

# ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN MESLEĞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

Fatma YILMAZ†

## ÖZET

Bu çalışma örgüt kültürü ile mesleki bağlılık ilişkisinin belirlenmesine yöneliktir. Çalışma Erzincan Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan 134 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hemşireler tarafından yanıtlanan anket formları 53 sorudan meydana gelmektedir. Araştırmanın ilk kısmında örgüt kültürü ve mesleğe bağlılığa ilişkin literatür taraması yapılmış olup ardından ilgili değişkenler SPSS paket programı kullanılarak birbirleri ile ve demografik değişkenler ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Son bölümünde araştırma bulguları değerlendirilerek hemşirelerin örgüt kültürünün mesleğe bağlılık üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre hemşirelerin örgüt kültürü algıları arttığında mesleğe olan bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Özellikle durumsal kültür ile mesleğe bağlılık arasında daha kuvvetli bir ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, Mesleğe Bağlılık, Örgüt Kültürü

## A RESEARCH ON DETERMINATION OF THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON OCCUPATION

### ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational culture and professional commitment. The study was conducted on 134 nurses working at Mengücek Gazi Research Hospital in Erzincan. Questionnaires answered by nurses consist of 53 questions. In the first part of the study, the literature on organizational culture and commitment to the profession was searched and then the related variables were interpreted by using SPSS package program and correlated with each other and demographic variables. In the last section, the findings of the research were evaluated and the effects of the nurses' organizational culture on their commitment to the profession were obtained. According to these results, it is seen that when nurses' perception of organizational culture increases, their commitment to the profession increases. In particular, a stronger relationship was found between situational culture and commitment to the profession.

**Key words:** Nurses, commitment to the job, organization culture

---

\* Bu çalışma 2016 yılında Uluslararası Erzincan Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur

† Dr. Öğr. Üyesi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Üzümlü MYO, Dış Ticaret Programı, [ffatmaayilmaz@gmail.com](mailto:ffatmaayilmaz@gmail.com)  
ORCID: 0000-0001-8065-7245

## GİRİŞ

Örgütler, çeşitli amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla bir araya gelmiş kendilerine has kültüre sahiptirler. Toplumun kültürünün alt kültürü olarak benimsenen örgüt kültürü, genel kültürün de bir alt kümesidir (Uçkun vd., 2013: 70). Tüm örgütlerin, hedeflerine ulaşmalarının ön koşulu insan faktörünün gücünü fark etmeleridir. Bu konudaki farkındalığın artması örgütlerin çalışanlarına yoğunlaşmaları yönündeki çabaları arttırmıştır. Örgüt kültürü, bireysel kültür öğelerini taşıyan işgörenlerin örgüt çatısı altında ortak değerler, normlar ve gelenekler etrafında birleşerek, örgütsel bağlılık tutumu sergilemesini sağlamaktadır. Örgütsel hedeflerin gerçekleşmesinde insan faktörünün öneminin anlaşılması, örgüt ve işgören uyumu ile güçlü kültürel değerlerle desteklenmiş sadakate dayanan bağlılığa duyulan gereksinimi arttırmıştır (Kök ve Özcan, 2012: 114). Kültürel konuların çok az ilgi gördüğü kuruluşlarda bile insanların duygu, düşünce, değerlendirme ve hareket biçimleri sosyal ortak kültürdeki fikir, düşünce ve inanışlar tarafından yönlendirilir. Yönetim literatüründe onlarca örgüt kültürü tanımı vardır. En çok kullanılan tanımlardan biri Edgar Schein tarafından yazılmıştır. Schein örgüt kültürünü "bir grup tarafından öğrenilen ve o grubun dış adaptasyon ve iç entegrasyon sorunlarını çözen ve bu hususta yeterince iyi sayıldığı için geçerli kılınan ve bu yüzden bu tarz sorunlara ilişkin algı, duygu ve düşüncelerin doğru bir biçimde gerçekleşmesi için yeni grup üyelerine öğretilmesi gereken temel varsayımlar örneği" olarak değerlendirmiştir (Barbars, 2015: 107).

Mesleğe bağlılık, çalışmaya bağlılığın farklı bir türü olarak ifade edilmekte ve çalışanın mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlanabilmektedir. Mesleğe bağlılık, çalışanların iş yaşamlarında mesleklerine verdikleri önemin derecesidir (Çetin vd., 2012: 220). Profesyonellerin mesleki bağlılıkları iş sonuçlarında kuvvetli bir etkiye sahip konumdadır. Bu durum, işe bağlılıktan ve mesleğe bağlılıktan daha güçlü bir etkidir. Çünkü profesyoneller, örgütsel hedef ve beklentilerinden daha çok mesleki hedef ve beklentileri ile yönlenebilir ve yol almaktadırlar. Bu sebeple hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının artırılması ve geliştirilmesi oldukça önemlidir (Benligiray ve Sönmez, 2011: 30).

Bu çalışmada örgüt kültürü ve mesleğe bağlılık kavramlarına ilişkin literatür taraması hakkında bilgi verilmesinin ardından hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürü ile mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

### I. Örgüt Kültürü

Tanımlanması güç bir kavram olan örgüt kültürünün literatürde evrensel bir tanımını bulmak zordur. Örgüt kültürü kavramını tanımlarken psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi ve genel yönetim karşılaştırılmaktadır. Örgüt kültürü, Mintzberg'in kültürel yönetim okulunun temel teorisidir (Muscalu, 2014: 393). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, örgüt kültürü içeriğinde bilişsel ve sembolik bir bileşen içerir. Bu bilişsel bileşen, kuruluş mensupları tarafından paylaşılan ve aynı zamanda onların zihinsel (yorumlayıcı) şemalarını şekillendiren ortak varsayımlar, inançlar, normlar ve tutumlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürü, bu nedenle, örgüt mensuplarının etraflarındaki dünyayı algılayıp yorumlama biçimlerini ve bu ortamda nasıl davranmaları gerektiğini belirler. Eğer bir örgüt içerisinde güçlü bir kültür yapısı sağlanır ise, örgütün tüm mensupları kararlar alabilecek, icraatlar yapabilecek ve etkileşimler kurabileceklerdir. Semantik, davranışsal ve maddesel sembeler örgüt kültürünü güçlendirir, ileriye taşır ve hatta değiştirir (Janicijevic, 2013: 39). Örgüt kültürü, örgütün gerçeği görmesine olanak sağlayan düşünsel bir paradigmadır. Bu yapı çalışanlara kurumda nasıl davranmaları gerektiğini bilme fırsatı ile iyi ve kötü çözüm önerileri bulma yollarını sunmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanlara referanslar, paylaşılan yapılar ve ortak dil vb. faktörler sunarak kurum içerisindeki bir soruna çözüm oluşturmada benzer yaklaşımlardan hareket etme imkanı sağlamaktadır (Sezgin ve Bulut, 2013:184). Örgüt kültürü, zaman içerisinde öğrenme sonucunda oluşmaktadır. Kurum içerisinde çalışanlar ve kuruma yeni dahil olmuş kişiler kurumun biçimsel olan yapısını öğrenmeye çalışırken aynı anda örgüt kültürünün mevcudiyetini de fark etmektedirler ve böylece de öğrenme süreci başlamaktadır. Örgüt kültürü çalışanlara örgütsel bir kimlik sağlamaktadır ve bu şekilde birey kendisini, yönetim, iş arkadaşları ve örgüt ile bütünleştirebilmektedir. Örgüt içinde birlikteliği kolaylaştıran ve yol gösterici bir rol oynayan örgüt kültürü, yazılı olmaması nedeniyle biçimsel olmayan bir denetlemeye neden olmaktadır (Tamer vd., 2014: 190). Örgüt kültürü içindeki değerler örgütsel yaşamı yakından ilgilendirmektedir. Kültür, kurum içindeki çalışanların davranışlarının ve yaşamlarının temel belirleyicisi konumundadır (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 99). Örgüt kültürü ve yapısının

uyumluluğunun örgüt performansı üzerinde olumlu bir etki oluşturacağı kabul edilebilir (Janicijevic, 2013: 39). Örgüt kültürü durumsal kültür faktörleri ve örgütsel kültür faktörleri olarak iki alt boyutta ele alınmaktadır (Tiryaki, 2005).

## **II. Mesleğe bağlılık**

Mesleğe bağlılık, bir kişinin düşünceleri ile bir işteki hedeflerinin örtüşmesi olarak tanımlanır, bu iki kavram arasındaki bu örtüşme ne kadar çok olursa, kişinin mesleği adına bireysel çabaları da o kadar çok ve elverişli olur (Chang vd., 2015: 407). Mesleki bağlılık, “mesleki kimlikle özdeşleme, mesleğe katılım ve meslek üyeliği için gayret etme, mesleğe dair bağlılık geliştirilmesi”dir (Aktaş vd., 2015: 142). Mesleğe bağlılık, çalışanların yaşamlarında mesleklerine verdikleri önem derecesidir. Başka bir ifade ile mesleki bağlılık, kişinin belirli bir alanda uzmanlık ve beceri kazanmak için yapmış olduğu çalışmalarının neticesinde mesleğini, yaşantısında ne derece merkezi ve önemli bir yerde değerlendirmesidir (Aslan, 2008: 165). Mesleğe bağlılık kişinin mesleğini benimsemesi, yaşamı süresince devam ettirmek istemesi ve bir kariyer fırsatı olarak görmesini sağlamaktadır. Hem örgüt hem de çalışan açısından mesleki bağlılığı birçok yarar sağlamaktadır. Güçlü mesleki bağlılık sergileyen çalışanlar yaptıkları işte genellikle daha uzun zaman çalışmaktadırlar. Bununla birlikte yaptıkları işe daha fazla emek verirler ve mevcut işlerinden memnun durumdadırlar (Benligiray ve Sönmez, 2011: 30). Esasında her türlü meslek, çalışanlarının tamamı açısından para kazanma isteğinin önüne geçen derin bir bağlılık gerektirmektedir. Fakat, yapılan işin üçüncü kişiler tarafından kolaylıkla denetlenemeyeceği ve hizmet verilen kişiler için acil ve yaşamsal kararlar alınmak zorunda olunan eğitim, askerlik ve sağlık gibi alanlardaki meslek grupları için mesleki bağlılık çok daha önemlidir (Cihangiroğlu vd., 2015: 603). Mesleğe bağlılık, üç boyut altında incelenebilir. Bunlar; (1) Mesleğe karşı çaba göstermede isteklilik, (2) Üyelik bilgileri koruma ve sürdürme, (3) Hedef ve değerlere inanmak (Çetinkaya, 2015: 54).

## **III. YÖNTEM**

Araştırmanın yöntem kısmında çalışmanın amacı, kapsamı, verilerin toplanması ve hipotezlerden bahsedilecektir.

### **A. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Araştırmanın amacı; Erzincan Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin sahip olmuş oldukları örgüt kültürlerinin, mesleğe olan bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.

### **B. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın çalışma grubunu 2016 yılı Erzincan Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 130 hemşire katılmıştır.

Varsayımlar;

- En uygun ölçme aracının “Örgütsel Kültürel Ölçeği” ve “Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği” olduğu varsayılmaktadır.
- Anketi dolduran hemşireler samimi görüşlerini yansıtmışlardır.
- Araştırmanın teorik kısmında yeterli kaynağa ulaşıldığı kabul edilmiştir.
- Seçilen araştırma yöntemi; araştırmanın amacına, konusuna ve soruların çözümüne uygundur.
- Araştırma örnekleme evreni temsil etmektedir.

Sınırlılıklar;

- Araştırma 2016 yılı Erzincan Mengücek Gazi Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşireler ile sınırlandırılmıştır.
- Veri toplama aracı 53 soru ile sınırlandırılmıştır.

### **C. Verilerin Toplanması**

Örgütsel Kültür Ölçeği; Tiryaki tarafından 2005 yılında yapılan “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri” konulu yüksek lisans tez çalışmasından alınmıştır. Mevcut ölçek 2 alt boyut (durumsal ve görevsel kültür faktörler) ve 17 maddeden oluşmaktadır.

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği; 2015 yılında Çetinkaya vd. tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan çalışmadan alınmıştır. Mevcut ölçek 3 alt boyut (çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inanç) ve 26 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach Alfa katsayısının 0.80'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekler 5'li Likert şeklindedir. Ölçek maddeleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum. Şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin birinci maddesi tersten kodlanmaktadır. Uygulama esnasında tersten kodlanan maddeler dönüştürülmüştür.

Hemşirelerden toplanan veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak T-testi, Anova ve Korelasyon kullanılmıştır.

#### **D. Hipotezler**

Araştırmanın genel hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- H1: Hemşirelerin eğitimleri ile algılanan örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H2: Hemşirelerin eğitimleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H3: Hemşirelerin gelirleri ile algılanan örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H4: Hemşirelerin gelirleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H5: Hemşirelerin örgütte çalışma süreleri ile algılanan örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H6: Hemşirelerin örgütte çalışma süreleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H7: Hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürü ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

#### **4. BULGULAR**

Bulgular kısmında araştırmaya dair cevap verilen anketlerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

##### **A. Analiz ve Bulguların Değerlendirilmesi**

Araştırmada hemşirelerin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, gelir ve örgütte çalışma süreleri olmak üzere 6 farklı açıdan demografik özellikleri incelenmiştir. Hemşirelerin demografik değişkenlere ilişkin olarak frekans ve yüzde tabloları incelenerek araştırmaya katılan deneklerin özellikleri ile ilgili genel bilgiler elde edilmiştir. Ankete katılan toplam denek sayısı 130'dur.

Tablo 1. Ankete Katılan Hemşirelerin Demografik Dağılımları

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	115	88,5
Erkek	15	11,5
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	82	63,1
Bekar	48	36,9
<b>Yaş</b>		
18-30	74	56,9
31-50	56	43,1

<b>Eğitim</b>		
Lise	33	25,4
Önlisans	47	36,2
lisans	50	38,5
<b>Gelir</b>		
1001-2500	57	43,9
2500-4000	68	52,3
4000+	5	3,8
<b>Çalışma Süresi</b>		
1-5	40	30,8
5-10	45	34,6
11+	45	34,6
Toplam	130	100,0

Tablo 1. incelendiğinde; ankete katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında yarısından çoğunun evli olduğu, Üçte birinin 18-30 yaş aralığında bulunduğu, kalanlarının ise (1kişi hariç) 31-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ankete katılan hemşirelerin %38,5'i lisans, %36,2'si önlisans, %24,6'sı lise mezunu durumundadır. Gelir bakımından hemşirelerin yaklaşık yarısı 2500-4000 aralığındadır. Çalışma süreleri açısından hemen hemen eşit bir dağılım olduğu görülmektedir.

#### Hipotezlerin Yorumlanması;

H1: Hemşirelerin eğitim durumları ile algıladıkları örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 2. Hemşirelerin Örgüt Kültürü Puanlarının Eğitimlerine Göre Anova Sonuçları

ANOVA – Örgüt kültürü ve eğitim					
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi F	p
Gruplar Arası		3449,693	2	1724,846	6,582 ,018
Örgüt Kültürü	Gruplar İçi	33278,799	127	262,038	
	Total	36728,492	129		

Tablo 2 incelendiğinde  $p=0,018 < 0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin eğitim seviyeleri ile örgüt kültürleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 3. Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Eğitimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD						
(I) eğitim	(J) eğitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Lise	önlisans	,67182	3,67639	,982	-8,0468	9,3904
	Lisans	10,96970*	3,63061	,008	2,3597	19,5797

Önlisans	Lise	-,67182	3,67639	,982	-9,3904	8,0468
	Lisans	10,29787*	3,28877	,006	2,4985	18,0972
Lisans	Lise	-10,96970*	3,63061	,008	-19,5797	-2,3597
	önlisans	-10,29787*	3,28877	,006	-18,0972	-2,4985

Tukey testi yapıldığında anlamlı farklılığın lisans eğitimi alan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitimi almış hemşirelerin örgüt kültürü algıları lise ve önlisans eğitimi almış olan hemşirelere göre daha düşüktür.

H2: Hemşirelerin eğitimleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. H2' yi test edebilmek için Anova Testi yapılmıştır, testin sonuçları Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Puanlarının Eğitimlerine Göre Anova Sonuçları

ANOVA – Mesleğe Bağlılık-Eğitim					
	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	3131,715	2	1565,858	5,351	,006
Gruplar İçi	37162,562	127	292,619		
Total	40294,277	129			

Tablo 4 incelendiğinde  $p=0,006<0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin eğitim seviyeleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ve Eğitimine İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD						
(I) eğitim	(J) eğitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Lise	önlisans	-1,39716	3,88499	,931	-10,6105	7,8161
	lisans	9,20667*	3,83661	,047	,1081	18,3052
Önlisans	lise	1,39716	3,88499	,931	-7,8161	10,6105
	lisans	10,60383*	3,47538	,008	2,3619	18,8457
Lisans	lise	-9,20667*	3,83661	,047	-18,3052	-,1081
	önlisans	-10,60383*	3,47538	,008	-18,8457	-2,3619

Tukey testi yapıldığında anlamlı farklılığın örgüt kültüründe olduğu gibi lisans eğitimi alan gruptan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre lisans eğitimi almış hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları lise ve önlisans eğitimi almış olan hemşirelere göre daha düşüktür. Mesleğe bağlılığın alt boyutlarına ilişkin analizler yapıldığında lisans mezunu hemşirelerin özellikle mesleğe dair çaba gösterme istekliliğinin düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.

H3: Hemşirelerin gelirleri ile algılanan örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 6. Hemşirelerin Örgüt Kültürü Puanlarının Gelirlerine Göre Anova Sonuçları

ANOVA – Örgüt kültürü

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	p
	Gruplar Arası	2207,124	2	1103,562	4,060	,020
Örgüt Kültürü	Gruplar İçi	34521,368	127	271,822		
	Total	36728,492	129			

Tablo 6 incelendiğinde  $p=0,020 < 0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin gelirleri ile örgüt kültürleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Tukey testi yapıldığında anlamlı farklılığın 1001-2500 ile 4000 ve üzeri gelir grubunda oluşu anlaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 1001-2500 gelire sahip kişilerin örgüt kültürlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

H4: Hemşirelerin gelirleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 7. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Puanlarının Gelirlerine Göre Anova Sonuçları

ANOVA – Mesleğe Bağlılık						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	p
	Gruplar Arası	1115,502	2	557,751	1,808	,168
Mesleğe Bağ.	Gruplar İçi	39178,775	127	308,494		
	Total	40294,277	129			

Tablo 7 incelendiğinde  $p=0,168 > 0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin gelirleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

H5: Hemşirelerin örgütte çalışma süreleri ile algılanan örgüt kültürü arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 8. Hemşirelerin Örgüt Kültürü Puanlarının Örgütte Çalıştıkları Süreye Göre Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	1853,392	2	926,696	3,375	,037
Gruplar İçi	34875,100	127	274,607		
Total	36728,492	129			

Tablo 8 incelendiğinde  $p=0,037 < 0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin örgütte çalıştıkları süre ile örgüt kültürleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 9. Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Örgütte Çalıştıkları Süreye İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD						
(I) süre	(J) süre	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-5	6-10	-9,35000*	3,60105	,028	-17,8899	-,8101
	11-60	-4,68333	3,60105	,398	-13,2233	3,8566
6-10	1-5	9,35000*	3,60105	,028	,8101	17,8899
	11-60	4,66667	3,49353	,378	-3,6183	12,9516
11-60	1-5	4,68333	3,60105	,398	-3,8566	13,2233

6-10	-4,66667	3,49353	,378	-12,9516	3,6183
------	----------	---------	------	----------	--------

Tukey testi sonuçları incelendiğinde; aynı örgütte 1-5 yıl arası çalışan hemşirelerin, o örgütte 6 ve üzeri yıl çalışan hemşirelere göre düşük örgüt kültürü algısı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

H6: Hemşirelerin örgütte çalışma süreleri ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 10. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Puanlarının Örgütte Çalıştıkları Süre Bakımından Göre Anova Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	2942,099	2	1471,050	5,002	,008
Gruplar İçi	37352,178	127	294,112		
Total	40294,277	129			

Tablo 10 incelendiğinde  $p=0,008<0,05$  bulunmuştur böylece %95 güven düzeyinde hemşirelerin örgütte çalıştıkları süre ile mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey Testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 11. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ve Örgütte Çalıştıkları Süreye İlişkin Tukey Testi Sonuçları

Tukey HSD						
(I) süre	(J) süre	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-5	6-10	-9,17778*	3,72674	,040	-18,0158	-,3398
	11-60	-11,13333*	3,72674	,009	-19,9713	-2,2953
6-10	1-5	9,17778*	3,72674	,040	,3398	18,0158
	11-60	-1,95556	3,61547	,851	-10,5297	6,6186
11-60	1-5	11,13333*	3,72674	,009	2,2953	19,9713
	6-10	1,95556	3,61547	,851	-6,6186	10,5297

Tukey Testi sonuçlarına göre örgütte 1 ile 5 yıl arası çalışan hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları 6-11 yıl arası ve özellikle de 11 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelere göre çok daha düşüktür.

H7: Hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürü ile mesleğe bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 12. Örgüt Kültürü İle Mesleğe Bağlılık Arasında İlişkiyi Gösteren Korelasyon

Correlations			
	Örgüt kültürü	Mesleğe Bağlılık	
Örgüt kültürü	Pearson Correlation	1	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	130	130



	Pearson Correlation	,631**	1
Mesleğe bağlılık	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	130	130

Tablo 12 incelendiğinde örgüt kültürü ile mesleğe bağlılık arasında ilişki olduğu görülmektedir ( $p=0,000$ ). İlişkinin yönü pozitif yönlüdür. Hemşirelerin örgüt kültürü algıları arttığında mesleğe olan bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Örgüt kültürünün iki alt boyutu olan durumsal kültür ve görevsel kültür arasında özellikle durumsal kültür ile mesleğe bağlılık arasında daha kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgüt kültürünün artması özellikle mesleğe ilişkin bağlılık açısından çaba gösterme istekliliğini daha kuvvetli etkilemektedir.

## SONUÇ

Mevcut çalışmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilmektedir; analiz sonuçlarına göre lisans eğitimi almış hemşirelerin örgüt kültürü algıları lise ve önlisans eğitimi almış olan hemşirelere göre daha düşüktür. Lisans eğitimi almış hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları lise ve önlisans eğitimi almış olan hemşirelere göre daha düşüktür. Mesleğe bağlılığın alt boyutlarına ilişkin analizler yapıldığında lisans mezunu hemşirelerin özellikle mesleğe dair çaba gösterme istekliliğinin düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. 1001-2500 gelire sahip kişilerin örgüt kültürlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin gelirleri işle mesleğe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı hastanede 1-5 yıl arası çalışan hemşirelerin, o hastanede 6 ve üzeri yıl çalışan hemşirelere göre düşük örgüt kültürü algısı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Hastanede 1 ile 5 yıl arası çalışan hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları 6-11 yıl arası ve özellikle de 11 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelere göre çok daha düşüktür. Hemşirelerin örgüt kültürü algıları arttığında mesleğe olan bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Örgüt kültürünün iki alt boyutu olan durumsal kültür ve görevsel kültür arasında özellikle durumsal kültür ile mesleğe bağlılık arasında daha kuvvetli bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgüt kültürünün artması özellikle mesleğe ilişkin bağlılık açısından çaba gösterme istekliliğini daha kuvvetli etkilemektedir. Hemşirelerin cinsiyetleri ve yaşları açısından örgüt kültürlerinde farklılık yoktur, aynı zamanda medeni durumları açısından farklılığın bulunmamasının yanı sıra; sadece durumsal kültür bekarlarda daha fazladır. Yaş açısından (mesleğe bağlılık) çaba gösterme istekliliği ve (örgüt kültürü) durumsal kültür 18-30 yaş arasında daha fazladır.

Hemşirelerin iş hayatlarına ilişkin bağlılıklarının önemli bir parçası konumunda olan mesleğe bağlılık; bir hemşirenin işinin sahip olmuş olduğu değerlerini kabul etmesi, inanması ve bunları gerçekleştirilebilmek için gayret etmesi, mesleki alanda kendini yetiştirmeye istekli olması ve bu mesleği devam ettirme hususunda kararlı ve istekli olmasıdır (Çetinkaya, 2015: 54). Mesleğe profesyonelce bağlı olan hemşireler kendilerini o işe daha çok adanmıştır, kendilerini mesleklerine daha yakın hissederler ve işleriyle alakalı çıktılara yönelik bir pay sahibi olduklarını düşünürler. Ayrıca, belirtilen bu hemşirelerin hemşirelik mesleğinden ayrılma eğilimi de oldukça zayıftır. Yöneticilerin (özellikle hemşire yöneticilerin) personelleri arasında bir mesleki bağlılık duygusu oluşturmak ve bu duyguyu geliştirmek adına güçlü bir dürtüleri vardır. Hemşirelik literatürü şu iddiayı destekler; mesleğine profesyonel bir yaklaşım içerisinde olan hemşireler, daha yüksek bir iş doyumunu elde ederken, işle alakalı yaşadıkları stres ve işten ayrılma niyetleri çok daha az olur. Yüksek profesyonel bağlılık aynı zamanda hemşirelerin emekliliğe kadar tek bir iş yerinde çalışma isteklerini de arttırmaktadır. Son olarak, yüksek profesyonel bağlılık, hasta güvenliğinde daha iyi bir performans ve hastaların bakım hususundaki algılarının daha olumlu olmasını sağlamaktadır (Chang vd., 2015: 407). Yüksek şekilde mesleki bağlılık gösteren bireylerin var olması, halk ve hastalar tarafından da fark edilip algılanarak hemşirelik mesleğinin saygınlığını arttırmaktadır. (Benligiray ve Sönmez, 2011: 30).

Öneriler;

- Mevcut çalışmayla ilgili en önemli kısıt, toplanan verilerin Erzincan ilindeki tek bir hastaneden elde edilmiş olmasıdır. Bu nedenle de sonuçlara ilişkin olarak net bir genelleme yapılması söz

konusu olamayacaktır. Bundan sonra yapılacak olan çalışmaların daha büyük bir örneklem ile ve ayrıca farklı sektörlerde de yapılması sağlanabilir.

- Örgüt kültürü ve mesleğe bağlılık algılarının farklı değişkenlerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyacak şekilde yeni çalışmalar yapılması sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- AKTAŞ, H., GÜRKAN, G. Ç. (2015). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 16(2), 139-154.
- ASLAN, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 15(2), 163-178.
- BARBARS, A. (2012). “Interaction Between Organizational Culture and Work Engagement in an it Department Within Financial Institution”, Journal of Business Management No.10 ISSN 1691-5348, 106-123.
- BENLİGİRAY, S. ve SÖNMEZ, H. (2011). *Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık*”, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 28-40.
- CHANG, H., SHYU, Y. L., WONG, M., FRIESNER, D., CHU, T. ve TENG, C. (2015). “Which Aspects of Professional Commitment Can Effectively Retain Nurses in the Nursing Profession?”, Journal of Nursing Scholarship. 4, 468-476.
- CİHANGİROĞLU, N, ŞAHİN, B., TEKE A. ve UZUNTARLA, Y. (2015). *Hemşirelerin Çatışma ve Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(4), 599-610.
- ÇETİN, M. FEDAİ, T. ve TEKE, A. (2012). “Hekimlerin Mesleki Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, Anatol J Clin Investig, 6(4), 220-224.
- ÇETİNKAYA, A., ÖZMEN, D. ve TEMEL, B. A. (2015). “Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 8(2), 54-60.
- JANİCİJEVIĆ, N. (2013). “The Mutual Impact of Organizational Culture and Structure Economic Annals”, UDC: 3.33 ISSN: 0013-3264, Vol. LVIII, No. 198, 35-60.
- KÖK, S. B. ve ÖZCAN, B. (2012). “Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7(2), 113-131.
- MUSCALU, E. (2014). “Organizational Culture Change in the Organization”, Revista Academiei Forțelor Terestre Nr. 4 (76), 392-396.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve ÇELİK, C. (2009). “Örgüt Kültürü Tipleri İtibariyle Bireylerin Algıladıkları Mağduriyet Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 95-111.
- SEZGİN, M. ve BULUT, B. (2013). “Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 182-194.
- TAMER, İ., İYİGÜN, Ö. ve SAĞLAM, M. (2014). “Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(8), 187-202.
- TİRYAKI, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.

UÇKUN, G., UÇKUN, S., DEMİR, B. ve GÜLTEKİN, A. (2013). “Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 69-91.