

ETKİLEŞİMCİ VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ROLÜ: SAĞLIK KURULUŞUNDA BİR UYGULAMA

ÖZET

Örgütsel davranış disiplini, 20. yüzyıldan sonra önem kazanmıştır. Bu disiplininin konularından, liderlik, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü kavramları ile ilgili pek çok araştırma yapılmış ve kuramlar geliştirilmiştir. Bu çalışmada, liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada; liderlik, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü kavramları ile ilgili literatür taraması yapılarak, kavramlar ve ilgili yaklaşımlar açıklanmıştır. Araştırma konusunun seçiminde temel hareket noktası; gerek ulusal gerekse uluslararası çalışma sayısının çok sınırlı olması ve özellikle sağlık alanında Türkiye’de konuyla ilgili gerçekleştirilmiş bir çalışmaya rastlanmamasıdır. Özel bir sağlık grubu bünyesinde yer alan dört hastanede yapılan uygulamayla, farklı görevlerdeki çalışanların algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracılık etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda dört hastanede görev alan toplam 416 iş görene anket uygulanmıştır.

Çalışanların algıladıkları liderlik davranışları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt kültürünü tespit etmek amacıyla kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışanların demografik bilgilerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışlarını saptamak amacıyla kullanılan ve 36 ifadeden oluşan “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği” bulunmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere 18 ifadeden oluşan “Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. Son bölümde ise örgüt kültürünü tespit etmek üzere Hofstede’in geliştirdiği, 19 ifadeden oluşan “Örgüt Kültürü Ölçeği” bulunmaktadır. Bu araştırmada doktorların, hemşirelerin ve idari personellerin algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgüt kültürünün rolü yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Araştırmada, sağlık grubunda çalışan doktorların, hemşirelerin ve idari personellerin algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında ise hemşireler ve idari personeller için istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilirken, doktorlar için anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Bu nedenle, örgüt kültürünün, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide hemşireler ve idari personeller için aracılık etkisinden söz edilebilirken, doktorlar için aracılık etkisinden bahsedilememektedir.

Anahtar Kelimeler: *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Kültürü.*

**ROLE OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE RELATIONSHIP
BETWEEN THE TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
BEHAVIORS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: STUDY IN
HEALTHCARE ORGANIZATION**

ABSTRACT

Organizational behavior discipline came into prominence after 20th century. Many researches have been made on the subjects of this discipline, as in leadership, organizational commitment and organizational culture, and many theories have been developed. In this study, whether if the organizational culture plays a part in the relation between leadership and organizational commitment is researched. Through literary research on leadership, organizational commitment and organizational culture concepts, these concepts and related approaches are explained. The main motivation in choosing this subject for this study is the scarcity of the studies on this subject both nationwide and worldwide and especially lack of studies on this subject in the field of medicine in Turkey. Through a practice executed in four hospitals, owned by a private medical institution, intermediary role of organizational culture on the relation between the transactional and transformational leadership behavior, as perceived by employees from various departments, and their organizational commitment levels, is aimed to be researched in this study. With this aim, a survey has been conducted with 416 employees, working in these four hospitals.

The questionnaire, which is used to detect the leadership behaviors, organizational commitment and organizational culture, as perceived by employees, consists of four parts. Within the first part, the questions are about the demographical information of the employees. Within the second part, "Multifactor Leadership Questionnaire" with 36 questions that aimed to determine employees' perception on transactional and transformational leadership behavior is used. Within the third part, "Three-Component Organizational Commitment Questionnaire", which includes 18 questions that aimed to determine the employees' levels of organizational commitment, is used. And the fourth part consists of Hofstede's "Organizational Culture Questionnaire", which includes 19 questions. In this study, the relation between the transactional and transformational leadership behavior, as perceived by doctors, nurses and administrative staff, and their organizational commitment, and the role of organizational culture in this relation, is analyzed by establishing the equality model. In this research, a positive and meaningful correlation between the transactional and transformational leadership behavior, as perceived by doctors, nurses and administrative staff, and their organizational commitment, has been found. While among nurses and administrative staff, a statistically meaningful correlation between the organizational culture and organizational commitment was found, for doctors, no correlation was detected. Therefore, while for nurses and administrative staff, we can tell that there is an intermediary role of organizational

commitment on the relation between the transactional and transformational leadership behavior and organizational commitment, the same does not apply for the doctors.

Keywords: *Transactional Leadership, Transformational Leadership, Organizational Commitment, Organizational Culture.*