

Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

DOI: 10.26466/opus.858804

*

Gülşah Gençer Çelik *

* Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İşletme Yönetimi Bölümü

E-Posta: gulsahg@beykent.edu.tr

ORCID: [0000-0001-8610-3673](https://orcid.org/0000-0001-8610-3673)

Öz

Çalışanların hangi sebeple olursa olsun örgütte kalmaya gönüllü olmaları örgütlerin buldukları sektörde rekabet edebilmelerine katkı sağlayacaktır. Araştırmanın amacı, örgüt kültürünün sağlık sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılığına etkisinin tespit edilmesidir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da sağlık sektöründe yer alan 259 hemşiredir. Araştırma verilerinin toplanmasında anket formları kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sırası ile faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre; örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sadece ödüllendirme kültürü ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; algılanan örgüt kültürü çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır. Ayrıca iletişim ve destek kültürü ile ödüllendirme kültürü çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında, iletişim ve destek kültürü çalışanların devam bağlılığını arttırmaktadır. Araştırma sonunda, örgütlerin çalışanların bağlılığını arttırmasında örgüt kültürünün hangi unsurlar üzerine odaklanması gerektiği hakkında öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Örgütsel bağlılık, Sağlık sektörü

The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Research in Health Sector

*

Abstract

Employees' willingness to stay in the organization for whatever reason will contribute to the organizations' ability to compete in their sector. The research aims to determine the effect of organizational culture on the organizational commitment of employees in the health sector. The sample of the study is 259 nurses from the health sector in Istanbul. Questionnaire forms were used to collect research data. The data of the research were analyzed with SPSS 25 package program. Factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis were used to analyze the data, respectively. According to correlation analysis, positive and statistically significant relationships were found between organizational culture and organizational commitment sub-dimensions. No significant relationship was found only between the rewarding culture and attendance commitment. According to regression analysis results; perceived organizational culture increases the organizational commitment of employees. Also, communication and support culture and rewarding culture positively affect employees' emotional and normative commitment. Besides, communication and support culture increases the attendance commitment of the employees. At the end of the research, suggestions were presented on which elements the organizational culture should focus on to increase the employees' commitment.

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, health sector*

Giriş

Örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde ve sürdürmesinde çalışanların önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Çalışanların yeteneklerinin örgüt bünyesinde muhafaza edilmesi bu açıdan önem taşımaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde kalmalarının bir yolu onların örgüte olan bağlılıklarının artırılması yoluyla gerçekleşmektedir. Öyle ki; çalışanların hangi sebeple olursa olsun örgütte kalmaya gönüllü olmaları örgütlerin buldukları sektörde rekabet edebilmelerine katkı sağlayacaktır.

Alanyazında yer alan çalışma sonuçlarına göre örgütlerin kültürleri, çalışanların örgüte olan bağlılığını arttıran bir unsundur (Gülova ve Demirsoy, 2012; Demir ve Öztürk, 2011; Çavuş ve Gürdoğan, 2008; Diker, 2014). Bu çalışmalarda örgütlerin kültürel özelliklerinin çalışanların duygusal açıdan, ilkeler (normlar) açısından ya da alternatiflerin yokluğu açısından örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte son yıllarda iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve çalışanların diğer örgütlerdeki çalışma koşullarından haberdar olmaya başlaması örgütün kültürünün çalışanlara yönelik içeriklere sahip olma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Örgüt kültürünün çalışanları destekleyici yapıda olması, çalışanlar arasında iyi bir iletişim ortamının sağlanması, ödüllendirme sisteminin yeterli olması, örgüt bünyesindeki çalışanların bağlılıkları açısından önemli bir faktör olabilmektedir. Bu araştırma kapsamında örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada sağlık sektörü açısından bir alan araştırması gerçekleştirilmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular; sağlık sektöründe çalışan kayıplarının önlenmesi için örgütün kuracağı destek ve iletişim ortamının ve ödüllendirme sisteminin faydalarının görünür olmasını sağlayabilecektir. Söz konusu faydalar incelenirken araştırmanın bazı kısıtlarının da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bu kısıtlar; araştırmanın sağlık sektörünü kapsamaması, araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formlarının kullanılmasıdır. Araştırmanın ilk bölümünde araştırmanın kavramsal çerçevesi sunulmaktadır. Araştırmanın kavramsal çerçevesi; örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve kavramlar arası ilişkileri kapsamaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde araştırmanın metodu hakkında bilgiler sunulmaktadır. Araştırmanın metodu bölümü; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın örnekleme, veri

toplama tekniği ve modelinden oluşmaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmaktadır. Son bölümde ise çalışmanın sonucu, elde edilen bulguların tartışılması ve öneriler yer almaktadır.

Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

Araştırma kapsamında iki ana konu üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki örgüt kültürüdür. Alanyazında birçok farklı çerçeveden incelenmekle birlikte, çalışma kapsamında örgüt kültürü iletişim ve destek ile ödüllendirme açısından incelenmektedir. Çalışmada incelenen diğer konu olan örgütsel bağlılık ise alanyazında yaygın olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile incelenmektedir. Söz konusu boyutlar bu araştırma kapsamında da kullanılmaktadır.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, genel bir ifadeyle; çalışanların paylaştığı ortak değer, tarih, normlar, iş yapış biçimlerinin tamamı şeklinde tanımlanabilmektedir. Örgüt kültürü; değerler ve normlar, seremoniler ve törenler, hikâyeler ve mitler, varsayımlar, kahramanlar ve liderler, adetler ve törenler, semboller ve dilden oluşur. Örgüt kültürü; Baskın kültür ve alt kültür olarak ikiye ayrılabilen (Kantek ve Kurnaz 2018) kavram ile ilgili gelişime bakıldığında, AGIL paradigması (Parsons vd. 1953) olarak adlandırılan modelde 4 alt boyut (uyum, amaca ulaşma, bütünleşme, yasallık kültürü), Harrison ve Handy Modelinde (Harrison 1972; Handy 1985) 4 alt boyut (güç, rol, görev, birey odaklı örgüt kültürü), Miles ve Snow (1978) modelinde 4 alt boyut (geliştirici, koruyucu, analizci, tepki verici kültür), Ouchi (1981) Ouchi Z Teorisi modelinde 3 tip örgüt (Amerikan tipi, Japon tipi, karma örgüt), Deal ve Kennedy (1982) modelinde 4 alt boyut (sert adam-maço, çok çalış-sert oyna, şirket üzerine iddiaya gir, süreç kültürü), Kets de Vries ve Miller (1986) modelinde 5 alt boyut (paranoid, çekinik, karizmatik, bürokratik, politik kültür), Pheysey (1993) modelinde 4 alt boyut (güç, rol, başarı, destek kültürü), Cameron ve Quinn'in (1999) Rekabetçi Değerler Modelinde 4 alt boyut (klan, adhokrasi, hiyerarşi, Pazar kültürü) yer almaktadır (Yılmaz vd., 2020). Örgüt kültürü,

örgütte iş süreçlerinin nasıl yürüdüğünü ve diğer örgütlerdeki iş yapış biçimlerinden nasıl ayrıldığını gösteren davranışları içeren, bir örgütü diğerlerinden ayıran en önemli unsurlardan birisidir. (Yılmaz, 2019)

Çalışmada örgüt kültürünün iletişim ve destek kültürü, ödüllendirme alt boyutlarının sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığıyla ilişkisi araştırılmıştır. İletişimin örgüt içinde etkin olarak kullanılmasıyla çalışanlar, örgütteki işleştikten haberdar edilmekte ve kararlara katılımlarının sağlanmasıyla çalışanlarda örgüte karşı duyulan aidiyet duygusu ve motivasyonun artırılması sağlanabilmektedir. Bu sayede çalıştığı örgütü kendine ait bir yer gibi görmekte ve onu sahiplenmeye başlamaktadır (Aydın vd. 2016). Dürüst ve açık iletişime bağlı olarak, insan ilişkileri ve güven ilişkilerine dayalı destek kültürü, örgüt üyeleri arasındaki karşılıklı ilişki ve bağlılık ile gelişmektedir (Koşar ve Çalık, 2011). Bir diğer örgüt kültürü alt boyutu olan ödüllendirmenin de önemi büyüktür. Ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi ya da daha esnek denetleme gibi ödüller personelin bağlılığını arttırmada etkili olmaktadır (Aydın vd. 2016).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, en genel hali ile iş görenin hizmet ettiği örgüte, örgütün amaç ve değerlerine karşı duymuş olduğu etkili bağlılık olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık iş görenin örgüt ile kurmuş olduğu duygusal ve psikolojik ilişkileri içermesi bakımından önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi vb.), psikolojik (çatışma, çaresizlik vb.), örgütsel (örgüt kültürü, örgüt iklimi, algılanan destek vb.) birçok farklı unsurdan etkilenmektedir (Özata, 2015). İlgili alanyazında, Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulmuş olan üç alt boyut (duygusal, devam ve normatif bağlılık) uzun zaman örgütsel bağlılık çalışmalarının merkezinde yer almıştır. Çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri için örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmak duygusal bağlılık; işletmeden ayrılmanın maliyetleri sebebiyle bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi devam bağlılığı; ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri ise normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığın boyutlarının arkasındaki gerekçeler şu şekildedir; çalışanın

bağlılığı istemesi (duygusal bağlılık), çalışanın bağlılık zorunda olması (devam bağlılığı) ve çalışanın bağlılığı doğru bulması (normatif bağlılık)'dır (Tatlı, 2014; Arbak ve Kesken, 2005). Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen tutumsal yaklaşıma göre (Mowday vd. 1979) örgütsel bağlılık; bireyin örgütün değerleri ile olan özdeşleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırma kapsamında inceleneceği üzere, çalışanların örgütün değerleri ile uyumlaşmaları onların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırabilmektedir.

Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Erdem (2007) örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri Elazığ il merkezinde yer alan hastanelerde görev yapan 256 çalışan üzerinde yaptığı araştırması ile incelemiştir. Çalışma neticesinde, örgüt kültürünün alt boyutlarından olan klan kültürünün çalışanların örgütsel bağlılıklarını en çok etkileyen boyut olduğu, pazar kültürü ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Widyaningrum (2012) İbnu Sina Hastanesi Gresik yönetiminde örgütsel kültür ve becerinin örgütsel bağlılık ve sağlık hizmeti çalışanlarının performansı üzerindeki etkisini incelemeyi ve analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini tıbbi hizmetler çalışanlarından (doktorlar, ebeler ve hemşireler) oluşan 175 katılımcıdır. AMOS yapısal eşitlik modellemesinin kullanıldığı çalışmanın bulguları örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisi en büyük önem düzeyine sahipken, yetenek ve çalışan performansı ilişkisinin en zayıf önem düzeyine sahip olduğunu göstermiştir.

Akyürek vd. (2013) sağlık çalışanlarında örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisini araştırdıkları çalışmalarında örgüt kültürünü (bürokratik, destekleyici ve yenilikçi) üç boyut altında ele almışlardır. Wallach tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü İndeksi ve Porter'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşan ölçek Ankara ilindeki 93 sağlık çalışanı üzerine uygulanmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin var olduğu, örgütsel alt kültürlerin örgütsel bağlılığı % 34 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Aydın vd. (2016) örgüt kültürünün ödül, iletişim ve davranışsal güçlendirme alt boyutlarının hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisini araştırmak amacıyla 250 sağlık çalışanından anket tekniği ile veri toplamışlardır.

Çalışma neticesinde örgüt kültürünün alt boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Özata (2015) hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlayan çalışmasını Konya'da faaliyet gösteren üç farklı hastanede görev 173 personel ile gerçekleştirmiştir. Araştırmada özel hastane personellerinin örgütsel bağlılık düzeyinin devlet hastanesinde görev yapanlardan daha düşük seviyede olduğu ve örgütsel bağlılık ile yaş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Yıldız (2017) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan 250 hemşire üzerinde anket uygulaması yapmıştır. Araştırma bulgularına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca alt boyutlar açısından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık her tipteki örgüt kültürü ile pozitif ilişki barındırırken devam bağlılığı ile Hiyerarşi Tipi Örgüt kültürü algısı arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

Kolancıoğlu ve Karabulut (2018) örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla Kocaeli'ndeki 3 hastaneden kolayda örneklem yoluyla ulaşılan 334 kişi üzerinden, anket formu ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık üzerine ilgili alanyazında çok sayıda çalışma olduğu ve bu çalışmalar içerisinde sağlık kuruluşları ile ilgili olanların da bulunduğu (Örn; Chen 2004; Erdem 2007; Widyaningrum 2012, Akyürek vd. 2013; Aydın vd. 2016) görülmektedir. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu (Örn; Chen 2004; Erdem 2007; Kaya 2008; Çavuş ve Gürdoğan 2008; Demir ve Öztürk 2011; Widyaningrum 2012 Akyürek vd. 2013; Aydın vd. 2016; Kolancıoğlu ve Karabulut 2018; Toker vd. 2019) çalışmalar göz önüne alındığında örgüt kültürünün, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ve buradan yola çıkarak yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların olduğu kurumlarda işten ayrılmaları azaltmak, motivasyonu ve verimliliği arttırmak gibi etkilerinin olması beklenebilir. Söz konusu bakış özellikle 2020 yılının tamamını salgın yılı haline getiren COVID-19 virüsünün etkilerinin sağlık çalışanları üzerinde yarattığı baskı göz önüne alındığında ayrıca önem kazanmaktadır. Özellikle böyle bir kriz döneminde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının yüksek olmasının

verilecek hizmetin kalitesi açısından büyük önem arz ettiği söylenebilir. Bu çıkarımlardan yola çıkılarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

- **H₁: Örgüt kültürü örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.**
- H_{1a}: İletişim ve destek kültürü duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.
- H_{1b}: Ödüllendirme kültürü duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.
- H_{1c}: İletişim ve destek kültürü normatif bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.
- H_{1d}: Ödüllendirme kültürü normatif bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.
- H_{1e}: İletişim ve destek kültürü devam bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir.
- H_{1f}: Ödüllendirme kültürü devam bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir.

Yöntem

Araştırmanın metodolojisi bölümünde, araştırmanın hangi amaçla gerçekleştirildiği ve elde edilen sonuçların hangi açıdan önemli olduğu, araştırmanın örnekleminin ve örnekleme yöntemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının neler olduğu ve son olarak araştırmanın modeli hakkında bilgiler sunulmaktadır.

Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Yerli ve yabancı alanyazın incelendiğinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık konularında bir çok çalışma olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin tespit edilmesini amaçlayan çalışmalara rastlamak mümkündür. Söz konusu araştırmalarda örgüt kültürünün görevsel ve örgütsel (Gülova ve Demirsoy, 2012), sosyalleşme-katılım-ödül, semboller, tarihsel geçmiş, iletişim, tören (Demir ve Öztürk, 2011; Çavuş ve Gürdoğan, 2008) klan eğilimi, gelişme eğilimi, profesyonelizm eğilimi, açıklık eğilimi, otorite eğilimi, bürokrasi eğilimi, sonuç eğilimi, informellik eğilimi, itaat eğilimi (Kaya, 2008), kuralcılık, açıklık, klan, destekleyicilik, hiyerarşi ve gelişme eğilimleri (Diker, 2014), destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve

görev kültürü (Sezgin, 2010), destekleyici, bürokratik ve yenilikçilik kültürü (Akyürek vd. 2013) gibi şekillerde boyutlarla incelendiği görülmektedir. Ancak bu çalışmalardan farklı olarak bu araştırmada örgüt kültürü iki boyut üzerinden incelenmektedir; iletişim ve destek kültürü ile ödüllendirme kültürü. Araştırmada kullanılan şekli ile örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi, çalışan sermayesinden daha uzun süre faydalanmak açısından önemlidir. Örgütlerde iletişimin kültürel bir unsura dönüştürülmesi, çalışanların desteklendiği bir örgüt şekli oluşturulması ve çalışanların içsel açıdan ve maddi olarak ödüllendirilmesi, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirecek önemli bir unsur olabilecektir. Bu nedenle araştırmanın amacı örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisinin tespit edilmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular; çalışanların örgütlerine olan duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıklarında örgütün iletişim ve destek kültürü ile ödüllendirme kültürünün rolünü açıklama açısından önem taşımaktadır. Böylece çalışanların kayıplarının önlenmesi için örgütün kuracağı destek ve iletişim ortamının ve ödüllendirme sisteminin faydalarının görünür olması sağlanabilecektir.

Araştırmanın Örnekleme

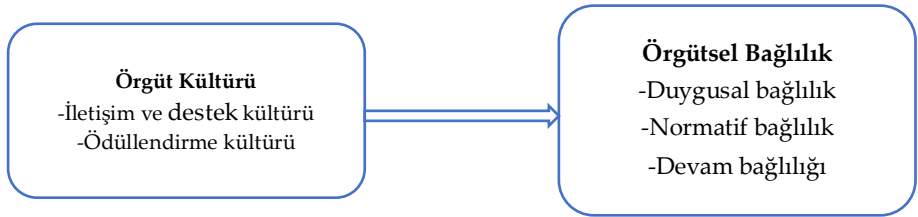
Araştırmanın örnekleme İstanbul ilinde sağlık sektöründe çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Çalışma ile ilgili olarak Beykent Üniversitesi'nden 30.09.2020 tarihinde gerekli etik kurul izni alınmıştır. Örnekleme ulaşabilmek için bir özel bir sağlık kuruluşunda çalışan 400 kişiden 300'üne anket formları verilmiştir. Dağıtılan 300 adet formdan 259 tanesine uygun dönüş alınmıştır. Örneklem belirlemede basit tesadüfi örneklem tekniği kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklem tekniği Büyüköztürk vd. (2016) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır; basit tesadüfi örneklem, örneklem içerisinde yer alan her bir bireye eşit katılım sağlamak ve örneklemde elde edilen sonuçların genellenebilirliğine katkı sağlamaktadır. Yani basit tesadüfi örneklem tekniği temsil gücü bakımından oldukça güçlüdür. Örneklem sayısının belirlenmesinde Hair vd. (2014) tarafından uygun görülen madde başına örneklem hesaplaması kullanılmıştır. Hair vd. (2014)'e göre araştırmada kullanılan ölçüm araçlarında yer alan her madde için en az 5 örneklem ulaşılması gerekmektedir.

tedir. Böylece maddeler arası ilişkilerin doğru hesaplanması mümkün olabilmektedir. Söz konusu görüşlerden yola çıkıldığında, araştırma kapsamında kullanılan 30 madde için en az 150 örnekleme ulaşmak gerekmektedir, toplamda 259 örnekleme ulaşılarak söz konusu kısıt sağlanmıştır.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim, toplam tecrübe, kıdem) tespit edilmesine yönelik 5 adet soru sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde örgüt kültürünün temsilen 12 maddeden, 3 ana boyuttan meydana gelen ve Aydın vd. (2016) tarafından oluşturulan ölçüm aracı kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın ölçülmesinde ise Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan ölçüm aracı kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe formu Wasti (2000), Tatlı (2014), Öngel (2018) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği 18 maddeden ve 3 boyuttan meydana gelmektedir. Anket formunda 5'li likert ölçümü kullanılmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de yer almaktadır. Şekilde yer alan örgüt kültürü ve alt boyutları (iletişim ve destek kültürü ile ödüllendirme kültürü) araştırmanın bağımsız değişkenini, örgütsel bağlılık ise bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu aşamasında faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve regresyon analizi sonuçları hakkındaki bulgular ve yorumlamalara yer verilmektedir.

Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının geçerliliğini tespit edebilmek için yapılan faktör analizi sonuçları bu bölümde yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü) değeri, Bartlett's Küresellik Testi sonucu, açıklanan toplam varyans ve bileşen matrisi (varimax rotasyonu) hakkındaki bulgular sunulmaktadır. Söz konusu bulguların değerlendirilmesinde kullanılan sınır değerlerinde Hair (2014) tarafından sunulan ve alanyazında yaygın olarak kullanılan değerler (KMO; 0,600 ve üzeri, Bartlett's testi; $p < 0,05$, açıklanan toplam varyans; 0,60 ve üzeri, faktöre yükleme; 0,40 ve üzeri) esas alınmaktadır.

Tablo 3.1. Örgüt kültürü ölçeğinin faktör analizi sonuçları

| KMO ve Bartlett's Test | | Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü | | Yaklaşık Ki-kare | | Serbestlik Derecesi | | Anlamlılık | |
|-----------------------------|------------|--|--|--|----------------------|--|---------|--------------------|--------------|
| | | | | | | | | ,886 | |
| | | | | | | | | 1925,762 | |
| Bartlett's Küresellik Testi | | | | | | | | 66 | |
| | | | | | | | | ,000 | |
| Açıklanan toplam varyans | | | Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Toplamı | | | Döndürülmüş bileşen matrisi ^a | | | |
| Bileşen | Özdeğerler | | | Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Toplamı | | | Bileşen | | |
| | Toplam | Varyansların Yüzdesi | Kümülatif Yüzde | Toplam | Varyansların Yüzdesi | Kümülatif Yüzde | Madde | İletişim ve destek | Ödüllendirme |
| 1 | 6,132 | 51,100 | 51,100 | 4,271 | 35,594 | 35,594 | k1 | ,865 | |
| 2 | 1,495 | 12,456 | 63,556 | 3,355 | 27,962 | 63,556 | k2 | ,820 | |
| 3 | ,967 | 8,057 | 71,613 | | | | k6 | ,733 | |
| 4 | ,767 | 6,389 | 78,002 | | | | k5 | ,716 | |
| 5 | ,510 | 4,251 | 82,254 | | | | k8 | ,671 | |
| 6 | ,464 | 3,870 | 86,124 | | | | k7 | ,670 | |
| 7 | ,400 | 3,331 | 89,455 | | | | k4 | ,577 | |
| 8 | ,363 | 3,029 | 92,484 | | | | k3 | ,561 | |
| 9 | ,307 | 2,562 | 95,046 | | | | k11 | | ,804 |
| 10 | ,258 | 2,148 | 97,194 | | | | k10 | | ,771 |
| 11 | ,207 | 1,729 | 98,923 | | | | k12 | | ,711 |
| 12 | ,129 | 1,077 | 100,000 | | | | k9 | | ,647 |

Örgüt kültürü ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 3.1'de yer almaktadır. Örgüt kültürü ölçeğinin KMO değeri 0,886, Bartlett's testi sonucu $0,000 < p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı %63,55 olarak tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ölçeğinin iletişim ve destek kültürü ile ödüllendirme kültürü olarak iki faktöre ayrıldığı, faktörleşmede hiçbir maddenin yükleme değerinin 0,40 de-

ğlerinden düşük olmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçeğin iki faktöründeki özdeğerlerin $>1,00$ olduğu, iletişim ve destek kültürü boyutunun açıklanan varyansının %35,59, ödüllendirme kültürü boyutunun açıklanan varyansının ise %27,96 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek içerisindeki hiçbir soru araştırma kapsamı dışında bırakılmamıştır. Örgüt kültürü ölçeğinin faktör analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğin yeterli düzeyde değerlere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 3.2. Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonuçları

| KMO ve Bartlett's Test | | Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|---|-----------------|--|------------------------|-----------------|---------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | Yaklaşık Ki-kare | | 2040,204 | | | | | | |
| Bartlett's Küresellik Testi | | Serbestlik Derecesi | | 120 | | | | | | |
| | | Anlamlılık | | ,000 | | | | | | |
| Açıklanan toplam varyans | | | | Döndürülmüş bileşen matrisi ^a | | | | | | |
| Bileşen | Özdeğerler | | | Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Toplamı | | | Bileşen | | | |
| | Toplam | Varyansların Yüzdeleri | Kümülatif Yüzde | Toplam | Varyansların Yüzdeleri | Kümülatif Yüzde | Madde | Duygusal bağlılık | Normatif bağlılık | Devam bağlılığı |
| 1 | 5,624 | 35,147 | 35,147 | 4,021 | 25,131 | 25,131 | b3 | ,876 | | |
| 2 | 2,655 | 16,596 | 51,743 | 3,203 | 20,018 | 45,149 | b4 | ,872 | | |
| 3 | 1,536 | 9,599 | 61,342 | 2,591 | 16,193 | 61,342 | b5 | ,834 | | |
| 4 | ,908 | 5,678 | 67,019 | | | | b2 | ,741 | | |
| 5 | ,826 | 5,164 | 72,184 | | | | b6 | ,720 | | |
| 6 | ,728 | 4,548 | 76,732 | | | | b1 | ,606 | | |
| 7 | ,597 | 3,728 | 80,460 | | | | b16 | | ,825 | |
| 8 | ,537 | 3,353 | 83,813 | | | | b15 | | ,804 | |
| 9 | ,473 | 2,958 | 86,772 | | | | b17 | | ,688 | |
| 10 | ,444 | 2,774 | 89,546 | | | | b14 | | ,682 | |
| 11 | ,401 | 2,506 | 92,052 | | | | b18 | | ,626 | |
| 12 | ,338 | 2,112 | 94,164 | | | | b10 | | | ,780 |
| 13 | ,300 | 1,878 | 96,042 | | | | b9 | | | ,757 |
| 14 | ,274 | 1,710 | 97,752 | | | | b12 | | | ,750 |
| 15 | ,186 | 1,164 | 98,916 | | | | b8 | | | ,743 |
| 16 | ,173 | 1,084 | 100,000 | | | | b7 | | | ,515 |

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 3.2'de yer almaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,846, Bartlett's testi sonucu $0,000 < p < 0,05$, açıklanan toplam varyansı %61,34 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuta ayrıldığı görülmektedir. Faktörlere ayırma esnasında hiçbir madde nin yükleme değerinin 0,40 değerinden düşük olmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçeğin üç faktöründeki özdeğerlerinin $>1,00$ olduğu görülmektedir. Faktörlerin açıklanan varyansları incelendiğinde; duygusal bağlılık boyutu

%25,13, normatif bağlılık boyutu %20,01 ve devam bağlılığı boyutu %16,19'dur. Boyutların açıklama düzeylerinin birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Ölçek içerisindeki iki madde (b11: eğer bu kuruma kendimden çok fazla şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim, b13: menfaetime olsa bile, kurumumdan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum) araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Maddelerin uygun dağılım sağlamaması, faktör değerlerinin düşük olması gibi unsurlar göz önüne alınarak kapsam dışında bırakılmıştır.

Güvenilirlik Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yeterli düzeyde güvenilirlik sağladığını tespit edebilmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik katsayısı olarak Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile ilgili güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.3. Örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları

| | Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Katsayısı | Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|-----|---|------------------|--------------|
| k1 | ,905 | | |
| k2 | ,906 | | |
| k3 | ,901 | | |
| k4 | ,899 | | |
| k5 | ,895 | | |
| k6 | ,896 | | |
| k7 | ,899 | ,909 | 12 |
| k8 | ,899 | | |
| k9 | ,901 | | |
| k10 | ,912 | | |
| k11 | ,905 | | |
| k12 | ,903 | | |

Tablo 3.3'te örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Örgüt kültürü ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,909 olarak tespit edilirken ölçekte 12 madde yer almıştır. K10 olarak kodlanan maddenin silinmesi durumunda Cronbach's Alpha katsayısının 0,912 olacağı görülmektedir. Ancak elde edilecek olan düşüş çok düşük düzeyde olması ve ölçüm aracının çok yüksek bir güvenilirlik katsayısına sahip olmasından dolayı K10 olarak kodlanan madde araştırma kapsamında tutulmuştur. Örgüt kültürü ölçeğinin araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 3.4. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları

| | Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Katsayısı | Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|-----|---|------------------|--------------|
| b1 | ,830 | | |
| b2 | ,832 | | |
| b3 | ,831 | | |
| b4 | ,824 | | |
| b5 | ,826 | | |
| b6 | ,827 | | |
| b7 | ,842 | | |
| b8 | ,847 | | |
| b9 | ,852 | ,844 | 16 |
| b10 | ,850 | | |
| b12 | ,849 | | |
| b14 | ,836 | | |
| b15 | ,828 | | |
| b16 | ,830 | | |
| b17 | ,829 | | |
| b18 | ,828 | | |

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi ile ilgili bulgular Tablo 3.4'te yer almaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,844 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçüm aracında 16 madde yer almıştır. Ölçüm aracında yer alan B8, B9, B10 ve B12 maddelerinin 0,844 değerinden yukarıda olduğu görülmektedir. Ancak ölçeğin hâlihazırda çok yüksek düzeyde güvenilirlik katsayısına sahip olması ve söz konusu maddeler ölçekten çıkarıldığında güvenilirlik katsayısında önemli değişmelere yol açmayacağından söz konusu maddeler araştırma kapsamında tutulmuştur. Faktör analizi esnasında araştırmadan çıkarılan B11 ve B13 kodlu maddeler ise güvenilirlik analizine dâhil edilmemiştir.

Tanımlayıcı istatistikler

Araştırmada yer alan katılımcıların özellikleri ve katılımcıların araştırmada kullanılan ölçüm araçlarındaki maddelere vermiş oldukları yanıtlar hakkındaki tanımlayıcı istatistikler bu bölümde sunulmuştur.

Tablo 3.5. Katılımcıların demografik özellikleri

| Değişken | Özellik | Sayı | % | Değişken | Özellik | Sayı | % | | |
|----------------|-----------------|-------|----------|-------------|------------|-------|--------|-------------|--------|
| Cinsiyet | Erkek | 37 | 14,3 | Yaş | 24 ve altı | 72 | 27,8 | | |
| | Kadın | 222 | 85,7 | | 25-29 yaş | 79 | 30,5 | | |
| | Toplam | 259 | 100,0 | | 30-34 yaş | 38 | 14,7 | | |
| Toplam tecrübe | 3 yıl ve altı | 115 | 44,4 | 35-39 yaş | 25 | 9,7 | Eğitim | | |
| | 4-7 yıl | 54 | 20,8 | 40 ve üzeri | 45 | 17,4 | | du-Önlisans | |
| | 8-11 yıl | 30 | 11,6 | Toplam | 259 | 100,0 | | | Lisans |
| | 12 yıl ve üzeri | 60 | 23,2 | Lise | 34 | 13,1 | | | |
| Toplam | 259 | 100,0 | Önlisans | 193 | 74,5 | | | | |
| Kıdem | 0-2 yıl | 109 | 42,1 | Eğitim | Lisans | 32 | 12,4 | | |
| | 3-5 yıl | 75 | 29,0 | | Toplam | 259 | 100,0 | | |
| | 6 yıl ve üzeri | 75 | 29,0 | | Kişi: 259 | | | | |
| | Toplam | 259 | 100,0 | | | | | | |

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 3.5'te yer almaktadır. Katılımcıların %14,3'ü erkeklerden %85,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %44,4'ü 3 yıl ve altında, %20,8'i 4-7 yıl arasında, %11,6'sı 8-11 yıl arasında, %23,2'si ise 12 yıl ve üzerinde toplam tecrübeye sahiptir. Katılımcıların %42,1'i 2 yıl ve altında, %29'u 3-5 yıl arasında, %29'u ise 6 yıl ve üzerinde bir süredir aynı kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %27,8'inin 24 yaş ve altında, %30,5'inin 25-29 yaş aralığında, %14,7'sinin 30-34 yaş aralığında, %9,7'sinin 35-39 yaş aralığında, %17,4'ünün ise 40 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde; %13,1'inin lise, %74,5'inin Önlisans, %12,4'ünün ise lisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir.

Tablo 3.6. Tanımlayıcı istatistikler

| Değişken | Ortalama | Std. Sapma | Değişken | Ortalama | Std. Sapma |
|----------------------------|----------|------------|----------------------|----------|------------|
| Duygusal bağlılık | 2,8964 | 0,91009 | Ödüllendirme kültürü | 2,5483 | 0,87221 |
| Normatif bağlılık | 2,8463 | 0,86069 | Örgüt kültürü | 3,0582 | 0,74656 |
| Devam bağlılığı | 3,2232 | 0,79011 | Örgütsel bağlılık | 2,9829 | 0,60872 |
| İletişim ve destek kültürü | 3,3132 | 0,80208 | | | |

Araştırmada yer alan katılımcıların örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.6'da yer almaktadır. Katılımcılardan alınan yanıtlar 5'li Likert ölçümüyle sağlandığından yorumlamalar 1 ile 5 aralığında yapılmaktadır. Katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı düzeylerinin kararsızlık seviyesinde olduğu görülmektedir. Bunun ya-

nında örgütün iletişim ve destek kültürü ile ilgili algılar kararsızlık seviyesinin biraz üzerindedir. Örgütün ödüllendirme kültürü ile ilgili katılımcı algısı ise olumsuz düzeydedir. Genel ölçekler açısından yorumlandığında ise; çalışanların hem örgüt kültürü hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin kararsızlık seviyesinde olduğunu ifade etmek mümkündür.

Korelasyon Ve Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için korelasyon analizi kullanılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ise regresyon analizi ile belirlenmektedir. Korelasyon analizinin ve regresyon analizinin öne çıkan varsayımı normal dağılımdır (Hair vd. 2014). Bu çalışmada verilerin normal dağılım varsayımının test edilmesi sonucunda normal dağılımın sağlanmadığı görülmüştür. Bunun yanında normal dağılımın varsayılmasında Tabachnick ve Fidell (2013), George ve Mallery (2010) ve Hair vd. (2014) tarafından çarpıklık ve basıklık değerlerinin kullanılması önerilmektedir. Bu araştırmacıların önerilerinden hareketle çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Söz konusu değerlerin -1,5 ila 1,5 arasında yer aldığı görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygun aralıkta olması ile Pearson korelasyon ve doğrusal regresyon analizlerinin yapılmasına karar verilmiştir. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 3.7. Korelasyon analizi sonuçları

| | | Duygusal bağlılık | Normatif bağlılık | Devam bağlılığı | Örgütsel bağ- lılık |
|----------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|------------------------|
| İletişim ve destek kültürü | Pearson Korelasyon | ,420* | ,317* | ,164* | ,443* |
| | Anlamlılık (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,008 | ,000 |
| | N | 259 | 259 | 259 | 259 |
| Ödüllendirme kültürü | Pearson Korelasyon | ,478* | ,375* | ,054 | ,456* |
| | Anlamlılık (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,386 | ,000 |
| | N | 259 | 259 | 259 | 259 |
| Örgüt kültürü | Pearson Korelasyon | ,487* | ,373* | ,139* | ,494* |
| | Anlamlılık (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,026 | ,000 |
| | N | 259 | 259 | 259 | 259 |

** .01 seviyesinde anlamlı korelasyon (2-kuyruk). * .005 seviyesinde anlamlı korelasyon (2-kuyruk).

Değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.7'de yer almaktadır. Korelasyon analizi sonucunda; örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif

yönlü ve istatistiki olarak ($p<0,05$) anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün iletişim ve destek kültürü ve ödüllendirme kültürü arasında ise orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki ($p<0,05$) olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun yanında alt boyutlar arasında da bazı anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir; iletişim ve destek kültürü ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiki olarak ($p<0,05$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İletişim ve destek kültürü ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde, iletişim ve destek kültürü ile devam bağlılığı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönde ve istatistiki olarak ($p<0,05$) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ödüllendirme kültürü ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde, ödüllendirme kültürü ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiki olarak ($p<0,05$) anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında ödüllendirme kültürü ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Son olarak örgüt kültürü ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde, örgüt kültürü ile normatif bağlılık arasında düşük düzeyde; örgüt kültürü ile devam bağlılığı arasında çok düşük düzeyde, pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen ilişkilerin anlamlılıklarına göre regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.8. Örgüt kültürü boyutlarının duygusal bağlılığa etkisi

| Model özeti ^b | | Anova ^a | | Katsayılar ^a | | | | | | |
|--|-------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|---------------|----------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------|------------|
| Model | R | R ² | Düzenlenmiş R ² | Tahminlerin std. hatası | Durbin-Watson | F | Anlamlılık | Std. olmayan katsayılar | Std. katsayılar | Anlamlılık |
| 1 | ,506 ^a | ,256 | ,251 | ,78785 | 1,706 | 44,137 | ,000 ^b | B | Std. hata | Beta |
| b. Bağımlı değişken: Duygusal bağlılık | | | | | | Sabit | | 1,175 | ,210 | ,000 |
| a. Tahmin değişkeni: (sabit), ödüllendirme kültürü, iletişim ve destek kültürü | | | | | | İletişim ve destek kültürü | ,236 | ,077 | ,208 | ,002 |
| | | | | | | Ödüllendirme kültürü | ,369 | ,070 | ,353 | ,000 |

Örgüt kültürünün iletişim ve destek kültürü boyutu ve ödüllendirme kültürü boyutunun, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerindeki etkisini tespit edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.8'de yer almaktadır. Bulgulara doğrultusunda ödüllendirme kültürü ile iletişim ve destek kültürünün duygusal bağlılığa etkisinin %25,1 (düzeltilmiş R²:

0,251) olduğu görülmektedir. Regresyon modelinin anlamlılığının test edilmesi için incelenen Anova değeri ise $p < 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında iletişim ve destek kültürü değişkeninin duygusal bağlılığı artırma düzeyi 0,208 (Std. Beta), ödüllendirme kültürünün duygusal bağlılığı artırma düzeyi ise 0,353 (Std. Beta) olarak tespit edilmiş ve elde edilen açıklama düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki otokorelasyonun varlığının kontrol edilmesi için kullanılan Durbin-Watson değerinin $1,706 < 3,000$ düzeyinde olduğu, yani değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular genel olarak yorumlanacak olursa; örgüt içinde uygun iletişim kültürünün, çalışanları destekleyici bir kültürün ve uygun ödüllendirme kültürünün olması, çalışanların buldukları örgütle duygusal açıdan bağ kurmalarını sağlamaktadır. Böylece çalışanlar örgütlerine duygusal bağlılık duyabileceklerdir. Bunun yanında örgütün ödüllendirme kültürü duygusal bağlılığın artmasını iletişim ve destek kültürüne göre daha yüksek düzeyde etkilemektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda “H_{1a} ve H_{1b}” hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 3.9. Örgüt kültürü boyutlarının normatif bağlılığa etkisi

| Model özeti ^b | | Anova ^a | | Katsayılar ^a | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|---------------|--------|----------------------------|-------------------------|-----------------|------------|------|
| Model | R | R ² | Düzenlenmiş R ² | Tahminlerin std. hatası | Durbin-Watson | F | Anlamlılık | Std. olmayan katsayılar | Std. katsayılar | Anlamlılık | |
| 1 | ,392 ^a | ,154 | ,147 | ,79487 | 2,043 | 23,249 | ,000 ^b | B | | | |
| | | | | | | | Sabit | 1,609 | ,212 | ,000 | |
| | | | | | | | İletişim ve destek kültürü | ,155 | ,077 | ,144 | ,046 |
| | | | | | | | Ödüllendirme kültürü | ,284 | ,071 | ,288 | ,000 |

Örgüt kültürünün iletişim ve destek kültürü boyutu ve ödüllendirme kültürü boyutunun, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu üzerindeki etkisini tespit edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.9’da yer almaktadır. Bulgulara doğrultusunda ödüllendirme kültürü ile iletişim ve destek kültürünün normatif bağlılığa etkisinin %14,7 (düzeltilmiş R²: 0,147) olduğu görülmektedir. Regresyon modelinin anlamlılığının test edilmesi için incelenen Anova değeri ise $p < 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında iletişim ve destek kültürü değişkeninin normatif

bağlılığı arttırma düzeyi 0,144 (Std. Beta), ödüllendirme kültürünün duygusal bağlılığı arttırma düzeyi ise 0,288 (Std. Beta) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen açıklama düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Son olarak değişkenler arasındaki otokorelasyonun varlığının kontrol edilmesi için kullanılan Durbin-Watson değerinin $2,043 < 3,000$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yani değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; örgütlerin uygun iletişim ve destek kültürüne sahip olması, çalışanların normatif bağlılığını arttırma konusunda faydalıdır. Çalışanların normatif bağlılıklarının artmasında ödüllendirme kültürünün daha önemli bir unsur olduğu da görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda “H_{1c} ve H_{1d}” hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 3.10. Örgüt kültürü boyutlarının devam bağlılığına etkisi

| Model özeti ^b | | Anova ^a | | Katsayılar ^a | | | | | | | |
|--|-------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|---------------|----------------------------|-------------------|-------------------------|-----------|-----------------|------------|
| Model | R | R ² | Düzenlenmiş R ² | Tahminlerin std. hatası | Durbin-Watson | F | Anlamlılık | Std. olmayan katsayılar | Std. hata | Std. katsayılar | Anlamlılık |
| 1 | ,164 ^a | ,027 | ,023 | ,78088 | 2,042 | 7,134 | ,008 ^b | B | | Beta | |
| a. Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı | | | | | | Sabit | | 2,687 | ,207 | | ,000 |
| b. Tahmin değişkeni: (sabit), ödüllendirme kültürü, iletişim ve destek kültürü | | | | | | İletişim ve destek kültürü | | ,162 | ,061 | ,164 | ,008 |

Örgüt kültürünün iletişim ve destek kültürü boyutunun, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkisini tespit edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.10’da yer almaktadır. Bulgulara doğrultusunda iletişim ve destek kültürünün devam bağlılığına etkisinin %2,3 (düzeltilmiş R²: 0,023) olduğu görülmektedir. Regresyon modelinin anlamlılığının test edilmesi için incelenen Anova değeri ise $p < 0,05$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında iletişim ve destek kültürü değişkeninin devam bağlılığını arttırma düzeyi 0,061 (Std. Beta) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen açıklama düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Son olarak değişkenler arasındaki otokorelasyonun varlığının kontrol edilmesi için kullanılan Durbin-Watson değerinin $2,042 < 3,000$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre de-

ğişkenler arasında otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgütlerine devam etme açısından bağlılıklarının sağlanmasında ödüllendirme kültürünün etkisi bulunmazken, iletişim ve destek kültürünün çok düşük düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; örgüt içinde uygun iletişim ve destek kültürünün oluşturulması, çalışanların örgütlerinde kalmaya dayalı bağlılıklarında az da olsa etkili olacaktır.

Örgüt kültürünün alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisi hakkında elde edilen bulgular genel olarak incelendiğinde ise; çalışanların duygusal ve normatif açıdan bağlılıklarının artmasında ödüllendirme kültürünün iletişim ve destek kültüründen daha önemli olduğu görülmektedir. Öyle ki; çalışanların maddi ve içsel olarak ödüllendirilmeleri, onların duygusal ve değerler açısından örgüte bağlanmalarında önemlidir. Bunun yanında daha iyi alternatiflerin olmamasından kaynaklı olarak örgütte devam etme niyeti (devam bağlılığı) açısından ödüllendirme kültürünün anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Çalışanların devam bağlılığının sağlanmasında iletişim ve destek kültürünün önemli olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda “H_{1e}” hipotezi desteklenirken “H_{1f}” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 3.11. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

| Model özeti ^b | | | Anova ^a | | Katsayılar ^a | | | | | | | |
|---|-------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|-------------------|-------------------------|-----------------|------------|------|------|
| Model | R | R ² | Düzenlenmiş R ² | Tahminlerin std. hatası | Durbin-Watson | F | Anlamlılık | Std. olmayan katsayılar | Std. katsayılar | Anlamlılık | | |
| 1 | ,494 ^a | ,244 | ,242 | ,65017 | 2,024 | 83,161 | ,000 ^b | B | Std. hata | Beta | | |
| a. Bağımlı değişken: Örgüt kültürü | | | | | | | | Sabit | 1,249 | ,202 | ,000 | |
| b. Tahmin değişkeni: (sabit), Örgütsel bağlılık | | | | | | | | Örgüt kültürü | ,606 | ,066 | ,494 | ,000 |

Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit edebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.11’de yer almaktadır. Bulgulara doğrultusunda örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin %24,2 (düzeltilmiş R²: 0,242) olduğu görülmektedir. Regresyon modelinin anlamlılığının test edilmesi için incelenen Anova değeri ise p<0,05 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında örgüt kültürü değişik-

keninin örgütsel bağlılığı artırma düzeyi 0,494 (Std. Beta) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen açıklama düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$) görülmektedir. Son olarak değişkenler arasındaki otokorelasyonun varlığının kontrol edilmesi için kullanılan Durbin-Watson değerinin $2,042 < 3,000$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi hakkındaki bulgular genel olarak yorumlanacak olursa; çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmasında örgüt kültürünün önemli bir faktör olduğunu ifade etmek mümkündür. Örgütün çalışanları ile bilgi alışverişini sağlıklı olarak yürütecek bir kültüre sahip olmaları, çalışanları içsel ve maddi açıdan yeterince destekleyecek bir örgütsel kültüre sahip olmaları çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttıracaktır. Elde edilen bulgular doğrultusunda "H₁" hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneri

Örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada sağlık sektörü çalışanlarıyla bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Analizlerin sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır; örgütlerdeki iletişim ve destek kültürünün ve ödüllendirme kültürünün çalışanların buldukları örgüte duygusal açıdan bağlılıklarını arttırmaktadır. Ödüllendirme kültürünün etkisinin iletişim ve destek kültürüne göre duygusal bağlılığı daha yüksek düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütlerde dizayn edilen ödüllendirme kültürünün ve iletişim-destek kültürünün çalışanların normatif bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İletişim ve destek kültürünün devam bağlılığını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bütün olarak bakıldığında örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütte herkese bilgi yayılmasını sağlayacak ve çalışanları destekleyecek bir örgüt yapısının oluşturulması, çalışanların örgütte devam etmelerini, örgüte duygusal açıdan bağlılık duymalarını ve örgütte inanç açısından bağlılık duymalarını sağlayabilecektir. Bunun yanında örgütün kültürünün ödüllendirici özellikte olması, çalışanların örgütlerine duygusal yönden ve inanç yönünden bağlılıklarını sağlayabilmektedir. Araştırma sonucunda örgüt kültürünün çalışanların örgüte bağlı-

lıklarını arttırdığını ifade etmek mümkündür. Araştırmada elde edilen sonuçlar ile alanyazındaki çalışma sonuçları tutarlıdır. Bu araştırmadaki hali ile örgüt kültürü ölçeğinin kullanıldığı Aydın vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada da örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında söz konusu araştırmada nedensellik ilişkilerinin incelenmediği görüldüğünden bu araştırmada elde edilen nedensellik ilişkileri ile Aydın vd. (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları tam olarak karşılaştırılmamaktadır. Alanyazında örgüt kültürünün genellikle örgütsel bağlılığı arttırdığı yönünde sonuçların (Erdem, 2007; Widyaningrum 2012; Akyürek vd. 2013; Kolancıoğlu ve Karabulut, 2018) mevcut olması ise, elde edilen sonucun genellenebilirliğini göstermek açısından önemlidir. Örgütün kültürünün çalışan yönelimli olması, yani; çalışanları destekleyici, çalışanların diğer çalışanlarla olan iletişimlerini sağlayıcı ve çalışanların ödüllendirilmesini sağlayıcı özellikte dizayn edilmesi, çalışanların normlar açısından, duygusal olarak ve örgütte kalma niyetleri açısından fayda sağlayacaktır. Elde edilen sonuçların özellikle Covid-19 bağlamında önemli olduğunu ifade etmek mümkündür. Özellikle, bu dönemde sağlık personellerinin büyük riskler altında çalıştıkları göz önüne alınırsa, örgüt kültürünün çalışanlara yönelik oluşturulmasının ne denli önemli sonuçlar verebileceği göz ardı edilememelidir. Özellikle elde edilen sonuçların farklı sektörlerde test edilmesi, elde edilecek sonuçların farklılaşmasına neden olabilecektir. Bunun yanında çalışmanın farklı veri toplama araçları ile tekrarlanması (örn; mülakat), ödüllendirme kültürünün neden devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını da açıklayabilecektir.

EXTENDED ABSTRACT

**The Effect of Organizational Culture on
Organizational Commitment: A Research in Health
Sector**

*

Gülşah Gençer Çelik
Beyketn University

It is known that employees have an important place in achieving and maintaining a competitive advantage. It is important in this respect that the talents of the employees are preserved within the organization. One way employees stay in the organization is through increasing their commitment to the organization. Such that; Employees 'willingness to stay in the organization for whatever reason will contribute to the organizations' ability to compete in their sector. According to the results of the studies in the literature, the culture of the organizations is an element that increases the commitment of the employees to the organization. In these studies, it was concluded that the cultural characteristics of the organizations positively affect the employees' emotional commitment to the organization in terms of principles or the absence of alternatives.

Aim of the research; Within the scope of this research, it is aimed to determine the effect of organizational culture on organizational commitment. In the research, a field study is carried out in terms of the health sector. Findings to be obtained as a result of the research; The communication and support culture and rewarding culture of the organization are essential in explaining the emotional, normative, and continuous commitment of employees to their organizations.

The method of the research; The sample of the study is nurses working in the health sector in Istanbul. Research the sample, 300 out of 400 people working in a private health institution were given a questionnaire. 259 of the 300 forms distributed were filled. Simple random sampling technique was used to determine the sample. A questionnaire form consisting of three parts was used in the study. In the first part of my questionnaire, five questions were asked to determine the participants' demographic characteristics. Consisting

of 12 items representing the organizational culture and three main dimensions, Aydın et al. The measurement tool created by (2016) was used. The measurement tool created by Allen and Meyer (1990) was used to measure organizational commitment. The organizational commitment scale consists of 18 items and three dimensions.

Findings of the research; Firstly, factor analysis and reliability analysis were performed in the research. As a result of the factor analysis, the KMO value of the organizational culture scale was 0.886, and the total variance explained was 63.55%. The KMO value of the organizational culture scale was 0.846, and the total variance explained was 61.34%. As a result of the reliability analysis of the organizational culture scale; While the Cronbach's Alpha coefficient was determined as 0.909, there were 12 items on the scale. Cronbach's Alpha coefficient of the organizational commitment scale was determined as 0.844. Also, there were 16 items in the measurement tool.

Correlation analysis was carried out in order to test the relationships between variables. As a result of correlation analysis, between the sub-dimensions of organizational culture and the sub-dimensions of organizational commitment; Positive and statistically significant relationships were determined at different levels. According to the regression analysis results; The effect of rewarding culture & communication and support culture on emotional commitment is 25.1% (adjusted R2: 0.251). The effect of rewarding culture and communication and support culture on normative commitment is 14.7% (adjusted R2: 0.147). The effect of communication and support culture on attendance commitment is 2.3% (adjusted R2: 0.023). The rewarding culture does not affect attendance commitment. It is seen that the effect of organizational culture on organizational commitment is 24.2% (corrected R2: 0.242).

According to the research results, it is possible to say that the organizational culture increases the commitment of the employees to the organization. The results obtained in the research and the results of the study in the literature are consistent. However, there are few studies conducted with organizational culture measurement tools that include the communication and support dimension and rewarding dimension in the literature. In the study conducted by Aydın et al. (2016), in which the organizational culture scale was used, it was found that there were positive relationships between organizational culture and organizational commitment. Also, since it was seen that

causality relationships were not examined in the study in question, the causality relationships obtained in this study and the results of the study conducted by Aydın et al. (2016), cannot be compared precisely.

It would be appropriate to examine the results obtained in the context of healthcare professionals and the Covid-19 pandemic. Testing the results obtained in different sectors may cause the results to be differentiated. Also, repeating the study with different data collection tools (e.g., interview) may explain why the rewarding culture does not significantly affect attendance commitment.

Kaynakça/References

- Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A. ve Şener, T. (2013). Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12(2), 55-62.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Arbak, Y. ve Kesken J. (2005). *Örgütsel bağlılık, sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir,
- Aydın, Ö., Akın, D., Gönen Dede, F., Bilgili, M. E. ve Kaplan, D. (2016). Kamu hastanesinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2(1), 25-43.
- 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, 432-438.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Fettahloğlu, Ö. O. ve Tatlı, H. S. (2015). Örgütsel bağlılık ve farklılıkların yönetimi algılamaları arası ilişkilerin saptanmasında demografik farklılıklara yönelik inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 119-140.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma, *Business And Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Hair J.F. Jr., Anderson R.E., Tatham R.L. ve Black W.C. (2014). *Multivariate data analysis*. New York, Macmillan.
- Handy, C. B. (1995). *Gods of management: The changing work of organizations*. Oxford University Press.
- Kantek, F. ve Kurnaz, H. (2018). Türkiye’de hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışmalara bakış. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5 (3), 201-209.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 115, 119-143.
- Kolancıoğlu, B. ve Karabulut, A. T. (2018). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Hastaneler üzerinde bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 115-131.
- Koşar, S. ve Çalık, T. (2011). Okul yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 581-603.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, I. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(7), 224-247.
- Öngel, G. (2018). *Sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özata, M. (2015). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(1), 155-166.

- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.
- Tabachnick, B. G. ve L. S. Fidell (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth ed.). Pearson, Boston.
- Toker, B., Çevirgen, A. ve Kalıpçı, M. B. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Seyahat acentaları üzerinde bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 38-53.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Widyaningrum, M. E. (2012). Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*, 2(1), 349-355.
- Yıldız, S. (2017). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: İstanbul üniversitesi İstanbul tıp fakültesi hastanesi örneği*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, F, Pülüt, R. ve Söyüt, S. (2020). Sağlık çalışanlarında örgütsel sessizlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir inceleme. *Social Sciences Research Journal*, 9(3), 1-20.
- Yılmaz, S. (2019). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Ed. S. Sörmez vd., *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yeni Ufuklar-4* içinde (s.255-263), Gece Akademi, Ankara.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Gençer Çelik, G. (2021). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2740-2766. DOI: 10.26466/opus.858804