

## ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: KAMU KURUMUNDA BİR ARAŞTIRMA

### The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment: A Research In Public Institution

Dr. Umut DAĞISTAN

Sosyal Güvenlik Kurumu, Antalya/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2544-8384>

#### ÖZET

Günümüzde örgütler son derece rekabetçi bir ortam içinde teknolojik değişimlere ayak uydurmaya çalışmaktadırlar. Bu rekabet sürecinde en önemli sermayeleri ise insan kaynaklarıdır. İnsan kaynağını etkili ve verimli kılan bir örgütsel yapı oluşturabilen örgütler bu yarışta öne çıkmaktadır. Çalışanların örgüte hissettikleri duygusal bağlılık, moral motivasyon gibi unsurlar bu süreçte giderek önem kazanmıştır. Örgütler açısından başarıyı sürdürülebilir kılan en önemli iki unsur örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık olarak görülmektedir. Günümüzde artık benimsenen güçlü örgüt kültürünün çalışanların tutum, inanç ve iletişimlerini etkilediği yönünde pek çok araştırma vardır. Örgüt kültürünün temelini çalışanlar arasındaki etkileşim oluşturur ve çalışanlar tarafından içselleştirilmiş bir örgüt kültürü ortak bir aidiyet duygusu yaratır. Çalışmada öncelikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları kuramsal bir çerçevede incelenecektir. Ardından örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bir kamu kurumunda gerçekleştirilen araştırmanın verileri değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık

#### ABSTRACT

Today, organizations are trying to keep up with technological changes in a highly competitive environment. Their most important capital in this competitive process is human resources. Organizations that can create an organizational structure that makes human resources effective and efficient stand out in this race. Elements such as emotional loyalty and moral motivation felt by employees to the organization have gradually gained importance in this process. Organizational culture and organizational commitment are the two most important factors that make success sustainable for organizations. There are many studies showing that the strong organizational culture, which is now adopted today, affects the attitudes, beliefs and communications of the employees. The basis of organizational culture is the interaction between employees and an organizational culture internalized by employees creates a common sense of belonging. In the study, the concepts of organizational culture and organizational commitment will be examined in a theoretical framework. Then, the data of the research that examines the relationship between organizational culture and organizational commitment and conducted in a public institution will be evaluated.

**Keywords:** Organizational culture, organizational commitment, continuance commitment, affective commitment

#### 1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler son derece rekabetçi bir ortam içinde teknolojik değişimlere ayak uydurmaya çalışmaktadır. Bu rekabet sürecinde en önemli sermayeleri ise insan kaynaklarıdır. İnsan kaynağını etkili ve verimli kılan bir örgütsel yapı oluşturabilen örgütler bu yarışta başarılı olabilir. Bu noktada insan kaynağının gücü ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgüte hissettikleri duygusal bağlılık, moral motivasyon gibi unsurlar bu süreçte giderek önem kazanmıştır. Örgütler açısından başarıyı sürdürülebilir kılan en önemli iki unsur örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık olarak görülmektedir.

Örgütleri kültürel bir yapı olarak görme düşüncesi, görece yeni bir olgu olarak kabul edilebilir. Zira 1980'lerin ortalarına kadar, örgütler, insan gruplarını koordine etmek ve kontrol etmek amacıyla bir araya gelen entelektüel yapılar olarak bilinmektedir (Mozaffari vd., 2008). Ancak örgütlerin de insanlar gibi karakterlere sahip olabilecekleri, esnek ve hoşgörülü veya yenilikçi ya da muhafazakâr olabileceklerinin kabulü modern bir olgu olarak kabul edilmektedir.

Günümüzde artık benimsenen güçlü örgüt kültürünün çalışanların tutum, inanç ve iletişimlerini etkilediği yönünde pek çok araştırma vardır. Örgüt kültürünün temelini çalışanlar arasındaki etkileşim oluşturur ve çalışanlar tarafından içselleştirilmiş bir örgüt kültürü ortak bir aidiyet duygusu yaratır. İş gücünü motive eden en önemli unsurların başında örgütün zamanla etkileşimle oluşturduğu kültür faktörü gelmektedir.

Çalışmada öncelikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları kuramsal bir çerçevede incelenecektir. Ardından örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bir kamu kurumunda gerçekleştirilen araştırmanın verileri değerlendirilecektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Örgüt Kültürü

Kültür terimi günlük konuşmada çok kullanılan bir sözcük olmasına rağmen, sözcüğün hangi anlamda kullanıldığı her zaman anlaşılmaz. Diğer benzer terimler gibi kültürün de hangi bağlamda kullanıldığına bağlı olarak farklı anlamları vardır (Kartarı, 2014: 28 ). Herkesin üzerinde mutabık olduğu bir kültür tanımı yoktur. Kroeber ve Kluckhohn (1952), kültürün farklı disiplinlerde 160'tan fazla tanımını yapmıştır ve bugün bu tanımlar artarak devam etmektedir. Kültür kavramının bakmak, yetiştirmek anlamında Latince colera ya da culture kelimesinden geldiği kabul edilmektedir. Kültür kavramı ilk kullanan araştırmacılar antropologlardır. Tarih içinde gelişim kaydeden toplumların ritüellerini, örf ve adetlerini tanımlamak için kullanılmıştır kültür kavramı başlarda. (Schein, 2004: 7). Antropologlar karşılaştıkları yeni uygarlıkları sınıflandırırken, onlara ait bütün gelenekleri ve ayinleri kapsayacak bir tanıma ihtiyaç duymuşlardır. Gelles ve Levine (1995), her kültür için inançlar, değerler, normlar, semboller, dil ve teknoloji gibi ortak öğeler olduğundan söz eder. Kendi değerlerini ve normlarını oluşturan kültür geçmişi yorumladığı gibi bir gelecek kurgusu da tasarlar. Bauman'a (1999) göre kültürün esas işlevi kaosla mücadeledir, düzeni bozan her şey ötelenir.

Ait oldukları ulusal kültürün içine doğan örgütlerin de kendi bünyelerinde yarattıkları kültürel kodlar mevcuttur. Örgütsel kültürü anlamak için, öncelikle onun tüm bileşenleri hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Örgütsel kültür çalışılırken hangi bileşenlerin dikkate alınması gerektiği konusunda araştırmacılar arasında tam bir mutabakat yoktur (Wambugu, 2014). Serpa (2016), örgütsel kültürü, paylaşılan bir varoluş, kolektif bir düzen içinde koordineli hareket eden, düşünen insanların oluşturduğu bir yapı olarak tanımlar. Örgütsel kültür çalışanların düşünme, hissetme ve davranış biçimlerini etkileyen değerler, inançlar ve normlar kümesi olarak değerlendirilir (Agwu, 2014). Örgüt İçinde yeşeren kültürün her şeyden önce bir bakış açısı olduğu söylenebilir (O'Donnel ve Boyle, 2008: 19), çalışanlar hem kendilerine hem çalışmalarına bu bir tür gayri resmi pencereden bakarlar.

### 2.2. Örgüt Kültürünün Unsurları

Pek çok araştırmacıya göre örgüt kültürünün farklı unsurları vardır. Duncan (1989) örgüt kültürünü objektif öğeler ve sübjektif öğeler olarak ikiye ayırır. Objektif öğeler; semboller, hikâyeler, törenler ve kahramanlar gibi fiziksel unsurları içerir. Sübjektif öğeler ise; inançlar, değerler, varsayımlar gibi daha soyut öğelerden oluşmaktadır. Pettigrew (1979) örgüt kültürü unsurlarını, semboller, dil, ideoloji, inanç, törenler ve mitler olarak belirlemiştir. Hofstede (2001) ise sembolleri, kahramanları, törenleri ve değerleri örgüt kültürünün unsurları olarak saymıştır. Bu tanımlardan hareketle örgüt kültürünün unsurları şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Değerler ve Normlar
- ✓ Temel Varsayımlar
- ✓ Semboller
- ✓ Dil
- ✓ Kahramanlar
- ✓ Hikâyeler ve Mitler
- ✓ Törenler

### 2.3. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık temelde aidiyet duygusunu ifade etmektedir. İnsanların çalışmak ve üretmek için örgütlere ihtiyacı olduğu gibi örgütlerin de var olabilmek için insanlara ihtiyacı vardır. Küreselleşen dünyada örgütler daha fazla mobilize oldukları ve esnek bir yapıya kavuştukları halde yine de kendilerine bağlı belirli sayıda çalışana ihtiyaç duyar. Kaldı ki bağlılık, özellikle bir örgüte bağlılık statik bir duygu durumu da değildir.

Tabiri caizse sürekli emek verilmesi gereken bir ilişki biçimidir. Örgütsel bağlılığı oluşturmak her şeyden önce çalışanların duygusal enerjilerini örgütün amaç ve hedefleriyle birleştirmeyi içerir.

Bağlılık iki boyutludur. Örgütsel açıdan bağlılığın önemi yadsınamaz. Çalışan içinde yer aldığı örgüte sağlam bir bağlılık duyarsa yaptığı işe bir anlam katabilir. Aynı şekilde örgüt kendisine bağlı hissedenden çalışanından azami verimi alabilir. Çünkü çalışanın sadece fiziksel olarak iş yerinde olmasından çok daha fazlasıdır, zihinsel olarak yapılan işe kendisini bağlı hissetmesi (Kanaan vd., 2013; Obeidat vd., 2014). Örgütsel bağlılık günümüzde özellikle her türlü örgüt açısından son derece önemli bir kavram olarak görülse de, bu kavramın anlaşılması ve değerlendirilmesi kolay değildir. Yine de örgütsel bağlılığı anlamak, öncesini ve sonuçlarını değerlendirebilmek için çok sayıda araştırma yapılmıştır (Chughtai ve Zafar, 2006).

Örgütsel bağlılık, farklı zihinsel mekanizmalar aracılığıyla geliştirilen ve çalışanı bir amaca yönelik olarak belli bir davranış biçimini sergilemeye yönlendiren bir olgudur (Meyer ve Herscovitch, 2001: 299). Burada psikolojik faktörler devrededir. Bireyin son kertede yaşayabilmek için ihtiyaç duyduğu aidiyet hissi, bir gruba dâhil olma arzusu öne çıkmaktadır. Shagholi vd., (2011) göre örgütsel bağlılığın psikolojik perspektifinde ortaya çıkan üç önemli unsur vardır. Bunlar;

- ✓ Örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşme
- ✓ Örgütün hedeflerine ulaşması için gerekli olan çabaya odaklanma arzusu
- ✓ Örgütteki yerini sürdürmek için güçlü bir istek

Birçok çalışma, bağlılığı ya tutum perspektifinden (Mowday vd., 1982) ya da davranışsal perspektiften (Meyer ve Allen, 1997) tanımlamaktadır. Hem tutum hem de davranışsal perspektifi birleştiren daha kapsamlı bir örgütsel bağlılık tanımı, Porter vd., (1974) gelmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ve değerlere güçlü bir inanç ve kabul, örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği, örgütsel üyeliği sürdürme arzusu olarak tanımlanmıştır.

#### 2.4. Örgütsel Bağlılığın Bileşenleri

Örgütsel bağlılığın çok çeşitli tanımlarının varlığına rağmen, Meyer ve Allen (1991, 1997) tarafından geliştirilen üç bileşenli model, örgütsel bağlılığa bakmanın baskın yolu olarak kabul edilmektedir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılık için üç boyuttan oluşan bir model geliştirmiştir.

- ✓ Duygusal Bağlılık
- ✓ Devam Bağlılık
- ✓ Normatif Bağlılık

##### 2.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın, dışsal motivasyondan ziyade içsel motivasyona dayandığından en güçlü örgütsel bağlılık olduğu kabul edilmektedir. Bu tür bir bağlılık, örgütün çalışanına olumlu imkânlar sunması sonucunda zamanla oluşur (Lambert vd., 2015). Bu tip bağlılıkta önemli husus bireyin kendi kimliğiyle örgütsel kimlik arasında kurduğu özdeşliktir.

Duygusal bağlılığın gelişimini etkileyen birkaç faktör olduğu kabul edilmiştir. Bu faktörler, örgütsel özelliklerden ve kişisel özelliklerden iş deneyimlerine kadar farklılık arz etmektedir. Örgütsel özellikler, örgüt kültürü ve bazı örgütsel düzeydeki politikaları içermektedir. Bunlardan en önemlisi, adalet algısı ve örgütsel politikaların hakkaniyetli olmasıdır. Adalet duygusu duygusal bağlılığın geliştirilmesinde en önemli unsurdur (Wong vd., 2002).

##### 2.4.2. Devam Bağlılık

Devamlılık olgusu, örgütten ayrılmanın maliyetinin farkına varılması anlamına gelir (Shiva ve Suar, 2010). Bir işi sürdürmek için gereken performans ve örgütten ayrılmanın sonucunda oluşacak maliyetle ilgilidir. Devam bağlılığı, bir çalışanın örgüte yaptığı yatırımı kaybetmeye hazır olduğunu fark ettiğinde veya örgütte kalmak dışında hiçbir alternatifin olmadığını fark ettiğinde gelişir (Rego vd., 2004).

Devam bağlılığı, örgütü terk etme sonucunda oluşacak maliyetlerin farkında olmayı anlatmaktadır. Örgütle olan temel bağı devam bağlılığına dayanan çalışanlar, buna ihtiyaç duydukları için örgütte kalırlar.

### 2.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, bir kişinin örgütte kalmanın doğru ve ahlaki şey olduğunu düşünmesiyle ilgilidir. Bu ahlaki inanç ya da düşünce çalışana örgüte karşı bir tür yükümlülük yüklemektedir. Bu nedenle, normatif bağlılığı yüksek olan kişiler, örgütte kalmaları gerektiğine inandıkları için kalırlar (Stan, 2013). Normatif bağlılık, bireyler sosyalleşme yoluyla örgütün normlarını içselleştirdiklerinde, karşılık verme ihtiyacını hissettiklerinde veya psikolojik bir sözleşmenin şartlarını kabul etmelerine neden olan faydalar elde ettiklerinde gelişir. (Rego vd., 2004).

Normatif bağlılıktan gelen ahlaki yükümlülük duygusu, bazı durumlarda duygusal bağlılık sonucunda oluşan bağı zayıflatma potansiyeli taşıyabilir ancak bununla birlikte örgütte kalma ve devam etme konusunda önemli bir iradeyi de temsil eder

## 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bir kamu dairesinde çalışan memurlar arasında yapılan anket çalışmasıyla örgüt kültürünün örgütsel bağlılık noktasında çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada soru formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ve üçüncü bölümde örgüt kültürüyle ilgili sorular mevcuttur. Araştırmada (1) *Kesinlikle katılmıyorum*, (2) *Katılmıyorum*, (3) *Ne katılıyorum ne katılmıyorum*, (4) *Katılıyorum* ve (5) *Kesinlikle katılıyorum* formundaki beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma geniş bir taşra teşkilatı olan bir kamu kurumunda yapılmış ve belirli bir ildeki araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlar arasında gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın sınırlılığını oluştursa da sonuçların kamu dairesinde çalışanların örgüte bağlılığı konusunda önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

### 3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Kamu dairesinde devlet memuru olarak çalışan 158 kişiye üç bölümden oluşan anket formu verilmiştir. Anketlerden 6 tanesi eksik bilgi içerdiklerinden değerlendirmeye alınmamıştır. 152 anket çalışmada değerlendirmeye alınarak analiz edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Demografik Özellikler

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	71	46,7
Kadın	81	53,3
<b>Toplam</b>	152	100
<b>Yaş Aralığı</b>		
18-25	24	15,7
26-32	32	21,1
33-42	44	28,9
43-52	52	34,3
<b>Toplam</b>	152	100
<b>Çalışma Süresi</b>		
0-2 yıl	11	7,2
3-5 yıl	23	15,1
6-10 yıl	47	31
10 yıl ve üstü	71	46,7
<b>Toplam</b>	152	100

Demografik özellikler incelendiğinde, araştırmaya katılanların %46,7'sinin erkek ve %53,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. %15,7'si 18-25, %21,1'i 26-32, %28,9'u 33- 42, %34,3'ü 43-52 yaş aralığındadır. Katılımcıların %46,7'si 10 yıl ve üstünde sürelerde kamu sektöründe çalışmaktadır.

#### 4.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bulgular

**Tablo 2: Örgütsel Bağlılığa Ait Veriler**

	N	Ortalama	St. Sapma
Bu kamu kurumunda çalışmaktan son derece mutluyum	152	3,6521	,96753
Çalıştığım kurumun değerlerini benimsiyorum	152	3,9432	,93458
Bu kurumda çalışmayı seçtiğim için gururluyum	152	4,0123	1,06283
Çalıştığım kurum diğer kamu kurumları arasında personeline en iyi fırsatları sağlayan kurumlardan biridir.	152	3,2627	1,23944
<b>Duygusal Bağlılık Ortalaması</b>		<b>3,7175</b>	<b>1,05109</b>
Mesai arkadaşlarım kuruma aidiyet hissetmektedirler	152	3,7358	,94385
Yaptığım işe güçlü bir bağlılık hissediyorum.	152	3,4528	1,12565
Bu kamu kurumun farklı birimlerde severek çalışırım.	152	3,5878	1,42584
Çalıştığım kurumdan farklı bir kurumda çalışmak istemem	152	3,8974	,97854
<b>Devam Bağlılık Ortalaması</b>		<b>3,6684</b>	<b>1,11847</b>
Yükselme imkânım olmasa da kurum değiştirmek istemem	152	3,4255	,98254
Çalıştığım kurumda istikrarlı bir şekilde devam edip emekli olmak isterim.	152	3,9548	,97581
İleride işimden ayrılmak zorunda kalırsam duygusal olarak üzülürüm	152	3,2154	1,32547
Kurumun her geçen yıl çalışma koşulları bakımından daha da geliştiğini düşünüyorum	152	3,8742	1,23544
<b>Normatif Bağlılık Ortalaması</b>		<b>3,6174</b>	<b>1,12981</b>
<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ORTALAMASI</b>		<b>3,6677</b>	<b>1,09979</b>

İlk olarak örgütsel bağlılıkla ilgili analiz yapılmıştır. Analizin güvenilirliği için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Duygusal bağlılık boyutunun güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,962 olarak hesaplanmıştır. Devam bağlılık boyutunun güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,872 olarak hesaplanmıştır. Normatif bağlılık boyutunun güvenilirliği Cronbach Alfa değeri 0,852 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Ardından, örgütsel bağlılıkla ilgili ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığının üç boyutuna dair ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Analiz sonucunda katılımcıların çalıştıkları kuruma bağlılıklarının olumlu yönde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bağlılık düzeyinin ortalama olduğu görülmektedir.

**Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamasının Bireysel Dağılımı**

Bireysel Dağılım	Frekans	Yüzde
<b>1 ve 3 arası</b>	20	13,1
<b>3 ve 4 arası</b>	63	41,4
<b>4 ve 5 arası</b>	69	45,5
<b>Toplam</b>	152	100

Tablo 3 bakıldığında kamu çalışanlarının bağlılık ölçeğine verdikleri bireysel yanıtlarının dağılımı görülmektedir. 20 çalışanın çalıştıkları kuruma duydukları bağlılık yüksek değilken, 63 kişi ortalamanın üstünde, 69 kişiye yüksek bağlılık ifade etmektedir.

**Tablo 4: Örgüt Kültürü Maddelerine İlişkin Faktör Analizi**

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklama Varyansı
<b>İşle ilgili Kültür Özellikleri</b>		
Yükselme Olanakları	,814	% 28,32
Ast-Üst İlişkisi	,932	
Ücret Eşitliği	,873	
İş Tanımı	,744	
Takım Çalışması	,867	
Örgütsel Anlayış	,868	
Görevsel özerklik, katılım	,862	
<b>Kurumsal Kültür Özellikleri</b>		
Örgütsel Bütünlük	,825	% 32,65
İletişim	,836	



Amaçsal Uygunluk	,765
Yönetim Güvenilirliği	,687
Beklentilerin Karşıllanması	,743
Araçsal İletişim	,845
Örgütsel Değer	,782
İşbirliği	,852

Ankette örgüt kültürü boyutlarını ölçmede kullanılan 17 adet ifade yer almıştır. Elde edilen veriler varimax yöntemi ile dönüştürülerek faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4’de görüleceği üzere bu analiz sonuçlarına göre iki boyut elde edilmiştir. Faktör:1’in (İşle ilgili kültür özellikleri) güvenilirliği cronbach alfa değeri 0,85 olarak, Faktör:2’nin (kurumsal kültür özellikleri) güvenilirliği ise cronbach alfa değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 5: Örgüt Kültürü Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalamasının Bireysel Dağılımı**

Bireysel Dağılım	Frekans	Yüzde
1 ve 3 arası	23	15,1
3 ve 4 arası	62	40,8
4 ve 5 arası	67	44,1
<b>Toplam</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

Örgüt Kültürünü değerlendiren ölçeğe verilen cevaplar dikkate alındığında bireysel ortalamalarının dağılımı Tablo 5’de verilmiştir. Sadece Tablo 3 ve Tablo 5’deki dağılımların benzer olduğu görülmektedir. Bu benzerlikler incelendiğinde bile ortaya çıkan durum Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü arasındaki bağlantı ilişkisini işaret etmektedir. Hem Tablo 3’de hem Tablo 5’de bağlantı ve örgüt kültürünü benimseme noktasında daha fazla sayıda çalışan olduğu görülmektedir.

#### 4.3. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bilgiler

Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığın boyutlarının belirlenmesinin ardından, kültür ve bağlantı boyutları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla %0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile elde edilen değerler Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6: Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığın Korelasyon Analizi**

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Örgütsel Kültür Faktör 1	Örgütsel Kültür Faktör 2
Duygusal Bağlılık	,878	,856
Devam Bağlılığı	,925	,916
Normatif Bağlılık	,885	,877
<b>Genel</b>	<b>,912</b>	<b>,894</b>

\*\* p < 0,01 (Pearson, İki Uçlu Test)

Korelasyon analizi sonucunda, örgüt kültürü ile örgütsel bağlantı arasında yüksek derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle örgüt kültürünün güçlü olması halinde çalışanların örgütsel bağlantısının da aynı düzeyde güçlü olacağı söylenebilir.

#### 5. SONUÇ

Rekabet ortamının son derece acımasız olduğu günümüzde, örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri için tüm kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Örgütlerin en önemli kaynağı ise iş gücüdür. Örgütler çalışanlarıyla iyi ilişkiler kurduklarında, onların örgüte olan bağlantılarını geliştirdiklerinde ve bunu sürdürülebilir kıldıklarında başarılı olma ihtimalleri artar. Tam bu noktada örgütsel bağlantının önemi ortaya çıkmaktadır. Zira rekabet gücünü sağlamada ekonomik ve yapısal faktörlerden çok, insan faktörünün önemli olduğu genel kabul görmüş bir yaklaşımdır.

Birçok çalışma, düşük performans, devamsızlık, sadakatsizlik, işi terk etme gibi sorunların temelinde örgüte duyulan bağlantı noktasındaki eksiklik olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlarının psikolojisine ve örgüte duydukları bağlantıya ve aidiyet duygusuna odaklanan işverenler birçok başarısızlığın ve mali kaybın önüne geçebilirler.

Örgütlerde kültür olarak adlandırılan ve ortak değer yargılardan ve inançlardan oluşan olgu çalışanların örgütle özdeş olmaları ve yeri geldiğinde fedakârlık yapabilmelerini sağlayan en önemli unsurdur. Günümüzde kültür olgusunun örgütü tanımlayan ve onu diğerlerinden ayıran en önemli birikimi

oluşturduğu bilinmektedir. Örgütün politikaları, yönetim stratejisi ve çalışanına gösterdiği değerde onun kültürü önemli bir yer tutmaktadır. Bugün örgüt kültürüyle örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Örgüte içkin olumlu ve geliştirici kültürel değerler ve yargılar, çalışanlara örgütle özdeş bir kimlik duygusu kazandırmanın yanında örgüte duydukları bağlılığı da olumlu yönde artıracaktır.

Bu çalışmada bir kamu kurumunda örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların çalıştıkları kuruma bağlılıklarının olumlu yönde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle örgüt kültürünün güçlü olması halinde çalışanların örgütsel bağlılığının da aynı düzeyde güçlü olacağı söylenebilir.

#### KAYNAKÇA

Agwu, M. O. (2014). "Organisational culture and employees' performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria", *Global Journal of Management and Business Research*, 14(2): 1- 9.

Mozaffari A. F.; Pardakhtchi M. H; Yamani Douzi Sorkhabi M. & Zokaii M. (2008). "A Study of Relationship between Organizational Culture and Leadership Styles in Iranian Institutes of Higher Education", *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 14(1):133-157.

Bauman, Z. (1999). *Sosyolojik Düşünmek*, (Çev.: Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Chughtai, A. & Zafar, S. (2006). "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers", *Applied H.R.M. Research*, 11 (1): 39-64.

Duncan, W. J. (1989). "Organizational culture: Getting a fix on an elusive concept", *The Academy of Management Executive*, 3 (3): 229-236.

Gelles, R. & Levine A. (1995). *Sociology*, McGraw-Hill, New York.

Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences*, Sage Publications, California.

Kanaan, R.; Masa'deh, R. & Gharaibeh, A. (2013). "The Impact of Knowledge Sharing Enablers on Knowledge Sharing Capability: An Empirical Study on Jordanian Telecommunication Firms", *European Scientific Journal*, 9 (22): 237-258.

Kartarı, A. (2014). *Kültür, Farklılık ve İletişim*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Kroeber, A. L. & Kluckhohn C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*, Greenwood Press, Connecticut.

Lambert, E. G.; Hogan, N. L. & Keena, L. D. (2015). "The Impact of Job Attitudes on Private Correctional Staff's Continuance and Affective Organizational Commitment", *Journal of Applied Security Research*, 10 (1): 1-22.

Meyer J.P. & Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the workplace, toward a general model", *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.

Mowday, R.; Porter, L. & Steers, R. (1982). *The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academy Press, New York.

Obeidat, B.; Masa'deh, R. & Abdallah, A. (2014). "The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach", *International Journal of Business and Management*, 9 (3): 9-26.

O'Donnell, O. & Boyle, R. (2008). *Understanding and managing organisational culture*, Institute of Public Administration, Dublin, Ireland.

- Pettigrew, A. (1979). "On Studying Organizational Cultures", *Administrative Science Quarterly*, 24: 570-581.
- Porter, L.; Steers, R.; Mowday, R. & Boulian, P. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603-609.
- Rego, A.; Leite, R.; Carvalho, T.; Freire, C. & Vieira, A. (2004). "Organizational Commitment: Toward a Different Understanding of the Ways People Feel Attached to their Organizations", *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 2 (3): 201-218.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture And Leadership*, Jossey-Bass.
- Serpa, S. (2016). "An overview of the concept of organisational culture", *International Business Management Journal*, 10(1): 51-60.
- Shagholi, R.; Zabihi, M. R.; Atefi, M. & Moayedi, F. (2011). "The Consequences of Organizational Commitment in Education", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15: 246-250.
- Shiva, M. & Suar, D. (2010). "Leadership, LMX, Commitment, and NGO Effectiveness: Transformational Leadership, Leader-Member Exchange, Organizational Commitment, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations", *International Journal of Rural Management*, 6 (1): 117-150
- Stan, M. M. (2013). "Predictors of the Organizational Commitment in the Romanian Academic Environment", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78: 672-676.
- Wambugu, L. W. (2014). "Effects of organizational culture on employee performance: A case study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant", *European Journal of Business and Management*, 6(32): 80-93.
- Wong, Y.T.; Ngo, H.Y. & Wong, C.S. (2002). "Affective Organizational Commitment of Workers in Chinese Joint Ventures", *Journal of Managerial Psychology*, 17 (7): 580-598.

