

Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma¹

Çağdaş Erkan AKYÜREK^{1*}, Şükrü Anıl TOYGAR² ve Tolga ŞENER³

¹Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık İdaresi Bölümü, Ankara, Türkiye

²Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, Ankara, Türkiye

³Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Kırıkkale, Türkiye

*e-mail: erkanakyurek52@hotmail.com

Özet

Bu çalışmada örgüt kültürü, bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Buna ek olarak, hastanedeki örgütsel bağlılık seviyesinin tespit edilmesi ve bu çerçevede de örgüt kültürünün bu üç boyutunun örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapan 93 sağlık çalışanı (doktor, hemşire, idari personel) oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan veri seti Wallach tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü İndeksi ve Porter'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach&Alpha değerleri kabul edilebilir aralıkta bulunmuştur. Örgüt kültürünün bağlılığa olan etkisi destekleyici, bürokratik, yenilikçi olarak üç alt boyutta incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt kültürü alt boyutları sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam varyansın %34'ünü açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde tek anlamlı ilişki örgüt kültüründe görülmüştür. Sağlık çalışanlarının destekleyici örgüt kültürü algılamaları, örgütsel bağlılıklarını istatistiksel olarak artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Bağlılık, Sağlık Kurumları Yönetimi

Organizational Culture and Subculture Effect on Organizational Commitment: A Research on Health Employees

Abstract

This research has been held about the organizational culture and subculture effect on organizational commitment. The population of the research involves 93 health employees working at a Training and Research Hospital in Ankara (doctor, nurse and administrative staff). The data set used for the research consists of two parts as Porter's Organizational Commitment Scale and Index of Organization Culture designed by Wallach. The Cronbach&Alpha values of the scales used in this research is found to be in acceptable ranges. The effect of organization culture on commitment is analyzed under three sub – aspects as supporter, bureaucratic and improver. According to the research results, the sub – aspects of the organization culture explain 34% of the total variance concerning the organizational commitment of the health employees. As examining the t-test results about meaningfulness of regression factor in Regression model, the only meaningful relation is observed in organization culture. The perception of health employees about supportive organizational culture raises their organizational commitment statistically.

Keywords: Organizational Culture, Commitment, Healthcare Management

¹ Bu çalışma 6. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Giriş

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin çalışmaların özellikle son yıllarda artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Rekabetin hızla arttığı ve iş görenin en önemli üretim faktörlerinden birisi olduğu günümüzde, işletmeler için iş gören tatmini en önemli verimlilik girdilerinden bir tanesi olarak değerlendirilmektedir. İşgücü verimliliğinin sağlanmasında örgüt kültürünün ve iş gören bağlılığının etkisi yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Profesyonelleşmenin en üst düzeyde yaşandığı hizmet işletmeleri olan sağlık kurumlarında da örgütsel bağlılık yöneticilerin en fazla üzerinde durduğu konulardan birisidir.

Bu çalışma, sağlık hizmeti üreten hastanelerdeki mevcut örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa olan etkisini bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olarak üç alt boyutta incelemiş ve örgüt kültürünün ne oranda örgütsel bağlılığı açıklayabildiğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları ele alınacak, sonrasında ise, Ankara ilindeki bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 93 sağlık personeli üzerinde uygulanan ölçek sonuçları değerlendirilecektir.

Örgüt Kültürü

Kültür paylaşılan bir olgudur ve örgüt kültürü, paylaşımın örgüt seviyesinde gerçekleşmesi olarak ifade edilebilir (Brooks, 2003:241). Kurum ya da örgüt kültürü ise, yönetim yazarları tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bu tanımlamaların bir çoğu paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar, ilişki ve davranış kalıplarını içermektedir (Odom vd., 1990: 158). DuBrin (2005:294) ise örgüt kültürü kavramını çalışan davranışını etkileyen ortak değer ve inançlar bütünü olarak tanımlamaktadır. Lahiry (1994: 50) de, Odom vd.(1990)'e ve DuBrin (2005)'e ek olarak örgüt kültürünün örgütte bulunan kişilere paylaşılan değerlere uyma konusunda baskı yaptığını ve kişilerin davranışlarını şekillendirdiğini belirtmektedir (Lahiry, 1994: 50).

Örgüt kültürü, çalışanların kendi örgütsel sorumluluk ve bağlılıklarını nasıl gördüklerine önemli ölçüde etki etmektedir (Chen, 2004: 432). Örgüt kültürü kısaca örgüt çalışanlarının örgütteki faaliyetlerin nasıl yapılacağına ilişkin paylaştıkları ortak anlayışları olarak ifade edilebilir (Wallach, 1983: 29). Makro açıdan bakıldığında, yani toplum kültürü düzeyinden bakıldığında ise, örgüt kültürü içinde bulunduğu toplumun bir alt kültürü olarak ifade edilebilir (Eren, 2010: 135). Hofstede ise “bir örgütün çalışanlarını, diğer işletmelerden ayıran niteliklerin bütünü” olarak tanımlamıştır (Hofstede, 2000:135).

Örgüt kültürü organizasyonlardaki kişilerin güçlerini etkilemektedir. Örgütsel güç sahipleri, onların dünya görüşlerinin ve halkla ilişkiler fonksiyonuna olan tavırlarının oluşturduğu yönetim felsefesi, organizasyon içindeki halkla ilişkiler rollerinin güçlü belirleyicileri olabilmektedir (Hong, 2003:12).

Örgütsel alt kültürün, örgüt kültüründen bağımsız olarak ve küçük bir grup halinde kendi değer, inanış ve davranış kalıplarına sahip olabildiği belirtilmektedir (Lok ve Crawford, 1999: 365). Odom vd. (1990: 157) 'ne göre, bir örgüt kültürünün yaygınlığı, o örgütteki yöneticilerin örgüt kültürü ve bu kültürün çalışanların memnuniyeti ve bağlılığına olan etkisinin altında yatan boyutların tanımlanmasını gerektirmektedir. Örgüt kültürünün en açık etkilerinden birisi çalışanların davranışları üzerindeki etkisidir (Odom vd., 1990: 157). Diğer bir yandan, bir veya daha fazla alt kültür içeren bir kültüre de sahip olunabilmektedir. Örneğin dünyadaki bir çok sağlık örgütünde bir dizi alt kültür birbirleriyle iç içe çalışmaktadır. Doktorlar, hemşireler, tıbbi çalışanlar, yardımcı sağlık personeli ve müdürler, her biri farklı kültürel kimliklere sahiptirler ve her bir grup, örgütsel sembol anlayışlarını etkileyen, kendilerine özgü yorumlama sistemine göre çalışmaktadırlar (Brooks, 2003:241).

Wallach (1983) örgüt kültürünü bürokratik, yenilikçi ve destekleyici kültür olarak üç alt boyutta ele almıştır. Bürokratik kültürde güç ve kontrol, sorumluluk ve otorite açıkça tanımlanmakta ve sistemli bir yapı ve formalite etrafında konumlandırılmaktadır. Yenilikçi alt kültür ise değişim, girişimcilik, heyecan ve dinamizm gibi değerleri içerisinde barındırmaktadır. Bu iki alt kültüre ek

olarak, destekleyici alt kültür de geniş bir aile ile uyumlu ilişkiler ve insani değerleri odak noktasına almaktadır (Wallach, 1983, 32-34).

Wallach (1983) bürokratik örgüt kültürlerinin hiyerarşik ve bölümlerden oluştuğunu, sorumluluk ve otorite çizgilerinin net olduğunu, işlerin organize edilmiş ve sistematik olduğunu belirterek, bu kültürlerin genellikle kontrol ve güce bağlı olduğunu ifade etmiştir. Destekleyici örgüt kültürüne sahip işletmeler ise çalışmak için sıcak ve karmaşık örgütler olup, çalışanlar ise arkadaş canlısı, dürüst ve yardımseverdir (Wallach, 1983:32).

Yenilikçi örgüt kültürünün hakim olduğu işletmeler incelendiğinde, yeniliği destekleyen bir kültürdeki organizasyonların çoğu kez müşteri odaklı, değer dürtülü ve stratejik olduğu göz çarpmaktadır. Bu tip örgütler, işletme stratejilerini çalışanlar, müşteriler, partnerler, satıcılar, tedarikçiler ve danışmanlar aracılığıyla geliştirmeye önem vermektedirler. Daha iyi rekabet edebilmek için neye ihtiyaç duyuyorlarsa bunun için kıyaslama yaparak pazar trendlerini yeniden incelemekte ve belirlemektedirler (Stanleigh, 2008:38).

Örgütsel Bağlılık

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık (commitment), “toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi” olarak ifade edilmektedir (Balay, 2000: 14). O’Malley (2000: 27), bağlılığın yaygın olarak yapılan tanımının “kişinin duygusal olarak bir durum karşısında kendisini zorunlu hissetmesi” olduğunu belirtmiştir. Carrel vd. (1997: 140)’ne göre örgütsel bağlılık, örgüte katılan ve örgütten ayrılma konusunda gönülsüz kişilerin derecesini yansıtmaktadır. Çetin (2004: 90)’e göre ise örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı da kapsayan bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir. Çalışanlar örgüte ne derecede bağlıysa, örgüt de o derecede güçlenmektedir (Çetin, 2004: 90). Macher (1988: 43), çalışanların bağlılık seviyesini en yüksekte en düşüğe doğru yedi basamakta tanımlamıştır:

- **Derin Bağlılık:** Bu bağlılık seviyesindeki çalışanlar işyerleriyle ilgili yüksek bir anlam ve amaç duygusuna sahiptirler. Bu durum kişisel hırslarının tamamen önüne geçmiştir ve farklılık yaratmak için çok çalışırlar.

- **Kişisel Hırs:** Bu kişiler sistemin nasıl işlediğini bilir ve bu doğrultuda kişisel hedeflerini gerçekleştirmek için yüksek seviyede gayret gösterirler (Macher, 1998: 43). Bu kişiler için kurum misyonunu gerçekleştirmek ikincil önemdedir (Sperry, 2003: 23).

- **İlgili Fakat Sınırlı Güç Duygusu:** Bu seviye bağlılık düzeyindeki kişiler teknik anlamda yetkin, kalite kavramıyla ilgili, ancak sistemin kurbanı olduklarına inanmaktadırlar (Macher, 1998: 43). Bu nedenle çabaları ve işlerine bağlılıkları sınırlıdır (Sperry, 2003: 23).

- **Şekli Bağlılık:** Çalıştıkları kurum arasında “şekli bağlılık” bulunan kişiler ancak kendilerine verilen görevleri yerine getirirler, daha fazlasını yapmaktan kaçınırlar (Macher, 1998: 43).

- **İşinde Gözlerden Uzak:** Bu kişiler sorumluluktan ve iş yapmaktan kaçınırlar, kurum içerisinde kendilerini gizlerler (Macher, 1998: 43). Sürekli düşük performansları için bahaneler ileri sürerler. Zaman zaman harekete geçiyor gibi gözükülebirlirler ancak bu durumda bile düşük düzeyde bir başarı sağlayabilirler (Sperry, 2003: 23).

- **Yabancılaşmış:** Bu kişiler çalıştıkları kuruma, o kurumun çalışanlarına, müşterilerine karşı hatırı sayılır derecede bir güvensizlik duymaktadırlar (Macher, 1988: 43). Kurumun misyonunu sabote etmek için açık eylemlerde bulunmasalar bile şikayet etme, boyun eğme ve en düşük seviyede performans standartlarını karşılama eğilimindedirler ve “nedensiz” olarak adlandırılırlar (Sperry, 2003: 24).

- **Aktif Düşman:** Bu kişiler bağlılığın en alt basamağını oluşturmaktadır. Yönetime ya da kuruma karşı aktif bir şekilde çalışırlar (Macher, 1988: 43). Onların tek bağlılığı aldıkları ücret ve edindikleri faydalardır (Sperry, 2003: 24).

Örgütsel bağlılık literatüründe bir çok farklı sınıflandırma bulunmaktadır. Bu çalışmada bunlardan dört tanesi ele alınacaktır.

Etzioni Sınıflandırması: Etzioni, örgütün iş gören üzerindeki güç veya yetkilerinin, iş görenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını (Gül, 2002: 40) ileri sürerek, örgütsel bağlılığı, iş görenlerin örgüte bağlılıkları bakımından negatif (yabancılaştırıcı), nötr (hesapçı) ve pozitif (moral) bağlılık olmak üzere üç başlık altında incelemektedir. Negatif bağlılık, iş gören örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir (Balay, 2000: 19). Pozitif bağlılık ise örgütsel hedefler, değerler ve normların içselleştirilmesinin sağlanmasına yönelik örgüte olan olumlu ve yoğun yöneliş olarak ifade edilebilir (Meyer ve Parfyonova: 2010: 284). Nötr bağlılığın temel felsefesi ise, iş gören ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayanmaktadır. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir.

Kanter Sınıflandırması: Kanter, örgüt tarafından iş görenlere empoze edilen davranışsal taleplerin, farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler devam (continuance) bağlılığı, kenetlenme (cohesion) bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç değişik bağlılık oluşturmaktadır (Gül, 2002: 40). Devam bağlılığında iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Bir başka deyişle kişiyi örgütte tutan faktör olası maddi kayıplardır (Çetin, 2004: 95) ve iş gören örgütten ayrılmanın maliyetinin farkındadır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Kenetlenme bağlılığı, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002: 42). Kontrol bağlılığı, iş görenin örgütün norm ve değerlerine olan içsel olarak bağlı olması olarak ifade edilebilir (Meyer ve Parfyonova, 2010: 284).

Allen ve Meyer Sınıflandırması: Allen ve Meyer, Kanter'in devam bağlılığına paralel olarak örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç grupta ele almaktadır (Aslan, 2008a: 163). Meyer ve Allen duygusal bağlılık kavramını, işgörenlerin örgütle duygusal bir bağ kurmaları, örgüte dahil olmaları ve örgütle bir özdeşleşme yaşamaları olarak tanımlamıştır. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte çalışanlar, buna ihtiyaçları olduğu için değil bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Normatif bağlılıkta ise iş görenler örgütte kalmasının gerektiği inancındadır (Çetin, 2004: 96), başka bir deyişle normatif bağlılık iş görenin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtmaktadır (Balay, 2000:22).

Mowday Sınıflandırması: Mowday, bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak iki şekilde ele almaktadır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma isteği olarak ifade edilirken (Balay, 2000: 22) davranışsal bağlılık ise iş görenlerin bir örgüte ve örgütle ilgili problemlerle nasıl başa çıkacaklarına odaklanmaları süreciyle ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991: 61).

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kapsamında örgüt kültürü bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Buna ilaveten hastanedeki örgütsel bağlılık seviyesinin tespit edilmesi ve bu çerçevede de örgüt kültürünün bu üç boyutunun örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni olarak, verilerin daha sağlıklı toplanabilmesi amacıyla Ankara il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim araştırma hastanesinde doktor, hemşire ve idari personel olarak görev yapan 93 sağlık çalışanı (Araştırma evreninin %37,6sı) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada kullanılan veri seti Wallach tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü İndeksi ve Porter'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında örgüt kültürü Wallach'ın (1983) bir çalışmasından uyarlanan ölçek ile değerlendirilmiştir. Ölçek, örgüt kültürünü her boyutta sekiz ifade olmak üzere bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olarak üç alt boyutta toplam 24 ifade ile değerlendirmektedir. Ölçek 4'lü Likert tipinde "0= Bu iş yerinin özellikleriyle hiç bağdaşmıyor, 3= Bu iş yerinin özellikleriyle büyük ölçüde bağdaşıyor" şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek Türkçeye Yahyagil (2004) tarafından uyarlanmıştır. Bu çalışmada her bir alt boyut için Alpha katsayısı değerleri kabul edilebilir aralıkta bulunmuştur (bürokratik=0.712, yenilikçi=0.842, destekleyici=0.848). Örgütsel bağlılığın değerlendirilmesinde Porter vd. (1976) tarafından geliştirilen ve Erigüç (1994) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 7'li Likert tipinde (1= kesinlikle katılmıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum) düzenlenen on beş ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Alpha katsayısı 0.840 olarak hesaplanmıştır.

Bulgular

Tablo 1'de çalışmaya katılanlar personele ilişkin sosyo-demografik bulgular sunulmuştur.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	41	44.1
Kadın	52	55.9
Medeni Durum		
Evli	50	53.7
Bekar	43	46.3
Yaş		
18-25	27	29.1
26-35	41	44.1
36-45	25	26.8
Meslek		
Doktor	22	23.6
Hemşire	40	43.1
İdari Personel	31	33.3
Toplam	93	100

Tablo 2'de değişkenlerin aritmetik ortalama, min-max değerleri ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre örgüt kültürünün alt boyutlarından olan bürokratik kültür en yüksek ortalamaya sahiptir (1,6344±0,60771).

Tablo 2. Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	Min	Max	Ortalama	Ss
Bağlılık	93	1,73	5,93	4,1391	0,90685
Destekleyici	93	,00	2,75	,9180	0,72431
Bürokratik	93	,00	2,75	1,6344	0,60771
Yenilikçi	93	,00	2,88	1,1586	0,53895

Örgüt kültürü alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında, destekleyici alt kültürün en düşük ortalama puana sahip olduğu (0,9180), en yüksek ortalama puana ise bürokratik alt kültürün olduğu (1,6344) görülmektedir. Örgütsel bağlılık boyutunda ise ortalama puan 4,1391 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel kültür alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları ile örgütsel bağlılıklar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere uygulanan çoklu regresyon sonuçlarına göre oluşturulan regresyon modeline ait bütün tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir (F=15,402; p<0,05).

Tablo 3. Regresyon Modeli

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,856	3	8,619	15,402	,000 ^a
Residual	49,803	89	,560		
Total	75,659	92			

^aPredictors: (Constant), yenilikçi, bürokratik, destekleyici

^bBağımlı değişken: bağlılık

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre bağlılık ile destekleyici, bürokratik, yenilikçi alt kültürler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Bağıllık	Destekleyici	Bürokratik	Yenilikçi
Pearson Correlation				
Bağıllık	1,000	,571	,201	,439
destekleyici	,571	1,000	,135	,742
bürokratik	,201	,135	1,000	,296
yenilikçi	,439	,742	,296	1,000
Sig. (1-tailed)				
Bağıllık	.	,000	,026	,000
destekleyici	,000	.	,098	,000
bürokratik	,026	,098	.	,002
yenilikçi	,000	,000	,002	.
N				
Bağıllık	93	93	93	93
destekleyici	93	93	93	93
bürokratik	93	93	93	93
yenilikçi	93	93	93	93

Araştırma sonuçlarına göre örgüt kültürü alt boyutları sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına ilişkin toplam varyansın %34'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0,342$).

Tablo 5. Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,320	,74805

^aPredictors: (Constant), yenilikçi, bürokratik, destekleyici

Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde tek anlamlı ilişki destekleyici örgüt kültüründe görülmüştür ($t=4,401$, $p<0,05$).

Tablo 6. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3,209	,250		12,836	,000
Destekleyici	,714	,162	,570	4,401	,000
Bürokratik	,196	,136	,131	1,443	,153
Yenilikçi	-,038	,226	-,023	-,169	,866

^a Bağımlı değişken: bağlılık

Sağlık çalışanlarının destekleyici örgüt kültürü algılamaları, örgütsel bağlılıklarını istatistiksel olarak artırmaktadır. Her ne kadar regresyon analizi sonuçları örgütsel bağlılıkla negatif bir ilişki gösterse de, yenilikçi örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi bağımsız olarak basit regresyon yöntemiyle incelendiğinde ve ikili korelasyon sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, yenilikçi örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($t=4,664$, $p<0,05$).

Tablo 7. Yenilikçi Kültür Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	3,283	,202		16,228	,000
Yenilikçi	-,038	,226	,439	4,664	,000

^a Bağımlı değişken: bağlılık

4. Tartışma ve Sonuç

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgüt kültürünü araştıran birçok araştırma bulunmaktadır. Chen (2004) tarafından bir araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel bağlılığın arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucu çıkmıştır.

Bağlılık, bir iş görenin çalıştığı kuruma verdiği önemi gösteren, geleceğe yönelik olarak hedeflerini belirleyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Gowen III vd. (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, kurumda bağlılığı artırmaya yönelik çalışmaların, çalışan bağlılığını artırarak kaliteli hizmet sunulmasını sağladığını ortaya koymaktadır. Kurumsal bağlılığı yüksek olan çalışanların daha kaliteli hizmet sunacakları söylenebilir. örgütsel bağlılığın çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı, çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Erdem, 2007:67). Türkiye’de yapılan görgül araştırmalarda örgütsel bağlılık ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda (Özkaya vd., 2006; Yalçın ve İplik, 2005; Durna ve Eren, 2005) demografik özelliklerle örgütsel bağlılık arasında genelde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır

Örgütlerdeki baskın inanç ve varsayımlara odaklanan Aycan ve Kanungo (2000), çalışmalarında örgüt kültürünün profilini değiştirebilirlik, proaktivite, yükümlülüklerini yerine getirme, sorumluluk isteme ve katılımcılık olarak belirlemişlerdir.

Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmak üzere yapılan bu çalışmada, örgütsel kültürün örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel alt kültürler olan destekleyici, bürokratik ve yenilikçi alt kültürlerin örgütsel bağlılığı %34 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKLAR

- Aslan, Ş. 2008. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması” *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2): 163-178.
- Aycan, Z. ve Kanungo, R. 2000. “Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri”, Aycan, Z. (der.) İçinde: Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 25-53.
- Balay, R. 2000, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Brooks, I. 2003. Organisational Behaviour- Individuals, Groups and Organisation. 2nd Ed. Essex: Prentice Hall.
- Carrel, R. M., Jennings, R. D., Heavrin, C. 1997. Fundamentals of Organizational Behavior, New Jersey: Prentice-Hall.
- Chen, Y. L. 2004. Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle-sized Firms of Taiwan, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, September, ss:432-438.
- Çetin. O. M. 2004. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dubrin, A. J. 2005. Fundamentals of Organizational Behavior. Ohio: South-Western College Pub.

- Durna, U. ve Eren, V. 2005. “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Erdem, R. 2007. “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (2): 63-79.
- Eren, E. 2010. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erigüç, G. 1994. *Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Gowen III, R. C., Mcfadden, L. K., Hoobler, M. J., Tallon, J. W., (2006), “Exploring the Efficacy of Healthcare Quality Practices, Employee Commitment, and Employee Control” *Journal of Operations Management*, 24, ss: 765-778.
- Gül, H. 2002. “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1): 37-56.
- Hofstede, G. 2000. *Organizational Culture: Siren or Sea Cow? A reply to Dianne Lewis. Strategic Change*, Vol. 9, s.135-137.
- Hong, Y. 2003. “Influence of Culture on Public Relations Practitioner Roles: A Cross-National Comparative Study, The U.S. and South Korea”, Thesis (M.A.), California State University, USA.
- Lahiry, S. 1994. “Building Commitment Through Organizational Culture”, *Training and Development*, Vol. 3, pp. 50-2.
- Lok, P. ve Crawford, J. 1999. *The Relationship Between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development. Leadership & Organization Development Journal* (20): 7: 365-373.
- Macher, K. 1988. “Empowerment and The Bureaucracy”, *Training Development Journal*, September, p.:41-45.
- Meyer, J. P., Allen, J. N. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Conception, Human Resources Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Meyer, J. P., Parfyonova, N. M. 2010. “Normative Commitment in The Workplace: A Theoretical Analysis And Re-Conceptualization”, *Human Resource Management Review* 20: 283-294.
- Odom, Y. R., Boxx, R. W., Dunn, G. M. 1990. *Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion. Public Productivity & Management Review*, 14 (2): 157-169.
- O’Malley, M. 2000. *Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationships That Last*. New York: John Wiley&Sons.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ. ve Kara, E. 2006. “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2): 76-96.
- Sperry, L. 2003. *Becoming An Effective Health Care Manager: The Essential Skills of Leadership*. Health Professions Press, Baltimore.
- Stanleigh, M. 2008. “Guide to Innovation”, *Industrial Engineer*, 40 (6): 38-41.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. 2005. “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana
- Wallach, J. E. 1983. *Individuals and Organizations: The Cultural Match*, *Training and Development Journal*, February, s. 29-36.