	3.451	.743	.530	.596
	Bekâr	163	3.408	.928		
Duygusal Bağlılık	Evli	277	3.413	.778	.214	.831
	Bekâr	163	3.395	.928		
Devam Bağlılık	Evli	277	3.466	.863	.247	.805
	Bekâr	163	3.443	1.015		
Normatif Bağlılık	Evli	277	3.473	.863	.985	.325
	Bekâr	163	3.385	.973		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	t	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	314	3.624	.694	1.633	.103
	Bekâr	126	3.496	.797		
Duygusal Bağlılık	Evli	314	3.581	.720	1.527	.128
	Bekâr	126	3.460	.833		
Devam Bağlılık	Evli	314	3.623	.787	1.641	.102
	Bekâr	126	3.482	.876		
Normatif Bağlılık	Evli	314	3.668	.809	1.276	.203
	Bekâr	126	3.555	.904		

7 meslek grubunun örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek için One Way Anova testi yapılmıştır. I. uygulamada değişkenlerin varyanslarının (örgütsel bağlılık:.288, duygusal bağlılık:.102, devam bağlılık:.198, normatif bağlılık:.878) 0.05'ten büyük olduğu böylece varyans dağılımının homojen olduğu görülmüştür. Meslek gruplarının örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi için yapılan analizde anlamlılık değerlerinin örgütsel bağlılık tüm alt boyutlarında 0.05'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. I. uygulamada 7 meslek grubu arasında örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (Tablo.6A)

Tablo 6A'da taşeron çalışanların meslek gruplarına göre karşılaştırıldığında örgütsel bağlılık düzeyinde en yüksek ortalamanın Temizlik Personeli (X=3.653), duygusal bağlılık alt boyutunda; Diğer Sağlık Personeli (X=3.543), devam bağlılığı boyutunda Diğer Sağlık Personeli (X=3.690) ve normatif bağlılık düzeyinde Temizlik Personeli (X=3.681) olduğu görülmektedir.

**Tablo 6A. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Meslek Grupları Değişkenine Göre Karşılaştırılması (I. Uygulama)**

I. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	Sekreter	124	3.417	.725	1.692	.121
	Temizlik	46	3.653	.732		
	Hastabakıcı	48	3.376	.988		
	Büro Personeli	39	3.367	.829		
	Güvenlik	61	3.270	.727		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.584	.916		
	Teknik Servis	38	3.308	.796		
Duygusal Bağlılık	Sekreter	124	3.368	.734	1.825	.093
	Temizlik	46	3.368	.759		
	Hastabakıcı	48	3.361	.999		
	Büro Personeli	39	3.303	.859		
	Güvenlik	61	3.248	.749		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.543	.928		
	Teknik Servis	38	3.315	.853		
Devam Bağlılık	Sekreter	124	3.457	.833	1.903	.079
	Temizlik	46	3.597	.817		
	Hastabakıcı	48	3.388	1.042		
	Büro Personeli	39	3.354	.970		
	Güvenlik	61	3.254	.859		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.690	1.044		
	Teknik Servis	38	3.298	.842		
Normatif Bağlılık	Sekreter	124	3.427	.892	1.030	.405
	Temizlik	46	3.681	.783		
	Hastabakıcı	48	3.378	1.028		
	Büro Personeli	39	3.444	.916		
	Güvenlik	61	3.308	.847		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.517	.962		

**Tablo 6B. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Meslek Grupları Değişkenine Göre Karşılaştırılması (II. Uygulama)**

II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	Sekreter	124	3.668	.734	1.776	.102
	Temizlik	46	3.521	.789		
	Hastabakıcı	48	3.538	.705		
	Büro Personeli	39	3.519	.774		
	Güvenlik	61	3.667	.707		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.788	.689		
	Teknik Servis	38	3.588	.666		
Duygusal Bağlılık	Sekreter	124	3.622	.745	1.855	.087
	Temizlik	46	3.583	.729		
	Hastabakıcı	48	3.461	.773		
	Büro Personeli	39	3.423	.859		
	Güvenlik	61	3.606	.759		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.377	.696		
	Teknik Servis	38	3.771	.755		
Devam Bağlılık	Sekreter	124	3.637	.816	.862	.523
	Temizlik	46	3.492	.812		
	Hastabakıcı	48	3.482	.833		
	Büro Personeli	39	3.632	.886		
	Güvenlik	61	3.663	.887		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.470	.761		
	Teknik Servis	38	3.714	.714		
Normatif Bağlılık	Sekreter	124	3.747	.824	2.456	.024*
	Temizlik	46	3.489	.986		
	Hastabakıcı	48	3.670	.830		
	Büro Personeli	39	3.504	.860		
	Güvenlik	61	3.732	.758		
	Diğer Sağ.Per.	84	3.414	.807		
	Teknik Servis	38	3.877	.763		

2021 yılında yapılan II. uygulamada değişkenlerin varyansları örgütsel bağlılık:.848, duygusal bağlılık:.621, devam bağlılık:.809, normatif bağlılık:.386 olarak gerçekleşmiştir. Varyansların homojenite sonuçları  $p>0.05$ 'ten büyük olması sebebiyle dağılım homojen kabul edilmiştir. Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinde 7 farklı meslek grubu arasında örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma ( $p>0.05$ ) tespit edilememiş, Normatif bağlılık düzeyinde ise 7 grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim görülmüştür ( $p<0.05$ ) (Tablo 6B). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc (Scheffe, LSD) analizi neticesinde; Teknik Servis Personelleri ile Temizlik, Büro ve Diğer Sağlık Personeli arasında farklılaşmanın olduğu; ayrıca Güvenlik ile Diğer Sağlık Personeli ve son olarak Sekreter grubu ile Diğer Sağlık Personeli grubu arasında normatif bağlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Buna göre sekreterlik grubunun diğer sağlık personellerine göre normatif bağlılık düzeyi daha yüksek, teknik servis grubunun temizlik, büro ve diğer sağlık personeli grubuna göre bağlılığının yüksek olduğu görülmüştür. Temizlik personellerinin teknik servis grubuna göre normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, bu gruplardaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) (Tablo 6B).

**Tablo7. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

I. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	t	P
Örgütsel Bağlılık	Lise	149	3.408	.834	-.488	.626
	Üniversite	291	3.448	.807		
Duygusal Bağlılık	Lise	149	3.398	.875	-.154	.877
	Üniversite	291	3.411	.817		
Devam Bağlılık	Lise	149	3.422	.903	-.572	.568
	Üniversite	291	3.475	.932		
Normatif Bağlılık	Lise	149	3.404	.906	-.596	.551
	Üniversite	291	3.459	.905		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	t	P
Örgütsel Bağlılık	Lise	134	3.477	.599	-2.131	.034*
	Üniversite	306	3.637	.772		
Duygusal Bağlılık	Lise	134	3.405	.593	-2.618	.009*
	Üniversite	306	3.608	.809		
Devam Bağlılık	Lise	134	3.496	.706	-1.484	.139
	Üniversite	306	3.621	.857		
Normatif Bağlılık	Lise	134	3.531	.739	-1.741	.082
	Üniversite	306	3.681	.875		

Eğitim duruma göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde I. uygulamada niversite mezunlarının örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarında bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüş ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 7). II. uygulamada lise ve niversite mezunları arasında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında değişim olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz neticesinde örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Üniversite mezunları örgütsel bağlılık düzeyinde ( $X=3.637$ ) ve duygusal bağlılık düzeyinde ( $X=3.608$ ) ortalama ile lise mezunlarından daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olduğu bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ) (Tablo 7).

Mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan One Way ANOVA testi neticesinde I. uygulamada çalışma süresi en fazla olanların örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüş ancak istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). Normatif bağlılık düzeyinde  $X=3.583$  ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışanların en yüksek katılım sağladığı alt boyut olarak dikkat çekmektedir. Normatif bağlılık alt boyutunun mesleki kıdemi en fazla olan çalışanlarda yüksek olması işgörenin kuruma sadık kalmanın önemli olduğunu ve bunun ahlaki açıdan bir mecburiyet olduğunu hissetmesi ile ilişkilendirilebilir (Tablo 8).

Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin incelendiği II. uygulamada ise yapılan One Way ANOVA testine göre örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc (LSD, Scheffe) analizi neticesinde;

**Örgütsel Bağlılıkta:** 1-5 yıl arasında çalışanlar ile 11 yıl ve üzerinde çalışan grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır. Buna göre 11 yıl ve üzerinde çalışan en kıdemli grubun örgütsel bağlılık düzeyi ( $X=3.727$ ), 1-5 yıl arası mesleki kıdemi olanların düzeyinden ( $X=3.436$ ) daha yüksektir ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ) (Tablo 8).

**Duygusal Bağlılıkta:** Yapılan analiz neticesinde 1-5 yıl arasında çalışanlar ile 11 yıl ve üzerinde çalışan grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır. Mesleki kıdemi en yüksek olan grubun duygusal bağlılık düzeyi, kıdemi en az olan çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksektir ( $p<0.05$ ) (Tablo 8).

**Devam Bağlılıkta:** 1-5 yıl arasında çalışanlar ile 11 yıl ve üzerinde çalışan grup arasında devam bağlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır. Buna göre 11 yıl ve üzerinde çalışan en kıdemli grubun örgütsel bağlılık düzeyi ( $X=3.743$ ), 1-5 yıl arası en yeni mesleki kıdemi olanların düzeyinden ( $X=3.441$ ) daha yüksektir ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ) (Tablo 8).

**Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

I.UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	3150	3.415	.864	1.466	.232
	6-10 yıl Arası	5176	3.380	.750		
	11 Yıl ve Üstü	1114	3.544	.843		
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl Arası	3150	3.347	.867	.788	.455
	6-10 yıl Arası	5176	3.411	.759		
	11 Yıl ve Üstü	1114	3.478	.907		
Devam Bağlılık	1-5 Yıl Arası	3150	3.496	.970	2.231	.109
	6-10 yıl Arası	5176	3.350	.850		
	11 Yıl ve Üstü	1114	3.573	.953		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl Arası	3150	3.403	.927	1.937	.145
	6-10 yıl Arası	5176	3.380	.858		
	11 Yıl ve Üstü	1114	3.583	.938		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	123	3.436	.738	4.936	.008*
	6-10 yıl Arası	200	3.601	.738		
	11 Yıl ve Üstü	117	3.727	.667		
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl Arası	123	3.411	.725	3.638	.027*
	6-10 yıl Arası	200	3.556	.769		
	11 Yıl ve Üstü	117	3.672	.744		
Devam Bağlılık	1-5 Yıl Arası	123	3.441	.835	4.179	.016*
	6-10 yıl Arası	200	3.576	.815		
	11 Yıl ve Üstü	117	3.743	.770		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl Arası	123	3.455	.864	4.495	.012*
	6-10 yıl Arası	200	3.671	.843		
	11 Yıl ve Üstü	117	3.765	.774		

**Normatif Bağlılıkta:** Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin incelendiği II. uygulamada 6-10 yıl arasında çalışanlar ile 11 yıl ve üzerinde çalışan grup arasında normatif bağlılık düzeyinde bir farklılaşma tespit edilmiştir. 11 yıl ve üzerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ( $X=3.765$ ), 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip grubun bağlılık düzeyinden ( $X=3.671$ ) daha yüksektir ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0.05$ ) (Tablo 8).

**Tablo 9. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

I.UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	1600-1800 TL	80	3.344	.864	.882	.450
	1801-2000 TL	161	3.433	.819		
	2001-2200 TL	125	3.522	.787		
	2201 TL ve üzeri	74	3.390	.802		
Duygusal Bağlılık	1600-1800 TL	80	3.287	.885	1.133	.335
	1801-2000 TL	161	3.438	.839		
	2001-2200 TL	125	3.482	.801		
	2201 TL ve üzeri	74	3.337	.830		
Devam Bağlılık	1600-1800 TL	80	3.366	.938	.990	.397
	1801-2000 TL	161	3.463	.911		
	2001-2200 TL	125	3.560	.890		
	2201 TL ve üzeri	74	3.371	.977		
Normatif Bağlılık	1600-1800 TL	80	3.379	.928	.627	.598
	1801-2000 TL	161	3.396	.898		
	2001-2200 TL	125	3.525	.881		
	2201 TL ve üzeri	74	3.461	.941		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	2500-3000 TL	105	3.629	.772	.547	.650
	3001-3500 TL	155	3.583	.716		
	3501-4000TL	125	3.530	.718		
	4001 TL ve üzeri	55	3.658	.695		
Duygusal Bağlılık	2500-3000 TL	105	3.598	.773	.383	.765
	3001-3500 TL	155	3.548	.783		
	3501-4000TL	125	3.493	.709		
	4001 TL ve üzeri	55	3.566	.751		
Devam Bağlılık	2500-3000 TL	105	3.661	.830	.969	.407
	3001-3500 TL	155	3.582	.819		
	3501-4000TL	125	3.490	.794		
	4001 TL ve üzeri	55	3.645	.823		
Normatif Bağlılık	2500-3000 TL	105	3.628	.931	.496	.685
	3001-3500 TL	155	3.618	.789		
	3501-4000TL	125	3.608	.839		
	4001 TL ve üzeri	55	3.763	.790		

Gelir düzeyine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde I. uygulamada istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). I. uygulamanın yapıldığı 2018 yılında en düşük gelir grubu olan 1600-1800 TL alan çalışanların duygusal bağlılık alt boyutunda  $X=3.287$  ortalama katılım ile en düşük oran olarak dikkat çekmektedir. 2001- 2200 TL gelir elde eden grubun devam bağlılık grubunda  $X= 3560$  ortalama ile en yüksek katılım düzeyi olarak dikkat çekmektedir (Tablo 9).

II. uygulamada da gelir gruplarının örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Normatif bağlılık düzeyi ifadelerine katılım oranı  $X=3.763$  ortalama ile en yüksek katılımı 4001 TL ve üzerinde gelir elde eden gruptan almıştır.  $X=3.490$  ortalama ile 3501-4000 TL grubunda gelir elde edenlerin devam bağlılık düzeyine en düşük katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ) (Tablo 9).

Tablo 10 de yaş değişkenine göre gruplar arasında örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık arz edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan One Way Anova testi neticesinde I. uygulamada örgütsel bağlılık ve diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). Normatif bağlılık düzeyinde 41 yaş ve üzerinde olanların  $X= 3.556$  ortalama ile en yüksek katılımı sağlamıştır; bu sonuç en yaşlı gruba ait çalışanların kuruma sadık kalmanın önemli olduğunu ve bunun ahlaki açıdan bir mecburiyet olduğunu hissetmesi ile ilişkilendirilebilir.

II. uygulama 41 yaş üzerinde olan en yaşlı grubun örgütsel bağlılık ( $X=3.645$ ), duygusal bağlılık ( $X=3.649$ ) düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 31-40 yaş arasında bulunan çalışanların devam bağlılık ( $X=3.622$ ) ve normatif bağlılık düzeyinde ( $X=3.693$ ) en yüksek katılımı sağladıkları tespit edilmiştir. Gruplar arasında bulunan bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ) (Tablo 10).

**Tablo 10. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

I.UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	18-25 Yaş	38	3.374	.769	.612	.607
	26-30 Yaş	117	3.360	.774		
	31-40 Yaş	191	3.474	.729		
	41 yaş ve üzeri	94	3.472	1.029		
Duygusal Bağlılık	18-25 Yaş	38	3.328	.834	.786	.502
	26-30 Yaş	117	3.337	.759		
	31-40 Yaş	191	3.472	.738		
	41 yaş ve üzeri	94	3.390	1.084		
Devam Bağlılık	18-25 Yaş	38	3.407	.885	.130	.942
	26-30 Yaş	117	3.425	.897		
	31-40 Yaş	191	3.480	.826		
	41 yaş ve üzeri	94	3.471	1.138		
Normatif Bağlılık	18-25 Yaş	38	3.386	.823	1.353	.257
	26-30 Yaş	117	3.317	.858		
	31-40 Yaş	191	3.470	.842		
	41 yaş ve üzeri	94	3.556	1.092		
II. UYGULAMA		N	X	Ss (±)	F	P
Örgütsel Bağlılık	18-25 Yaş	28	3.509	.852	1.018	.384
	26-30 Yaş	115	3.500	.706		
	31-40 Yaş	209	3.623	.699		
	41 yaş ve üzeri	88	3.645	.774		
Duygusal Bağlılık	18-25 Yaş	28	3.488	.879	.1059	.366
	26-30 Yaş	115	3.465	.716		
	31-40 Yaş	209	3.556	.729		
	41 yaş ve üzeri	88	3.649	.820		
Devam Bağlılık	18-25 Yaş	28	3.529	.942	.667	.573
	26-30 Yaş	115	3.498	.780		
	31-40 Yaş	209	3.622	.787		
	41 yaş ve üzeri	88	3.619	.885		
Normatif Bağlılık	18-25 Yaş	28	3.511	1.005	1.099	.349
	26-30 Yaş	115	3.530	.858		
	31-40 Yaş	209	3.693	.806		
	41 yaş ve üzeri	88	3.668	.825		

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Taşeron işçi sorunları odağında kamuoyunda uzun süre gündem oluşturan ve sayıları yüz binlerle ifade edilen kamuda çalışan 'taşeron' işçiler, 2018 yılının ilk aylarında sürekli işçi kadrosuna atandı. Bu araştırmamızda bir üniversite hastanesinde, taşeron firma bünyesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma; amacı

açısından açıklayıcı, yöntemi açısından nicel, süre açısından çalışma konusunun zaman içerisindeki gelişimini ele alan ve en az iki kere tekrarlanan boylamsal araştırma türünde ayrıca desen açısından genel tarama türünde yapılmış bir araştırmadır.

2018 yılında yapılan I. uygulamada örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutların aritmetik ortalamalarının 3.40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hastanede taşeron firma bünyesinde çalışan personellerin hastaneye olan *örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde* olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında da bağlılık düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3). Ankette sorulan ifadelerle katılım düzeyine bakıldığında  $X= 3.711$  aritmetik ortalama ile 'Çalışma hayatımın sonuna kadar bu hastanede kalmak beni çok mutlu edecektir' ifadesi en yüksek ortalama sonucu vermiştir. Taşerondan kadroya geçen örneklem grubunun  $X= 3.07$  ortalama ile 'Bu hastaneye karşı duygusal bir bağım olduğunu hissetmiyorum' ifadesine en düşük düzeyde katılım sağladığı görülmüştür.

Sürekli işçi kadrosunda 3 yıl boyunca görev yapan çalışanların 2021 yılında yapılan II. uygulama sonuçlarına göre örgütsel bağlılık düzeyinin  $X= 3.58$  düzeyinde olduğu ve **çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu** tespit edilmiştir. II. uygulamada katılımcıların anketle sorulan ifadelerle katılım düzeyine bakıldığında  $X= 4.02$  gibi çok yüksek bir aritmetik ortalama ile '**Taşerondan kadroya geçtikten sonra çalışma hayatımın sonuna kadar bu hastanede kalmak beni çok mutlu edecektir**' ifadesi en yüksek katılım düzeyine ulaşmıştır (Tablo 3).

2018 yılında yapılan I. uygulama da işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin  $X= 3.43$  ortalamada olduğu ve kadrolu olarak geçen 3 yıllık sürenin sonunda yapılan II. uygulamada örgütsel bağlılık düzeylerinin  $X= 3.58$  ortalamaya yükseldiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre *taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir* (Tablo 3).

Bilim ve teknolojiye hızlı gelişime rağmen sağlık sektörü, emeğin yoğun olduğu hizmet alanlarının başında gelmektedir. Sağlık hizmetlerinde teşhis ve tedavi imkânlarındaki artışa rağmen hizmetin devamlılığı ve başarısı yine sağlık çalışanlarının çabası, uyumu ve aidiyet duygusuyla ilişkilidir. Firma (taşeron) bünyesinde sağlık kurumlarında çalışanların, sürekli işçi kadrosuna atanmasının örgütsel bağlılık düzeyini artırdığı tespit edilmiş, örgütsel bağlılığın kadroya geçen sağlık çalışanlarının özlük, maaş ve diğer sosyal haklardan yararlanmaya başlamasıyla ilerleyen yıllarda daha da artacağı düşünülmektedir. Bu durum hem verilen sağlık hizmetinde kaliteyi artıracak hem de çalışanlar ile kurum arasındaki bağı güçlendireceği tahmin edilmektedir.

Taşerondan kadroya geçişin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi bu araştırma ile sadece bir kamu kurumunda yapılabilmıştır, diğer kamu kurumlarında da benzer çalışmaların yapılmasının karar vericilere ve alinyasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Aktur, R. (2003). *Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık,1.
- Bayram, L. (2009). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi. (59): 125.
- Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2014). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama*. Electronic Journal of Vocational Colleges:139.
- Bentein, K., Vandenberg, R.J., Vandenberghe, C., ve Stinglhamber, F. (2005). *The Role Of Change In The Relationship Between Commitment And Turnover: A Latent Growth Modeling Approach*. Journal of Applied Psychology, Vol. 90 No. 3: 470.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). *Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer Allen Modeli*. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 28, 1: 7-15
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). *Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi*. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (1) : 345-355.
- Coleman, D., Gregory, P., Irving, C., ve Cooper, L. (1999). *Another Look At The Locus Of Control-Organizational Commitment Relationship: It Depends On The Form Of Commitment*. Journal of Organizational Behavior. (20):996.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. (29): 37-47.
- Earl, J. (2004). *The Cultural Consequences of Social Movements*. In The Blackwell Companion to Social Movements ed. D.A. Snow, S.A. Soule and H. Kriesi:101.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım. 1.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10 a ed.) Boston: Pearson:180.
- Haque, A., Fernando, M., ve Caputi, P. (2019). *The Relationship Between Responsible Leadership And Organisational Commitment And The Mediating Effect Of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study With Australian Employees*. Journal of Business Ethics, Vol. 156 No. 3, :759-761.
- İslamoğlu, E., ve Yıldırım, S. (2016). *Kamu Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sorunları*. JED/GKD. 11, (2): 194.
- İzgi, M.Ç., ve Türkmen, H.Ö. (2012). *Akdeniz Üniversitesinde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Durum Tespiti*. Türk Halk Sağlığı Dergisi. 10: 3-171.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J., ve Sincich, T. (1993). *Effects Of Continuance, Affective, And Moral Commitment On The Withdrawal Process: An Evaluation Of Eight Structural Equation Models*. Academy of Management Journal, Vol. 36 No. 5: 955.

- Jeon, K.S., ve Choi, B.K. (2021). *Workplace Spirituality, Organizational Commitment And Life Satisfaction: The Moderating Role Of Religious Affiliation*. Journal of Organizational Change Management, Vol, ahead-of-print No. ahead-of-print: 1-19.
- Karaca, M., Bayram, A., ve Harmanlı, Y. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9 (1) : 199-208.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.79.
- Kaya, G. (2015). *Kamudaki Taşeronlar Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.14, (55):257.
- Liu, C., Liang, H., Wang, N., ve Xue, Y. (2021). *Ensuring Employees' Information Security Policy Compliance By Carrot And Stick: The Moderating Roles Of Organizational Commitment And Gender*. Information Technology & People, Vol. Ahead-of-print.: 1-33.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J., (1990). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative*. Journal of Occupational Psychology. (63):3.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J., (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. 1, (1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J., (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application* Thousand Oaks. California: Sage Publications:1-130.
- Meyer, J., ve Herscovitch, L. (2001). *Commitment In The Workplace: Toward A General Model*. Human Resource Management Review, Vol. 11 No. 3: 299.
- McCarty, D., Alexander, P., ve Jung, Y. (2021). *Enhancing The Organisational Commitment Of Public Sector Accounting Staff Through The Pursuit Of Csr Objectives*. Journal of Accounting & Organizational Change, Vol.ahead-of-print : 1-21.
- Ölçüm, Ç.M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 95.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitapevi:510.
- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.32
- Özdevecioğlu, M. (2013). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi. 18, (2): 113.
- Özgül, B., Erkmen, T., ve Karaarslan, E. (2020). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. BMİJ, 8 (5): 4364- 4412
- Püsküllüoğlu, A. (1997). *Arkadaş Türkçe Sözlük*. Arkadaş Yayınları, Ankara:1192.
- Rhoades, L., Eisenberge, R., ve Armeli, S. (2001). *Affective Commitment To The Organisation: The Contribution Of Perceived Organisational Support*. Journal of Applied Psychology, Vol. 86 No. 5: 830.
- Somers, M., Birnbaum, D., ve Casal, J. (2019). *An Empirical Test Of Conceptual Arguments To Retire The Three-Component Model Of Work Commitment: Implications For Commitment Research*. Personnel Review, Vol. 49 No. 3: 890.

- Steers, R. (1977). *Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment*. Administrative Science Quartely. (22):46.
- Stinglhamber, F., Bentein, K., ve Vandenberghe, C. (2002). *Extension Of The Three-Component Model Of Commitment To Five Foci: Development Of Measures And Substantive Test*. European Journal of Psychological Assessment, Vol. 18 No. 2: 125.
- Taşlıyan, M., Çiçekcioğlu, H., ve Yılmaz, Ö.İ. (2016). *Lojistik Yönetiminde Dış Kaynak Kullanımının Önemi*. International Journal of Academic Value Studies. 2, (6):51.
- Taşoğlu, J., ve Limoncuoğlu, S.A. (2010). *4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma*. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi. 2, (2):78.
- Tetik, S. (2012). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi. (4): 276.
- Tetik, N., ve Ören, V.E. (2007). *Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing): Antalya Yöresindeki 5 Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*. Muhasebe ve Finansman Dergisi. (34):78.
- Tiyek, R. (2014). *Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma*. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 7, (3): 3-29.
- Turan, A. (2014). *Temel Yetenek ve Dış Kaynaklardan Yararlanma Tekniklerine Felsefik Bir Bakış; Dinamik Beceriler Ve İş Modeli Yaklaşımlarıyla İlişkilendirme*. Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi, 5 (7): 149.
- Uzunsakal, E. & Yıldız, D. (2018). *Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama*. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (1):14.
- Wasti, A.S. (2000). *Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.201-224.
- Yorulmaz, M., ve Karabacak, A. (2020). *Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü*. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 06 (02): 121-130.
- Yücesan, G. (2010). *Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*. Çalışma ve Toplum Dergisi, (4): 43.
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. Erişim Tarihi:01.08.2021
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=ta%C5%9Feron](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ta%C5%9Feron). Erişim Tarihi :15.10.2018
- (<https://www.sgkrehberi.com/haber/182676/iste-taserondan-kadroya-gecen-iscisayilari.html>. Erişim Tarihi:19.07.2021).