T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ

BİR SİVİL TOPLUM KURULUŞUNDA ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

ÖZGE ÖZCAN

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK
LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OCAK/2021

SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ

BİR SİVİL TOPLUM KURULUŞUNDA ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

ÖZGE ÖZCAN

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. GÜVEN BEKTEMÜR

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OCAK/2021

BEYAN

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Mevcut tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu,
- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Mevcut tezin çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Özge ÖZCAN

…/…./2021

BİR SİVİL TOPLUM KURULUŞUNDA ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI
ÖZET

Amaç: Bu çalışmada sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşunun çalışanlarında örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Çalışma 07.11.2019 – 07.12.2019 tarihleri arasında İstanbul'da sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşunun genel merkez ve diğer merkezlerinde 6 ay ve daha fazla süredir çalışmakta olan kişiler ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği ve örgüt iklimi ölçekleri tam sayım yöntemiyle 123 çalışana gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Anketten elde edilen bilgiler SPSS 25 paket programı kullanılarak gerekli istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanları ile karşılaştırmalar gerçekleştirilmiş; örgütsel bağlılık toplam, örgüt iklimi toplam, üstün desteği, bağdaşıklık, içsel takdir, tarafsızlık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İş yükü baskısı puanları bakımından ise anlamlı farklılık olduğu ve 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılardan daha yüksek puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgüt iklimi toplam puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Sonuç: Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiş olduğundan, üst yöneticilerin örgüt iklimine yönelik iyileştirici çalışmalar yapması örgütsel bağlılığın artmasına katkı yapacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, İklim, İlişki, Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık.

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A CIVIL SOCIETY ORGANIZATION

ABSTRACT

Purpose: It is aimed to investigate the relationship between organizational climate and organizational commitment in the employees of non-governmental organizations.

Equipment and Method: The study was conducted between the dates of 07.11.2019 - 07.12.2019 with the people who have been working in the headquarters and other centers of a non-governmental organization operating in Istanbul for 6 months and more. In this study, organizational commitment scale and organizational climate scales were applied to 123 employees on a voluntary basis by using the full count method. The information obtained from the questionnaire was evaluated with the necessary statistical analysis using the SPSS 25 package program.

Findings: Comparisons were made with the scores of the employees in terms of age, gender, marital status, educational status, and length of service at the institution. As a result; He asked meaningful questions about organizational commitment total, organizational climate total, superior support, cohesion, inner appreciation, neutrality, emotional commitment, attendance commitment and normative commitment scores. It was determined that it was significant in terms of workload pressure scores and that the participants with a working period of 1-3 years had higher scores than other participants. It has been observed that there is a positive continuing, moderate link between organizational commitment total scores and organizational climate total scores.

Results: : Since a positive medium level relationship has been determined between organizational climate and organizational commitment, the top managers' improvement activities for the organizational climate will contribute to the increase of organizational commitment.

Key Words: Commitment, Climate, Organizational Climate, Organizational Commitment, Relationship.

TEŞEKKÜR

Çalışmamın başından sonuna kadar yanımda olan, yardımlarını esirgemeyen, bana her konuda destek olan tez danışmanım Doç. Dr. Güven Bektemür' e, istatistik konusundaki desteklerinden ötürü Öğr. Gör. Kürşad Nuri Baydili'ne teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Attığım her adımda yanımda olan, her zaman maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen eşim Ozan Özcan' a, annem Hatice Alkan, babam Haydar Ali Alkan ve ağabeyim Uğur Alkan'a yalnızca yüksek lisans tez çalışmam süresince değil, her durumda beni motive eden canım arkadaşım Deniz Coşku Çıklakarakayalı' ya, yüksek lisans boyunca bana yol gösterici olan Ayşenur Modanlıoğlu'na, çalışmama katılım sağlayan tüm yöneticilerime ve mesai arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....iv
ABSTRACT.....v
TEŞEKKÜR.....vi
İÇİNDEKİLER.....vii
TABLOLAR LİSTESİ.....ix
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER.....3
2.1. ÖRGÜT İKLİMİ…….....3
2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı ve Tanımlar.....3
2.1.2. Örgüt İkliminin Boyutları…….....5
2.1.3. Örgüt İklimi Çeşitleri…….....8
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK…….....11
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....11
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....12
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması/Alt Boyutları.....13
2.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Değişkenler 17
2.2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Örgüt İçi Faktörler.....18
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....21
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI…….....21
3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ…….....21
3.2.1. Evren ve Örneklem….....21
3.2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları…….....21
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....22
3.3.1. Araştırmanın Modeli.....22
3.3.2. Hipotezler…….....22
3.4. VERİLERİN ANALİZİ …….....22
3.5. ARAŞTIRMANIN UYGULAMA İZNİ …….....23
4. BULGULAR.....25
4.1. ARAŞTIRMANIN GÜVENİLİRLİĞİ…….....25

4.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLGİLİ BULGULAR.....26
4.3. ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İLİŞKİSİNİN ANALİZİ....33
5. TARTIŞMA……..……..……..39
6. SONUÇLAR.....47
KAYNAKLAR.....50
EKLER.....53
EK 1. Etik Kurul Kararı.....54
EK 2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu…..…….....55
EK 3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Anketi.....56
ÖZGEÇMİŞ…….....60

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgüt İklimi Boyutları…….....5
Tablo 2.2. Litwin Ve Stringer'a Göre Örgüt İklimi Boyutu …….....6
Tablo 2.3. Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi 15
Tablo 2.4. Bağlılık Seviyesi …….....16
Tablo 4.1. Ölçek Alt Boyutları Bazında Cronbach-Alpha Değerleri …….....25
Tablo 4.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri …….....26
Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması……..27
Tablo 4.4. Katılımcıların Medeni Durumları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması …….....28
Tablo 4.5. Katılımcıların Yaş Grupları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması……..29
Tablo 4.6. Katılımcıların Öğrenim Durumları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması……..30
Tablo 4.7. Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Süreleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması……..31
Tablo 4.8. Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi …….....33

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Kuruluşların hızlı değişen günümüz koşullarında bulundukları alanda başarı sağlamaları, rakiplerinin önüne geçebilmesi için öncelikle iç çevre unsurlarını etkili yönetmeleri gereklidir. Bu kapsamda kuruluşların iç çevredeki en önemli unsuru çalışanlardır. Kuruluşların insan kaynağını, örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirebilmesi için çalışanların örgüte bağlılıklarını artırıcı faaliyetlerde bulundurmaları gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kişinin bağlı olduğu örgüt ile ilişkisini tanımlayan psikolojik bir durumdur. Bu durum çalışanın örgütteki devamlılığı açısından büyük bir etkiye sahiptir.

Örgüt iklimi, kuruluşun mevcut şartları, çalışanları ve yönetimin uygulamalarını barındıran etkileşim sürecinin yansımalarıdır. Çalışanlar tarafından algılanan örgüt iklimi, motivasyon, üretkenlik, doyum, örgütsel bağlılık ve iş bırakma gibi çeşitli olumlu veya olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olur.

Örgütüne bağlı ve örgüt iklimi algısı pozitif yönde olan çalışanların performanslarının da yüksek olması beklenmektedir. İşe devamsızlık, geç kalma, işten ayrılma gibi davranışların azalması sağlanmış olacaktır. Çalışanlardaki bağlılığın yükselmesi müşteri memnuniyet oranının artmasına katkı sağlayacaktır.

İnsan ihtiyaçlarını giderme konusunda üçüncü bir sektör olan sivil toplum kuruluşları; toplum faydasını gözeterek çalışan, bu doğrultuda kamuoyu oluşturan, kar amaçlamayan, problemlerin çözümüne katkı sağlayarak katılımcılık ve çoğulculuk kültürünü geliştiren, demokratik işleyişe sahip, bürokrasiden uzak ve gönüllü olarak bir araya gelmiş kişilerden oluşan organizasyonlardır (1). Sivil toplum kuruluşları faaliyetlerini gerçekleştirirken insan emeği ve gönüllü çalışmanın yoğun olarak kullanıldığı örgütlerdendir. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarında iş gücü devir oranı yüksek olan sektörlerdendir. Bu kapsamda amaçlarına ulaşabilmeleri, varlıklarını sürdürebilmeleri için sivil toplum kuruluşlarının insan kaynağını doğru yönetmeleri hayati öneme sahiptir.

Her kuruluş çalışanların zevkle isteyerek işlerini yapmalarını ister. Çalışanların görevlerini yerine getirirken istekli olmaları farklı değişkenlere bağlı olarak açıklanan örgüt ikliminin ve örgütsel bağlılığın etkisi oldukça fazladır. Çalışan bağlılığının ve

örgüt iklimi algısının pozitif yönde olması sivil toplum kuruluşlarında çalışanlarda gönüllülük kavramı ön plana çıktığı için daha fazla önem kazanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; iş gücü devir oranının fazla olduğu bilinen sivil toplum kuruluşlarında örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi ile meydana gelen, kuruluş için en önemli istenilen davranışlarından biri olan örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, bu alanda yapılacak çalışmalara kaynak oluşturmaktır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık kavramları ayrıntılı incelenmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde gereç ve yöntem, üçüncü bölümünde bulgular ve dördüncü bölümünde tartışma ve sonuçlar yer almaktadır.

GENEL BİLGİLER

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı ve Tanımlar

Örgüt iklimi kavramı 1930 yılların sonlarında araştırılmaya başlanmıştır. Bu konudaki araştırmalar davranışı insan-insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K. Lewin'in (2) "Alan Teorisi" ne ve sosyal psikoloji görüşüne dayandırılmakta ve çevresel değişkenleri tanımlamaya odaklanmaktadır. Bu çevresel değişkenler, "iklim" kavramının gelişimine zemin hazırlamaktadır.

"Örgütün davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu gerçeğinin kabul edilmesi ile birlikte 1960'lı yıllardan itibaren "örgüt iklimi" kavramsallaştırılmış, ölçülmüş ve daha sistematik şekilde araştırmalarda kullanılmaya başlanmıştır" (3). Araştırmalarda anket, istatistiksel analiz vb. sayısal değerlendirme yöntemleri kullanılmasından dolayı çalışmaların büyük bir kısmı teorik olmaktan çok deneyseldir.

Örgüt uygulayıcıları, araştırmacıları ve kuramcılarının dikkatini çeken örgüt iklimi kavramı günümüze kadar önemini yitirmeden gelmiştir. Kuruluşlarda iletişim ve etkileşim içerisindeki çalışanlar, olayları hem meydana getiren hem de olaylardan etkilenenlerdir. Bu doğrultuda çalışanların davranışları ile somut hale gelen; kuruluşun iletişim şekli, yönetim tarzı, kültürü, kuralları paylaşılan bir sistemi oluşturur. Örgüt iklimi olarak tanımladığımız bu atmosferde bir çalışanın herhangi bir davranışı; diğer çalışanları etkilemekte ve diğer çalışanların davranışlarından da etkilenmektedir (4).

Araştırmacılar örgüt iklimi kavramını tek bir tanımla sınırlandırmamış olup çeşitli tanımlar yapmışlardır. Forehand ve Gilmer (5) tarafından örgüt iklimi kavramıyla ilgili önemli araştırmalardan birini gerçekleştirilmiştir. Forehand ve Gilmer'e (5) göre örgüt iklimi, örgütü tanımlayan ve örgütü diğerlerinden ayırt eden, devamlılığı olan ve çalışanların davranışlarını etkileyen bir özellikler kümesi olarak ele almaktadır. Litwin ve Stringer (6) 1968 yılında örgüt iklimini, çevredeki kişiler tarafından direkt veya endirekt olarak algılanan çevresel özellikler, beklentiler ve güdüler topluluğu olarak tanımlamışlardır. Farklı bir tanımlama ile örgüt iklimi; örgüte kişiliğini kazandıran, çalışanlar ve yöneticiler tarafından algılanan ve onların

davranışını etkileyen, örgüte hâkim olan nitelikler kümesidir. Örgüt ikliminin literatürde en çok kabul görmüş olanı Litwin ve Stringer (6) tarafından yapılan tanımlamalardır. Diğer taraftan, örgüt iklimi; çalışma ortamı, iş çevresi, örgüte ait kültürel normlar, kuruluşun psikolojik atmosferi ile tanımlanabilmekte ve tüm bunlar örgütün, hayat kalitesini, bilhassa çalışanların bilişsel veya ruhsal anlamdaki tecrübelerini ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Örgüt iklimi, bu durumda kuruluş da çalışanlar tarafından hissedilen "atmosfer veya hava" olarak ifade edilebilmektedir (7). Örgüt iklimi; örgütün kimliğini meydana getiren, örgütü diğerlerinden ayıran, örgütü nitelendiren, örgüte hâkim olan, örgütün iç çevresinin değişmez, oldukça kararlı, örgütte bulunan kişilerin davranışlarını etkileyen veya etkilenen, soyut fakat örgüt, içerisindeki kişilerce algılanabilen ve tüm bu özellikleri içinde barındıran psikolojik bir ifadedir (8). Fink ve Chen (9)1995 yılında örgüt iklimi için "bir bütün olarak örgüt üyelerinin tamamı tarafından toplu halde tutulan ve paylaşılan örgütle ilgili tutum ve inançlar kümesi" tanımını önermişlerdir. Başka bir deyişle örgüt iklimi,

- Çalışanlar tarafından tecrübe edinen,
- Örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen
- Örgütün niteliklerinin belirli bir kümesinin değeri olarak ifade edilen örgütün içsel ortamının kısmen kalıcı bir özelliğidir (10).

Schneider ve Reichers (11) tarafından 1983 yılında yapılan tanıma göre, örgüt iklimi, örgütsel uygulamalar, normlar ve süreçler doğrultusunda çalışanların paylaştığı ortak algıdır. Çalışmalara bakıldığında birçoğunda örgüt iklimi örgütlerdeki ortak algı olarak tanımlanmaktadır. Bu bakımdan, bazı örgüt iklimi koşullarının birçok bireysel iş sonuçlarına olumlu veya olumsuz etki göstereceği öne sürülebilmektedir. Bunun yanı sıra iklim tanımlamasının eski zamanlarda yapılan kişilik tanımlaması ile benzerliğine dikkatleri çekmektedir. Buna göre; bir örgütün iklimi, bir örgütün kişiliği olarak anlaşılmalıdır (12). Bu doğrultuda kişiliğin, insan davranışlarını etkileyen en önemli faktörüdür diyebiliriz. İnsanların bazı durumlar karşısındaki tutumları, inançlarına, eğilimlerine, amaçlarına, ihtiyaçlarına ve güdülerine ilişkili olarak belirlenir. Bunlar, insanın kişilik yapısının unsurlarıdır. Algılamalarını ve dolayısıyla gösterecekleri tepkilerin yönünü ve derecesini etkiler (13). Örgüt iklimi, iş görenler için pozitif bir ortam yaratarak, iş görenlerin duygu ve motivasyon durumlarını olumlu

etkilemekte ve örgüte bağlanmalarını sağlayan bir kültürün oluşmasında rol oynamaktadır. Örgütte çalışan kişilerin, kuruluşun amaçlarını özümsemesi, değerlerini kabullenmesi, istenilen davranışları göstermesi, inanç ve kurallara uygun ilişkilerde bulunması örgüt iklimi kapsamındadır. Bir örgütü diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç nitelikler kümesi, örgüt iklimi olarak ifade edilmektedir (14).

2.1.2. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmalar da dikkat çeken başka bir konu ise kavramın çok boyutlu bir yapıya sahip olmasıdır. Örgüt ikliminin araştırmacılar tarafından farklı boyutlar ile incelendiği görülmektedir (15). Örgüt iklimi boyutları Tablo 2.1. de belirtilmiştir. (16).

Tablo 2.1. Örgüt iklimi boyutları

Boyut	Özellik
Birey	Tatmin, terfi ve yükselme olanağı, bireye saygı duyulması ve önem verme, engel olma, güven duygusu, diğer çalışanlara karşı duyarlılık, risk alabilme, arkadaşlık ilişkisi.
Örgüt	Örgütsel yapı, örgütün politikası, örgütsel amaç, örgütün büyüklüğü, ödül, takdir ve ücret, örgüt içi çatışma, yoğun denetim ve teftiş, iletişim, liderlik, karar verme, örgütün gelişim fırsatları, örgütsel şeffaflık, sorumluluk alabilme.
Çevre	Sınırlandırıcı ve güdüleyici çevre, yönetsel destek, çalışma şartları, baskı, yönetimi eleştirme, uyum.

Harvard Business School'a bağlı, George Litwin ve Robert Stringer (17) başkanlığındaki bir grup araştırmacı tarafından yürütülen çalışmalarda, bir örgütte görev alan kişilerin işe katılımı, iş çevresi ile ilişkili olarak değerlendirmeye alınmaktadır. Araştırmacılar "yapı" ve "süreç" üzerine odaklanmak yerine "örgütte görev alan kişilere", "kişilerin sahip oldukları algılamalara" ve "bu algılamaların davranışı ne şekilde etkilediğine" odaklanmaktadırlar. Etkinliği arttırabilmek için yöneticiler tarafından oluşturulan çevre aracılığı ile çalışanların nasıl daha enerji dolu,

daha örgüte bağlı ve daha yüksek motivasyona sahip olabileceği üzerine çalışmalar yürütülmüştür.

Bu çalışmaların sonucunda, örgüt iklimini ölçme ve değerlendirme alanında en yaygın olarak kabul gören ve kullanılan "iklim boyutları" Litwin ve Stringer (18) tarafından geliştirilmiştir. Tablo 2.2. de bu boyutların neler olduğu ve kısaca neyi ifade ettikleri açıklanmaktadır.

Tablo 2.2. Litwin ve Stringer'a göre örgüt iklimi boyutu

İklim Boyutu	**Açıklama**
Örgüt yapısı ve sınırlar	Örgüte ait organizasyon yapısını, iletişim örüntüsünü, çalışanların örgüt içindeki sınırlılıkları, ne kadar norm, politika veya proses olduğunu, bürokrasi seviyesinin hangi düzeyde olduğunu sorgulamaktadır.
Örgüt İçi Çatışmalar	Yöneticilerin ve çalışanların görüşlerini paylaşma duygularını ve örgüt içinde meydana gelen problemlerin adilce çözüldüğü ya da onların reddedilme durumlarının açıklanmaya çalışıldığı boyut olarak görülmektedir.
Bireysel Sorumluluk	Çalışanların her hangi bir denetime maruz kalmaksızın işlerini yapabilecekleri, İş sonuçlarından kendilerinin sorumlu olduğunu düşündükleri, Mevcut sürecin "sahibi" olarak hissettikleri boyutu tanımlamaktadır.
Standartlar	Çalışanları zorlayıcı ama ulaşılabilir hedeflerin verildiği, Yöneticinin örgüt üyelerinden beklenenin üstünde performans beklediği durumda çalışanların duygularını tanımlamaktadır.
Ödüllendirme	Kuruluşa katma değer sağlayan çalışmaların fark edildiği ve bu çalışmalar için ödüllendirildikleri, fark edilme ve geri bildirimin tamamen performansa göre farklılık gösterdiği ile ilgili çalışanların duygularını ifade etmektedir.
Risk Alma	Örgüt üyelerinin karar alması gereken durumlarda risk alıp almadığının sorgulandığı boyut olarak ifade edilmektedir.

Tablo 2.2. Litwin ve Stringer'a göre örgüt iklimi boyutu (devam)

Örgütü Benimseme	Tüm çalışanların ortak bir hedefe yönelik çalıştıklarını hissetmeleri, Çalışanların örgütün bir parçası olmalarından onur duydukları, Bireylerin gerekli durumlarda daha fazla emek vereceği ile ilgili çalışanların duygularını ifade etmektedir.
Destek	Çalışanların örgüt içinde karşılıklı olarak yardımlaşmalarını ifade etmektedir.

Schneider (11) ise 1996 yılında örgüt ikliminin boyutlarını, kişiler arası ilişkilerin doğası, hiyerarşinin doğası, işin doğası, destek ve ödüller olarak tanımlamışlardır. Bunlar içindeki ilk üç boyut örgütün yönetim şekli, dördüncü boyut ise örgütün amaçlarıyla ilgilidir.

Moran ve Volkwein (19) gibi kimi araştırmacılar iklimi çok boyutlu bir ifade olarak tanımlarken, kimi araştırmacılar tarafından ise sadece yenilikçilik, güvenlik, müşteri hizmetleri ya da etik boyutunda kısıtlı betimlemeler yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından tanımla şekillerindeki tanımlamalara bakılmaksızın örgüt ikliminin, çalışanların davranış ve motivasyonları üzerinde olduğu kadar örgütsel etkililik üzerinde de fark edilecek derecede etkisi olduğu görülmüştür.

Örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda örgüt ikliminin farklı boyutları üzerinde durulmuştur. İşçan ve Karabey'in (20) 2007 yılında yapmış oldukları araştırmada, örgüt iklimi boyutları, üstün desteği, iş yükü baskısı, bağdaşıklık, içsel takdir ve tarafsızlık olarak tanımlamışlardır.

Üstün Desteği: Örgütün tüm kademelerinde yer alan yöneticilerin yeniliklere karşı olan tutum ve davranışlarında çalışanlarına inisiyatif veren, etkili iletişim kuran, açık, pozitif, teşvik eden, yapıcı ve destekleyici nitelikte davranmaları çalışanların değişime karşı olan motivasyonlarını artırmaktadır (21).

İş Yükü Baskısı: Çalışanın kendisinden belirlenen zamanda tamamlaması gereken iş miktarının fazla olduğuna dair algısıdır. Bu durumda çalışanın hissettiği iş ve zaman baskısı, tükenmişliğe ve strese yol açacaktır. Böyle bir durum ise motivasyon

düşüşüne, kişinin işine karşı duyarsızlaşmasına, iş-aile çatışmasına, iş yaşam dengesinin sağlanamamasına sebep olabilmektedir (22).

Bağdaşıklık: Örgütün bağdaşıklık düzeyini, grup üyelerinin düşünce ve fikirlerini sansürsüz bir şekilde söyleyebileceklerine inanmaları belirlemektedir. Bağdaşıklık seviyesi yüksek olan örgütlerde bireysel güven, zihinsel olarak rahatlık, güvede hissetme, huzur hissi gelişir ve dolayısıyla da kendisini güvende hisseden çalışanlar düşünce, bilgi ve fikirlerini kolaylıkla paylaşabilirler (20).

İçsel Takdir: Örgütte değişimi, yaratıcılığı destekleyen ortamlar yaratmak için yararlanılan sistemlerden birisi de takdir ve ödüllendirmedir. Vroom'un (18) beklenti teorisi açısından bakıldığında, çalışanlardan yenilik/yaratıcılık ortaya çıkartmaları bekleniyorsa, çalışanlarda amaçlara ulaşmanın ödüllendirileceği algılaması gerekir. Yeniliğin/yaratıcılığın teşvik edilmesi bakış açısı ile çalışanlara maddi olanaklar ve terfi gibi dışsal ödüllerin belli seviyede sağlanması gerekir. Dışsal ödüller belirli bir noktadan sonra etkileyiciliğini kaybeder ve bu noktada içsel ödüller (takdir edilme, alkışlanma, övülme vb.) önem kazanır. İçsel ödüller çalışanların kendilerine olan saygılarını artırır ve dolayısıyla motivasyonlarında bu doğrultuda artış gözlemlenir.

Tarafsızlık: Örgüt ikliminin değişimi teşvik eden boyutlarından biri de örgütsel adaletle ilintili olan tarafsızlık boyutudur. Örgütsel adalet, gerçekleştirilen eylemlerden ortaya çıkan fayda ve maliyetlerin kişiler ve takımlar arasında hangi derecede eşit dağıtıldığı konusu ile ilgili kararlar ve davranışlar üzerine odaklanmaktır. Çoğunlukla kuralların tarafsız şekilde uygulandığı, maliyet ve yararların adil olarak dağıtıldığı, eşitsizlik ve ayrımcılıktan zarara uğrayanların zararlarının giderildiği herhangi bir örgütte çalışanların adalet algılarının yüksek olduğu söylenebilir (20).

2.1.3. Örgüt İklimi Çeşitleri

Örgüt iklimi çeşitleriyle ilgili bir takım araştırmacı ve yazar farklı şekillerde sınıflamalarda bulunmuşlardır. Halpin ve Croft (23) araştırmalarında altı örgüt iklimi türüne yer vermiştir, bunlar aşağıda açıklanmaktadır:

1. Açık iklim: Yöneticiler ve çalışanlar açık iklimde ahenk içindedirler. Çalışanların motivasyonu yüksektir. Görevlerini zevkli ve istekli hale getirerek

yaparlar. Yöneticiler her zaman eleştirilere açıktır. Yöneticilerin işe dönüklük ve çalışanlara karşı anlayışlı olma seviyeleri yüksektir. Yöneticiler, bireysel kurallar geliştirme ve çalışanların karar alma süreçlerine katılımına önem verirler.

2. Bağımsız iklim: Bağımsız iklim ile açık iklimin ana fikri aynıdır. Fakat kavramları birbirinden ayıran özelliği bağımsız iklimde açık iklimin tersine yöneticiler çalışanlarla aralarına mesafe koymaktadırlar.

3. Kontrollü iklim: Bu iklim çeşidinde çalışanların samimiyet ve anlayışlı olma seviyesi düşük olup, yakından gözlem söz konusudur. Çalışanlar arası sosyal ilişkiler ve arkadaşlık için fazla zaman yaratılmamış olup, önemli olan işlerin tamamlanmasıdır.

4. Samimi iklim: Yöneticiler fazlasıyla anlayışlıdır. Yöneticiler beraberlik içinde mutlu bir aile tablosu çizme davranışı içindedir.

5. Babaerkil iklim: Motivasyon, samimiyet ve işe dönüklük kavramlarının az olduğu iklim tipidir. Yöneticiler çalışanlarla beraber iş yapmaktan hoşlanmaz. Yöneticilerin çalışanları denetleme ve onların sosyal ihtiyaçlarını karşılama seviyeleri düşüktür.

6. Kapalı iklim: Bu iklim türünde de motivasyon, anlayış, işe dönük olma ve samimiyet gösterme boyutları çok düşüktür. Çalışanların samimi ve arkadaşça ilişkileri söz konusu değildir.

Örgüt iklimi çeşitleri belirlenirken kullanılan bir kavram da liderlerin nitelikleridir. Litwin ve Stringer'in (24) çalışmaları kapsamında tespit edilen liderlik niteliklerine göre farklı olan örgütsel iklim tiplerine aşağıda yer verilmiştir:

1. Otokratik İklim: Yöneticiler, kurumsal düzenin sürdürülebilirliğine vurgu yaparlar. Çalışanların rolleri tanımlanmış iş çevreleri keskin hatlarla belirlenmiş ve onlar bu çerçeve içinde görevleri ile ilgili tam performans sergilemekten sorumludurlar. Ciddiyet, statü ve emir yoğunlukla belirtilmektedir. Tüm yönetim seviyelerinde pozisyonun gerektirdiği otorite uygulanır ve örgütsel normların dışın da davranış sergileyenler cezalandırılır. İletişim düşey biçimde, resmi ve yalnızca işle ilgili konularda yapılır. Bu biçimdeki bir iklim tipinin örgütte var olması sonucunda iş görenler formel

yapıya karşı tepki gösterir ve otorite simgelerine karşı saldırı yüksek seviyede gerçekleşir. Bundan dolayı iş doyumu düşüktür.

2. Demokratik İklim: Bu iklim tipinde, gayri resmi bir yapı mevcuttur. Takım bağlılığı, ekip çalışması, yardımlaşma davranışları örgütte egemendir. Yöneticiler de bu ve benzeri değerleri kişisel davranışlarına yansıtır. Tüm yönetim seviyelerinde kararlara katılım söz konusudur. Cezalandırma yerine dayanışma ve yüreklendirme ön plandadır. Bireysel gelişime ayrıca önem gösterilir. İş görenlerin birbirlerini daha iyi tanımaları için ekip görüşmeleri düzenlenir. Bu iklim türü çalışanlar arasında birlik olma ve beraberlik duygusunu ön plana çıkartır. Bireyler arasındaki ilişkilerin mükemmelliğine kıyasla iş mükemmelliğine daha çok önem gösterilir. İş doyumu yüksek iken etkinlik orta seviyededir.

3. Başarıya Yönelik İklim: Bu iklim türünde yüksek verimlilik ön plandadır. Çalışanların kendi hedeflerini oluşturması ve sonuçlar için sorumluluk almaları açısından cesaretlendirilirler. Yönetim tarafından inovatif ve yaratıcı işler desteklenir. Karşılaştırmalı geri bildirim ile hedeflere giden süreç devamlı olarak değerlendirilir. Üstün performans için ödül olarak, prim, onay ve takdir ya da terfi kullanılır. Çalışanların aralarında yardımlaşmaları istenir ve gayri resmi iletişim sistemi hâkimdir. Bu iklim türünde performans geliştirme devamlı olarak vurgulandığı için çalışanların sürekli daha iyisini yapma eğiliminde olacakları düşünülmektedir.

Shadur ve arkadaşları (25) üç farklı iklim türü açıklamaktadır, bunlara aşağıda yer verilmiştir.

1. “Bürokratik Örgüt İklimi: İş görenlerin sorumlulukları ve otoritenin egemen olduğu iklim türüdür. Örgüt içinde baskı arttıkça bilgi paylaşımı azalmaktadır. Hiyerarşik düzen ve emir-komuta zincirine bağlıdır.

2. Destekleyici Örgüt İklimi: İş görenlerin desteklendiği ve yüreklendirildiği, arkadaşlık, sosyallik ve takım ruhu, işbirliğinin olduğu bir ortamdaki iklim türüdür. Destekleyici örgüt iklimi iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını ve yaratıcılıklarını artırmaktadır. Şeffaflık, güven, uyum, özgürlük, girişimcilik, birlik ve beraberlik, samimiyet gibi özelliklerden oluşmaktadır. Bunula birlikte; iş gören bağlılığı, müşteri odaklılık, işbirliği ve koordinasyon, yönetim tutarlılığı ve yeterliliği gibi unsurları bulunmaktadır.

3. Yenilikçi Örgüt İklimi: Yeniliğe ve risk almaya açık, girişimci ruhun egemen olduğu, rekabeti seven iklim türüdür. İş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bununla birlikte yaratıcılık, sonuç odaklılık, yönlendirme, girişimci ruh, teşvik, uyarıcılık gibi özellikleri bulunmaktadır.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık, kişiyi eyleme veya bir olguya bağlayan süreç olarak tanımlanabilir (26). Psikolojik bir kavram olan bağlılık, örgütsel davranış ve örgüt içi süreçlerde belirleyici bir durum olduğu gözlemlenmektedir. Bağlılığın, örgüt ve kuruluşlarda uygulanabilir olması örgütsel bağlılık kavramını meydana getirmiştir. Bu sebeple de örgütsel bağlılık kavramı son 40 yıl içerisinde birçok ülkede araştırma konusu olmuştur. Dünyanın zamanla küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamlarda ülkeler arasında sınırların ortadan kalktığı, rekabet ortamlarının arttığı bu durum kuruluşlar açısından örgütsel bağlılık kavramı önemini artırmaktadır (27).

Son yıllarda iş dünyasında ortaya çıkan önemli problemler arasında çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları kuruluştan mutsuz olmaları yer almaktadır. Çalışanların yaptığı işten mutlu olmalarının sağlanması örgütler için üretim veya hizmet sunmak gibi temel fonksiyonlar arasında görülmektedir.

Bu amaca ulaşılabilmesinde çalışanın örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgütün bir parçası olarak devam etmek istemesi anlamına gelen "örgütsel bağlılık" ön plana çıkmaktadır. Araştırmacılar da özellikle önemli örgütsel çıktılarla ilişkili olan davranışları örgütsel bağlılık kavramı ile açıklamaya çalışmışlardır (27). Birçok araştırmacı bu konuda tanımlamalarda bulunmuştur.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin örgütsel bağlılık konusuna ilgilerinin artması, bu alanlarla ilgili çalışan araştırmacıların kendi bakış açılarını geliştirmeleri örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Bu kapsamda, Morrow (28) örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yirmi beşten fazla tanım yapıldığını belirtmektedir.

Örgütsel bağlılık konusunda çalışmalar yürüten Meyer ve Allen (29), örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyutunun olduğunu belirterek, çalışanların örgüt ile ilişkisi doğrultusunda şekillenen ve örgütün devamlı bir üyesi olma isteği uyandıran davranış olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün değerleri ve hedeflerini benimsemek, örgütün bir parçası olabilmek için emek sarf etmek ve güçlü bir ailenin ferdi gibi davranmak şeklinde tanımlanmıştır (29). Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık, genel anlamda iş görenlerin örgütte kalma istekleri, örgütün değer ve amaçlarına olan bağlılığı olarak açıklanmaktadır. Bir anlayış şekli ve kavram olarak bağlılık, toplumsal içgüdülerin duygusal yansımalarıdır. Kölenin sahibine, devlet memurunun sorumluluklarına, askerin vatanına sadakati anlamındaki bağlılık, sadık olma davranışını anlatmaktadır. Bir insana, bir fikre, bir kuruluşa veya bireyin kendinden daha büyük olarak gördüğü herhangi bir şeye karşı göstermiş olduğu bağlılığı ve yerine getirme zorunluluğunu anlatmaktadır (30).

Davis ve Newstrom' a (31) göre örgütsel bağlılık; iş görenin örgütü ile girdiği kimlik bütünlüğünün seviyesi ve örgütün aktif bir üyesi olmak istemesidir. Farklı bir tanımlamaya göre örgütsel bağlılık, örgüt ve örgütün amaçlarıyla çalışanların olumlu psikolojik kişilikleri şeklinde ifade edilmektedir (32).

Bireyin çalıştığı kuruluşun, sunmuş olduğu fırsatları ve çalışma şartlarını inceleyerek, örgüt ile arasında kurmuş olduğu bağı vurgulayan örgütsel bağlılık,

çalışanlar ve kuruluş açısından pozitif sonuçlar doğurması açısından oldukça önemlidir (33).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması/Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar 1950' li yıllara kadar dayanır. Bu konuda çalışmaları en fazla kabul görmüş araştırmacılar kronolojik sıraya göre; Becker, Etzioni, Kanter, Mowday, Steers and Porter, O'Reilly ve Chatman ve Allen ve Meyer' dir (34). Yapılan pek çok araştırmada bu araştırmacıların sınıflamalarından yararlanıldığı görülmektedir (34).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili ilk sınıflandırma Becker (35) tarafından yapılmıştır. Becker'a (35) göre örgütsel bağlılık; kişinin örgüt ile bahse girdikleri bir proses olarak nitelendirilmektedir ve örgütsel bağlılık bilinçli olarak yapılan taraf tutma davranışı olarak tanımlanmaktadır.

Etzioni (36) 1961 yılında örgütsel bağlılığı; "ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırmıştır". Örgütün çalışanlar üzerindeki güç veya yetkinliklerinin çalışanın örgüte olan yakınlığından kaynaklandığını ileri süren Kanter'a (37) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarına ulaşabilmek için çaba gösterdiği bir proses olarak ifade edilmekte ve bağlılık; iş devamlılığına yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmaktadır.

Mary E. Sheldon'a (38) göre bağlılık, "örgüte yapılan yatırım alıştırması olarak ele almaktadır." Mowday, Steers ve Porter (38) 1979 yılında örgütsel bağlılığı, kişinin davranışları aracılığıyla eylemlerine ve örgüte olan ilgisini artıran inançlarına bağlanması biçiminde tanımlama yaparak, davranışsal ve tutumsal bağlılık olarak iki boyutta sınıflandırmıştır.

O'Reilly ve Chatman'e (39) göre örgütsel bağlılık, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması biçiminde tanımlamış ve uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyutta gruplandırmıştır.

Örgütsel bağlılığın öncüllerinden olan John E. Mathieu ve Dennis M. Zajac (40), örgütsel bağlılığın sebep-sonuçları ile ilgili daha önce gerçekleştirilen deneysel çalışmaların meta analizlerini yapmışlardır. Meta-analiz çalışmaları sonucunda iki tür baskın örgütsel bağlılık meydana gelmiştir. Bunlar hesapçı ve tutumsal bağlılıklardır.

Allen ve Meyer'e (29) göre örgütsel bağlılık; normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığı olarak sınıflamıştır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile kendini özdeşleştirmesi, bağlanması sonucu çalıştığı kurumda kalma arzusu olarak tanımlanmıştır.

Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler "kendi tercihleri olarak" örgütte çalışmaya devam ederler ve örgütün çıkarlarını göz önünde bulundurarak fazla çaba göstermeye istekli olurlar. Bundan dolayı duygusal bağlılık, örgütlerde olması istenen ve çalışanlarda bu bağlılık türü gelişmesi için faaliyetleri düzenlenir (41). Duygusal kaynaklı örgütsel bağlılık tutumuna sahip çalışanlar, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarıymış gibi özümser ve bu hedeflere ulaşılmak için yoğun oranda çaba gösterir (41). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını, değerlerini özümsediklerinde ortaya çıkar. Bu durumda çalışanlar örgüte duygusal olarak bağlanır ve örgütte ortaya çıkan başarı başarısızlık durumunun sorumlusu olarak kendilerini görürler. Bu çalışanlar çoğunlukla beklenen performansın üstünde performans, pozitif iş tutumu ve işlerine devam etme isteği sergilerler.

Devam bağlılığı, çalışanın kurumdan ayrılmasının beraberinde getireceği maddi olumsuzlukları göz önünde bulundurması ve bir mecburiyet olarak işine devam etmesi gerektiğine inanması olarak tanımlanmıştır. Devam bağlılığında çalışanlar örgütle olan ilişkilerinde emeklerinin karşılığında neler verildiği ve örgütten ayrılma durumunda neleri kaybedeceklerini göz önünde bulundururlar. Bu çalışanlar, sadece ödüllerin beklentilerini karşılaması durumunda yüksek performans gösterirler. Bunun dışında iş alternatiflerinin az olması sebebiyle örgütteki varlıklarını devam ettirirler ve beklenen düzeyde performans gösterirler. Bu bağlılık türü örgütler açısından bakıldığında istenmeyen bir durumdur (42).

Normatif bağımlılık ise çalışanın ahlaki bir görev duygusu ile ve örgütten ayrılmaması gerektiği inancında olduğu için kendisini bağlı hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Normatif bağlılık, çalışanların beklenen davranış kriterlerine veya sosyal normlar çerçevesinde örgütte kalmaları gerektiğini ve bu davranışın doğru olduğuna inanırlar. Araştırmalara bakıldığında bu tip çalışanların duygusal bağlılıkta bulunanlarla aynı tutum ve davranışları gösterme eğiliminde oldukları düşülmektedir (43) .

Duygusal bağlılığı olan kişi örgütte devam etme arzusunu, devamlılık bağlılığı olan kişi örgütten ayrılmaması gerektiğini, normatif bağlılığı olan kişi ise örgütte kalma mecburiyeti olduğunu düşünmektedir. Bu üç boyutun (normatif, duygusal ve devamlılık) ortak noktası, bağlılığın kişinin örgütle ilişkisini tanımlaması ve örgüt üyesi olarak kalma kararında etkisinin olmasıdır (44).

Bütün bu açıklamalar değerlendirildiğinde; örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu örgütün değer ve amaçlarını kabul etmesi, bu kapsamda emek vermesi ve örgütte kalma isteğinde olması şeklinde tanımlanabilir (45). Örgütsel bağlılık kişinin örgüte karşı psikolojik bir aidiyetidir. Kişinin bir örgütte gönüllü olarak çalışmasını sağlayan etkenin örgütsel bağlılık olduğu ileri sürülmektedir, saygı ve onur ifadelerinin bağlılık duygusuyla ilişkisi olduğuna dair deneysel kanıtlar ile ortaya konulmuştur (46). Örgütsel bağlılığın kişiye süreklilik ve ait olma duygusunu kazandırdığı vurgulanmaktadır ve bundan dolayı stresli çalışma şartlarının etkisini azalttığı bir etkendir (47). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan birçok araştırmanın ortak noktası ise, hem kişi hem de örgüt için pozitif sonuçlar çıkmasına fayda sağlayan davranış ve tutumlar oluşturmasıdır. Tablo 2.3. de örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların tarihçesine yer verilmiştir (48).

Tablo 2.3. Örgütsel bağlılığın tarihçesi

Araştırmacılar	**Tarih**	**Önerme**		
		1	**2**	**3**
Becker	**1960**		**Yan Fayda (side-bet)**	
Etzioni	**1961**	**Ahlaki**	**Hesapçı**	**Yabancılaştırıcı**
Grusky	**1966**		**Ödüllendirme**	
Kanter	**1968**	**Devam**	**Uyum**	**Kontrol**
Sheldon	**1971**	**Sosyalleşme**	**Yatırım**	
Weiner ve Gechman	**1977**	**Sosyalleşme**		**Zorunlu**
Mowday, Steers ve Porter	**1979**	**Tutumsal**	**Davranışsal**	

Tablo 2.3. Örgütsel bağlılığın tarihçesi (devam)

O'Reilly ve Chatman	**1986**	**Uyum**	**Özdeşleşme**	**İçselleştirme**
Mathieu ve Zajac	**1990**	**Tutumsal**	**Hesapçı**	
Allen ve Meyer	**1990**	**Duygusal**	**Devam**	**Normatif (Zorunlu)**

Yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların örgüte olan bağlılıklarının sonuçlarının çoğunlukla davranışsal olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu, motivasyon, katılım gösterme ve örgütte kalmaya devam etme arzusu ve bağlılık arasında pozitif, iş değiştirme ve devamsızlık ile bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır. Randall (49)1987 yılında yapılan çalışmada örgütsel bağlılığın örgüt ve çalışan açısından negatif ve pozitif sonuçları incelenmiştir. Tablo 2.4. de sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 2.4. Bağlılık seviyesi

	Bireysel		**Örgütsel**	
Düşük Bağlılık Seviyesi	**Olumlu**	**Olumsuz**	**Olumlu**	**Olumsuz**
	Kişisel yaratıcı, yenilikçi, insan kaynaklarının daha verimli kullanılması.	Kariyer ilerlemesi ve terfiinin yavaş olması, gıybetin neden olduğu bireysel maliyetler, örgütten atılma ya da örgütün hedefleri bozma.	Dedikodunun örgüt için faydalı sonuçları.	Yoğun iş gücü devri, işe geç kalma, devamsızlık, kalitesiz iş, örgüte karşı kanunsuz faaliyetler, örgütten ayrılma isteği.
Orta (Ilımlı) Bağlılık Seviyesi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlilik, sadakat. Yaratıcılığın geliştirilmesi.	Mesleki gelişim ve kariyer fırsatlarının sınırlanması.	Örgütte kalma isteğinin artması, kısıtlı iş gücü devri, daha fazla iş tatmini.	İş görenin örgütsel arzularıyla örgüt dışı arzularını dengelemesi. Örgütsel etkililikte azalma.

Tablo 2.4. Bağlılık seviyesi (devam)

Yüksek Bağlılık Seviyesi	Kişisel kariyerin ilerlemesi ve olumlu davranışın örgüt tarafından ödüllendirilmesi. Kişinin çalışma arzusu.	Kişisel yenileşme inovasyon, canlılık, gelişim fırsatlarının sınırlanması. Değişme, sosyal, direnç ve aile bağlarında gerilim.	Güvenli ve dengeli iş gücü, iş gören, daha fazla üretim için örgütün sistemlerini kabul eder, yüksek seviyede görev rekabeti ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının doğru kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşim ve uyum eksikliği, eski politika ve proseslere tam güven, yüksek bağlı iş görenlerden örgüt adına gayri resmi faaliyetlere girişme.

2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Değişkenler

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin yapısına göre değişkenlik göstermektedir. Örgütsel bağlılığı artırabilecek veya azaltabilecek farklı bir ifadeyle örgütsel bağlılığa yön verebilecek bazı faktörler bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek ise örgütün performansı da aynı yönde artış gösterecektir. Başarılı denebilecek bir kuruluşun örgütsel bağlılığın önemini kavraması ile bağlılığı etkileyen değerleri bilmesi ve doğru analiz etmesi gereklidir. N. Oliver (50), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üstünde etkisinin daha az; ödüllendirme ve kuruluş değerlerinin ise örgütsel bağlılıkla daha kuvvetli bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu doğrultuda, katılımcılık gösteren çalışanların daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna varılmıştır (50).

Balay'a (51) göre örgütsel bağlılığı etkileyen birçok değişken mevcut olmakla birlikte en etkili olan 14 tanesi şöyle sıralamıştır;

- Rol Çatışması
- İşe olan güvensizlik
- Örgütsel İletişim

- Kişisel (İş beklentileri)
- Çalışanların iş doyumu
- Kuruluş politikası ve yetki kullanımı
- Kişisel politika ve uygulamalar
- Kariyer Planı
- Çalışanların mesleklerine bağlılıkları
- Meslek aşaması
- Statü
- Kuruluştaki adalet dağılımı
- İçsel faktörler
- Dışsal faktörler

Bayram (52) çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörleri şöyle sıralamaktadır;

- Yaş, tecrübe, medeni durum ve cinsiyet
- Örgütsel güven, adalet, iş doyumu
- Rol belirliliği, rol karmaşası
- İşin önemi, destek
- İşin içerisinde yer alma, karar alma süreçlerine katılım,
- İş güvenliği, yabancılaşma, tanınma
- Ücret dışındaki yan haklar
- Mesai süreleri, çaresizlik, ödüller, rutinlik
- Ücret, terfi olanakları, diğer çalışanlar
- Çevredeki iş olanakları, liderlik davranışları, çalışanlara gösterilen ilgi

2.1.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Örgüt İçi Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler literatüre bakıldığında dört başlık altında incelendiği gözlemlenmiştir:

1. Bireysel Faktörler: İş ve çalışma yaşamına dair faktörler, demografik faktörler olmak üzere iki alt başlıkta belirtilmektedir. İş ve çalışma yaşamına dair faktörler katılımcı değerler, başarma isteği ve çıkarcı değerler olarak ifade

edilmektedir. Demografik faktörler ise; cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim seviyesi, kişinin psiko-sosyal özellikleri, başarı arzusu, içsel motivasyon, kontrol odağı, iş değerleri vb. gibi ifadeler incelenmektedir (53).

2. İş ve Role İlişkin Faktörler: İşin kapsamı, içeriği, rol karmaşası ve rollerin belirsizliği gibi alt faktörlerden oluşmaktadır (54). Ayrıca, katılımcı yönetim, takdir ve ödüllendirme mekanizmaları, iş yükü baskısı, stres, takım ruhu, yetkilendirme, öğrenme imkânları da bu faktörlere eklenebilir (55).

3. İş Tecrübesi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler: Sosyalizasyon sürecinin (örgüte yeni katıl sağlayan veya örgüt içinde farklı bir bölüme geçiş yapan çalışanın kendilerinden beklenen tutum ve davranışları öğrenmesi süreci) Meyer ve Allen (56) tarafından örgütsel bağlılığı etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışan-yönetici arasındaki ilişki, örgüt iklimi, müşteri odaklılık, örgütün güvenilirlik seviyesi de bu faktör grubunda incelenmektedir (55). Çalışanların iş tatmini de bu grupta incelenir.

4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler: Kuruluşun büyüklüğü, denetim seviyesi, sendikalaşma, örgütün imajı, kalite yönetim sistemi uygulamaları, esnek çalışma koşulları, ücret/avans sistemi ve kariyer olanakları örgütsel bağlılık üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (55).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşunun çalışanlarında örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Sivil toplum kuruluşları çalışanlarında gönüllülük kavramı ön plana çıktığı için örgüt iklimi ile çalışan bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki olması çok daha fazla önem kazanmaktadır.

Ayrıca, iş gücü devir oranının daha fazla olduğu bilinen sivil toplum kuruluşlarında örgütsel değer ve amaçların benimsenmesiyle ortaya çıkan, kuruluş için en önemli motivasyon yöntemlerinden biri olan örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, bu alanda yapılacak çalışmalara kaynak oluşturacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırma, sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşu çalışanlarına yapılması planlanmıştır. Kuruluşta altı aydan az süre çalışan, şube çalışanları, gönüllülük esası üzerine çalışanlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu şartlar altında toplam 200 kişinin çalıştığı belirlenen evrende tam sayım yöntemiyle anketler gönüllük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Ankete katılanlara toplanan verilerin sadece araştırma doğrultusunda kullanılacağı söylenmiş ve yazılı bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır (Ek 2). Çalışanlardan 77 kişi çalışmaya katılmak istememiş, ankete katılmak isteyen 123 kişiye online olarak anket uygulanmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır (Ek 3). Montes vd.'nin, Koys ve Decotis tarafından oluşturulan örgüt iklimi ölçeği, Yalçınsoy A.'nın (56) tekrar düzenlenmesi ve üstün desteği (4 madde), iş yükü baskısı (3 madde), bağdaşıklık (4 madde), içsel takdir (2

madde) ve tarafsızlık (2 madde) olmak üzere beş alt boyuttan oluşan 15 maddelik ölçek çalışanlara uygulanmıştır.

Örgütsel Bağlılığı ölçümlemek için Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 yılında geliştirilen ve Wasti (57) tarafından Türkçe uyarlanması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, 3 boyut (normatif, duygusal ve devam) ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır

Her iki ölçekte yer alan sorular 1'den 5'e kadar değişen puanlar üzerinden değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 2, 4, 5 ve 13. sorular ters yönlü sorulardır. Bu veriler çevrildikten sonra analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

3.3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızda, sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşu çalışanlarında örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Belirli bir tarih aralığını kapsadığından kesitsel, belli bir olgunun varlığını açıklamaya çalıştığı için de tanımlayıcı bir araştırma niteliğindedir.

3.3.2. Hipotezler

H0: Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1: Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Öncelikle verilerin güvenirliği Cronbach-Alpha yöntemi ile test edilmiş sonrasında analizi IBM SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamızda ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine ait frekans (n) ve yüzde (%) değerler sunulmuştur. Demografik değişkenlere ait kategoriler arasında

ölçek puanları bakımından farklılıkları incelemek için; iki kategorili değişkenlerin ölçek puanları ile karşılaştırılmasında bağımsız örneklem T testi, ikiden fazla kategori içeren değişkenlerin ölçek puanları ile karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yöntemleri kullanılarak karşılaştırmalar yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda farklılık tespit edilmesi durumunda; post-hoc yöntemlerden Bonferroni testi kullanılarak farklılığın hangi kategori ya da kategorilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. İki sürekli değişkenin karşılaştırılmasında Pearson Korelasyonu kullanılmıştır. Araştırmada Tip I hata oranı 0,05 olarak alınmış, $P<0.05$ istatistiki olarak anlamlı kabul edilmiştir. Korelasyon katsayısının gücü ile ilgili olarak aşağıdaki tanımlamalar yapılmıştır (55):

$0.0 < r \leq 0.2$ ilişki yok veya çok zayıf düzeyde ilişki

$0.2 < r \leq 0.4$ zayıf düzeyde ilişki

$0.4 < r \leq 0.6$ orta düzeyde ilişki

$0.6 < r \leq 0.8$ yüksek düzeyde ilişki

$0.8 < r \leq 1.0$ çok yüksek düzeyde ilişki

3.5. ARAŞTIRMANIN UYGULAMA İZNİ

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul onayı (Tarih: 21.05.2020 Karar No: 2020/6), Türkiye Yeşilay Cemiyeti'nden gerekli izinler alınmıştır (Bkz. EK 1).

4. BULGULAR

4.1. ARAŞTIRMANIN GÜVENİRLİĞİ

Bu araştırmada, anket sonuçlarından yola çıkarak ölçeklerin güvenilirliğinin tespitinde literatürde en yoğun güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach-Alpha değeri kullanılmıştır. Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenirliğine ilişkin olarak ölçek toplamları ve boyut bazında Cronbach-Alpha değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 4.1. de yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçek alt boyutları bazında Cronbach-Alpha değerleri

Ölçek	Boyut	Alpha
Örgüt İklimi Ölçeği	ÜSTÜN DESTEĞİ	0,870
	İŞ YÜKÜ BASKISI	0,674
	BAĞDAŞIKLIK	0,799
	İÇSEL TAKDİR	0,745
	TARAFSIZLIK	0,668
	ÖRGÜT İKLİMİ TOPLAM	0,759
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	DUYGUSAL BAĞLILIK	0,852
	DEVAM BAĞLILIĞI	0,655
	NORMATİF BAĞLILIK	0,816
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TOPLAM	0,873

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık ölçeği için α=0,873; üçüncü bölümde yer alan örgüt iklimi ölçeği için α=0,759 olarak bulunmuştur. Bulunan tüm α değerleri 0,70'in üzerinde olduğu için çalışmanın güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir.

4.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLGİLİ BULGULAR

Tablo 4.2. de katılımcıların sosyo demografik özelliği olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve kurumdaki çalışma süresine yer verilmiş ve değerlendirilmiştir.

Tablo 0.2. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri

	F	%
CİNSİYET		
KADIN	87	70,7
ERKEK	36	29,3
MEDENİ DURUM		
EVLİ	60	48,8
BEKÂR	63	51,2
YAŞ		
20-30 YAŞ ARASI	76	61,8
31-40 YAŞ ARASI	37	30,1
41 YAŞ VE ÜZERİ	10	8,1
ÖĞRENİM DURUMU		
ÖN LİSANS VE DAHA DÜŞÜK	15	12,2
LİSANS	58	47,1
LİSANSÜSTÜ	50	40,7
KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ		
1 YILDAN AZ	63	51,2
1-3	38	30,9
4 YIL VE ÜZERİ	22	17,9

Tablo 4.2. incelendiğinde katılımcıların 87'si yani %70'inin kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde %51,2'sinin bekâr, %61,8'inin 20 – 30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumda çalışanların öğrenim durumlarına bakıldığında %87,8'inin en az lisans mezunu olduğu ve %51,2'sinin kurumda bir yıldan az süredir çalıştığı görülmektedir.

Tablo 0.3. Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	Ort.	SS.	T	p
Örgütsel Bağlılık Toplam	Kadın	3,69	0,62	0,432	0,666
	Erkek	3,74	0,54		
Örgüt İklimi Toplam	Kadın	3,54	0,48	-0,659	0,511
	Erkek	3,60	0,39		
Üstün desteği	Kadın	4,10	0,72	0,024	0,981
	Erkek	4,10	0,66		
İş yükü baskısı	Kadın	2,81	0,90	-1,766	0,080
	Erkek	3,12	0,82		
Bağdaşıklık	Kadın	3,80	0,73	0,431	0,668
	Erkek	3,74	0,64		
İçsel takdir	Kadın	3,21	0,75	-1,525	0,130
	Erkek	3,44	0,80		
Tarafsızlık	Kadın	3,36	0,99	-0,098	0,922
	Erkek	3,38	0,91		
Duygusal bağlılık	Kadın	3,95	0,83	-1,129	0,261
	Erkek	4,13	0,75		
Devam bağlılığı	Kadın	3,60	0,55	-0,365	0,716
	Erkek	3,64	0,51		
Normatif bağlılık	Kadın	3,52	0,79	0,424	0,672
	Erkek	3,45	0,76		

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçek puanları bağımsız örneklem T testi ile karşılaştırılmış ve Tablo 4.3. de gösterilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda; örgütsel bağlılık toplam (p=0,666), örgüt iklimi toplam (p=0,511), üstün desteği (p=0,981), iş yükü baskısı (p=0,080), bağdaşıklık (p=0,668), içsel takdir (p=0,130), tarafsızlık (p=0,922), duygusal bağlılık (p=0,261), devam bağlılığı (p=0,716) ve normatif bağlılık (p=0,672) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 0.4. Katılımcıların medeni durumları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	Medeni D.	Ort.	SS.	T	p
Örgütsel Bağlılık Toplam	EVLİ	3,74	0,55	0,646	0,520
	BEKAR	3,67	0,64		
Örgüt İklimi Toplam	EVLİ	3,52	0,41	-0,945	0,347
	BEKAR	3,60	0,49		
Üstün desteği	EVLİ	4,08	0,67	-0,315	0,753
	BEKAR	4,12	0,73		
İş yükü baskısı	EVLİ	2,79	0,89	-1,321	0,189
	BEKAR	3,01	0,88		
Bağdaşıklık	EVLİ	3,82	0,65	0,654	0,514
	BEKAR	3,74	0,75		
İçsel taktir	EVLİ	3,33	0,88	0,619	0,537
	BEKAR	3,24	0,66		
Tarafsızlık	EVLİ	3,42	0,85	0,621	0,536
	BEKAR	3,31	1,06		
Duygusal bağlılık	EVLİ	4,05	0,77	0,616	0,539
	BEKAR	3,96	0,84		
Devam bağlılığı	EVLİ	3,66	0,52	0,889	0,376
	BEKAR	3,57	0,56		
Normatif bağlılık	EVLİ	3,52	0,71	0,232	0,817
	BEKAR	3,48	0,84		

Katılımcıların medeni durumları bakımından ölçek puanları bağımsız örneklem T testi ile karşılaştırılmıştır ve Tablo 4.4. de gösterilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda; örgütsel bağlılık toplam (p=0,520), örgüt iklimi toplam (p=0,347), üstün desteği (p=0,753), iş yükü baskısı (p=0,189), bağdaşıklık (p=0,514), içsel takdir (p=0,537), tarafsızlık (p=0,536), duygusal bağlılık (p=0,539), devam bağlılığı (p=0,376) ve normatif bağlılık (p=0,817) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 0.5. Katılımcıların yaş grupları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	YAŞ	ORT.	SS.	F	p
Örgütsel Bağlılık Toplam	20-30 Yaş arası	3,65	0,64	1,109	0,333
	31-40 Yaş arası	3,83	0,53		
	41 Yaş ve üzeri	3,69	0,52		
Örgüt İklimi Toplam	20-30 Yaş arası	3,52	0,44	2,948	0,056
	31-40 Yaş arası	3,56	0,47		
	41 Yaş ve üzeri	3,88	0,36		
Üstün Desteği	20-30 Yaş arası	4,04	0,70	2,139	0,122
	31-40 Yaş arası	4,10	0,66		
	41 Yaş ve üzeri	4,53	0,75		
İş Yükü Baskısı	20-30 Yaş arası	2,97	0,83	0,716	0,491
	31-40 Yaş arası	2,76	0,97		
	41 Yaş ve üzeri	2,93	1,03		
Bağdaşıklık	20-30 Yaş arası	3,72	0,75	1,069	0,346
	31-40 Yaş arası	3,92	0,62		
	41 Yaş ve üzeri	3,73	0,55		
İçsel Taktir	20-30 Yaş arası	3,22	0,77	0,742	0,478
	31-40 Yaş arası	3,41	0,73		
	41 Yaş ve üzeri	3,30	0,92		
Tarafsızlık	20-30 Yaş arası	3,30	1,03	0,375	0,688
	31-40 Yaş arası	3,46	0,87		
	41 Yaş ve üzeri	3,45	0,76		
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş arası	3,93	0,86	1,110	0,333
	31-40 Yaş arası	4,17	0,68		
	41 Yaş ve üzeri	3,97	0,82		
Devam Bağlılığı	20-30 Yaş arası	3,55	0,56	1,730	0,182
	31-40 Yaş arası	3,75	0,50		
	41 Yaş ve üzeri	3,58	0,49		
Normatif Bağlılık	20-30 Yaş arası	3,47	0,83	0,190	0,827
	31-40 Yaş arası	3,56	0,69		
	41 Yaş ve üzeri	3,52	0,68		

Katılımcıların yaş grupları bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır ve Tablo 4.5. de gösterilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda; örgütsel bağlılık toplam (p=0,333), örgüt iklimi toplam (p=0,056), üstün desteği (p=0,122), iş yükü baskısı (p=0,491), bağdaşıklık (p=0,346), içsel takdir (p=0,478), tarafsızlık (p=0,688), duygusal bağlılık (p=0,333), devam bağlılığı (p=0,182) ve normatif bağlılık (p=0,827) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 0.6. Katılımcıların öğrenim durumları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	ÖĞRENİM D.	ORT.	SS.	F	p
Örgütsel Bağlılık Toplam	Ön lisans ve daha düşük	3,85	0,56	1,417	0,247
	Lisans	3,76	0,64		
	Lisansüstü	3,60	0,55		
Örgüt İklimi Toplam	Ön lisans ve daha düşük	3,52	0,43	1,774	0,174
	Lisans	3,64	0,48		
	Lisansüstü	3,48	0,41		
Üstün Desteği	Ön lisans ve daha düşük	4,12	0,69	2,410	0,094
	Lisans	4,23	0,72		
	Lisansüstü	3,94	0,66		
İş Yükü Baskısı	Ön lisans ve daha düşük	2,64	1,05	2,748	0,068
	Lisans	2,78	0,81		
	Lisansüstü	3,12	0,90		
Bağdaşıklık	Ön lisans ve daha düşük	4,07	0,77	2,332	0,101
	Lisans	3,82	0,73		
	Lisansüstü	3,65	0,62		
İçsel Takdir	Ön lisans ve daha düşük	3,27	0,82	0,470	0,626
	Lisans	3,22	0,73		
	Lisansüstü	3,36	0,81		
Tarafsızlık	Ön lisans ve daha düşük	3,37	0,92	1,160	0,317
	Lisans	3,49	1,03		
	Lisansüstü	3,21	0,88		

Tablo 0.6. Katılımcıların öğrenim durumları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması (Devam)

Duygusal Bağlılık	Ön Lisans Ve Daha Düşük	4,09	0,73	0,279	0,757
	Lisans	4,04	0,84		
	Lisansüstü	3,94	0,80		
Devam Bağlılığı	Ön lisans ve daha düşük	3,80	0,54	1,242	0,293
	Lisans	3,61	0,56		
	Lisansüstü	3,55	0,52		
Normatif Bağlılık	Ön lisans ve daha düşük	3,67	0,71	2,521	0,085
	Lisans	3,62	0,81		
	Lisansüstü	3,31	0,73		

Katılımcıların öğrenim durumları bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır ve Tablo 4.6. da gösterilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda; örgütsel bağlılık toplam (p=0,247), örgüt iklimi toplam (p=0,174), üstün desteği (p=0,094), iş yükü baskısı (p=0,068), bağdaşıklık (p=0,101), içsel takdir (p=0,626), tarafsızlık (p=0,317), duygusal bağlılık (p=0,757), devam bağlılığı (p=0,293) ve normatif bağlılık (p=0,085) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 0.7. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	SÜRE	**ORT.**	**SS.**	**F**	**p**	**FARKLILIK**
Örgütsel Bağlılık Toplam	1 yıldan az	3,76	0,64	0,478	0,621	-
	1-3 Yıl arası	3,64	0,57			
	4 Yıl ve üzeri	3,66	0,52			
Örgüt İklimi Toplam	1 yıldan az	3,61	0,41	0,838	0,435	-
	1-3 Yıl arası	3,49	0,49			
	4 Yıl ve üzeri	3,53	0,50			
Üstün Desteği	1 yıldan az	4,25	0,66	2,956	0,056	-
	1-3 Yıl arası	3,93	0,69			
	4 Yıl ve üzeri	3,98	0,75			

Tablo 0.7. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması (devam)

İş Yükü Baskısı	1 yıldan az	2,70	0,85	5,567	0,005	1-3 Yıl>diğerleri
	1-3 Yıl arası	3,28	0,91			
	4 Yıl ve üzeri	2,83	0,78			
Bağdaşıklık	1 yıldan az	3,87	0,73	1,367	0,259	-
	1-3 Yıl arası	3,64	0,67			
	4 Yıl ve üzeri	3,75	0,62			
İçsel Takdir	1 yıldan az	3,12	0,74	2,942	0,057	-
	1-3 Yıl arası	3,43	0,79			
	4 Yıl ve üzeri	3,48	0,76			
Tarafsızlık	1 yıldan az	3,53	0,99	2,073	0,130	-
	1-3 Yıl arası	3,17	1,04			
	4 Yıl ve üzeri	3,20	0,61			
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	4,08	0,86	0,561	0,572	-
	1-3 Yıl arası	3,96	0,72			
	4 Yıl ve üzeri	3,88	0,78			
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	3,62	0,53	0,200	0,819	-
	1-3 Yıl arası	3,57	0,56			
	4 Yıl ve üzeri	3,66	0,56			
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	3,58	0,82	0,63	0,57	-
	1-3 Yıl arası	3,40	0,79			
	4 Yıl ve üzeri	3,45	0,63			

Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır ve Tablo 4.6. da gösterilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda; örgütsel bağlılık toplam (p=0,621), örgüt iklimi toplam (p=0,435), üstün desteği (p=0,056), bağdaşıklık (p=0,259), içsel takdir (p=0,057), tarafsızlık (p=0,130), duygusal bağlılık (p=0,572), devam bağlılığı (p=0,819) ve normatif bağlılık (p=0,517) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İş yükü baskısı puanları bakımından ise anlamlı farklılık olduğu (p=0,005) ve 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılardan daha yüksek puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.

4.3. ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İLİŞKİSİNİN ANALİZİ

İki ölçeğin puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyonu kullanılarak incelenmiştir ve Tablo 4.8. de gösterilmiştir.

Tablo 0.8. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	**r**	1,000									
	p	-									
B	**r**	0,486	1,000								
	p	<0,001*	-								
C	**r**	0,533	0,811	1,000							
	p	<0,001*	<0,001*	-							
D	**r**	-0,322	0,046	-0,243	1,000						
	p	<0,001*	0,612	0,007*	-						
E	**r**	0,665	0,354	0,342	-0,194	1,000					
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,032*	-					
F	**r**	0,317	0,153	0,077	0,200	0,031	1,000				
	p	<0,001*	0,090	0,398	0,027*	0,736	-				
G	**r**	0,711	0,373	0,410	-0,217	0,445	0,022	1,000			
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,016*	<0,001*	0,806	-			
H	**r**	0,890	0,425	0,495	-0,360	0,447	0,203	0,517	1,000		
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,024*	<0,001*	-		
I	**r**	0,729	0,381	0,334	-0,072	0,881	0,500	0,398	0,486	1,000	
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,428	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	-	
J	**r**	0,884	0,419	0,487	-0,320	0,463	0,176	0,832	0,683	0,486	1,000
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	<0,001*	0,052	<0,001*	<0,001*	<0,001*	-

*p<0,05

A: Örgütsel bağlılık toplam

B: Örgüt iklimi toplam

C: Üstün desteği

D: İş yükü baskısı

E: Bağdaşıklık

F: İçsel taktir

G: Tarafsızlık

H: Duygusal bağlılık

I: Devam bağlılığı

J: Normatif bağlılık

İncelemeler sonucunda, örgütsel bağlılık toplam puanları ile;

- Örgüt iklimi toplam puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,486),
- Üstün desteği puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,533),
- İş yükü baskısı puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=-0,322),
- Bağdaşıklık puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,665),
- İçsel takdir puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,317),
- Tarafsızlık puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,711),
- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, çok yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,890),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,729),
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, çok yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,884) tespit edilmiştir.

Örgüt iklimi toplam puanları ile;

- Üstün desteği puanları arasında pozitif yönlü, çok yüksek düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,811$),
- İş yükü baskısı puanları arasında ilişki olmadığı ($p=0,612$),
- Bağdaşıklık puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,354$),
- İçsel taktir puanları arasında ilişki olmadığı ($p=0,090$),
- Tarafsızlık puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,373$),
- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,425$),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,381$),
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,419$) tespit edilmiştir.

Üstün desteği puanları ile;

- İş yükü baskısı puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p=0,007$; $r=-0,243$),
- Bağdaşıklık puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,342$),
- İçsel taktir puanları arasında ilişki olmadığı ($p=0,398$),
- Tarafsızlık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,410$),
- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,495$),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,334$),
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,487$) tespit edilmiştir.

İş yükü baskısı puanları ile;

- Bağdaşıklık puanları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,032$; $r=-0,194$),

- İçsel taktir puanları arasında pozitif yönlü, çok zayıf düzeyde ilişki olduğu (p=0,027; r=0,200),
- Tarafsızlık puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p=0,016; r=-0,217),
- Duygusal bağlılık puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=-0,360),
- Devam bağlılığı puanları arasında ilişki olmadığı (p=0,428),
- Normatif bağlılık puanları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=-0,320) tespit edilmiştir.

Bağdaşıklık puanları ile;

- İçsel taktir puanları arasında ilişki olmadığı (p=0,736),
- Tarafsızlık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,445),
- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,447),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, çok yüksek düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,881),
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,463) tespit edilmiştir.

İçsel taktir puanları ile;

- Tarafsızlık puanları arasında ilişki olmadığı (p=0,806),
- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p=0,024; r=0,203),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,500),
- Normatif bağlılık puanları arasında ilişki olmadığı (p=0,052) tespit edilmiştir.

Tarafsızlık puanları ile;

- Duygusal bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,517),
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu (p<0,001; r=0,398),

- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, çok yüksek düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,832$) gözlemlenmiştir.

Duygusal bağlılık puanları ile;

- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,486$),
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,683$) tespit edilmiştir.

Devam bağlılığı puanları ile;

- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,486$) tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamındaki sivil toplum kuruluşunda yapılan çalışmadan elde edilen bulguların literatürle karşılaştırılıp tartışılarak, değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışmamızda ilk olarak ölçeğimizin güvenirliliği Cronbac-Alpha yönetimiyle bakılmış, örgütsel bağlılık ölçeği için α=0,873; örgüt iklimi ölçeği için α=0,759 sonucu elde edilmiştir. Bulunan tüm α değerleri 0,70'in üzerinde olduğu için çalışmanın güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir.

Yalçınsoy A.'nın (58) 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada örgüt iklimi ölçeğinin Cronbach-Alpha değerlerine bakıldığında toplam puanı 0,85 olarak bulmuştur.

Çalışmamızda kullanmış olduğumuz örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında yapılan Cronbach-Alpha değerlerine bakıldığında ölçek toplamı 0,884, duygusal bağlılık boyutunun 0,80, devam bağlılığı boyutunun 0,73 ve normatif bağlılık boyutunda 0,80 olduğu görülmektedir (59).

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve örgütteki kıdem yıllarına göre örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki fark ölçümlenmiş; bu etkenlerin hiçbirinde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılığın toplam puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı sonucu elde edilmiş olup Tablo 4.3., 4.4., 4.5., 4.6. ve 4.7. de belirtilmiştir. Fakat her iki ölçeğin alt boyutlarıyla bu değişkenler ayrı ayrı incelendiğinde kuruluştaki çalışma süreleri dışında yine anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Örgüt ikliminin alt boyutlarından iş yükü baskısı puanları 1-3 yıl çalışanlarda diğerlerinden anlamlı derecede daha yüksektir ($P<0,05$).

Öztürk'ün, sağlık sektöründe örgütsel bağlılık ile ilgili yaptığı çalışmada cinsiyet, medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık incelendiğinde, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında erkeklerin algıları kadınlardan daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Erkeklerin, kadınlara göre iş sorumluluklarının daha yüksek olması, erkeklerin bağlılık algılarının yüksekliğini açıklayabilir. Aynı araştırmada medeni

duruma göre örgütsel bağlılık algısı incelendiğinde, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının medeni durum faktörüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algılarında evlilerin algıları bekârlardan daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu durum evli bireylerin aile sorumlulukları nedeniyle örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık algısı ile yaş, kurumda çalışma yılı ve eğitim durumuna bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir (60).

Gürkan'ın (61), Trakya Üniversitesi'nde gerçekleştirdiği örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırmasında cinsiyet değişkeni örgüt iklimi boyutlarından pozitif perspektif ve negatif davranış boyutları algılarında farklılık tespit edilmemiştir ancak samimiyet alt boyut algılaması cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Anketi yanıtlayanların yaşı, örgüt ikliminin pozitif perspektif boyutunda algı farklılıklarına sebep olmaktadır, ancak negatif davranış ve samimiyet boyutları farklılık ortaya çıkmamaktadır (61).

Pehlivan'ın (62) örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda yaptığı çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, erkek çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, bakım hizmetinin niteliği gereği, kadınların bakım hizmetini sunmaya daha yatkın olması ile açıklanabilir. Medeni durum değişkenine göre bekâr bakım elemanlarının, evli bakım elemanlarından daha fazla örgüte bağlı oldukları söylenebilir. Öğrenim durumu değişkenine göre sonuçlara bakıldığında, lise mezunu çalışanların, ilköğretim mezunu çalışanlara göre örgüte daha fazla bağlı oldukları söylenebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır. Yaş değişkenine bakıldığında çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (62).

Aksoy (63), "Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi" konusunda yapmış olduğu çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre örgüt iklimine ilişkin değerlendirme puanları t- testi ile kıyaslandığında, erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş grupları arasında örgüt iklimi envanterinden alınan puanlar açısından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Algılanan örgüt iklimi puanları ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki

Pearson Korelasyon Analizleri ile değerlendirilmiştir. Hesaplanan korelasyon katsayısına göre eğitim düzeyi ve algılanan örgüt iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif korelasyon (r=-,314; p=.001) ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, örgüt iklimi ile ilgili algılamalarının negatif yönde etkilendiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların örgüt iklimi ile ilgili değerlendirmeleri, medeni durumlarına göre analiz edildiğinde, istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır (63).

Taş (2012) (64) , "Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği" konulu çalışmasında yaş açısından çalışma ekibinin örgütsel bağlılık ölçek puanlarının, örgütsel bağlılık alt boyutları olan normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık puanları kıyaslandığında örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş. Bu doğrultuda 25 yaş ve altı çalışanlarla, 26-35 yaşlarındaki iş görenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamasının 35 yaş ve daha fazla olan çalışanlarla karşılaştırıldığında daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Genel anlamda iş görenlerin yaşı arttıkça örgütsel bağlılıklarının da bu doğrultuda arttığı sonucuna varılmıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında araştırma ekibinin örgütsel bağlılık ölçek puanlarının örgütsel bağlılık alt boyutları olan normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık puanlarının kıyaslanması sonucunda örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir ifade ile erkek çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı puan ortalamalarının kadın çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Medeni durum açısından araştırma ekibinin örgütsel bağlılık ölçek puanlarının, örgütsel bağlılık alt boyutları olan normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık puanlarının kıyaslanması sonucu örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Bekâr çalışanların örgütsel bağlılık, normatif ve duygusal bağlılık puan ortalamalarının evli çalışanlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Öğrenim düzeyi açısından araştırma ekibinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Fakat normatif bağlılık alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu

gözlemlenmiştir. Lise seviyesinde öğrenim durumu olan çalışanların normatif bağlılık puan ortalamaları lisans ve üzeri seviyede öğrenim durumundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (64).

Çalışmamızda örgütteki çalışma süreleri bakımından örgüt ikliminin alt boyutlarının algılanmasında üstün desteği, bağdaşıklık, içsel takdir, tarafsızlık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarıyla, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif, duygusal ve devam bağlılığı puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı sonucu elde edilmiş olup Tablo 4.6. da yer verilmiştir.

Ancak, kuruluştaki çalışma süreleri bakımından örgüt iklimi alt boyutlarından iş yükü baskısı puanlarında 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip çalışanların diğer çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksek puanlara sahip oldukları sonucu elde edilmiştir ($P<0,05$). Bunun sebebi çalışma kapsamımızdaki sivil toplum kuruluşunun üst yönetiminin sık değişmesi ve en kıdemsiz ve en kıdemli grubun iş yükünü daha ziyade orta kıdemdekilere yıkmasıyla açıklanabilir.

Aksoy (63), "Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi" konusunda yapmış olduğu çalışmada örgütteki toplam çalışma sürelerine göre örgüt iklim puanlarının farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde alışma sürelerine bağlı oluşturulan gruplar arasında örgüt iklimi puanları açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır (63).

Pehlivan'ın (62) örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda yaptığı çalışmada birçok çalışmaların aksine 0-4 yıl arasında çalışma süresine sahip kişiler, hem 5-9 yıl hem de 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip kişilerden anlamlı şekilde kendilerini örgüte daha fazla bağlı hissetmektedir. Ayrıca 5-9 yıl çalışma süresine sahip kişiler de 10 yıl üzerinde çalışma süresine sahip kişilerden anlamlı şekilde kendilerini örgüte daha bağlı hissetmektedir. Çalışma grubu içerisinde örgüte bağlılık açısından en düşük puana sahip grup, 10 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip kişilerdir. Özetle kuruluşta geçen çalışma süresi arttıkça bakım elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Literatürde genel kabul gören yaklaşım, bireylerin örgütteki çalışma sürelerinin artmasıyla beraber uzun süredir çalışmış olmanın sonucunda terfi alınacağı ve belli bir statü elde edileceği, buna bağlı olarak iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı, örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceği yönündedir (62).

Gürkan'ın (61), Trakya Üniversitesi'nde gerçekleştirdiği örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırma çalışmasına bakıldığında örgütsel bağlılık alt boyutlarının algılanmasında sadece içsel değer alt boyutunu algılamada örgütteki, kıdem yıllarının % 10'luk önem derecesinde bir farklılık olduğu görülmektedir. Bundan farklı olarak, yaş, cinsiyet, unvan ve çalıştıkları bölümler örgütsel bağlılık alt boyutlarını algılamada farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Aynı çalışmada çalışanların örgüt iklimi puanlarıyla çalışma süreleri arasında bir ilişki bulunmamıştır (61).

Taş (59), "Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği" konulu çalışmasında kuruluştaki kıdem süresi açısından araştırma ekibinin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif, duygusal ve devamlılık bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış olup, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ seviyesinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kuruluştaki kıdem süresi 1 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzerinde olan çalışanlardan daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra kuruluştaki kıdem süresi 1 yıl olan çalışanların devam bağlılığı puan ortalamalarının 2-5 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri kıdem süresine sahip olan çalışanlardan daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (59).

Çalışmamızda örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ölçeğine ait korelasyon analizi sonuçlarına baktığımızda, örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgüt iklimi toplam puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, örgüt iklimi alt boyutlarına ilişkin puanlarının artması, örgütsel bağlılık düzeyinde artışa, örgüt iklimi alt boyutlarına ilişkin puanlarının azalması örgütsel bağlılık düzeyinde azalışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Örgüt iklimi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları incelediğinde en yüksek ilişkinin tarafsızlık ve normatif bağlılık arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda örgütsel bağlılık toplam puanları ile örgüt iklimi alt boyutları incelendiğinde iş yükü baskısı alt boyutu ile negatif korelasyona diğer alt boyutlar ile pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre iş yükü baskı puanının azalması örgütsel bağlılık puanlarının artmasını sağlayacaktır.

Çalışmamızda örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duyusal, devam ve normatif bağlılık) da kendi aralarında pozitif korelasyona sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyutları kendi içlerinde incelendiğinde üstün desteği, bağdaşıklık, tarafsızlık puanları arasında pozitif yönlü korelasyon, İş yükü baskısı ve İçsel taktir puanları arasında ise ilişki olmadığı görülmektedir.

Pehlivan'ın (62) örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda yaptığı çalışmasına baktığımızda örgüte bağlılık ölçeği ile örgüt iklimi alt boyutlarından ödül ve destek (r:0,543, p<0,01), kişiler arası iletişim (r:0,372, p<0,01) ve yapı ve sorumluluk (r:0,619, p<0,01) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi alt boyutlarının birlikte değişim gösterdiği söylenebilir (62).

Deniz ve Çoban (65), "Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma" isimli çalışmalarında örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu ve örgüt ikliminin, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarını pozitif olarak etkilediği saptanmıştır.

Yüksekbilgili (65) (2018), "Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmada sağlık kuruluşlarında çalışanların örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek üzere Pearson-Korelasyon analizi yapılmış olup örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında orta düzeyde (r=0,394) bir ilişki bulunduğu sonucu elde edilmiştir (66).

Sezgin (67) (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü" isimli çalışmasında ankete katılım gösteren öğretmenlerin duygusal bağlılığa yönelik algı seviyeleri, normatif bağlılığa ve devam bağlılığına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına bakıldığında ise, duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir (r = 0,07, p > 0,05). Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında ise pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (r = 0,48, p< 0,01). Bunun yanı sıra, devam bağlılığı da normatif bağlılık ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki göstermiştir (r = 0,44, p< 0,01) (67).

Çavuş ve Gürdoğan (68), turizm sektöründe yapmış oldukları çalışmada normatif bağlılığın duygusal ve devam bağlılığına kıyasla daha kuvvetli olduğunu ve

örgütsel bağlılık tipleri ile örgüt kültürünün katılım ve sosyalleşme gibi boyutları arasında pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir.

6. SONUÇ

Teknolojik alt yapıları birbirine benzeyen kuruluşların küresel rekabette üstünlük ve sürdürülebilirliğin sağlanması için günümüz koşullarında yetenekli, farklı, inovatif ve kuruluşu benimsemiş çalışanlara ihtiyaçları vardır. Örgütsel bağlılık konusunun son dönemlerde ön plana çıkmasının sebeplerinden biride budur. Bu kapsamda kuruluşlar nitelikli çalışanlarını elde tutmak ve rakiplerine kaptırmamak için daha fazla anlama çabasına girmişlerdir. Liderler çalışanların kuruluşa bağlanmalarını ve istekli bir şekilde görevlerini yerine getirebilecekleri ortamlar geliştirmenin yollarını aramaya başlamışlardır. Bu doğrultuda uygun örgüt iklimi oluşturma ve çalışanların her birini anlamaya yönelik tasarımlar geliştirilmelidir. Örgüt iklimi örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, kurum politikaları, yöneticilerin astlarına karşı tutum ve davranışları, çalışma koşulları, çalışanlar arasındaki iletişim vb. örgüt iklimi unsuru sonucunda oluşmaktadır.

Bu fikirlerden yola çıkılarak çalışmamızda örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığı incelenmek istenmiştir. İstanbul da sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşu çalışanları üzerinde uygulama çalışması yapılmıştır.

Araştırmamızın bulgularına göre; örgüt iklimi ölçeği toplam puanları ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sebeple H0 hipotezi reddedilmiş olup, H1: Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır hipotezi kabul edilir.

Yine örgüt iklimi ve demografik bilgiler değişkenlerine göre incelendiğinde;

- Çalışanların algıladıkları örgüt iklim düzeyleri ile yaşları arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Yaş gruplarına göre örgüt iklimi algısı değişmemektedir.
- Çalışanların algıladıkları örgüt iklim düzeyleri ile cinsiyetleri arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Kadın ya da erkek olma durumuna göre algılanan örgüt iklimi düzeyi değişmemektedir.

- Çalışanların algıladıkları örgüt iklim düzeyleri ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışanların öğrenim seviyesine göre algıladıkları örgüt iklim düzeyleri değişmemektedir.
- Çalışanların algıladıkları örgüt iklimi toplam puanlarıyla kurumdaki çalışma süresi arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak, örgüt iklimin alt boyutlarından iş yükü baskısıyla çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttu. 1-3 yıl arasında çalışma süresine sahip çalışanların diğer katılımcılardan daha yüksek puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir.
- Çalışanların algıladıkları örgüt iklim düzeyleri ile medeni durum arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Evli ya da bekâr çalışanlarda algılanan örgüt iklim düzeyi farklılık göstermemektedir.
- Araştırma bulguları örgütsel bağlılık ve demografik bilgiler değişkenlerine göre incelendiğinde;
- Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleriyle yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmemiştir.
- Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Kadın ya da erkek olma durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyi değişmemiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre duygusal bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu fakat istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.
- Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde ön lisans ve daha düşük öğrenim düzeyine sahip çalışanların duygusal bağlılık puanları diğer alt boyutlara kıyasla daha yüksek seviyede olduğu görülmekle beraber anlamlı değildir.
- Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bir yıldan az süredir çalışanların duygusal bağlılık puan ortalaması diğer alt boyutlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Evli veya bekâr çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyi değişkenlik göstermemektedir.

Araştırmanın sonuçları bu kapsamda incelendiğinde, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, orta düzeyde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. ($P<0,05$).

Bu sonuç doğrultusunda kuruluşun çalışan bağlılığını artırmak için algılanan örgüt iklimine yönelik çalışma yapması gerektiği söylenebilir. Diğer taraftan daha önce yapılan çalışmalarla bu çalışmanın sonuçlarının bazı değişkenlerde benzeştiği bazı değişkenlerde benzerlikler bulunmadığı görülmüştür. Benzerlik gösterilmeyen değişkenlerin sebebi olarak sivil toplum kuruluşunda çalışanların diğer sektör çalışanlarından farklı olarak yaptıkları işin sonucunda kuruma kar elde ettirmek yerine topluma fayda sağlamak için çalıştıkları bilinci olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

1. Gündüz, A.Y., Kaya, M. (2014). Küresel Dünyada Sivil Toplum Kuruluşlarının Ekonomik Kalkınmadaki Rolleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 6(10), 130-169.
2. Aydoğan Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 203-215.
3. Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
4. Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 588-605.
5. Forehand, G.A. ve Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental Variation In Studies Of Organizational Behaviour. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
6. Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (25), 171-92.
7. Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi, Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
8. Genç, N., Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt İkliminin Gücü Aşkale Çimento Örneği*. İstanbul: Karizma Yayınları.
9. Barbera, K.M. (Ed.). (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
10. Adeniji, A.A. (2011). *Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic staff in some Selected Private Universities in Southwest Nigeria*. Doktora Tezi. Covenant University, Nigeria.
11. Anderson, R.N., West, A.M. (1998). Measuring Climate For Work Group Innovation;Development And Validition Of The Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(9), 1-25.
12. Hoy, W. K. (1990) . Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 19, 149-168.
13. Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
14. Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *5*(2).
15. Yüksekbilgili, Z., Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi ile Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 17(8), 34-46.
16. Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast-Üst İlişkileri. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 2, 1-17.
17. Kelner, S. (1998). Managing the Climate of TQM Organization. *Center for Quality of Management Journal*, 7, 46-61.
18. Montes, F. J., Moreno, A. R. and Fernandez, L. M. (2004). Assessing The Organizational Climate And Contractual Relationship For Perceptions Of Support For Innovation. *International Journal of Manpower*, 25(2),167-180.
19. Moran, T.E., Volkwein, F.J. (1992). The Cultural Approach to The Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
20. İşcan, F. Ö., Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180–193.
21. Şener, Y. (2017). *Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
22. Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3–4), 155–179.
23. Arslan, N. T. (2004). Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü Ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(1), 223.

24. Göreci, E. (2019). Örgütlerde Farklılıkların Yönetiminin Örgüt İklimi Üzerine Etkisinin Araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 12(64), 743-755.
25. Litwin, George H., Robert A. Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate,* Boston: Harvard University Press.
26. Luchak A.A., Gellatly I.R. (2007). A Comparison of Linear and Nonliear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.
27. Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
28. Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi; *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
29. Allen N.J., Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 63(1), 1-8.
30. Çöl, G. (2005). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 6(2), 40-60.
31. Davis, K., Newstrom, J. W. (1989). *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
32. Martin, T. N., Hafer, J. C. (1995). The Multiple İnteraction Effects Of Job İnvolvement And Organizational Commitment On The Turnover İntentions Of Full- And Part-Time Employees. *Journal of Vocational Behavior,* (46), 310-331.
33. Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), 97-119.
34. Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(28), 200-211.
35. Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
36. Zangaro, G.A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analiysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.
37. Kanter R.M. (1968). Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.
38. Mowday R. T., Steers R. M., Porter L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 224-247.
39. O'Reilly C., Chatman J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
40. Mathieu, J. E. , Zajac, D. M. (1990). A Review And Metaanalysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
41. Afşar, S.T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
42. Starnes, B.J., Truhon, S. (2006). A Primer on organizational commitment. *Human Development an Leadership Division.* http://asqhdandl.org/index.html.
43. Meyer, J.P., N.J. Allen (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application Thousand Oaks*. California: Sage Publications.
44. Meyer J.P., Allen N.J., Smith C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*,78(4), 538-551.
45. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. and Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
46. Boezeman E.J., Ellemers N. (2007). Volunteering For Charity: Pride, Respect, And The Commitment Of Volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 771-785.
47. Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 9(3), 114-129.

48. Namasivayam K., Zhao X. (2007). An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management.* 28, 1212-1223.
49. Randall, D. M. (1987). Commitment And Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 460–471.
50. Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values And Organizational Commitment In An Employee-Owned Firm: Evidence From The U.K. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
51. Balay, R. (2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği.* Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
52. Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık (59), 125-139.
53. ÇAKIR, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler.* Ankara: Seçkin Yayınevi.
54. Lydon, J., Pıerce,T., S.O'Regan (1997). Coping With Moral Commitment to Longdistance Dating Relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 104-113.
55. Gılbert, J. A., J. M. Ivancevıch (1999). Organizational Diplomacy: The Bridge for Managing Diversity. *Human Resource Planning*, 22(3), 1-29.
56. Meyer, J. P., N.J. Allen (1987). A Longitudinal Analysis Of The Early Development And Consequences Of Organizational Commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 19(2), 199-215.
57. Erdoğan, S.(2004). *Ürekli Değişkenler İçin Güvenilirlik Analizinde Kullanılan İlişki Katsayılarının Değişken Varyansından Ve Etki Büyüklüğünden Etkilenme Durumları.* Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
58. Yalçınsoy, A. (2017). Örgüt İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 71-82.
59. Dağlı,A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 17(68), 1765-1777.
60. Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
61. Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması.* Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
62. Pehlivan, U. (2009). *Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
63. Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
64. Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir* Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
65. Deniz, M. ve Çoban, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*, 6(12), 49-72.
66. Yüksekbilgili, Ö. (2018). TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *İşletme Bilimi Dergisi,* 6(2), 217-238.
67. Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim,* 35(156), 142-159.
68. Çavuş, Ş., Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 18-34.

EKLER

EK1.Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 29/05/2020-E.16237

T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Tarihi : 21/05/2020
Toplantı Sayısı : 2020/6
Karar Sayısı : 6/4

Kurulumuza değerlendirilmek üzere sunulan, Doç. Dr. Güven BEKTEMÜR' ün sorumlu araştırmacı, Özge ÖZCAN'ın yardımcı araştırmacı olduğu 20/183 kayıt numaralı *"Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkinin Araştırılması"* kurulumuzun 21.05.2020 tarihli toplantısında değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Aslı Gibidir
e-imzalıdır
Prof. Dr. Fatih GÜLTEKİN
Başkan

Prof. Dr. Günseli GÜVEN POLAT
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Kadriye ÖNEŞ
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Hüseyin Avni BALCIOĞLU
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Mahfuz ELMASTAŞ
Etik Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arzu Kader HARMANCI SEREN
Etik Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AYDIN KARTAL
Etik Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Elif GÜLTEKİN
Etik Kurul Üyesi

EK2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Bu çalışma Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi A.B.D. tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın amacı, Bu çalışmada sağlık alanında çalışan bir sivil toplum kuruluşunun gönüllü profesyoneller olarak çalışan paydaşlarında Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlar, çalışmaya katılma ya da katılmamaya karar vermede özgür oldukları, katılımlarını herhangi bir noktada herhangi bir ceza ve yaptırıma maruz kalmaksızın hiçbir hakkını kaybetmeksizin sonlandırabilecekleri bilgi vermeyi reddetme ve çalışmaya ilişkin aydınlatılmaya hakları olduğu konusunda sözel olarak bilgilendirilmiştir.

Araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara, kendilerinden alınan bireysel bilgilerin izleyiciler, inceleme yapan kişiler, etik kurul, kurum ve diğer ilgili sağlık otoritelerinin gönüllünün orijinal tıbbi kayıtlarına doğrudan erişebileceği, ancak bu bilgilerin gizli tutulacağı, yazılı bu formun imzalanmasıyla gönüllü veya yasal temsilcisinin söz konusu erişime izin vermiş olacağı konusunda bilgilendirilmiştir. İlgili mevzuat gereğince gönüllünün kimliğini ortaya çıkaracak kayıtların gizli tutulacağı, kamuoyuna açıklanamayacağı; araştırma sonuçlarının yayımlanması halinde dahi gönüllünün kimliğinin gizli kalacağı araştırıcının dışında başka hiç kimseye açıklanmayacağı ya da bu bilgilere başkalarının ulaşmasına izin verilmeyeceği konusunda açıklama yapılarak ve gizlilik ilkesine bağlı güvenleri kazanılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yorumları genel olarak verilecek olup, bireysel bilgiler hakkında yorum yapılmayarak, kişisel bilgilerin gizliliğine önem verilmiştir. Araştırma konusuyla ilgili ve gönüllünün araştırmaya katılmaya devam etme isteğini etkileyebilecek yeni bilgiler elde edildiğinde gönüllünün veya yasal temsilcinin zamanında bilgilendirileceği ifade edilmiştir. Araştırmamızda ortalama 132 gönüllüye ulaşılmak istendiği belirtilmiştir. Anketin uygulanması aşamasında, rutin çalışma düzenin aksamamasına özel gösterilmiştir.

Çalışmanın sonuçları eğitim amaçlı kullanılacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

EK2. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Devamı)

Ben ……. Yukarıda yazılı olan bilgileri okudum ve anlarım. Araştırma hakkında sözlü olarak bilgilendirildim. Sorularıma yeterli yanıtlar aldım. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen hekim tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğimiz zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı-Soyadı …….

Tarih İmzası

Açıklamayı Yapan Araştırıcının Adı-Soyadı: Özge ÖZCAN

Tarih İmzası

EK3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Anketi

Sayın katılımcı;

Bu anketten elde edilecek bilgiler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi
Özge Özcan

Demografik Değişkenler						
1.	Kaç yaşındasınız?	20 - 30 ☐	31 - 40 ☐	41-50 ☐	50 'den fazla ☐	
2.	Cinsiyetiniz?	☐ Kadın	☐ Erkek			
3.	Medeni haliniz?	☐ Evli	☐ Bekar			
4.	Öğrenim durumunuz?	İlköğretim ☐	Lise ☐	Lisans ☐	Lisansüstü ☐	
5.	Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 Yıldan az ☐	1 - 3 Yıl ☐	4 - 6 Yıl ☐	7 Yıl ve üstü ☐	
Örgüt İklimi Ölçeği		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1.	İhtiyacım olduğunda yöneticimin bana yardım edeceğine güveniyorum.					
2.	Yöneticim kurumda yükselmemi ister.					
3.	Yöneticim bana destek olur ve hatalarımdan ders çıkarmama izin verir.					

EK3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Anketi (Devamı)

4.	İşle ilgili sorunları yöneticime kolaylıkla söyleyebilirim.					
5.	Hiç tatilim yokmuş gibi hissediyorum.					
6.	Yapılacak çok iş var ancak zaman az.					
7.	Arkadaşlarımın çoğu kendini tükenmiş hissetmektedir.					
8.	Çalışanlar birbirleriyle kişisel olarak ilgilenirler.					
9.	Çalışanlar birbirleriyle iyi geçinmek eğilimindedir.					
10.	Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.					
11.	Çalışanlar birbirlerine yardım ederler.					
12.	Yöneticim iyi çalışanı hemen fark eder.					
13.	Yöneticim beni örnek olarak gösterir.					
14.	Yöneticim birini cezalandırmışsa, o bunu hak etmiştir.					
15.	Yöneticim çalışanlar arasında ayrım gözetmez.					
Örgütsel Bağlılık Ölçeği						
1.	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					

EK3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Anketi (Devamı)

3.	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
4.	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
5.	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6.	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7.	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8.	Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9.	Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10.	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11.	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					

EK3. Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Anketi (Devamı)

13.	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum					
14.	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.	Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16.	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17.	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şuanda bu kurumdan ayrılmam.					
18.	Bu kuruma çok şey borçluyum.					