



**T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**

**DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ
WORKING PAPER SERIES**

Tartışma Metinleri

WPS NO/ 213/ 2019-04

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN ÇALIŞAN
ALGILARININ, ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIKLARINA ETKİLERİ**

Mahmoud M. A. ALNOURİ*

* m.nouri391@gmail.com. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi.

Özet

İnsanlar genel olarak buldukları ortamlardan etkilenirler ve davranışlarını da yaşamlarını sürdürdükleri şartlara bağlı olarak şekillendirirler. Bundan dolayı da çalışanlar çalıştıkları örgütsel ortamlardan etkilenmektedirler. Çalışanlar çalışma ortamı içerisinde yer alan diğer çalışanlarla etkileşime girerek onlardan da etkilenmektedirler. Örgütsel bağlılığın bir sınıfı olan duygusal bağlılık çalışma ortamı ve örgütle ilgili olduğundan dolayı örgüt kültürü ve psikolojik güçlendirme gibi unsurlar çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde etkiye sahiptir.

Psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürüne ilişkin çalışan algılarının, örgüte duygusal bağlılıklarına etkileri ile ilgili olarak yapılan araştırma verilerinin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Yapılan araştırmaya farklı demografik özelliklere sahip 108 kişi katılmıştır.

Anahtar Kelimeler: psikolojik Güçlendirme, Örgüt Kültürü, Duygusal Bağlılık

Abstract

People are generally affected by their environment and shape their behavior depending on the conditions in which they live. Therefore, employees are affected by the organizational environment in which they work. Employees interact with other employees in the working environment and are also affected by them. Emotional commitment, which is a class of organizational commitment, is related to the work environment and the organization, therefore the elements such as organizational culture and psychological empowerment have an impact on the employees' emotional commitment.

The analysis of the research data on the effects of employee perceptions on psychological empowerment and organizational culture on the emotional commitment of the organization was made with SPSS 22 program and 95% confidence level was studied. 108 people with different demographic characteristics participated in the study.

Keywords: Psychological Empowerment, Organizational Culture, Emotional Commitment

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNE İLİŞKİN ÇALIŞAN ALGILARININ, ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIKLARINA ETKİLERİ

Giriş

Tüm kurumlar ve örgütler faaliyetlerini ve işlemlerini yüksek performans ve iyi bir kalitede gerçekleştirmek ister. Bu kurumlarda çalışan personel, hedefleri iyi bir şekilde gerçekleştirmek için en önemli değişkenlerdendir.

Her kurumu diğer kurumlar ve örgütlerden ayıran özellikleri vardır. Bu unsurlar çalışanların bulunduğu alanı temsil eder ve örgütleri farklı kılan bu özelliklerdir. Örgüt ve kurum öğelerinin, çalışma şekillerine ve davranışlarına etkisi vardır. Bu çevre idari özellikleriyle birlikte çalışma ortamını oluşturmaktadır.

Psikolojik güçlendirme düzeyi ve iş ortamı, her kurumun uzun vadeli stratejilerini ve hedefleri gerçekleştirmek için çok önemlidir. Çünkü çalışanların motivasyonlarını ve çalışma performanslarını etkiler.

İnsan genel olarak etrafındaki şartlardan etkilenir ve davranışlarını yaşadığı şartlara göre şekillendirebilir. Kurum içerisinde çalışan insanlar çalıştıkları ortamdaki etkilenmektedirler. Çalışanlar iş ortamlarını ve diğer çalışanların davranışlarını gözlemlerler. Çalışanların kuruma olan örgütsel bağlılıkları, çalışma ortamıyla ilgili olduğundan dolayı, Psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürü de oldukça etkili olmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma soruna ışık tutmayı ve çalışma sonucunda bir çözüm bulmayı öngörmektedir.

İş ortamı çalışanlara gerekli atmosferi oluşturmak için önemli bir unsurdur, çünkü çalışanların işlevi ve davranışları konusunda çok önemli yeri vardır. Aynı şekilde çalışanların arasındaki davranışları ve değerleri ve bunların işletme konusuna etkilerini ve örgütün faaliyetini öğrenmek içinde önemlidir. Dolayısıyla örgütler örgüt şemasını ve çalışanların psikolojilerini etkileyecek yanlışları gözden geçirirler ve bu hataların iş döngüsünü ve örgüte bağlılığı nasıl etkilediğine bakarlar.

Yukardaki anlattıklarımızdan yola çıkarak, araştırmanın sorusunu şu ana soruda anlatabiliriz; Psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürüne ilişkin, çalışan algılarının, çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarına etkisi var mıdır?

1. Psikolojik Güçlendirme

1.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı ve Tanımı

Günümüz yöneticileri başarılı çalışanları işe alarak, müşteri ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu çalışanlarına vererek, çalışanlarına güvenerek, çalışanların inisiyatif kullanmalarını destekleyerek ve cesaretlendirerek bir yöneticiliği gerçekleştirme eğilimi içerisindeyler (Şenel, 2006). Güçlendirme, güçsüzlüğe neden olan unsurların belirlenmesi ve bunların gerek biçimsel gerekse de biçimsel olmayan örgütsel uygulamalarla, örgüt çalışanlarının öz yeterlilikleriyle ilgili duygularının artırılması süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydoğmuş vd. 2015). Psikolojik güçlendirme, örgütlerdeki güçlendirme faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için çalışanların deneyimleyecekleri psikolojik durumlar olarak ifade edilebilir (Tolay vd. 2012).

Gücün ve sorumlulukların işletmenin alt katmanlarına yönelik olarak kaydırılması süreci olan personel güçlendirmenin temelinde örgütsel ilişkiler yer almaktadır (Candan vd. 2015). Çalışanların çalıştıkları örgüte bağlılıklarını, yaptıkları işe ve buldukları örgüte ait duyguların güçlendirilmesi için yapılan psikolojik yatırımlardır. Bunlarla birlikte psikolojik güçlendirme, bireylerin kendi sahip oldukları potansiyellerini harekete geçirerek ve çalışanların performanslarını artıracak biçimde özgüvenin sağlanması yönünde yardımcı olmaktadır (Candan vd. 2015).

1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Önemi

Personel güçlendirmeyi önemli kılan noktaların başında, psikolojik güçlendirmenin yönetsel ve örgütsel etkililikte ana unsur olarak görülmesidir. Bununla birlikte psikolojik güçlendirme çevresel değişimlere doğru zamanda tepki vermeyi kolaylaştırıcı bir unsur olması da müşterilerin tatminlerinin artırılmasına ve taleplerinin karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Psikolojik güçlendirmenin, maliyetleri azaltmada, karlılık ve satışların artırılmasında, örgüte olan sadakat duygusunun gelişmesinde, etkililikte, bölümler arası koordinasyonun artmasında ve etkili problem çözümede önemli bir unsurdur. Güçlendirme çalışanların öz yeterliliklerini artırmaktadır. Çalışanların daha uyumlu olmalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanlar kendilerine güvenildiklerini ve güçlendirildiklerini hissedersen daha kaliteli hizmet sunma eğiliminde olacaklardır ve işlerinden gurur duyacaklardır (Durmaz, 2011).

Psikolojik güçlendirme, çalışanların riskleri belirleyebilmelerine, inisiyatif kullanabilmelerine, yeniliğin teşvik edilmesine, örgütsel yaratıcılık ve girişimcilikten faydalanmaya, belirsizliklerle başa çıkabilmeye ve sorunlara hızlı cevap verebilmeye yardımcı olmaktadır. Psikolojik güçlendirmeyle çalışanlarda istenilen davranışsal değişimler ortaya çıkartılmaktadır. Psikolojik güçlendirilen çalışanlar işlerini değerli ve anlamlı bir biçimde etkileyeceklerine inanmaktadırlar ve kendilerini daha kabiliyetli görmektedirler. Ayrıca kendilerini daha mutlu hissedebileceklerinden dolayı olumlu duyguları diğer çalışanlara da yayarak pozitif bir örgütsel iklim oluşturabileceklerdir. Bu nedenle çalışanlar daha fazla performans ortaya koyabilmekte, örgütlerine yüksek derecede bağlılık duymakta, örgütten ayrılma niyetleri daha düşük olabilmektedir (Demiray, 2018).

Psikolojik güçlendirme ile ilgili ve personel güçlendirmeye yardımcı olan bazı kavramlar bulunmaktadır bunlar; kararlara katılım, sorumluluk, yenilikçilik, ortak hedeflere yönelme, eğitim ve geliştirme, güven, takım çalışması çalışma ortamında esneklik, bilginin ulaşılabilirliği, paylaşımı ve geribildirimdir.

1.3. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

1.3.1. Anlam Boyutu

Çalışanların değerleri, inançları ve yargılarıyla işin gerekleri arasındaki uyum anlam boyutunu oluşturmaktadır ve bu uyum artıkça işin çalışan için taşıdığı anlam da artış gösterecektir (Erdem vd. 2016). Çalışanlar için bir görevin yapılma amacının taşıdığı değerler olan anlamlılık, çalışanların yapmış oldukları işleri önemsemelerine ve yapmış oldukları işlerin önemli olduğunu düşünmeleridir (Sürgevil vd. 2013). Yapılan işler çalışanlar tarafından anlamlı olarak algılandığında bu durum personel güçlendirmeyi kuvvetlendirecektir. Aynı zamanda çalışanların yaptıkları işlerle değerlerinin, davranışlarının ve inançlarının arasında ortaya çıkacak bir uyumsuzluk personel güçlendirmeyi negatif yönde etkileyecektir (Tekiner, 2014).

1.3.2. Öz Yeterlilik ve Yetkinlik Boyutu

Çalışanların işlerini hakkı ile yapabilme kapasitelerine duydukları inançla ilgili bir boyuttur. Bu boyut yeterlilikle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Yetkinlik kişilerin kendilerinden beklenen performansların gösterilebilmesi için gerekli olan yeteneklere ve bilgi düzeyine ne derece sahip olduklarıyla ilgili inançları olarak ifade edilebilir (Çalışkan, 2011). Yeterlilik,

çalışanların yaptıkları işleri iyi yaptıkları konusunda yeteneklerine ve kendilerine duydukları güven seviyesi ile ilişkilidir (Sürgevil vd. 2013).

1.3.3. Otonomi-Özerklik ve Seçim Boyutu

Otonomi boyutu, seçim boyutu ve özerklik boyutu olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanların yaptıkları işlerde izleyecekleri yöntemlerin seçilmesinde ve iş faaliyetleri sırasında özgürce karar alabilmeleri otonomi boyutunu meydana getirmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların yapmış oldukları işlerde kontrol sahibi olarak işleri başlatmaları ve devam ettirebilmelerindeki özerkliklerini kapsamaktadır (Mert ve Kök, 2017). Çalışanların yaptıkları işlerinde seçim şansına sahip olmaları, çalışanların işlerinde daha esnek, yaratıcı, heyecanlı ve sorumluluk sahibi olmalarını pozitif yönden etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları işlerinde seçim şansına sahip olmamaları durumunda ise çalışanlarda öz güven eksikliği, gerginlik ve negatif davranışların artması söz konusu olabilmektedir (Çalışkan, 2011).

1.3.4. Etki Boyutu

Çalışanların içerisinde yer aldıkları örgütle ilgili sonuçları etkileyebilmeleri etki boyutunu meydana getirmektedir. Eğer çalışanlar yaptıkları işlerde buldukları örgüte bir değer kattıklarını düşünüyorlarsa bu durumda etki boyutuna ilişkin algıları yüksek olacaktır (Toplu ve Akça, 2013). Bununla birlikte çalışanlar etkili olduklarını hissetmeleriyle daha fazla çaba sarf etmeye eğilim göstereceklerdir. Tüm boyutlar psikolojik güçlendirmeye etki etse de tek başlarına bu etki yeterli olmayacaktır. Her boyutun diğer boyutlarla birlikte desteklenmeleri gerekmektedir (Tekiner, 2014).

2. Örgüt Kültürü

2.1. Örgüt Kültürü Kavramı ve Tanımı

Literatüre bakıldığında örgüt kültürü kavramı genel olarak çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmıştır. Örgütsel kültürle ilgili olarak yapılan tanımlamalar, varsayımlar, değerler ve inançlar gibi kültüre katkıları bulunan çok çeşit öğelerle birlikte yapılmaktadır. Bundan dolayı da örgütsel kültür, örgütün içerisinde nelerin değerli olduğu ve neyin yapılması gerektiği ile ilgili duyguların kişilere kazandıran, örgütün güçlenmesini ve korunmasını sağlayan, çalışanların da birlikteliklerini sağlayan ve belli kuralları bulunan bir bağlayıcı olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte örgütsel kültür, örgüt üyelerinin davranışlarını ve tutumlarını biçimlendiren ve onlara rehberlik eden bir duygu ve kontrolü oluşturan mekanizmadır (Sezgin ve Bulut, 2013).

Örgüt kültürü, bir grubu meydana getiren üyelerce paylaşılan saygı, inanç ve değerlerden meydana gelen sistem ve grup yaşantılarının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun dışsal uyum ve içsel bütünleşme ile ilgili sorunların çözümü için öğrenme süreçleri kapsamında geliştirilen saygı örüntüsü olarak ifade edilebilir. Diğer bir tanımlama ile örgüt kültürünü bir grubu oluşturan üyelerin birbirlerine bağlanmalarını sağlayan ve grup üyeleri tarafından paylaşılan tutum, norm, beklenti, saygı, inanç, değer, felsefe ve ideolojiler olarak tanımlanabilir (Gizir, 2008). Örgüt kültürü, örgütte çalışanlara ayrı bir kimlik kazandıran, çalışanların örgüte bağlanmalarına yardımcı olan ve örgüt çalışanları tarafından paylaşılan iç değişkenleri kapsamaktadır. Örgüte olan bu sembolik yaklaşımla örgüt kültürü kavramı örgütün canlı bir organizma ya da bir makine gibi görmenin ötesinde bir boyutu beraberinde getirmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, birimleri bir arada tutan ve ayrı bir kimlik kazanmalarını sağlayan bir eğilim sistemidir. Bu sistem örgütsel süreçleri ve bu süreçlerin sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt kültürü, örgütsel standartları uygulama ve örgütsel etkinliği sürdürmenin yollarından biridir (Vyacheslav vd. 2019).

2.2. Örgüt Kültürü Unsurları

2.2.1. Varsayımlar

Varsayımlar, örgütlerin mevcut yapılarıyla ilgili olarak hem çok önemlidir hem de büyük riskleri bünyesinde barındırmaktadır. Varsayımlar bu nedenle üst kademe yöneticiler ve stratejik planlamalarda bulunanlar tarafından örgütsel kültüre uyumlu bir biçimde meydana getirilmektedirler. Çalışanların iş rolleri ve doğaları ile ilgili temel varsayımlar, açıklanması en zor bileşenlerden meydana gelmektedir. Temel varsayımlar örgüt çalışanlarınca paylaşılan değerlerin ve davranışların çekirdeği konumundadırlar. Bunlar direkt olarak örgüt ile değil daha çok yönetim felsefesiyle ilgili konuları içermektedir. Doğruluk, dürüstlük, merhametlilik, adalet, tevazu, yardım severlik, tok gözlülük ve kişisel saygınlık gibi değerleri içermektedir (Öztürk, 2015).

2.2.2. Değerler ve İnançlar

Örgütlerde nelerin istenilir ve arzu edilir olduğunun göstergesi olarak ifade edilen inançlar ve değerler, örgüt çalışanlarının çeşitli eylemler, durumlar, nesnelere, uygulamalarla kişileri iyi ve kötü şeklinde yargılamalarında ve değerlendirmelerinde belirleyici olarak görülmektedir ve

örgüt üyelerinin karşılaştıkları problemlere uygun çözümler sunmaktadır. Değerler ve inançlar, örgütlerin ideolojilerini, felsefelerini, genel amaçlarını, etik kodlarını, standartlarını ve ideallerini yansıtmaktadır ve örgütsel hayatta çeşitli biçimlerde dile getirilmektedirler (Gizir, 2008).

2.2.3. Normlar

Normlar, belirli rollere sahip olan bireylerin uymaları gerekli olan emirler, kurallar ve ölçülerdir. Bir toplumun kültürü büyük ölçüde normlardan meydana gelmektedir. Kültürel normlar, kültürel değerlere dayanmaktadır ve bu değerler bireylerin hedeflerine ulaşabilecekleri yolları sınırlamaktadır, nelerin yanlış nelerin ise doğru olduğunu belirtmektedir ve davranışları yöneltmektedir (Köse vd. 2001).

2.2.4. Örgütsel Semboller, Kahramanlar, Hikayeler

Örgütsel semboller fiziki olabilecekleri gibi fiziki olmayabilirler. Fiziki olan semboller, örgüt çalışanları tarafından somut olarak algıladıkları unsurlardan oluşmaktadır. Çalışanlara çalıştıkları örgüt ile ilgili fikirler vermektedir ve kültürlerinin somutlaştırılmasına yardımcı olmaktadır. Fiziki olmayan örgütsel semboller ise çalışanların iş süreçlerine katılmalarıyla beraber algılanmaya başlanmaktadır. Bu unsurlar da seremoniler, törenler, ayinler, hikayeler, mitler, kahramanlar, süper starlar, liderler ve lisan (dil) olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2015).

2.3. Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri ve İşlevleri

Örgüt kültürü, sonradan kazanılan ve öğrenilen bir olgudur. Her örgüt açısından ayırt edici özellikler barındıran ve kendisine has niteliklerin ortak ürünü olmasından dolayı tüm örgüt üyeleri tarafından paylaşılır olması gerekmektedir. Örgütsel kültürü yazılı değildir. Örgüt kültürü bütünlük bir sistemsel yapıdır. Örgüt üyelerinin yapmaları gereken ve yapmamaları gereken davranış kurallarını kapsamaktadır. Örgütlere yol gösterici bir özellik taşımaktadır. İnsanlar arası bağı kuvvetlendirmektedir ve paylaşılan değerleri artırmaktadır. Örgüt içerisinde yer alan üyelerin davranış kalıplarını meydana getirmektedir. Güdülenme ve moral verme aracı olarak sorunlarda bir çözüm yöntemidir. Örgütsel verimliliğin ve etkinliğin kaynağıdır ve örgütsel iklimin belirleyicisidir. İstikrarın göstergesidir. Örgüt için belirlenen hedefler doğrultusunda hareketlerin yapılmasını sağlamaktadır ve gerekli olan yönlendirmeleri yapmaktadır. Aidiyet duygusunu meydana getirmektedir. Çalışanları hem

çalıştıkları örgüte hem de diğer çalışma arkadaşlarına bağlamaktadır. Gruplar içerisindeki ikilikler ve gruplaşmaların önüne geçmektedir. Yöneticilerin beceriler, bilgiler ve davranışlar kazanmalarına etki ederek gelişmelerine ve yetişmelerine pozitif yönde katkıları olmaktadır (Özcan, 2011).

2.4. Örgüt Kültü Modelleri ve Sınıflandırılması

2.4.1. Adhokrasi Kültürü

Adhokrasi kültürü, girişimci kültür olarak da adlandırılmaktadır. Örgütsel rehberliğin ve yapılaşmaların daha az olduğu bireysel yenilikçiliğin ve yaratıcılığın daha çok teşvik edildiği bir kültür çeşididir. Yaratıcı ve dinamik bir ortamın yer aldığı girişimci kültürde çalışanların yenilikle, risklerle ve deneyimlerle bütünleşmeleri beklenmektedir. Yeni ve tek hizmetlerin ya da ürünlerin sunulması başarı olarak görülen bu kültüre sahip örgütler uzun dönemde yeni kaynakları elde etmeye ve büyümeye çalışmaktadırlar. Bu çeşit kültür biçimine yazılım ve danışmanlık firmaları örnek olarak verilebilir (Yalçınsoy, 2019).

2.4.2. Klan Kültürü

Klan kültürü iş birliğine dayalı kültür olarak da adlandırılmaktadır. Geniş aile olarak görülen Klan kültürüne sahip örgütlerde, takım çalışmalarının ve ruhunun olduğu, ortak değerlerin benimsendiği, çalışanların kendilerini geliştirdiği ve örgütle özdeşlikleri bir yapı ön plandadır ve bunlar için çalışanlar teşvik edilmektedirler. Klan kültürüne sahip örgütlerde, çalışanlar arasında bütünleşme, sadakat ve dostça ilişkiler mevcut olmaktadır. Liderler emir ve komuta etmekten öte daha çok yol gösterici konumunda bulunmaktadırlar. Klan kültürünün hâkim olduğu örgütlerde, insanların ilgilerinin çekilmesi ve tüketici duyarlılığının sağlanması başarının göstergesi olarak görülmektedir. Bu çeşit kültür biçimine üniversiteler, sağlık kurumları ve bazı endüstriyel örgütler gösterilebilir (Yalçınsoy, 2019).

2.4.3. Hiyerarşi Kültürü

Hiyerarşi kültürü, yapılaşmış kültür olarak da adlandırılmaktadır. İleri düzeyde yapılaşmanın ve resmîyetin olduğu, standart kuralların bulunduğu kültür çeşidi temel endüstriyel sektörlerde uzun ömürlü firmalarda görülmektedir. Hiyerarşi kültür çeşidinde liderler etkili birer organizatördürler ve iyi birer koordinatördürler. Böyle örgütleri bir arada tutan resmî politikalar ve kurallardır. Hiyerarşi kültürünün hâkim olduğu örgütlerde istikrarın

sürdürülmesi çok önemlidir ve düşük maliyetler, güvenilir teslimat ve düzgün programalar başarının göstergesi olarak görülmektedir. Bu çeşit kültür biçimine askeri, dini ve resmi örgütler, doğal kaynak firmaları ve gelişmiş yiyecek içecek işletmeleri gösterilebilir (Yalçınsoy, 2019).

2.4.4.Piyasa ve Pazar Kültürü

Piyasa ve pazar kültürü, Pazar merkezli kültür olarak da adlandırılmaktadır. İstekli ve kararlı liderlere sahip olan Pazar kültürüne sahip örgütler piyasalarda önemli bir yer edinme eğilimindedirler. Pazar kültürüne sahip üyeler arasında kazanma odaklı bir bağ bulunmaktadır ve çalışanlar örgüte kattıkları değerlere oranla ödüllendirilmektedirler ve sorumludurlar. Uzun vadeli hedefleri bulunan Pazar kültürüne sahip örgüt liderleri hem sert hem de üretken rekabeti benimsemektedirler. Pazar kültürüne sahip örgütlerde Pazar payı elde etmek ve pazara girebilmek başarının göstergelerindedir. Aynı zamanda rekabetçi fiyatlandırma ve Pazar liderliği de oldukça önemlidir. Bu çeşit kültür biçimine Pfizer, General Elektrik ve danışmanlık firmaları gösterilebilir (Yalçınsoy, 2019).

2.5. Örgütsel Kültürün Sınıflandırılması ve Yapısı

2.5.1. Maddi Kültür ve Manevi Kültür

Maddi ve manevi kültürlerin soyut ve somut özellikleri bulunmaktadır. Kültürün maddi ve manevi kültür olarak sınıflandırılmasında fonksiyonel kültür ayrımı açısından önem taşımaktadır. Maddi kültür, insanların fizyolojik ve biyolojik gereksinimlerini karşılayacak unsurların biçim verdiği faktörlerdir. Manevi kültür ise insanların manevi ve psikolojik gereksinimlerini karşılayacak olan faktörlerdir. Diğer bir ayrım ile insanların doğa ile mücadeleleri neticesinde ortaya çıkan fiziki unsurlar (teknoloji) maddi kültürü oluşturmaktadır. Diğer taraftan insanların evrenin, doğanın vb. şeyleri anlamak için sahip oldukları veya oluşturdukları değerler ve inançlar manevi kültürü oluşturmaktadır (Aktan ve Tutar, 2007).

2.5.2. Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür

Güçlü kültür ve zayıf kültür örgüt kültürünün yapısını belirlemektedir. Bunlardan ilki, örgüt çalışanlarınca değerlerin ne oranda kabul edildiğini, diğeri ise örgüt çalışanlarınca değerlerin ne oranda uygulandığını göstermektedir. Değerler kabul edileme derecesine göre iki ana

unsurdan etkilenmektedir. Bunlar ödüllendirme ve yönlendirmedir. Yönlendirme, kültürel değerlerin çalışanlara aktarılması olayıdır. Bu sayede çalışanlar nelerin önemli olduğunu ve nelerin de önemsiz olduğunu öğrenmektedirler. Bununla birlikte ödül sistemleri kullanılarak kültürel değerler pekiştirilmeye çalışılmaktadır. Uygulama derecesi ödül sisteminin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, örgüt kültürüne uygun olan davranışları sergilediklerinde ödüllendirilmektedirler ve böylece bu davranışların örgüt içindeki uygulanma oranı artmaktadır (Çırpan ve Koyuncu, 1998).

2.5.3. Baskın Kültür ve Alt Kültür

Baskın kültür, belirli bir coğrafya içinde yaşamlarını sürdüren insanların, her bölgelerinde ve sosyal gruplarında kendisini gösteren, karşılığı olan ve kabul gören bir yapı olarak ifade edilebilir. Alt kültür ise baskın kültürün bir alt kümesi olarak meydana gelmektedir. Örnek olarak, Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşamlarını sürdüren halkların çoğunluğu aynı hukuki kültür çıktıklarıyla muhatap olmaktadır ve ayrıca yemek kültürü ise coğrafyadan coğrafyaya, bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir. Bu noktada, ülkenin hukuk kültürü baskın bir kültürken, yemek kültürü ise bir alt kültür olarak görülmektedir (Acarol, 2018).

3. Örgütsel Bağlılık

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Örgütsel bağlılık, örgütün değerlerinin ve amaçlarının kabul edilmesi ve kuvvetli bir inanç duyulması, örgüt için kayda değer çabaların sergilenmesi konusunda isteklilik ve örgüt üyeliğinin sürdürülmesi için güçlü bir isteğin duyulmasıdır (Uçar ve Kök, 2018).

Örgütsel bağlılık, kişisel düzeyde yoğunlaşmaktadır ve çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirme derecelerini vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılık, kişilerin çalıştıkları örgütlerle ödemelerini açıklayan, örgütten ayrılmaları durumunda katlanmaları gereken harcamalardan kaçınmalarına yardımcı olan ve örgütte kalmak için ahlaki bir zorunluluğu açıklayan bir kavramdır. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık kişilerin kendi çıkarlarını örgütün çıkarları daha üstün görmeleridir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması, örgütün hedeflerinin ve amaçlarının benimsenmesini, örgüt için çabalamada istekli olmayı ve örgüt içerisinde kalmayı sağlayacak davranışların ve tutumların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yapılan tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığın açıklanmasında üç

önemli etkenin olduğunu ifade edebiliriz. Bunlardan birincisi, çalışanın örgütün değerlerine ve amaçlarına güçlü bir inanç hissetmesi ve kabul etmesidir. İkincisi, çalışanların örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde istekli çaba sarf etmeleridir. Üçüncüsü ise örgüte üye olarak kalmada arzu duymalarıdır (Kaya, 2010)

3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, gerek devamsızlık, işe geç gelme ve işten ayrılma gibi negatif durumlarda gerekse de iş performansının artırılmasında önemli bir konudur ve üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük seviyede olduğu örgütlerde işe gelmeme ve iş gören devir hızı artarak örgütten ayrılanların yerine yeni çalışanların işe alınmalarını gerektirecektir. Tüm bunlar da örgüte ek maliyetler getirecektir. Çalışanların kısa dönemde gözden çıkartılmalarının örgüte zarar getireceğinin anlaşılması ve rakip örgütlerle yarışabilmek adına nitelikli çalışanlara olan ihtiyacın artış göstermesi nedeniyle çalışanların örgüte olan bağlılıklarının sağlanması ve yükseltilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanların yer aldığı örgütler daha verimli ve etkili olabilmektedirler. Örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların, işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık gibi olumsuz davranışları sergileme olasılığı düşüktür (Ünlü, 2017).

3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

3.3.1. Davranışsal Yaklaşım

Örgütsel bağlılığın davranışsal yaklaşım tarafına bakıldığında, bağlılığın çalışanların bir örgütte kalıp kalmamalarıyla ilgili olan seçimlerini kapsadığı görülmektedir. Örnek olarak, başka bir örgütte çalışmayı isteyen çalışanlar mevcut çalıştıkları örgütlerin kendilerine sunmuş olduğu kıdem haklarından, sağlıkla ilgili yardımlardan, örgüt içerisinde ve dışarisinden elde ettiği avantajlardan vazgeçme durumunda kalabilmektedirler. Bu bakımdan örgütsel bağlılık, alternatif iş olanaklarının bulunmasına rağmen bir örgüt içerisinde kalarak o örgüte çalışmayı istemektir. Örgüte olan bağlılıklarla ilgili olan davranışsal ve tutumsal yaklaşımların örgüt değerlerine, amaçlarına bağlılıkla aynı zamanda örgüt içerisinde kalma isteğiyle benzerlikler göstermektedirler. Örgüte güçlü bir bağlılık duyan çalışanların, örgüte güçlü bir bağlılık duymayan çalışanlara göre örgütten ayrılmalarının daha az olacağı kabul görmüştür (Özutku, 2008).

3.3.2. Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal yaklaşımda çalışanların sahip oldukları hedefler ve değerlerle örgütün sahip olduğu hedefler ve değerlerin uyumu bağlılığı belirler. Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılık, çalışanların kendi değerleri ve amaçları ile örgütün değerleri ve amaçlarının uyumluluğunun değerlendirildiği ve bunun sonucunda örgütle özdeşleşerek üyeliklerini sürdürmek, örgüte katkıda bulunmak gibi isteklerin/davranışların oluştuğu bir düşünce kalıbı olarak ifade edilebilir (Arbak ve Kesken, 2005).

Allen ve Mayer (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması oldukça yaygın kabul görmüş ve akademik çalışmalarda yoğun olarak kullanılan bir sınıflandırmadır. Buna göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığından oluşmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015).

3.3.2.1. Duygusal Bağlılık

Örgüt çalışanlarının örgütün belirlemiş olduğu planlarına, hedeflerine ve stratejilerine, örgütün ana hedeflerine kendilerini duygusal bakımdan bütünleştirmeleridir ve örgütsel faaliyetlere dahil olmalarını içermektedir. Duygusal örgütsel bağlılık derecesi yüksek olan çalışanlarda o örgüt içerisinde kalma istekleri süreklilik göstermektedir. Duygusal bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütün belirtmiş olduğu kurallara bağlı olarak örgütün genel faaliyetlerine uymalarının daha da ötesinde örgüt çalışanlarının örgüt varlığının en güzel biçimde ilerlemesini, örgütün gelişmesini ve rakip örgütlere karşı üstünlük sağlamasını içtenlikle isteyerek örgütün her çeşit faaliyetine katılmayı içeren bir bağlılık çeşididir. Duygusal bağlılık hemen hemen her örgütün arzuladıkları ve sahip olmak istedikleri bir örgütsel bağlılık biçimidir (Büyükyılmaz vd. 2018).

Duygusal bağlılık biçiminde, çalışanlar “burası mükemmel ve işte eğlenceli olduğundan dolayı bu örgütte çalışmaya devam ediyorum” derlerken, devam bağlılık biçiminde, çalışanlar “ daha çok kazanç elde edebileceğim bir işe girebilsem bu örgütten ayrılırdım” derlerken, normatif bağlılık biçiminde ise, çalışanlar “ çalıştığım örgüt bir işe ihtiyaç duyduğum anda beni işe aldılar, bundan dolayı da bu örgüte borçluyum ve çalışmaya devam ediyorum” derler. Çalışanların kendilerini örgüt ile beraber ifade edebilmeleri esasına dayalı olan duygusal bağlılığın, örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inanç ve bu inançların güçlü bir biçimde kabul edilmesi, örgütün yararı için daha çok çaba sarf etmede gönüllülük ve örgütün üyesi olma durumunun devamı ile ilgili olarak güçlü bir arzunun olması olmak üzere üç tane çok önemli faktörü bulunmaktadır (Akdemir ve Duman, 2016).

3.3.2.2. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılıkla ilgili olan diğer bir bağlılık türü de devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı, çalışanların çalıştıkları örgütten ayrılmalarıyla birlikte ortaya çıkacak olan maliyetlerin farkında olmaları biçiminde ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile devam bağlılığı, çalışanların örgütte çalıştıkları süre zarfında harcadıkları zaman, emek ve çabalarla elde ettikleri statü ve para gibi kazanımların çalıştıkları örgütten ayrılmaları durumunda kaybedecekleri düşüncesiyle ortaya çıkan bağlılık biçimidir. Devam bağlılığının en önemli etkeni örgütten ayrılma durumunda katlanılması gereken maliyet olarak gösterilmektedir (Aksoy vd. 2013).

3.3.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta, çalışmanın devam etmesi duygusal bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar için örgüte devam etmek bir zorunluluk olarak görülmektedir. Çalışanların çalıştıkları örgüte sadık kalmalarının uygun olacağını vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişen ve örgütte kalmayı ahlaki ve doğru olarak niteleyen bir inanca dayalı sorumluluk duygusu olarak görülmektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014).

4. Araştırmanın Yöntemi

Uygulama için geliştirilen anket formu dört bölümden oluşturulmuştur. Bu bölümlerde, sırasıyla anket katılımcılarıyla ilgili bilgileri, Spreitzer (1995) tarafından uygulanan duygusal bağlılık ölçeği (özgün dilinden alınarak tercüme edilmiştir), Asarkaya (2015) tarafından uygulanan psikolojik güçlendirme ölçeği ve Kurt (2012) tarafından uygulanan örgüt kültürü ölçeği baz alınarak, 5'li likert tipi ölçeği kullanılarak sorular hazırlanmıştır.

Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olduğundan normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürünün demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Güçlendirme Algısı ve Örgüt Kültürünün, Örgütsel Bağlılığa etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

5. Bulgular

Tablo1: Kişisel Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	kadın	55	50,9%
	erkek	53	49,1%
Yaş	25 yaş ve altı	43	40,6%
	26-30 yaş	27	24,5%
	31-35 yaş	14	12,3%
	36 yaş ve üstü	24	22,6%
Medeni Durum	evli	39	36,1%
	bekar	69	63,9%
Çocuğunuz var mı?	var	27	24,5%
	yok	81	75,5%
En son bitirdiğiniz okul	lise	23	21,3%
	önlisans	4	3,7%
	lisans	64	59,3%
	yüksek lisans	14	13,0%
	doktora	3	2,8%
Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?	0-3 yıl	48	44,4%
	3-6 yıl	21	19,4%
	6-9 yıl	9	8,3%
	9-12 yıl	5	4,6%
	12-15 yıl	7	6,5%
	15-18 yıl	7	6,5%
	18-21 yıl	3	2,8%
	> 21 yıl	8	7,4%
Şu an çalışmakta olduğunuz sektörde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0-3 yıl	56	51,9%
	3-6 yıl	20	18,5%
	6-9 yıl	9	8,3%
	9-12 yıl	6	5,6%
	12-15 yıl	4	3,7%
	15-18 yıl	4	3,7%
	18-21 yıl	2	1,9%
> 21 yıl	7	6,5%	
Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?	0-3 yıl	71	65,7%
	3-6 yıl	17	15,7%
	6-9 yıl	8	7,4%
	9-12 yıl	3	2,8%
	12-15 yıl	2	1,9%
	15-18 yıl	3	2,8%
18-21 yıl	1	,9%	
> 21 yıl	3	2,8%	

Tablo2: Güçlendirme Algısı Ölçeği İfadelerine Katılım Düzey ve Ortalamaları

	kesinlikle katılmıyorum		katılmıyorum		kararsızım		katılıyorum		kesinlikle katılıyorum		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Yaptığım iş, benim için çok önemlidir.	0	0,0	0	0,0	3	2,8	44	40,7	61	56,5	4,54
İşteki görevlerim benim için kişisel olarak anlamlıdır.	1	0,9	3	2,8	3	2,8	55	50,9	46	42,6	4,31
Yaptığım iş, benim için anlamlıdır.	2	1,9	0	0,0	5	4,6	45	41,7	56	51,9	4,42
İşimi yapma yeteneğime güvenirim.	0	0,0	0	0,0	3	2,8	57	52,8	48	44,4	4,42
İşteki görevlerimi yerine getirebilme kabiliyetimden eminim.	0	0,0	0	0,0	3	2,8	51	47,2	54	50,0	4,47
İşim için gereken becerilere hakimim.	0	0,0	0	0,0	9	8,3	58	53,7	41	38,0	4,30
İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda, kayda değer bir özerkliğe sahibim.	1	0,9	4	3,7	6	5,6	61	56,5	36	33,3	4,18
İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	1	0,9	2	1,9	11	10,2	58	53,7	36	33,3	4,17
İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız ve özgür olmak için hayli fırsatım var.	3	2,8	9	8,3	28	25,9	45	41,7	23	21,3	3,70
Bölümümde gerçekleştirenlere etkim büyüktür.	0	0,0	7	6,5	21	19,4	54	50,0	26	24,1	3,92
Bölümümde gerçekleştirenler üzerinde epey kontrol sahibiyim.	1	0,9	11	10,2	31	28,7	51	47,2	14	13,0	3,61
Bölümümde gerçekleştirenler üzerinde önemli ölçüde etkim var.	3	2,8	9	8,3	26	24,1	56	51,9	14	13,0	3,64

Tablo3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İfadelerine Katılım Düzey ve Ortalamaları

	kesinlikle katılmıyorum		katılmıyorum		kararsızım		katılıyorum		kesinlikle katılıyorum		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	4	3,7	17	15,7	35	32,4	37	34,3	15	13,9	3,39
Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" hissim yok.	15	13,9	31	28,7	31	28,7	25	23,1	6	5,6	2,78
Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	4	3,7	17	15,7	29	26,9	44	40,7	14	13,0	3,44
Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi	3	2,8	13	12,0	23	21,3	49	45,4	20	18,5	3,65

hissediyorum.

Bu kuruma kendimi “Örgütsel Bağlılık olarak bağlı” hissetmiyorum.	17	15,7	23	21,3	29	26,9	27	25,0	12	11,1	2,94
Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	20	18,5	29	26,9	27	25,0	25	23,1	7	6,5	2,72

Tablo4: Örgüt Kültürü Ölçeği İfadelerine Katılım Düzey ve Ortalamaları

	kesinlikle katılmıyorum		katılmıyorum		kararsızım		katılıyorum		kesinlikle katılıyorum		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Kurumumuzda ödüllendirilecek personelin seçiminde hassas davranılır ve doğru kararlar verilir.	11	10,2	19	17,6	26	24,1	44	40,7	8	7,4	3,18
Ben ve arkadaşlarım çevremizdeki insanlara kurumumuzda çalışmalarını tavsiye ederiz.	2	1,9	14	13,0	32	29,6	44	40,7	16	14,8	3,54
İşimle ilgili yenilikleri takip edebilmem ve kendimi geliştirmem için kurumum destek olur.	4	3,7	19	17,6	16	14,8	54	50,0	15	13,9	3,53
Ben ve arkadaşlarım risk üstlenmek konusunda çekingen davranmayız.	0	0,0	17	15,7	28	25,9	48	44,4	15	13,9	3,56
Mutlu ve sıkıntılı günlerimde kurumum maddi manevi destek olur.	6	5,6	17	15,7	27	25,0	45	41,7	13	12,0	3,39
Kurumumu tanıtan her türlü amblem rozet v.b malzemeleri her türlü ortamda onurla kullanır ve taşırım.	5	4,6	14	13,0	19	17,6	50	46,3	20	18,5	3,61
Üstlerimle uygun olan her saatte görüşebilirim.	2	1,9	14	13,0	19	17,6	53	49,1	20	18,5	3,69
Görev alanımla ilgili işlerde, karar alınırken fikrim sorulur.	4	3,7	12	11,1	14	13,0	60	55,6	18	16,7	3,70
Kurumumuzda davranışlarımızı sınırlayan kurallar yerine genel hususları düzenleyen kurallar hâkimdir.	3	2,8	8	7,4	23	21,3	59	54,6	15	13,9	3,69
Kurumumuzla ilgili kararlann alınma aşamasında herkes fikrini açıkça ve çekinmeden beyan eder.	6	5,6	13	12,0	26	24,1	46	42,6	17	15,7	3,51
İşe yeni başlayan personelin işine alışması için oryantasyon programları düzenlenerek personele yardımcı olunur.	8	7,4	18	16,7	21	19,4	48	44,4	13	12,0	3,37
Dışarıda kendimi tanıtırken kurumumdan da gururla	3	2,8	7	6,5	23	21,3	48	44,4	27	25,0	3,82

bahsederim.

Kurumumuzda çalışanların olumlu davranışları ödüllendirilir.	4	3,7	23	21,3	23	21,3	48	44,4	10	9,3	3,34
Kurumumuzda çalışanlar arasında güçlü bir iletişim vardır.	4	3,7	14	13,0	24	22,2	47	43,5	19	17,6	3,58
Yönetimin çalışanların denetlenmesiyle ilgili politikası, çalışanlara sınırsız güven duyulması üzerinedir.	6	5,6	18	16,7	31	28,7	40	37,0	13	12,0	3,33
Kurumumuzda çalışanlar görevleri ile ilgili yenilikleri denemeleri konusunda teşvik edilirler.	7	6,5	13	12,0	29	26,9	44	40,7	15	13,9	3,44
Çalışanların basit şeylerden ziyade daha karmaşık ve denenmemiş şeyleri yapmaları yönetim tarafından teşvik edilir	6	5,6	21	19,4	37	34,3	34	31,5	10	9,3	3,19
Kurumumuzda çalışanların iş ile ilgili çatışmaları anlayışla karşılanır.	6	5,6	15	13,9	36	33,3	38	35,2	13	12,0	3,34
Dışarıda kurumumuz aleyhine ortaya çıkan olumsuzluklara karşı çekinmeden müdahale ederim.	2	1,9	8	7,4	24	22,2	57	52,8	17	15,7	3,73
Personelle kaynaşmak ve personelin problemlerini dinlemek maksadıyla sık sık piknik, yemek, toplantı v.b. sosyal faaliyetler icra edilir.	12	11,1	26	24,1	19	17,6	40	37,0	11	10,2	3,11
Yöneticilerimiz astlarına yetki devretme konusunda tereddüt duymazlar.	7	6,5	19	17,6	29	26,9	40	37,0	13	12,0	3,31
Kurumumuzda biz bilincinden ziyade ben bilinci hâkimdir.	10	9,3	36	33,3	22	20,4	35	32,4	5	4,6	2,90
Elde edilen önemli başarılarından sonra emeği geçenler ödüllendirilir.	4	3,7	27	25,0	21	19,4	48	44,4	8	7,4	3,27
Kurumumuzda kasıtlı olmayan hatalar hoş görülür.	2	1,9	8	7,4	23	21,3	63	58,3	12	11,1	3,69
Amirlerimizin başımızda olmaması performansımızı etkiler	15	13,9	34	31,5	20	18,5	32	29,6	7	6,5	2,83
Kurumumuzda tesislerin kullanımı konusunda yöneticilerle personel arasında herhangi bir ayırım yoktur. Tüm tesisler ortak kullanılır. (Yemek salonu v.b.)	7	6,5	10	9,3	13	12,0	57	52,8	21	19,4	3,69

Sonuç

Psikolojik güçlendirmenin başarılı bir şekilde uygulanabilmesinde örgüt kültürünün de etkileri bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın bir sınıfı olan duygusal bağlılık çalışma ortamı ve örgütle ilgili olduğundan dolayı örgüt kültürü ve psikolojik güçlendirme gibi unsurlar çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürüne ilişkin çalışan algılarının, örgüte duygusal bağlılıklarına etkileri ile ilgili olarak yapılan araştırma verilerinin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Yapılan araştırmaya farklı demografik özelliklere sahip 108 kişi katılmıştır. Katılımcıların Güçlendirme Algısı puanları ortalaması 4,14; Örgütsel Bağlılık puanları ortalaması 3,34 ve Örgüt Kültürü puanları ortalaması 3,45 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Güçlendirme Algıları %83, Örgütsel Bağlılıkları %67 ve Örgüt Kültür algıları %69 düzeyindedir.

Ankete katılanların güçlendirme algılarının ortalama %83 ile yüksek olduğu sonucuna varabiliriz. Ayrıca güçlendirme algılarından sonra örgüt kültürü algıları gelmektedir bu da %69 ortalama ile saptanmıştır. Örgüte bağlılık ile ilgili algılamaları ise %67 ortalama ile sıralamada güçlendirme ve örgüt kültürü algılamalarından sonra gelmektedir.

Çalışma sonucuna göre çalışanların Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılıkları ve Örgüt Kültürü algıları demografik değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kaynakça

- Acarol, D. T. (2018). *Örgüt Kültürü Tipleri ile Çalışanların Kurumsal İtibar Algı İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Özel Sektörde Bir Araştırma*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akdemir, B. ve Duman, M. (2016). *Duygusal Bağlılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*, The Journal of Academic Social Science Studies, Number: 46, p.343-357.
- Aksoy, A. Akdemir, B. ve Yılmaz, O. (2013). *İş görenlerin Duygusal Bağlılıkları ile Kişisel Özellikleri Arasındaki Farklılığı Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Cilt: 4 Sayı:2, 104-123.
- Aktan, C. C. ve Tutar, H. (2007). *Bir Sosyal Sabit Sermaye Olarak Kültür, Pazarlama ve İletişim*, Kültürü Dergisi, Cilt 6, Sayı 20, 1-11.
- Arbak, Y. ve Kesken, J. (2005). *Örgütsel Bağlılık Sağlık Hizmetlerinde Sürekli İçin Davranışsal Yaklaşım*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İzmir.
- Asarkaya, C. (2015). *Psychological Empowerment: Antecedents, Correlates And Consequences*, Boğaziçi University, Doktora Tezi
- Aydoğmuş, C. Ergeneli, A. ve Camgöz, M. S. (2015). *Kişilik ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Rolü*, Research Journal of Business & Management – RJBM, Vol.2(3), 251-276.
- Büyükyılmaz, O. Karakule, İ. ve Karataş, İ. (2018). *Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 1,1-29.
- Candan, H. Canbolat, A. M. ve Öksüz, S. Y. (2015). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, 255-266.

- Çalışkan C. S. (2011). *Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Alguları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, 77-92.
- Çırpan, H. ve Koyuncu, M. (1998). *İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması*, Öneri Dergisi, C.2, S.9, 223-230.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik Güçlendirme ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- Durmaz, I. (2011). *Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Erdem, H. Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). *Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 17(2), 161-176.
- Gizir, S. (2008). *Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 182-196.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). *Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.4, 1-24.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu K. M. (2007). *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 1, 119-135.
- Kaya, Ş. D. (2010). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 20, 77-95.
- Köse, S. Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler*, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:7 Say :1, 119-242.
- Kurt, E. (2012). *Üniversitelerde Çalışanların Örgüt Kültürü Algıları: Bir Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Örneği*, İSZÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 137-160.
- Mert, E. ve Kök, B. S. (2017). *Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, International Conference On Eurasian Economies.

- Örücü, E.ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). *Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 22, 45-65.
- Özcan, B. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Öztürk, U. C. (2015). *Örgüt Kültürü Algısında Cinsiyet Faktörünün Etkisi ve Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C.6, S.12, 62-86.
- Özutku, H. (2008). *Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:37, Sayı:2, 79-97.
- Sezgin, M. ve Bulut, B. (2013). *Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler*, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 3 (2), 182-194.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1465.
- Sürgevil, O. Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). *Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Gerçeklik ve Güvenirlilik Analizleri*, Journal of Yaşar University, 8(31), 5371-5391.
- Şenel, Ö. (2006). *Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Tekiner A. M. (2014). *Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme*, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Yıl: 14, Sayı: 27, 172-203.
- Tolay, E. Sürgevil, O. Ve Topoyan, M. (2012). *Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 4, 449-465.

- Toplu, D. ve Akça, M. (2013). *Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi Yıl:12, Sayı:23, 221-235.
- Uçar, P. ve Kök, B. S. (2018). *Özel Banka Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*, Cilt: 6, AGP Özel Sayısı, 234-245.
- Ünlü, U. (2017). *Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi*, Sayıştay Dergisi, Sayı:106, 147-162.
- Vyacheslav, A. T. Büyüksivaslıoğlu, N. M. ve Şeker, M. (2019). *Hastanelerde İş Stresi, İş Tatmini ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkiler ve Anlamlı Farklılıkların İncelenmesi: Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği*, ASEAD Cilt 6, Sayı 2, 357-375.
- Yalçınsoy, A. (2019). *Örgütsel Sinizmin Nedeni Örgüt Kültürü müdür?* Cilt:3, Sayı:5, 13-20.