



ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL LEARNING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH STUDY

Dr. Öğretim Üyesi Özge YILMAZER

Kırıkkale Üniversitesi, ozgeyilmazer83@gmail.com, orcid.org/0000-0002-5539-4946

Dr. Öğretim Üyesi Öznur ERDEM

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, osaklak@gmail.com, orcid.org/0000-0003-4878-5938

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (02.03.2024- 29.04.2024)

Öz

Küreselleşme, uluslararası rekabet ve müşteri beklentilerinde meydana gelen değişimler, günümüzde örgütlerin rekabet üstünlükleri sağlama ve sürdürmeleri için göz ardı edilemeyecek kadar önem arz etmektedir. Günümüzde diğer örgütlerden daha hızlı öğrenme yetisine sahip ve değişime daha çabuk ayak uydurabilen örgütler; sürdürülebilir rekabeti ve sürekli gelişmeyi rahatlıkla sağlayabilirler. Değişimin artan hızı ve bu değişime uyum sağlamanın varlıklarını devam ettirmelerinde belirleyici olması nedeniyle geçmişteki örgütlere göre, günümüz örgütleri için öğrenmenin taşıdığı önem yadsınamayacak ölçüde büyüktür. Örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamada ve amaçlarını gerçekleştirmede nitelikli insan gücüne de ihtiyaçları vardır. Çalıştığı örgütün değer ve amaçlarını kendi kişisel çıkarlarıymış gibi benimseyip fedakarlık yapabilen, sorumluluk sahibi, duygusal anlamda örgütüne bağlılık göstererek örgütü için yüksek performans gösterme çabasında olan çalışanlar, örgütleri için kıymetli ve ikamesi olmayan kaynaklardır. Bu noktada örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık kavramları büyük ölçüde öne çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçlar doğrultusunda yürütülen çalışmada, örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Kurumları.

Abstract

In today's globalized world, changes in international competition and customer expectations have become too significant for organizations to ignore if they wish to achieve and maintain competitive superiority. Organizations that can learn faster than others and adapt to change more readily can easily ensure sustainable competition and continuous improvement. The increasing pace of change and the critical role of adaptation for the survival of modern organizations underscore the paramount importance of learning, far more than in the past. Qualified human resources are also essential for organizations to gain competitive advantage and achieve their objectives. Employees who adopt the values and goals of their organization as their own personal interests, who are willing to make sacrifices, who take responsibility, and who demonstrate



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

emotional commitment to their organization, striving for high performance, are invaluable and irreplaceable assets for their organizations. At this juncture, the concepts of organizational learning and organizational commitment become highly significant. The purpose of this study is to identify the relationship between organizational learning and organizational commitment. The relationship between organizational learning and organizational commitment has been examined in accordance with these objectives

Keywords: Organizational Learning, Organizational Commitment, Healthcare Institutions.

GİRİŞ

Günümüzde sürekli değişen örgüt çevreleri ve değişim sonrasına uyum sağlamaya çaba gösteren örgütler için öğrenmenin önemi, daha önceki dönemlere göre çok daha büyüktür. Örgütlerin günümüzde yaşamsal önem taşıyan bu öğrenme süreçlerinde rakiplerine göre daha hızlı öğrenebilir olması ve öğrendiklerini kısa zamanda uygulayabiliyor olması; sürekli gelişim ve sürdürülebilir rekabetin oluşmasına zemin hazırlayacaktır.

Bireylerin belirgin öğrenme biçimleri vardır ve örgütler de bireyler gibi öğrenirler. Örgütler de bireyler gibi öğrenmeyi, çevreleriyle kurdukları yakınlık ve ilişkiler sonucu seçtikleri yöntemlerle sağlayabilirler (Eren 2004: 608). Öğrenme bireyde başlar, fakat bireysel öğrenme örgütsel öğrenmeyi sağlamayabilir. Bireysel öğrenmeyi örgütsel öğrenmeye entegre etmek örgütsel öğrenmenin hedeflerindedir (Yeo 2005:368).

Örgütsel öğrenme algılamalarını ölçmek bu araştırmada Watkins ve Marsick'in (1997) oluşturdukları örgütsel öğrenme boyutları ölçeği uygulanmıştır. Örgütsel öğrenmede örgütün ne yapıda olduğu konusuna ilişkin net bir karara varabilmek için çalışanların yedi alt boyutla algısını ölçmek amaçlanmıştır.

Sürekli değişen ve gelişen piyasa koşullarında örgütler rekabet edebilmek için çok çeşitli problemlerle karşılaşıyorlar ve dengelemek için çaba gösterdikleri birçok faktörle mücadele etmek durumundadırlar. Bunlar kalite ve verimliliği arttırmak, sürekli olarak maliyet etkin üretim yapabilmek, ürün/ hizmet, süreçleri iyileştirmek, performans arttırmak gibi konulardır. Bu sebeple örgütsel bağlılık örgütler için günden güne önemini arttırmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 13). Çalışanların örgüte olan bağlılıkları örgütsel amaç, hedef ve değerlere ulaşmada en önemli unsur olup bu sayede örgütler problem çıkaran değil, problem çözen çalışanlarla başarıya ulaşmak isteyeceklerdir. Örgütsel bağlılığı benimsemiş örgütlerdeki refah artışı örgütlerin varlığını sürdürmesine de katkı sağlayacaktır (İnce ve Gül, 2005: 13-14).

Allen ve Meyer'e (1997: 7) göre örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütüne kendini yakın hissetmesi ve örgütüyle özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, örgütlerinin amaç, hedef ve değerlerini benimsediklerini ve aynı zamanda kendilerini örgütün bir parçası olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılığın çok farklı tanımlarının olması, bağlılık kavramının pek çok faktörden etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler arasında yaş, ücret, geçmiş yaşantı, cinsiyet, medenî durum, beklentiler, örgütsel adalet, kültür, ödüller, liderlik davranışları ve benzeri gösterilebilir (Cohen, 1993; Erdem, 2007; Hrebiniak ve Alutto, 1972; Mathieu ve Zajac 1990; Northcraft ve Neale, 1990; Oliver, 1990). Alan yazında, örgütsel bağlılığın ölçümünün çok sayıda boyuttan etkilendiği belirtilmesine karşın (Gonzales ve Guillen, 2008) bu araştırmada, Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilen duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlardan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel öğrenmenin sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı, destekleyici liderlik boyutları ile değişime ayak uydurmak amacıyla değişim ve dönüşüm süreçlerinin sürekliliği olan sağlık sektöründe, örgütsel öğrenme seviyesinin incelenmesi, örgütsel öğrenmenin örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılığa etkisinin ne düzeyde olduğunu, demografik özelliklerle araştırılmasıdır.

Araştırma kapsamında ilk olarak, kavramsal çerçevede örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık ilişkin literatür taraması gerçekleştirilmiştir. İkinci olarak araştırma yöntemi, üçüncü olarak araştırma bulguları ele alınmıştır ve son olarak ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Öğrenme

Örgütsel öğrenme yeni bir kavram olmamakla beraber, yönetime yeni bir yaklaşım getirmeyi amaçlamaktadır (Dilworth, 1996). Literatüre bakıldığında araştırmacıların söz konusu kavramı açıklamak için birçok disiplinden etkilendikleri ve yararlandıkları görülmektedir. Örgütsel öğrenme ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir:

Örgütsel öğrenme: örgütün kendi çalışanlarının ve çevresinin elde ettiği deneyimleri belirli süreçlerden geçirerek, kendi çalışma sistemine, örgüt kültürüne ve yapısına uyarlaması ve örgüt kültürünün gelişimine katkıda bulunması aynı zamanda rakiplerinden daha başarılı olmasına olanak sağlamaktadır. Örgütsel öğrenme, çalışan veya kurumda daha önceden çalışmış bireylerin deneyimlerini çevresindekilere ve kendinden sonra gelenlere aktararak elde edilen bilgi ve değerleri geliştirmeyi amaçlayan bir süreçtir (Lipshitz, Popper ve Oz, 1996).

Örgütsel öğrenme, örgütteki çalışanların farklı kaynaklardan edindiği bilgileri bir araya getirerek paylaşımları ve edinilen bu yeni bilgiyi geliştirilip tekrar örgütte kullanmaları sürecidir (Çakmakyapan, 2009: 27). Örgütsel öğrenme, bilgiyi elde edip, bilgiyi paylaşma çabasıdır. Örgütsel öğrenmenin temel amacı, bilginin örgüt içerisinde yayılarak, çalışanlarca birlikte kullanılmasıdır. Ancak bu durumda örgütsel öğrenmeden bahsedilebilir. Öğrenme ile örgütsel davranışta bir değişim oluşmaktadır (Karahan ve Yılmaz, 2011: 140).

Örgütsel öğrenme, örgüt çalışanlarının öğrendiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, örgütteki çalışanlar arasında gelişen etkileşimin, öğrenmenin toplumsallaştırılması yoluyla ve kolektif olarak kabul edilen uygulamaların etkisine girmesine olanak vermektedir. Sözü edilen etkileşimlerden oluşan bilgi, istikrarlı mekanizmalarca kurumsallaştırılmaktadır. Örgütsel öğrenme, “bilginin elde edilmesi, kullanılması ve kurumsallaştırılmasıyla, çeşitli seviyeleri (bireyler, gruplar ve örgüt) içeren dönüşümsel değişim süreci” olarak kabul edilmektedir. Toplu halde hareket eden işgörenlerin; bilişsel, davranışsal ve kültürel yönlerini kapsamaktadır (Kuabara ve Takahashi, 2017: 173-174).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla kavramıyla ilgili son yıllarda çok sayıda araştırma yapılmasının nedeni, örgütlerce geleneksel örgüt yapısının terk edilerek, çalışana yapılacak olan yatırımın öneminin algılanmış olmasıdır (Oral, 2015: 11). Küreselleşme sürecinde bilgi teknolojisi ve rekabet çağı koşulları yönünde ortaya çıkan hızlı değişimler, müşteri ihtiyaç ve beklentileri ile yönetim



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

sistemindeki değişimler gibi birçok konuda yeniden yapılanma sürecini oluşturmuştur (Akmaz, 2016: 13-31). Bu sebeple, örgütler daha fazla çalışana ihtiyaç duymakta olup, örgüt ile çalışan arasında oluşan bağlılık daha da önemli hale gelmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bazı tanımlar şöyledir; Örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir örgüte karşı ilgisi ve örgütle kendini tanımlamasının göreceli derecesidir (Mowday ve diğerleri, 1978). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissetmiş olduğu psikolojik bağlanmadır ve örgütün amaçlarını, değerler ve düşüncelerini, kabul etme ve kendine uyarılma derecesini yansıtır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık, çalışanın işine düzenli olarak gitmek isteği ve devam etme isteğinde olması, örgütün amaçlarıyla bütünleşerek, varlıklarını korumasıdır (Allen ve Meyer, 1997).

Örgüt için çalışandan beklenen önemli tutum ve davranıştan biri, örgütsel bağlılıktır ve çalışanların örgütleri ile ilgili algıları, onların örgütleri ile ilgili tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008: 19-37). Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütsel amaç, hedef ve değerlere bağlı kalarak bunları davranışlarına yansıtmayı, örgütte uzun zaman gönüllü kalmasını ve çalışanların örgütle etkileşim içerisinde uyum sağlamasını içermektedir (Demirel, 2009: 115-132).

Örgütsel bağlılık, çalışan davranışları üzerindeki etkileri sebebiyle önemlidir. Çalışanların örgüt içerisindeki sosyal çevrelerine olumlu katkıda bulunmaları, işlerini özenle yapmaları, düzenli olarak işe gelmeleri, gibi birçok kendilerinden beklenen bağlılık davranışlarını geliştirmelerini sağlamaktadır. Ayrıca bağlanma, örgütsel etkinliğe ve çalışan refahına etki etmekle birlikte çalışanların kendi istekleriyle işten ayrılma ihtimallerini de düşürmektedir (Meyer ve Maltin, 2010, s.323). Örgütte çalışanın örgütle özdeşleşebilmesi için temel gereklilik örgüte olan bağlılıktır. Örgütle özdeşleşen çalışanlar, örgütün değer ve amaçlarına yüksek bir kabul ve inanç geliştirirler. Aynı zamanda örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymakla birlikte, beklenenden daha fazla çaba sarf etme isteği de artmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1979, s.226).

Örgütsel bağlılık kavramının önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak için çeşitli bilim alanlarından araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan ölçekler, zamanla bu konuyu tek bir boyutta inceleyecek ölçeklerin yetersizliğiyle çok boyutlu ölçek geliştirme çabalarına girmişlerdir. Mevcut ölçekler arasında Meyer, Allen ve Smith'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği bu konuda en fazla üzerinde çalışmanın yapıldığı ölçektir. Üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, işe bağlılıkla örgüte bağlılık arasında ayrımı yaparken, aynı zamanda bu iki alanda oluşan bağlılığın sebeplerini saptayarak alt değişkenleri içine alan bir yapıdadır (Eğriboyun, 2013: 39-58). Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte çalıştığı sürede harcadığı emek, zaman ve çabayla birlikte; elde etmiş olduğu ücret, terfi, promosyon gibi kazanımların; örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği kaygısıyla oluşan bağlılık türüdür. Çalışanlar, üç tür bağlılık hissetmektedir. Bunlar; duygusal, devam (sürekli) ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1991: 61-89).

Örgütlerde öğrenme eğiliminin yüksek olması durumunda bireysel öğrenmenin örgütsel öğrenmeyi geliştirebilmesi için çalışanların niteliği yanında örgüte duyduğu bağlılık da önem arz etmektedir. Bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesini, örgütle bütünleşmesini, örgütte kalma isteğinin ve örgüte olan ilgisinin artmasına olanak sağlamaktadır. Bu durumda örgütün öğrenme yönlülüğünün çalışanların örgüte bağlılığıyla etkileşimini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bağlılık, bireysel öğrenmenin örgüte yansımaları anlamını taşır. Örgütsel öğrenmenin yadsınamaz sonuçlardan birisi de örgütsel bağlılığı artırması durumudur. Bundan dolayı öğrenme yönlü bir örgüt kültürü, çalışanlar arasında iş birliğini teşvik etmesi, çalışanlarını motive etmesi, çalışanlarına değer katması yönüyle örgütsel bağlılığa katkıda bulunmaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2014).

YÖNTEM

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 20.11.2023 tarih ve 2023/36 karar no'lu etik izin alınmıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁: Örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlanma üzerine anlamlı etkisi vardır.

H_{2a}: Örgütsel öğrenmenin duygusal bağlılık üzerine anlamlı etkisi vardır.

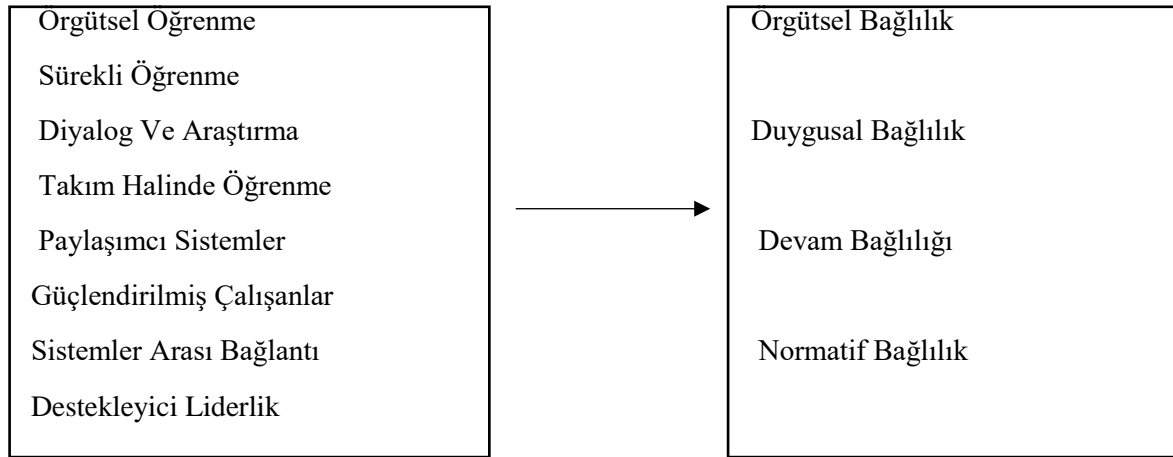
H_{2b}: Örgütsel öğrenmenin normatif bağlılık üzerine anlamlı etkisi vardır.

H_{2c}: Örgütsel öğrenmenin devam bağlılığı üzerine anlamlı etkisi vardır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, örgütsel öğrenme bağımsız değişken; örgütsel bağlılık ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişken olarak örgütsel öğrenme; sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımcı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı ve destekleyici liderlik olmak üzere yedi temel boyutu kapsamaktadır. Bağımlı değişken örgütsel bağlılık ise; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyutu kapsar. Araştırma kapsamında oluşturulan model aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Oluşturulan Model



Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları üzerine odaklanmaktadır. Bu nedenle, elde edilen bulguların genelleştirilebilirliği konusunda bazı

sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak, çalışma sadece Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde gerçekleştirilmiştir, bu yüzden sonuçların diğer bölgelerdeki hastaneler veya özel sektör hastaneleri için doğrudan geçerli olmayabileceği dikkate alınmalıdır. İkinci olarak, çalışmanın örnekleme sadece sağlık çalışanlarını kapsamaktadır, bu da bulguların diğer sektörlerdeki çalışanlar için uygulanabilirliğinin sınırlı olabileceğini göstermektedir. Araştırma, anket formunda yer alan ölçeklerle sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışma, örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine kurulmuştur ve birkaç önemli varsayıma dayanmaktadır. İlk olarak, örgütsel öğrenme boyutlarının (sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, vb.) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığını (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) olumlu yönde etkilediği varsayılmaktadır. Bu varsayım, örgütsel öğrenme ortamının kalitesinin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabileceği ve bu şekilde hem bireysel hem de örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği fikrine dayanmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının kendilerine sorulan sorulara içten bir şekilde cevap verdiği varsayılmıştır. Araştırmaya katılan örneklemin araştırmanın evrenini temsil edecek düzeyde olduğu kabul edilmiştir.

Evren Ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni, Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Toplamda, bu evren 2405 kişiyi kapsamaktadır. Evrenin büyüklüğü, araştırmanın kapsamını ve potansiyel etki alanını gösterir. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın sonuçlarının evreni ne derece iyi temsil ettiğine dair önemli bir göstergedir. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için kullanılan yöntemlerden biri Salant ve Dillman (1994) formülüdür. Bu formül, büyük evrenler için örneklem büyüklüğünü belirlemede sıklıkla kullanılan bir yöntemdir ve şu şekildedir (Salant ve Dillman, 1994, s.55)

$$n = \frac{(Nt^2 pq)}{(d^2 (N-1) + t^2 pq)}$$
$$n = \frac{(2405 * 1,96^2 * 0,5 * 0,95)}{(0,05^2 * 2404 + 1,96^2 * 0,5 * 0,95)}$$
$$n = 560$$

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması sonucunda, bu çalışma için ulaşılması gereken kişi sayısının yaklaşık olarak 560 olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise, toplam 794 kişi üzerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Bu çalışmaya katılanların demografik ve mesleki özelliklerinin ortaya konmasında frekans dağılımına yer verilmiştir. Bunun yanında, ölçeklere ait güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada, ölçek ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri için betimsel istatistiklere; normallik test sonuçları için Skewness ve Kurtosis değerlerine yer verilmiştir. Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon

analizine yer verilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel öğrenmenin alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerine etkilerini kapsamlı bir şekilde değerlendiren bir yöntem olarak çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu yöntem içerisinde Stepwise (adım adım) tekniği kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi, bir ölçüm aracının tutarlılığını ve kararlılığını değerlendirmek için kullanılan kritik bir istatistiksel süreçtir. Araştırmalarda, özellikle sosyal bilimlerde, kullanılan ölçeklerin ve anketlerin güvenilir olduğundan emin olmak, elde edilen sonuçların geçerliliği ve tekrarlanabilirliği açısından büyük öneme sahiptir. Bu bağlamda, Cronbach's Alpha (Cronbach'ın Alfa) katsayısı, bir ölçek içindeki maddelerin birbiriyle ne kadar iyi ilişkili olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilir. Genelde, 0.7 ve üzeri değerler ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu gösterirken, 0.8 ve üzeri değerler iyi, 0.9 ve üzeri değerler ise mükemmel güvenilirlik olarak değerlendirilir (George & Mallery, 2003).

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Öğrenme	0.986	21
Örgütsel Bağlılık	0.894	20

Bu çalışmada incelenen güvenilirlik test sonuçlarına göre, "Örgütsel Öğrenme" ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0.986 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin mükemmel bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçek maddelerinin örgütsel öğrenme kavramını tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir. Bu yüksek güvenilirlik değeri, örgütsel öğrenme ölçeğinin, çalışanların öğrenme süreçlerine ilişkin tutum ve davranışlarını güvenilir bir şekilde yansıttığını işaret eder.

Öte yandan, "Örgütsel Bağlılık" ölçeği için elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0.894 olarak raporlanmıştır. Bu değer de ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ve ölçek maddelerinin örgütsel bağlılık kavramını iyi bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Bu sonuç, ölçeğin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını değerlendirmede güvenilir bir araç olduğunu belirtir.

Betimsel İstatistikler

Betimsel istatistikler, bir veri setinin özelliklerini özetlemek ve araştırma sonuçlarının genel bir görünümünü sağlamak için kullanılan temel istatistiksel analizlerdir. Betimsel istatistikler arasında ortalama, skewness ve kurtosis gibi ölçüler bulunur (Trochim ve Donnelly, 2006). Normallik test sonucunda Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma uyduğu kabul edilir (George ve Malery, 2003). Bu çalışmada, "Örgütsel Öğrenme" ve "Örgütsel Bağlılık" konularına odaklanılmış ve bu alanlarda farklı boyutlar üzerinden betimsel istatistikler sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutlarını Tanımlayıcı Özellikler

	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
Örgütsel Öğrenme	3,53	1,166	-,656	-1,158
Sürekli Öğrenme	3,59	1,159	-,655	-,951
Diyalog ve Araştırma	3,54	1,262	-,771	-,795
Takım Halinde Öğrenme	3,57	1,275	-,549	-1,177
Paylaşımçı Sistemler	3,56	1,207	-,546	-1,143
Güçlendirilmiş Çalışanlar	3,40	1,190	-,592	-1,009
Sistemler Arası Bağlantı	3,52	1,211	-,491	-1,175
Destekleyici Liderlik	3,52	1,295	-,510	-1,271
Örgütsel Bağlılık	3,41	,698	-,321	-,973
Duygusal Bağlılık	3,60	1,157	-,836	-,763
Devam Bağlılığı	3,31	,715	-,206	-,937
Normatif Bağlılık	3,29	,940	-,311	-1,112

Örgütsel öğrenme boyutlarının ortalama değerleri 3,40 ile 3,59 arasında değişmektedir. Bu değerler, örgütsel öğrenmenin farklı yönlerinin genel olarak olumlu değerlendirildiğini gösterir. Özellikle, sürekli öğrenme (3,59) en yüksek ortalama değere sahipken, güçlendirilmiş çalışanlar (3,40) en düşük ortalama değere sahiptir. Örgütsel bağlılık boyutlarının ortalama değerleri ise 3,29 ile 3,60 arasında değişmektedir. Duygusal bağlılık (3,60), örgütsel bağlılık boyutları arasında en yüksek ortalama değere sahiptir. Bu, çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlı hissetme eğiliminde olduğunu gösterir.

Yukarıdaki tabloda normallik test sonuçlarını gösteren Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Sağlık Sektörü Çalışanlarının Demografik ve Mesleki Profili

Kategori	Özellik	N	%
Cinsiyet	Kadın	384	54,5
	Erkek	320	45,5
Yaş	25 yaş altı	54	7,7
	25-30 yaş	252	35,8
	31-35 yaş	264	37,5
	35 yaş üzeri	134	19,0
Medeni Durum	Bekar	159	22,6
	Evli	545	77,4
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	104	14,8
	Ön lisans	174	24,7

	Lisans	369	52,4
	Lisansüstü	57	8,1
Görev	Hekim	124	17,6
	Yönetici	202	28,7
	Hemşire	75	10,7
	Sağlık Teknisyeni	200	28,4
	İdari Personel	103	14,6
Çalışılan Bölüm	Cerrahi	94	13,4
	Poliklinik	430	61,1
	Acil	133	18,9
	Ameliyathane	47	6,7
Çalışma Şekli	Sürekli gündüz	205	29,1
	Gündüz ve Nöbet	376	53,4
	Vardiya Değişimli	123	17,5
	TOPLAM	794	100,0

Bu çalışmada incelenen örnekleme, cinsiyet dağılımı dikkat çekici bir eşitliğe yakın bir oranda gerçekleşmiştir. Kadınların oranı %54,5 ile erkeklerin oranı olan %45,5'a göre hafif bir üstünlük göstermektedir. Yaş kategorisine bakıldığında, örneklemin büyük bir kısmı 25-35 yaş aralığındadır. Özellikle, %37,5 ile en büyük grup 31-35 yaş aralığını oluştururken, 25-30 yaş arası grup da %35,8 ile yakın bir oran sergilemektedir. 35 yaş üzeri grubun %19 ile daha az temsil edildiği görülmekte, 25 yaş altı grubun ise %7,7 ile en düşük oranı oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemin genellikle genç ve orta yaş grubundan oluştuğunu göstermektedir. Medeni durum açısından, evli bireylerin %77,4 ile büyük bir çoğunluğu oluşturduğu, bekarların ise %22,6 ile daha az bir oranı temsil ettiği gözlemlenmektedir. Bu, çalışma ortamında evli bireylerin daha yüksek oranda bulunduğunu işaret etmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, lisans düzeyinde eğitim almış bireylerin %52,4 ile çoğunluğu oluşturduğu, ön lisans mezunlarının %24,7, sağlık meslek lisesi mezunlarının %14,8 ve lisansüstü mezunlarının ise %8,1 ile takip ettiği görülmektedir. Bu, örneklemin büyük bir kısmının yükseköğretim görmüş olmasıyla karakterize edildiğini belirtmektedir.

Göreve ilişkin olarak, yönetici (%28,7) ve sağlık teknisyeni (%28,4) pozisyonları örneklemin neredeyse yarısını oluştururken, hekimler (%17,6), idari personel (%14,6) ve hemşireler (%10,7) daha az oranlarda temsil edilmektedir. Çalışılan bölüm açısından, poliklinikte çalışanların %61,1 ile büyük bir çoğunluğu oluşturduğu, acil servis ve cerrahi bölümlerinin sırasıyla %18,9 ve %13,4 ile takip ettiği, ameliyathane çalışanlarının ise %6,7 ile en az oranı temsil ettiği görülmektedir. Bu dağılım, poliklinik hizmetlerinin bu örneklemin çalışma alanları içinde merkezi bir yere sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışma şekliyle ilgili olarak, gündüz ve nöbet şeklinde çalışanların %53,4 ile çoğunluğu oluşturduğu, sürekli gündüz çalışanların %29,1 ve vardiya değişimli çalışanların %17,5 ile daha az bir oranı temsil ettiği belirlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Öğrenme ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgütsel Öğrenme	.819**	.927**	-.049	.740**
Sürekli Öğrenme	.732**	.861**	-.087*	.652**
Diyalog ve Araştırma	.753**	.871**	-.064	.669**
Takım Halinde Öğrenme	.792**	.896**	-.051	.718**
Paylaşımçı Sistemler	.797**	.885**	-.031	.729**
Güçlendirilmiş Çalışanlar	.766**	.885**	-.088*	.703**
Sistemler Arası Bağlantı	.805**	.877**	.020	.715**
Destekleyici Liderlik	.793**	.880**	-.030	.724**

** $p < .01$

Tabloda sunulan veriler, örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ve bu genel kavramların alt boyutları arasındaki korelasyonları detaylı bir şekilde göstermektedir. Buna göre; örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir korelasyon bulunmaktadır ($r = .819$, $p < .01$). Örgütsel öğrenmenin alt boyutlarından sürekli öğrenme, diyalog ve araştırma, takım halinde öğrenme, paylaşımçı sistemler, güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı ve destekleyici liderlik, örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, örgütsel öğrenme ve alt boyutları ile pozitif korelasyonlar sergilemektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı ile örgütsel öğrenme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($r = -.049$, $p = .190$). Devam bağlılığı ile sürekli öğrenme ($r = -.087$, $p = .022$), güçlendirilmiş çalışanlar ($r = -.088$, $p = .020$) arasında zayıf negatif bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile diyalog ve araştırma ($r = -.064$, $p = .088$), takım halinde öğrenme ($r = -.051$, $p = .173$), paylaşımçı sistemler ($r = -.031$, $p = .407$), sistemler arası bağlantı ($r = .020$, $p = .587$), destekleyici liderlik ($r = -.030$, $p = .419$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Katsayılar				Model Özeti			
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	R ²	F	p
		β	Std. Hata	β					
1	(Sabit)	1,775	,048		36,991	,00	,648	1291,584	,00
	Sistemler Arası Bağlantı	,464	,013	,805	35,939	,00			
2	(Sabit)	1,672	,047		35,324	,00	,680	746,223	,00
	Sistemler Arası Bağlantı	,264	,027	,458	9,914	,00			
	Paylaşımıcı Sistemler	,226	,027	,391	8,449	,00			
3	(Sabit)	1,672	,047		35,607	,00	,686	510,169	,00
	Sistemler Arası Bağlantı	,215	,030	,373	7,206	,00			
	Paylaşımıcı Sistemler	,165	,032	,285	5,215	,00			
	Takım Halinde Öğrenme	,110	,031	,201	3,584	,00			
4	(Sabit)	1,680	,047		35,751	,00	,688	385,678	,00
	Sistemler Arası Bağlantı	,183	,033	,317	5,483	,00			
	Paylaşımıcı Sistemler	,146	,033	,253	4,474	,00			
	Takım Halinde Öğrenme	,089	,032	,162	2,752	,01			
	Destekleyici Liderlik	,070	,033	,130	2,125	,03			
5	(Sabit)	1,711	,049		34,719	,00	,690	310,857	,00
	Sistemler Arası Bağlantı	,181	,033	,314	5,436	,00			
	Paylaşımıcı Sistemler	,170	,035	,294	4,919	,00			
	Takım Halinde Öğrenme	,113	,034	,206	3,296	,00			
	Destekleyici Liderlik	,082	,033	,151	2,444	,01			
	Sürekli Öğrenme	-,066	,032	-,109	-2,073	,04			

Yukarıdaki tabloda, örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları, genel olarak örgütsel öğrenme boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin hem anlamlı hem de kapsamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analizi sonucunda 5 aşamalı bir model ortaya çıkmıştır. Analize göre, R² değeri, modelin örgütsel bağlılıkta gözlemlenen varyansın yüksek bir oranını açıkladığını göstermektedir, model 1'den model 5'e

doğru artarak .648'den .690'a yükselmiştir. Bu artış, örgütsel öğrenme boyutlarının eklenmesiyle modelin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklama gücünün arttığını belirtir. F ve p değerleri, tüm modellerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu doğrular ($p < .01$).

Sistemler arası bağlantı, tüm modellerde örgütsel bağlılık üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olarak öne çıkmaktadır. Bu, bölümler ve iş birimleri arasındaki etkileşimin, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırıcı önemli bir faktör olduğunu gösterir. Paylaşımçı sistemlerin etkisi de model 2'den itibaren belirginleşmekte, bu da bilgi ve kaynakların paylaşımının örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu işaret etmektedir.

Takım halinde öğrenme ve destekleyici liderlik de örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkilere sahip olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışma ortamında takım çalışmasının ve liderlerin destekleyici tutumlarının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirme potansiyeline sahip olduğunu vurgular. Özellikle, takım halinde öğrenmenin ve liderlerin çalışanları destekleme biçimlerinin, çalışanların örgütlerine olan duygusal ve normatif bağlılıklarını artırıcı rol oynadığı düşünülebilir.

Sürekli öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olması (Model 5'te $\beta = -.109$, $p < .04$), sürekli öğrenme fırsatlarının artışının bazı çalışanlar için örgütte kalma motivasyonunu azaltabileceğini gösterir. Bu, sürekli öğrenmenin, özellikle yüksek performanslı veya kariyerine yönelik yüksek beklentilere sahip çalışanlar arasında, dışsal kariyer fırsatlarını arama eğilimini artırabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6. Örgütsel Öğrenmenin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Katsayılar				Model Özeti			
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	R ²	F	p
		β	Std. Hata	β					
1	(Sabit)	,697	,058		12,089	,00	,803	2857,601	,00
	Takım Halinde Öğrenme	,813	,015	,896	53,457	,00			
2	(Sabit)	,521	,054		9,654	,00	,839	1828,067	,00
	Takım Halinde Öğrenme	,475	,030	,523	15,711	,00			
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	,407	,032	,419	12,581	,00			
3	(Sabit)	,432	,053		8,077	,00	,850	1325,585	,00
	Takım Halinde Öğrenme	,335	,035	,369	9,593	,00			
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	,305	,034	,314	8,901	,00			
	Paylaşımçı Sistemler	,262	,036	,273	7,240	,00			
4	(Sabit)	,413	,053		7,819	,00	,855	1031,360	,00
	Takım Halinde Öğrenme	,269	,037	,297	7,273	,00			
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	,260	,035	,267	7,407	,00			

	Çalışanlar							
	Paylaşımçı Sistemler	,221	,037	,230	6,022	,00		
	Diyalog ve Araştırma	,157	,033	,171	4,807	,00		
5	(Sabit)	,422	,052		8,071	,00	,858	845,416
	Takım Halinde Öğrenme	,223	,038	,246	5,798	,00		
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	,224	,036	,231	6,261	,00		

Tablo 6. (Devamı)

	Paylaşımçı Sistemler	,179	,038	,187	4,746	,00		
	Diyalog ve Araştırma	,141	,033	,153	4,314	,00		
	Destekleyici Liderlik	,137	,035	,153	3,947	,00		
6	(Sabit)	,402	,053		7,629	,00	,860	711,295
	Takım Halinde Öğrenme	,208	,039	,229	5,372	,00		
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	,193	,038	,199	5,123	,00		
	Paylaşımçı Sistemler	,166	,038	,173	4,361	,00		
	Diyalog ve Araştırma	,141	,032	,154	4,332	,00		
	Destekleyici Liderlik	,100	,037	,112	2,690	,01		
	Sistemler Arası Bağlantı	,101	,039	,106	2,574	,01		

Yukarıdaki tabloda, örgütsel öğrenmenin duygusal bağlılık üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları, genel olarak örgütsel öğrenme boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin hem anlamlı hem de kapsamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, örgütsel öğrenmenin duygusal bağlılık üzerine etkisini ortaya koyan regresyon analizi sonucunda altı aşamalı bir model ortaya çıkmıştır. Analize göre, R^2 değeri, modelin duygusal bağlılıkta gözlemlenen varyansın yüksek bir oranını açıkladığını göstermektedir; model 1'den model 6'ya doğru artarak .803'den .860'a yükselmiştir. Bu artış, örgütsel öğrenme boyutlarının eklenmesiyle modelin duygusal bağlılık üzerindeki açıklama gücünün arttığını belirtir. F ve p değerleri, tüm modellerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu doğrular ($p < .01$). Özellikle, takım halinde öğrenme boyutu, duygusal bağlılık üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olarak öne çıkmaktadır. Bu, takım çalışmasının ve kolektif öğrenme süreçlerinin, çalışanların örgüte duygusal olarak daha fazla bağlanmalarını sağlayan önemli bir faktör olduğunu gösterir.

Tablo 7. Örgütsel Öğrenmenin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Katsayılar				Model Özeti			
		Standardize Edilmiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	R ²	F	p
		β	Std. Hata	β					
1	(Sabit)	3,490	,081		42,897	,00	,008	5,434	,02
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	-,053	,023	-,088	-2,331	,02			
2	(Sabit)	3,365	,082		41,158	,00	,060	22,261	,00
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	-,336	,051	-,559	-6,649	,00			
	Sistemler Arası Bağlantı	,309	,050	,524	6,229	,00			
3	(Sabit)	3,442	,086		39,984	,00	,070	17,522	,00
	Güçlendirilmiş Çalışanlar	-,273	,055	-,454	-4,939	,00			
	Sistemler Arası Bağlantı	,355	,052	,602	6,813	,00			
	Sürekli Öğrenme	-,127	,046	-,205	-2,761	,01			

Çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel öğrenmenin devam bağlılığı üzerine etkisini detaylı bir şekilde incelemekte ve bu süreçte örgütsel öğrenme boyutlarının devam bağlılığı üzerindeki etkilerini aydınlatmaktadır. Analiz, örgütsel öğrenmenin alt boyutları olan güçlendirilmiş çalışanlar, sistemler arası bağlantı ve sürekli öğrenmenin, devam bağlılığına olan etkilerini üç aşamalı bir modelle ortaya koymaktadır. Modelin gösterdiği gibi, R² değeri ilk modelden üçüncü modele doğru artmış (.008'den .070'e) ve bu artış, örgütsel öğrenme boyutlarının eklenmesiyle modelin devam bağlılığı üzerindeki açıklama gücünün arttığını belirtir. Ancak bu değerler, örgütsel öğrenmenin alt boyutlarının devam bağlılığı üzerine etkisinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Her modelin F ve p değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır (p < .01).

Güçlendirilmiş Çalışanlar boyutu, ilk modelden itibaren negatif bir etki sergilemiş ve devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir azaltıcı etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Model 3'te $\beta = -.454$, p < .01). Sistemler Arası Bağlantı boyutu, devam bağlılığı üzerinde pozitif ve güçlü bir etki göstermiştir (Model 3'te $\beta = .602$, p < .01). Bu, farklı departmanlar ve iş birimleri arasında etkili iletişim ve işbirliğinin, çalışanların örgütte kalma eğilimini artırabileceğini gösterir.

Sürekli Öğrenme boyutu, devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir (Model 3'te $\beta = -.205$, p < .01). Bu da sürekli öğrenme fırsatlarının çalışanları örgütte kalmaya daha az motive edebileceğini işaret eder. Bu durum, sürekli öğrenmenin bazı çalışanlar için örgüt dışındaki kariyer fırsatlarını araştırma eğilimini tetikleyebileceğini düşündürülebilir.

Tablo 8. Örgütsel Öğrenmenin Normatif Bağlılığı Üzerine Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Katsayılar				Model Özeti			
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p	R ²	F	p
		β	Std. Hata	β					
1	(Sabit)	1,269	,076		16,784	,00	,532	797,708	,00
	Paylaşımçı Sistemler	,568	,020	,729	28,244	,00			
2	(Sabit)	1,245	,074		16,897	,00	,557	441,143	,00
	Paylaşımçı Sistemler	,318	,044	,408	7,222	,00			
	Destekleyici Liderlik	,260	,041	,358	6,334	,00			
3	(Sabit)	1,205	,075		16,083	,00	,562	299,163	,00
	Paylaşımçı Sistemler	,269	,047	,346	5,677	,00			
	Destekleyici Liderlik	,182	,050	,251	3,641	,00			
	Sistemler Arası Bağlantı	,139	,051	,179	2,700	,01			
4	(Sabit)	1,260	,078		16,089	,00	,565	227,171	,00
	Paylaşımçı Sistemler	,326	,053	,419	6,132	,00			
	Destekleyici Liderlik	,214	,052	,295	4,144	,00			
	Sistemler Arası Bağlantı	,146	,051	,188	2,845	,01			
	Sürekli Öğrenme	-,111	,047	-,137	-2,338	,02			
5	(Sabit)	1,279	,078		16,378	,00	,571	185,828	,00
	Paylaşımçı Sistemler	,284	,055	,364	5,181	,00			
	Destekleyici Liderlik	,176	,053	,243	3,336	,00			
	Sistemler Arası Bağlantı	,106	,053	,137	2,019	,04			
	Sürekli Öğrenme	-,163	,050	-,201	-3,252	,00			
	Takım Halinde Öğrenme	,167	,054	,226	3,076	,00			

Yukarıdaki tabloda, örgütsel öğrenmenin normatif bağlılık üzerine etkisini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Buna göre, örgütsel öğrenmenin paylaşımçı sistemler, destekleyici liderlik, sistemler arası bağlantı, sürekli öğrenme ve takım halinde boyutlarının



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

normatif bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koyan beş aşamalı bir ortaya çıkmıştır. Modelin tüm aşamaları anlamlı bulunmuştur.

Modelin sunulduğu analizde, R^2 değerinin model 1'den model 5'e doğru artarak .532'den .571'e yükseldiği görülmektedir. Bu artış, örgütsel öğrenme boyutlarının model içerisine dahil edilmesiyle, modelin normatif bağlılık üzerindeki açıklama gücünün arttığını belirtir. F ve p değerleri, her bir modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu doğrular ($p < .01$), bu da örgütsel öğrenmenin normatif bağlılık üzerinde güçlü ve anlamlı etkilere sahip olduğunu gösterir.

Paylaşımcı sistemler boyutunun normatif bağlılık üzerinde güçlü ve pozitif bir etkisi olduğu görülmekte ve bu boyut, analizdeki tüm modellerde önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Bu, bilgi ve kaynakların paylaşımının, çalışanların örgüte olan ahlaki ve etik bağlılığını artırıcı önemli bir faktör olduğunu gösterir. Destekleyici liderlik de normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bulgu, liderlerin çalışanları destekleme biçimlerinin, çalışanların örgütsel değerlere ve normlara olan bağlılıklarını güçlendirebileceğini vurgular. Sistemler arası bağlantı, boyutu da normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, farklı departmanlar ve iş birimleri arasındaki etkileşimin, çalışanların örgüte olan ahlaki bağlılığını güçlendirebileceğini işaret eder. Sürekli öğrenme, normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olmuştur. Bu, sürekli öğrenme fırsatlarının, bazı çalışanlar için örgüte olan ahlaki bağlılık hissini azaltabileceğini düşündürülebilir. Takım halinde öğrenmenin normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi vardır, bu da takım içi öğrenme süreçlerinin, çalışanların örgüte olan ahlaki ve etik bağlılıklarını artırabileceğini gösterir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma; örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, bütüncül bir bakışla ele almayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, Kırıkkale ilindeki kamu hastanelerinde çalışan 794 sağlık çalışanından anket yoluyla elde edilen veriler ile görgül bir araştırma yapılmıştır.

Örgütsel öğrenmenin duygusal bağlılık üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçları, genel olarak örgütsel öğrenme boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin hem anlamlı hem de kapsamlı olduğunu göstermektedir. Güçlendirilmiş çalışanlar ve paylaşımcı sistemler boyutları da, modelin ilerleyen aşamalarında duygusal bağlılık üzerinde anlamlı pozitif etkilere sahip olarak belirginleşmektedir. Bu bulgular, bilgi ve kaynakların paylaşımının ve çalışanların karar alma süreçlerine katılımının, duygusal bağlılığı artırıcı önemli faktörler olduğunu işaret etmektedir. Diyalog ve araştırma ile destekleyici liderlik boyutları, modelin daha sonraki aşamalarında duygusal bağlılık üzerindeki pozitif etkileri ile dikkat çekmektedir. Bu, açık iletişimin ve liderlerin destekleyici tutumlarının, çalışanların örgüte duygusal olarak daha fazla bağlanmalarını teşvik eden önemli unsurlar olduğunu vurgular. Ayrıca, sistemler arası bağlantı boyutunun da duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu modelin son aşamasında görülmektedir, bu da iş birimleri arasındaki etkileşimin çalışanların duygusal bağlılığını artırabileceğini gösterir.

Örgütsel öğrenmenin devam bağlılığı üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel öğrenmenin alt boyutlarının, devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütler için, çalışanların devam bağlılığını artırmak amacıyla öğrenme ve gelişim fırsatlarını stratejik olarak kullanma gerekliliğini vurgular. Özellikle, sistemler arası bağlantının pozitif etkisi, örgüt içi işbirliğinin önemini; güçlendirilmiş çalışanlar ve sürekli öğrenmenin negatif etkileri ise, bu fırsatların yönetiminin dikkatli bir şekilde ele alınması

gerektiğini gösterir. Bu sonuçlar, örgütsel bağlılık stratejilerinin geliştirilmesinde örgütsel öğrenme boyutlarının dikkate alınmasının önemini vurgular.

Örgütsel öğrenmenin normatif bağlılık üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel öğrenmenin boyutlarının, normatif bağlılık üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütler için, çalışanların normatif bağlılığını artırmak amacıyla öğrenme ve gelişim fırsatlarını stratejik olarak kullanma gerekliliğini vurgular. Özellikle paylaşımcı sistemler, destekleyici liderlik ve takım halinde öğrenme gibi öğrenme boyutlarının, çalışanların örgüte olan ahlaki bağlılıklarını güçlendirmede kritik roller oynadığını belirtir. Bu sonuçlar, normatif bağlılık stratejilerinin geliştirilmesinde örgütsel öğrenme boyutlarının dikkate alınmasının önemini vurgular.

Özetle, örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre genel olarak örgütsel öğrenme boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin hem anlamlı hem de kapsamlı olduğunu göstermektedir. Çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel öğrenme kapasitesinin ve özellikle belirli boyutlarının, örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütler için, çalışanların bağlılığını artırmak amacıyla öğrenme ve gelişim fırsatlarını stratejik olarak kullanma gerekliliğini vurgular.

Çalışma sonucuna göre öneriler aşağıda belirtilmiştir.

- Örgütsel öğrenme kapasitesini artırmak için örgütler, öğrenmeyi teşvik eden bir kültür oluşturmalarıdır. Bu çalışanların yeni fikirler öne sürebilecekleri, deneyimlerini paylaşabilecekleri ve sürekli olarak öğrenebilecekleri bir ortamı içerir.
- Çalışma ortamında takım çalışmasını teşvik etmek ve liderlik becerilerini geliştirmek, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilir. Özellikle, liderlerin destekleyici ve motive edici bir rol üstlenmeleri önemlidir.
- Sürekli öğrenme fırsatları sunulurken, çalışanların kariyer gelişimleri ve ilgi alanları göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı öğrenme yöntemleri ve içerikler kullanılarak, çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlanabilir.
- Örgüt içindeki bölümler arası iletişimi ve iş birliğini artırmak, çalışanların örgüte olan bağlılığını güçlendirebilir. Bilgi ve kaynakların paylaşımını teşvik etmek, örgüt içindeki verimliliği ve etkinliği artırabilir.
- Çalışanların görüşlerini ve geri bildirimlerini almak ve bu bilgileri kullanarak örgüt içi uygulamalarda iyileştirmeler yapmak, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilir ve bağlılıklarını güçlendirebilir.

Çatışma Beyanı: Bu çalışmada herhangi bir kurum, kişi ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı: Yazarların katkı oranı birinci yazarın %50, ikinci yazarın %50'tir.

Teşekkür Beyanı: Bu çalışma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

KAYNAKLAR

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*. 1(1), 61–89.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, London, 1–64.
- Cohen, A. (1993). Age And Tenure In Relation To Organizational Commitment: A Meta-Analysis, *Basic And Applied Social Psychology*, 14(2),143–159.
- Çakmakyapan, S. (2009). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(15), 115–132.
- Dilworth, R.L. (1996). Institutionalizing Learning Organizations In The Public Sector, *Public Productivity and Management Review*, 19 (4), s. 407-421.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven, Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği), Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 63–79.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Kitabevi, 38-71.
- İşcan Ö.F. ve Naktiyok, S. (2014). Çalışanların Örgüte Olan Bağlılıklarında Bir Öncül Olarak Örgütsel Öğrenmenin Rolü, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(7), 19-37.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*, 11.0 Update (4th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gonzales, T. F. and Guillen, M. (2008). Organizational Commitment: A Proposal For A Wider Ethical Conceptualization Of Normative Commitment, *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414.
- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J. A. (1972). Personal And Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2011). Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25), 136-156.
- Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 10(1), 19–37.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Kuabara, P. S. S. and Adriana R. W. T. (2017). Organizational Learning, Practices Of Diversity, And Ceremonialism: A Study Proposal In The Multinationals Context, *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 169-201.
- Lipshitz, R., Popper, M. and Oz, S. (1996). Building Learning Organizations: The Deanamlılıkn And Implementation Of Organizational Learning Mechanisms, *Journal of Applied Behavioral Science*, 32 (3), s. 292-305.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Meyer JP. and Maltin ER. (2010). Employee Commitment And Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework And Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.
- Mowday RT., Steers RM, and Porter LW. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Northcraft, G. B. and Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. NY: The Dryden Press.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment: Empirical Evidence And Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 43(6), 513–526.
- Salant, P. and Dillman, D. A. (1994). *How To Conduct Your Own Survey*. Newyork: John Wiley & Sons.
- Yeo, R. K. (2005). Revisiting the Roots of Learning Organization: A Synthesis of the Learning Organization Literature, *The Learning Organization*, 12(1).
- Trochim, W.M.K. and Donnelly, J.P. (2006). *The Research Methods Knowledge Base (3rd Ed.)*. Cincinnati, OH: Atomic Dog Publishing.