

Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma

Mehmet DENİZ¹
Ramazan ÇOBAN²

Özet

Örgütsel iklim, örgütteki değişik faktörlerin etkisiyle çalışanların algısı sonucu ortaya çıkan psikolojik bir ortamdır. Bu psikolojik ortam, örgütsel koşullar, çalışanlar ve yönetim uygulamalarından beslenen dinamik bir etkileşim sürecidir. Örgütsel bağlılık ise çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve örgüt üyeliğini devam ettirme isteğidir. Çalışanların algıladığı örgütsel iklim ve bağlılık, motivasyon, iş tatmini, verimlilik ve iş bırakma gibi örgüt için çeşitli sonuçlar doğuran çalışan davranışlara sebep olur. Bu araştırmanın amacı, çalışanların işletmelerine ait örgütsel iklim algılarının, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediğini analiz etmektir. Bu araştırma, Malatya ilinde faaliyet gösteren 233 Esenlik Şirketi imalat bölümü çalışanı üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu ve örgütsel iklimin, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel iklim, Örgütsel bağlılık, Çalışan bağlılığı.

- 1 Doç. Dr. İnönü Üniversitesi İİBF mehmet.deniz@inonu.edu.tr
- 2 İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yön-Org., Hava Kuvvetleri Komutanlığı ramazancoban26@hotmail.com

Giriş

İnsanoğlu var olmasıyla birlikte belirli bir amacı gerçekleştirmek, kendisini güvende hissetmek, sosyal yaşama ihtiyacını karşılamak ve bu sayede hayatını sürdürebilmek için başka insanlarla bir araya gelerek örgütler kurmaktadır. Bu örgütleri içinde barındıran günümüz dünyası her alanda çok hızlı değişimlere sahne olmaktadır. Teknolojideki değişimler ve küreselleşme, ekonomik, kültürel, sosyal ve yapısal değişimleri de beraberinde getirmektedir. İnsanların sosyal veya ekonomik nedenlerle bir araya gelerek oluşturdukları örgütler de bu değişimlerden her yönüyle etkilenmektedir.

Örgütler değişimin baş döndürücü olduğu böyle bir ortamda bu gelişmelere paralel olarak, başarılı olmak, varlıklarını sürdürmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için hızlı, esnek, girişimci, yenilikçi, katılımcı ve insan odaklı bir yönetim yaklaşımını benimsemeye başlamışlardır. Bunun sonucu olarak son yıllarda çalışanlara ait motivasyon, iş tatmini, performans, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel davranış ve sosyal psikolojiye ait kavramlar ön plana çıkarak birçok araştırmaya konu olmuştur.

Örgütsel iklim, çalışanların örgüte hâkim olan havayı algılaması sonucu ortaya çıkan, hissedilen ve ölçülebilen özellikler toplamıdır. Her örgütün kendine özgü bir iklimi, kimliği ve ortamı vardır. Bir işyeri dolaşıldığında hissedilen hava olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel iklim, birçok örgütsel faktörden etkilenerek çalışanlar için olumlu ya da olumsuz bir atmosfer oluşturur. Bundan dolayı motivasyon, iş tatmini, verimlilik, performans, yaratıcılık, kararlara katılım ve örgütsel bağlılık gibi birçok çalışan davranışını etkiler.

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmek suretiyle, örgüte karşı güçlü bir inanç duygusu ile örgüt çıkarılarının gerçekleştirilmesi yönünde çaba gösterip, örgüt üyeliğini istekli bir şekilde devam ettirmesi olarak açıklanabilir. Örgütteki insan kaynağının, örgüt amaçlarını gerçekleştirme yönünde özveri ile çalışmalarını sağlayacak, motivasyonlarını ve performanslarını arttırıp devamında

işletme performansını arttıracak olan örgütsel bağlılık, rekabet üstünlüğü kazanmak isteyen örgütler için önemli bir çalışan davranışıdır.

Çalışanların örgütlerine olan algıları sonucu ortaya çıkan örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel iklimin oluşumuna neden olan, örgütsel ve bireysel faktörler aynı zamanda örgütsel bağlılığın oluşmasına neden olan faktörlerdir. Bu sebeple olumlu bir örgütsel iklim, çalışan bağlılığına pozitif katkı yapar ve çalışanın örgütüne olan devamsızlığını azaltır.

1. Örgütsel İklim

Örgüt teorisinde ve yönetim literatüründe 1950’li yılların sonlarından beri kullanılmakta olan örgütsel iklim kavramı, sosyal bilimciler tarafından iş yaşamı ile ilgili yapılan araştırmalar sonucu ortaya atılan; meteoroloji biliminden psikolojiye ve sosyal nitelikli bilimlere aktarılan bir kavramdır. Örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından genellikle örgütsel iklim (organizational climate) olarak bazen de “örgüt havası” diye adlandırılan kavram, örgütün psikolojik yanını ifade eder. Örgütsel iklimin araştırmacılar tarafından farklı tanımlarının yapılması iklimin çok boyutlu özelliğinden ileri gelmektedir.

İklim sözcüğü etimolojik olarak Yunanca’dan gelmekte ve “eğilim” anlamını taşımaktadır. Sözcük sadece ısı, basınç ve nem gibi olayları içermez; aynı zamanda örgüt üyesi bireylerin örgüt içi çevreyi nasıl tasvir ettiklerini de kapsar (Ertekin, 1978: 4).

İklim kavramında sosyal psikoloji etkileri gözlenmekte olup, iklim bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi tanımlamaktadır. Örgütsel iklim ise örgüt hayatını karakterize eden duygular, davranış şekilleri ve bireylerin iş çevrelerine ilişkin algıları olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle örgütsel iklim, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütün karakterini ifade eden, örgütteki iş görenlerin davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisidir. Örgütsel iklim ile örgütlerin bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikleriyle örgütlerdeki insan davranışlarının oluşturduğu bir ortam anlatılmaktadır. İnanılabilirlik, güvenilirlik,

açıklık, içtenlik, yardımseverlik, katılımcılık dolayısıyla doyum ve beklenti düzeylerinin yoğun olduğu örgütsel iklimi ideal iklim olarak nitelendirmek mümkündür (Karcıoğlu ve Aykanat, 2012: 424).

Tagiuri'ye (1968: 25) göre, bireyler ya da grupların davranışlarını anlamaya çalışırken örgütsel iklim kavramı, çevre, davranış ortamı, kültür, sosyal sistem ve atmosfer gibi benzer kavramlardan daha yararlıdır. İklim kavramı, benzer kavramlar arasında önemli bir role sahip analitik ve tanımlayıcı bir kavramdır. Bu açıklamalar ışığında iklim kavramı şöyle tanımlanmaktadır: İklim, ortamda bulunanlar tarafından sınanan, onların davranışlarını etkileyen ve çevresel özellikler dizisi değerleri olarak tanımlanabilen çevrenin görelisi olarak süre gelen kalitesidir.

Mullins'e (2007: 488-489) göre örgütsel iklim, "örgütsel yaşamda farkına varılan ve tanımlanması zor olan bir duygusal etkileşimdir". Her örgütün kendine has bir iklimi, iç çevresi ve kişiliği vardır. Örgütsel iklim, coğrafi bölgelerin iklimi gibi birçok çevresel faktörün etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi, çalışanların ait olma, ilgi ve iyi niyet duygularının kuvveti ile oluşmaktadır. Örgütsel iklim temelde üyelerin örgütü benimseme derecelerine dayanmaktadır. Örgütün iç çevresinin sahip olduğu ve süreklilik gösteren nitelikler bütünüdür ve bu nitelikler üyeler tarafından hissedilir.

Örgütsel iklim, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi ile üyelerinin gereksinmelerinin karşılanma derecesinin ve örgütün içinde bulunduğu ortamın örgütle etkileşiminin bir ürünüdür. Bir başka anlatımla, örgütsel iklim, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun bir başka ifadeyle çalışan ve yöneticilerin oluşturduğu bir sonuçtur. Bu sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları kapsamaktadır (Çakır, 2010: 4).

2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, bir anlayış biçimi olarak toplum duygusunun olduğu her yerde var olan, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir.

Kölenin efendisine, memurun görevine, askerın yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur (Balay, 2000: 14). Türkçeye adanmışlık veya bağlılık olarak çevrilen “commitment” kavramı ifade itibarıyla “herhangi bir yükümlülüğü ileriki bir tarihte yapmayı vaat ve bunu taahhüt altına alma” anlamına gelmektedir (Zangaro, 2001: 14).

Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (İnce ve Gül, 20005: 2). Örgüte bağlılık geliştirmenin çalışan davranışı açısından sonucu, çalışanın örgütsel etkinliklere aktif olarak katılması nedeniyle örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmaya güçlü istek duymasıdır (Balci, 2003: 28).

Örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır: Örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş, örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya konulmasıdır (Swales, 2002: 159). Çalışan, bağlılığını o örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyarak, örgütün yararı için yüksek seviyede çaba sarf ederek ya da örgüt değerlerini, vizyonunu ve hedeflerini kabullenerek gösterebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılabilmesi için gösterdiği ilgidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki araçsal birlikteliğini ifade eden kişisel çıkar ve amaçlara ulaşmayı hedefleyen uyum boyutu, örgütteki diğer çalışanlara yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu, kişisel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleştirme boyutunu içeren ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini ifade eden bir kavramdır (O’Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel hedeflere ve değerlere inanması, onları kabul etmesi, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermesi ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 102). Allen ve Meyer’in (1990) örgütsel bağlılık sınıflandırması,

literatürde en çok kabul gören ve üzerinde fazlasıyla durulan bir sınıflandırmadır. Bu sınıflandırma, üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini içermektedir (Bağcı ve Bursalı, 2011: 12). Allen ve Meyer (1984) yılında yaptıkları çalışmada ortaya koydukları duygusal ve devam bağlılıklarını içeren iki boyutlu modellerine, 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin (1980) yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini elde etmişlerdir (Alen ve Meyer, 1997: 11). Bu modele göre; duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedefleri ile kendilerini özdeşleştirdikleri ve bu nedenle örgütte kalmayı istedikleri bir bağlılık türüdür. Çalışan, duygusal olarak örgütle ilgili olup kendini örgüt ile birlikte tanımlar ve onunla bütünleşir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 57). Örgütüne duygusal olarak güçlü bir şekilde bağlılık hisseden çalışanlar, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için büyük çaba gösterirler. Bu nedenle duygusal bağlılık işverenler tarafından çok istenen bir çalışan davranışdır.

Devam bağlılığında esas olan çalışanın örgütte kalma ihtiyacıdır. Buna göre devam bağlılığı, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Çalışan, örgütten ayrılırsa bu durum, onun için maliyetli olacak ve bazı zorluklarla karşılaşacaktır. Bu zorluklarla karşılaşmak istemeyen çalışan istemese de devam bağlılığı göstererek örgütünde kalmaya devam etmektedir. (Akar, 2014: 112). Alternatif işlerin azlığı, maddi kayıplardan kaçınmak ve yıllar boyu elde edilen çalışan yatırımlarını korumak devam bağlılığının en önemli nedenleri arasındadır. Devam bağlılığı gösteren çalışanların performansı duygusal bağlılık gösteren çalışanlara göre daha düşüktür.

Normatif bağlılık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel faydalar için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 42). Normatif bağlılık, bireyin kendini doğal üyesi olduğu örgüte borçlu hissetmesinden doğan

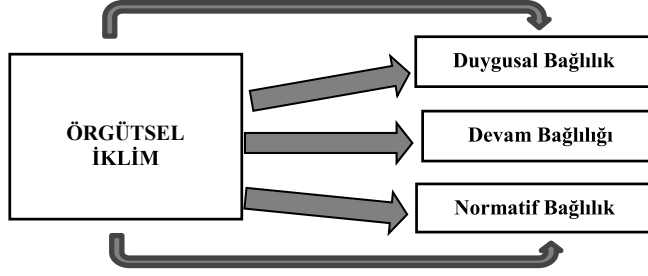
bağlılıktır. Çalışanın aldığı eğitimler, kurduğu iyi ilişkiler, üyesi olduğu örgüte karşı kendisini borçlu hissetmesi ve minnet duygusu gibi nedenlerle örgütünde çalışmaya devam etmesidir. Bu bağlılığın gelişmesinde sosyal baskıların azımsanamayacak ölçüde etkisi bulunmaktadır.

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işletmelerine ait örgütsel iklim algılarının, onların örgütsel bağlılığını etkileyip etkilemediğini analiz etmektir. Ayrıca araştırmada demografik özelliklerin örgütsel iklim ve çalışan bağlılığına olan etkisi ve örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Çalışanların örgütsel iklimi değişik boyutlarda nasıl algıladıklarının anlaşılması, örgütlerin kendi yönetim sorunlarını fark etmelerini ve çözümler üretebilmelerini sağlamada önemlidir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri de bilinen bir gerçektir. Bu nedenle örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili çalışanlardan elde edilen bulgular, özellikle işletmelerin insan kaynakları politikalarında dikkat edilmesi gereken noktalara ışık tutması, örgütsel iklim ve bağlılık literatürüne katkı yapması ve yöneticiler tarafından dikkate alınması sebebiyle önemlidir.

4. Araştırmanın Modeli

Araştırmaya ilişkin veri sağlama sürecinde, birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. İkincil kaynak olarak kütüphaneler, düzenli yayınlar, kitaplar ve elektronik ortamlardan faydalanılarak konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Malatya ilinde faaliyet gösteren bir işletmenin imalat fabrikalarında anket tekniği kullanılarak yapılan araştırmayla ise birincil verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması ve akabinde yapılan anket çalışmasından sonra çalışanların örgütsel iklim algılarının çalışan bağlılığı ve alt boyutlarına olan etkisini ortaya koymak amacı ile bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma modeli şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

Araştırma modelini esas olarak olduğumuz temel ve yan hipotezler, aşağıda gösterilmiştir.

H1: Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi vardır.

H1a: Örgütsel iklimin duygusal bağlılığa pozitif yönde etkisi vardır.

H1b: Örgütsel iklimin devam bağlılığına pozitif yönde etkisi vardır.

H1c: Örgütsel iklimin normatif bağlılığa pozitif yönde etkisi vardır.

5. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi, Malatya ilinde faaliyet gösteren Esenlik İmar İnşaat ve Ticaret Limited Şirketi bünyesindeki imalat alanında faaliyet gösteren Beton Elemanları Fabrikası, Et Entegre Tesisi ve Kimya Fabrikası çalışanları olup bu işletmelerdeki toplam çalışan sayısı 233'tür. Belirli bir sektör ya da bu sektör içinde faaliyet gösteren bir işletmede örgütsel iklim ve çalışan bağlılığını etkileyen faktörlerin birbirine yakın özellikler göstereceği düşünülerek Esenlik Şirketi'nin imalat yapan çalışanları araştırma kapsamına alınmış olup araştırmanın daha tarafsız ve tutarlı sonuçlar vereceği düşünülmüştür. Araştırmaya tüm imalat çalışanları dâhil edilmiş, herhangi bir görev ya da çalışan grubu kapsam dışı bırakılmamıştır. Sınırları belirlenen ana kütle altında alt tabakalar/gruplar olduğu için araştırmada tabakalı örnekleme kullanılmıştır. Bu sayede, alt tabakaların varlığından yola çıkarak ana kütle üzerinde sonuca varılmaya çalışılmıştır.

Tabakalı örnekleme alınan ana kütlede fabrikalara göre çalışan sayısı ve örnekleme çıkan çalışan sayısı tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Fabrikalara göre çalışan sayısı

S/N	Fabrika Adı	Toplam Çalışan Sayısı	Anket İçin Görüşülen Çalışan Sayısı	Yüzde Oranı
1	Beton Elemanları	182	171	93.96
2	Et Entegre Tesisi	30	16	53.33
3	Kimya Fabrikası	21	16	76.19
	Toplam	233	203	87.12

Örneklem büyüklüğünü saptamak aşağıdaki formül kullanılmıştır. Bu formül sonucunda hesaplanan örneklem sayısı 145'tir.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{((N - 1) \cdot d^2) + (t^2 \cdot p \cdot q)}$$

N = evren sayısı: 233

t = güven aralığı % 95 ve serbestlik derecesi ∞ olduğunda teorik t değeri 1.96

($\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri)

p = araştırılan olayın gerçekleşme olasılığı: 0.5

q = araştırılan olayın gerçekleşmeme olasılığı: 0.5

d = kabul edilen örnekleme hatası: 0.05

n = hesaplanan örneklem hacmi: 145

Bu bilgiye göre 203 olarak aldığımız örneklem sayısı, hesaplanan örneklem hacminden fazladır. Bu nedenle aldığımız örneklem sayısının evreni temsil ettiği kabul edilebilir. Tabaka ağırlığı 0.53 alınmış olup her fabrikada çalışan personel sayısının en az %53'ü ile görüşme gerçekleştirilmiştir. %93 çalışan katılımı ile Beton Elemanları Fabrikası en yüksek düzeyde ankete katılım göstermiştir. Alan çalışması sırasında kayıp veri, eksik anketler veya cevaplamama durumları göz önüne alınarak örneklem sayısından fazla anket dağıtımı yapılmıştır. Dağıtılan anketlerdeki kayıp fazla olmadığı için belirlenen tabaka ağırlığının üstünde bir örneklem sayısına ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğünün fazla olmasının daha tutarlı, yansız ve doğruya yakın sonuçlar doğuracağı için bu maliyetten kaçınılmadan %87 civarındaki örneklem ile çalışma yapılmıştır.

Araştırma, kısıtlı bir sürede, sadece bir il kapsamında (Malatya ili) ve bir özel sektör kuruluşu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularının temel olarak Türkiye’de Malatya ilinde bir özel sektör kuruluşu ile sınırlandırılmış olması çalışmanın sonuçlarının sadece Malatya ilinde bir özel sektör kuruluşuna ait olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak tüm Türkiye ya da daha geniş bir coğrafya için yapılacak genellemelerin doğruluk derecesi sınırlıdır. Araştırma, zaman ve maliyet açısından sınırlandırılmıştır. Bu nedenle araştırma yapılan işletmeye ait sadece üretim bölümündeki fabrikaların belirli bir kısmına ulaşılabilmiş ve inşaat, lojistik, ambalaj, perakende market asfalt ve hizmet alanında faaliyet gösteren birimlerine ulaşamamıştır.

6. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anketler örneklem kütesine elden dağıtılıp elden toplanmıştır. Anketlerin dağıtılması ve toplanması yaklaşık olarak kırk beş günlük bir süre içinde gerçekleşmiştir. Üç bölüm ve 50 sorudan oluşan anketin birinci bölümünde, öncelikle bir giriş açıklaması yapılarak anketi dolduracak çalışanlar bilgilendirilmiş; sonra “Genel Bilgiler” kısmında çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için, cinsiyeti, yaş grubu, medeni durumu, işletmedeki çalışma süresi, eğitim durumu ve görev unvanı ile ilgili altı soru sorulmuştur.

İkinci bölümde, çalışanların örgütsel iklim algılarını ölçmek için, Journal of Management (Rogg vd., 2001: 431-449) sayısında yayınlanan “Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction” orijinal isimli makalede yer alan, Özdemir (2006) tarafından aslına uygun olarak Türkçeye çevrilerek kendi araştırmasında kullanılan ve 17 sorudan oluşan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, çalışanların bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyutlu ve 27 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. İkinci ve üçüncü bölümdeki örgütsel iklim ve çalışan bağlılık ölçeğine verilecek cevaplar 5’li Likert yöntemine göre hazırlanmıştır.

7. İstatiksel Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows Release 17.0 istatistiksel hazır yazılım paket programından yararlanılmıştır. Analizlerde, Frekans ve Yüzdeler Dağılımları, Ağırlıklı Ortalama, Faktör Analizleri, T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Cronbach Alfa Testi, Kaiser-Meyer ve Bartlett's Testleri, Korelasyon ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.

8. Bulgular ve Hipotez Testleri

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur.

8.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırma kapsamında üç fabrikada ankete katılan çalışanların demografik özellikleri ve işletmelerine ait frekans ve yüzde dağılımları sırasıyla tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışanlara ait demografik özellikler

Değişkenler	Gruplar	Sayı	Yüzde Oranı
Cinsiyet	Kadın	87	42.9
	Erkek	116	57.1
Yaş	30 ve altı	48	23.6
	31-40 yaş	80	39.4
	41-50 yaş	67	33.0
	51 yaş ve üstü	8	3.9
Medeni Durum	Evli	165	81.3
	Bekâr	38	18.7
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	32	15.8
	1-5 yıl	77	37.9
	6-10 yıl	65	32.0
	11-15 yıl	16	7.9
	16 yıl ve üstü	13	6.4
	1 yıldan az	32	15.8
	1-5 yıl	77	37.9

Eğitim Durumu	İlköğretim	41	20.2
	Lise	118	58.1
	Ön lisans/Lisans	39	19.2
	Yüksek Lisans	4	2.0
	Doktora	1	0.5
Görev Unvanı	İdari İşler Personeli	23	11.3
	Şef-Teknik Personel	18	8.9
	Üretim Personeli	157	77.3
	Yönetici	5	2.5
Çalışılan Yer	Beton Elemanları	171	84.2
	Et Entegre Tesisi	16	7.9
	Kimya Fabrikası	16	7.9

Araştırmaya katılan 203 çalışanın %42,9'u kadın ve %57,1'i erkektir. Çalışanların büyük çoğunluğu olan %72,4'ünün orta yaş diyebileceğimiz 31-40 ve 41-50 yaş aralıklarında olduğu görülmüştür. Evli olan çalışanların %81,3 ile büyük çoğunlukta olup bekâr çalışan oranı ise %18,7'dir. Çalışanların %70'lik kısmının mevcut işletmelerinde 1-10 yıl arasında çalışmakta olduğu görülmüştür. Katılımcıların %58,1 ile yarısından fazlasının lise mezunu olduğu görülmüştür. Ön lisans ve lisans mezunlarının toplam oranı %19,2 iken, yüksek lisans ve doktora mezunları toplamda % 2,5 ile en düşük orana sahiptirler. Katılımcıların büyük çoğunluğu(% 77,3) üretim departmanı çalışanlarından oluşmaktadır.

Demografik özelliklerin çalışanların örgütsel iklim ve bağlılık algılarına olan etkisi tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Demografik özelliklerin çalışanların örgütsel iklim ve bağlılık algısına etkisi

Değişkenler	Örgütsel İklim			Örgütsel Bağlılık		
	T-Test	Anova	P	T-Test	Anova	P
Cinsiyet	2.251		0.013	1.706		0.023
Yaş		3.738	0.045		2.959	0.004
Medeni Durum	2.290		0.014	2.186		0.001
Çalışma Süresi		1.302	0.271		0.718	0.581
Eğitim		1.247	0.009		2.033	0.003
Görev Ünvanı		0.530	0.662		2.097	0.102

* p < 0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

Kadınların, çalıştıkları örgütte hâkim olan psikolojik havayı oluşturan yönetim tarzı, iletişim şekli, örgütsel yapı ve çalışanlar arası işbirliği gibi etkenlerden erkeklere göre daha çok etkilendikleri görülmüştür.

Çalışanların içinde buldukları örgüte ait çalışma ortamına karşı hissettiklerinin, çalışanların yaşları arttıkça düzenli bir artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların örgütsel iklime ilişkin algısının bekârlara göre yüksek ve olumlu olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim durumu arttıkça içinde buldukları örgütsel iklimden memnun olmadıkları görülmüştür.

T-Testi sonucuna göre çalışanların örgütsel bağlılığı cinsiyete göre farklılık göstermekte olup kadınların genel olarak çalıştıkları örgüte erkeklere göre daha bağlı olduğu görülmüştür. Varyans analizi sonucuna göre çalışanların yaşı arttıkça örgütlerine olan bağlılığın arttığını açıkça görebiliriz. Evli olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının bekârlara göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim durumu arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı görülmüştür. Nitekim ilköğretim mezunlarının lisansüstü eğitim mezunlarına kıyasla bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine çalışanların çalışma süresi ve görev unvanlarının örgütsel iklim ve bağlılık algısında etkili olmadığı tespit edilmiştir.

8.2. Ağırlıklı Ortalama ve Faktör Analizi

Örgütsel iklim ve bağlılık ölçeğine verilen cevaplara ait aritmetik ortalama, standart sapma ve faktör yük değerleri tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 4’e göre çalışanların örgütsel iklim ölçeğine ilişkin bakış açılarının aritmetik ortalaması 3.60’tır. En düşük ortalama, 3.39 ile “Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar” maddesine verilen cevaba ait iken, en yüksek ortalama, 3.75 ile “İşletmemin ürün ve hizmetlerini herkes yakınlarına rahatça tavsiye edebilir” maddesine verilen cevaba aittir.

Tablo 4: Aritmetik ortalama, standart sapma ve faktör yük değerleri

Değerler	Örgütsel İklim	Örgütsel Bağlılık
En Düşük Sapma	0.89	0.88
En Yüksek Sapma	1.00	1.10
Ortalama Sapma	0.93	0.98
En Düşük Aritmetik Ortalama	3.39	3.40
En Yüksek Aritmetik Ortalama	3.75	3.73
Aritmetik Ortalama	3.60	3.57
En Düşük Faktör Yüğü	0.452	0.378
En Yüksek Faktör Yüğü	0.652	0.708

Aynı tabloda çalışanların örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin bakış açılarının aritmetik ortalamasının 3,57 olduğu görülmüştür. En düşük ortalama, 3,40 ile “Kendimi bu işletmeye duygusal olarak bağlı hissediyorum.” ve “Burada çalışmaya devam ediyorum, zira başka bir işletmede bu kadar kazanacağımı sanmıyorum.” yargısında görülmüş iken en yüksek ortalama, 3,73 “İşletmem hakkında diğer insanlarla konuşmaktan zevk alırım.” yargısında görülmüştür. Bu veriler ışığında çalışanların genel olarak örgütsel iklim ve bağlılık ölçeklerine ilişkin olumlu bakış açılarına sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal bilimlerde özellikle davranış bilimlerinde çok yüksek varyans oranlı ölçek geliştirmek oldukça zordur. Bu yüzden tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın % 30 ve daha fazla olması yeterli görülebilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 125). Faktör yüklerine ilişkin tablo 4 incelendiğinde alınan örneklem büyüklüğüne göre soruların faktör yük değerinin minimum 0,30 olması gerekmektedir. Her iki ölçekte de bu yük değerinin altında herhangi bir faktör yük değeri olmadığı için iki ölçekten de elememiz veya çıkarmamız gereken herhangi bir soru/madde bulunmamaktadır.

8.3. İç Tutarlılık ve Örneklem Yeterliliği Analizi

Örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ait iç tutarlılık analizi ve örneklem büyüklüğü analizi tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: İç tutarlılık ve örneklem yeterliliği analizi

Değişkenler	Cronbach's alpha değeri	Örneklem yeterliliği (KMO)
Örgütsel İklim	.863	.839
Örgütsel Bağlılık	.909	.896

Alfa katsayısının (α) değerlendirilmesinde (Özdamar, 2004):

- $0,00 \leq \alpha < 0,4$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,4 \leq \alpha < 0,6$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,6 \leq \alpha < 0,8$ ise ölçek oldukça güveniliridir.
- $0,8 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir

17 soruluk örgütsel iklim ölçek için yapılan iç tutarlılık analizinde $\alpha =$ Cronbach Alpha değeri 0.863 ve 27 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğinde $\alpha =$ Cronbach Alpha değeri 0.909 olarak bulunmuştur. Bulunan her iki değeri yukarıda verdiğimiz kriterlere göre kıyaslarsak örgütsel iklim ve bağlılık ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir olduğu görülür.

Bulunan KMO değerine ilişkin kıyaslama değerleri aşağıda yer almaktadır. Bulunan KMO değerine bağlı olarak örneklem büyüklüğü hakkında şu değerlendirmeler yapılır.

- 0.50 - 0.60 arası “kötü”
- 0.60 - 0.70 arası “kabul edilebilir”
- 0.70 - 0.80 arası “iyi”
- 0.80 - 0.90 arası “çok iyi”
- 0.90 - 1.0 arası “mükemmel”

KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. KMO değerinin 0,50'den düşük çıkması durumunda, faktör analizi uygulanamaz (İslamoğlu ve Alınçık, 2014: 403). Örgütsel iklim ölçeği için KMO test değeri 0.839 ve örgütsel bağlılık KMO test değeri 0.896 olarak ölçülmüştür. Bu veriler ışığında, bulunan her iki değer yukarıda verilen kriterler ile kıyaslandığında çalışmamız için 203 kişilik örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğu görülmüştür.

8.4. Değişkenler Arası Etkilerin Analizi

Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık korelasyon analizi tablo 6'da gösterilmiştir.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alır. Katsayının değeri negatif ise, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Katsayısının değeri pozitif ise iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerininki de artar. Katsayı değeri 1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artar. İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 347)' göre;

- 0.1 ile 0.3 arasındaki korelasyon zayıf,
- 0.3 ile 0.5 arasındaki korelasyon orta,
- 0.5 ile 0.8 arasındaki korelasyon güçlü,
- 0.8'den büyük ise çok güçlü korelasyon vardır

Tablo 6: Korelasyon analizi

		Örgütsel İklim	Örgütsel Bağlılık
Örgütsel İklim	Pearson Correlation	1	0.628**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	203	203
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	0.628**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	203	203

* 0.01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir.

$p = 0.000 < \alpha = 0,01$ olduğundan değişkenler arasında ilişki vardır. Bu sonuçlara göre örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve pearson correlation katsayısı $r = 0.628$ olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Basit doğrusal regresyon analiz modeli kullanılarak örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu analizler Tablo 7, Tablo 8, Tablo

9. ve Tablo 10'da gösterilmiştir. Analizlerde kullanılan basit doğrusal regresyon modeli aşağıdaki gibidir.

$$Y = (\beta_0) + (\beta_1) X$$

Y= Bağımlı değişken X= Bağımsız değişken

$P < \alpha = 0.001$ ise regresyon modeli anlamlıdır (Özdamar, 2004).

Tablo 7: Örgütsel iklimin duygusal bağlılığa etkisi

Bağımsız Değişkenler	Beta	Std. Hata	Std. Beta	T test	Test	R square
Sabit (β_0)	0.767	0.246		3.125	F= 131.709 P= 0.000	0.396
Örgütsel İklim (β_1)	0.774	0.067	0.629	11.476		

*Bağımlı Değişken: Duygusal bağlılık

Örgütsel iklimin duygusal bağlılığı etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Duygusal Bağlılık} = 0.767 + 0.774 (\text{Örgütsel iklim ortalaması})$$

Tablo 7'deki sonuçlara göre, örgütsel iklim ile duygusal bağlılık arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=131.709; p=0.000 < $\alpha=0.001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlı olup sıfıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bu sonuca göre tabloda yer alan tüm Pearson Korelasyon katsayıları önemlidir. Duygusal bağlılıktaki değişimin %39,6'sı örgütsel iklim tarafından belirlenmektedir. Örgütsel iklimin duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda **H1a** "Örgütsel iklimin duygusal bağlılığa pozitif yönde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel iklimin devam bağlılığına etkisi

Bağımsız Değişkenler	Beta	Std. Hata	Std. Beta	T test	Test	R square
Sabit (β_0)	1.681	0.280		6.004	F= 46.829 P= 0.000	0.189
Örgütsel İklim (β_1)	0.526	0.077	0.435	6.843		

* Bağımlı değişken: Devam bağlılığı

Örgütsel iklimin devam bağlılığını etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Devam Bağlılığı} = 1.681 + 0.526 (\text{Örgütsel iklim ortalaması})$$

Tablo 8'deki sonuçlara göre, örgütsel iklim ile devam bağlılığı arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=46,829$; $P=0,000 < \alpha=0,001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlı olup sifıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Devam bağlılığındaki değişimin %18,9'u örgütsel iklim tarafından belirlenmektedir. Örgütsel iklimin devam bağlılığını pozitif yönde etkilediği görülmektedir

Bu durumda **H1b** "Örgütsel iklimin devam bağlılığına pozitif yönde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel iklimin normatif bağlılığa etkisi

Bağımsız Değişkenler	Beta	Std. Hata	Std. Beta	T test	Test	R square
Sabit (β_0)	1.355	0.251		5.392	$F= 79.574$ $P= 0.000$	0.284
Örgütsel İklim (β_1)	0.616	0.069	0.533 TL	8.920		

* Bağımlı değişken: Normatif bağlılık

Örgütsel iklimin normatif bağlılığı etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Normatif Bağlılık} = 1,355 + 0,616 (\text{Örgütsel iklim ortalaması})$$

Tablo 9'daki sonuçlara göre, örgütsel iklim ile normatif bağlılık arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=79.574$; $P = 0.000 < \alpha=0.001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlı olup sifıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Normatif bağlılıktaki değişimin %28,4'ü örgütsel iklim tarafından belirlenmektedir. Örgütsel iklimin normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Bu durumda **H1c** “Örgütsel iklimin normatif bağlılığa pozitif yönde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Beta	Std. Hata	Std. Beta	T test	Test	R square
Sabit (β_0)	1.256	0.204		6.148	F= 130.965	0.395
Örgütsel İklim (β_1)	0.642	0.056	0.628	11.444	P= 0.000	

* Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Örgütsel iklimin örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemini hesaplanmıştır.

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 1.256 + 0.642 (\text{Örgütsel iklim ortalaması})$$

Tablo 10'daki sonuçlara göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=130.965$; $p=0.000 < \alpha=0.001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlı olup sifıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %39,5'i örgütsel iklim tarafından belirlenmektedir. Örgütsel iklimin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda “Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi vardır.” şeklindeki temel hipotezimizin doğrulandığı görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Günümüz iş dünyasında meydana gelen hızlı teknolojik değişimler ve rekabet üstünlüğü yakalamak için işletmelerin girmiş oldukları yarış süreci, bilgi ile donatılmış çalışana önem veren insan odaklı yönetim tarzlarını ön plana çıkarmıştır. Özellikle bir işletmede sergilenen yönetim tarzı ile birlikte örgütsel iletişim, ödüllendirme sistemi, örgüt yapısı, örgüt kültürü gibi örgütsel etkenlerin yanı sıra çalışanın kişisel özellikleri örgütsel iklimin algılanmasında önemli faktörlerdir. Çalışanlar açısından pozitif olarak algılanan bir örgütsel iklim, aynı

zamanda işverenlerin de üzerinde önemle durduğu ve örgütsel performansla önemli katkısı olan örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir.

Yapılan bu çalışmada örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına olan etkisi araştırılmaya çalışılmıştır. Bununla beraber demografik etkenlerin örgütsel iklim ve bağlılığa olan etkisi de incelenmiştir. Literatürde sıklıkla incelenen bu konunun değişkenleri öncelikle kavramsal yönden araştırılmıştır. Kavramsal çerçeve araştırmasından sonra ise aynı işletmeye ait imalat alanında faaliyet gösteren üç farklı fabrikadaki çalışanlar üzerinden bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada T-testi, ANOVA testi, Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizleri sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan T-testi ve ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular ışığında ilk olarak demografik etkenlerin örgütsel iklim ve bağlılığa olan etkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda, kadınların çalıştıkları yerlerde erkeklere göre örgütsel iklimden daha memnun ve özellikle duygusal bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Erkeklerin ise devam ve normatif bağlılıkları daha yüksek olarak görülmüştür. Bunu sebebi, erkeklerin ailelerine öncelikle bakmakla yükümlü olmaları, bu nedenle iş kaybetme korkusu ile çeşitli aile ve toplumsal etkenlerin üzerlerinde baskı aracı olması düşünülebilir. Çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağlılıkları ve örgütsel iklime olan olumlu algıları artmaktadır. Aynı örgütte geçen uzun yıllar, özellikle duygusal ve devam bağlılığının artmasına neden olabilir. Bekâr çalışanların bağlılığı evli çalışanlara göre daha düşük ve örgütsel iklim algıları daha olumsuz olarak görülmüştür. Bekâr çalışanların daha genç ve ailevi sorumluluklarının az olması bağlılıklarının az olmasının sebebi olabilir. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça örgütsel iklime olan negatif algının ve düşük çalışan bağlılığının ortaya çıktığı görülmüştür. Daha eğitilmiş bir çalışanın alternatif iş fırsatları daha çok olacaktır ki bu da doğal olarak düşük çalışan bağlılığına neden olabilir. Bunun yanı sıra demografik özelliklerden çalışanın çalışma süresi ve görev unvanının hem örgütsel iklimi hem de örgütsel bağlılığı etkilemediğini görmek dikkat çekicidir.

İkinci olarak örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Üçüncü olarak ise örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılığa olan etkisi, regresyon analizinden elde edilen veriler doğrultusunda incelenmiştir. Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ve özellikle duygusal bağlılığı daha çok olmak üzere alt boyutların hepsini pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Örgütsel iklimi etkileyen birçok örgütsel ve bireysel faktörlerin aynı zamanda örgütsel bağlılığı da etkileyeceğini düşünmek mümkündür. Çünkü çalışan bağlılığı, içinde bulunduğu işyerine ait psikolojik ortam ve bu sayede çalışanın kendinde geliştirecek algı ile hem ilişkili hem de onun etkisi altındadır.

Kaynakça

- Akar, H., (2014), "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), ss. 110-132.
- Alen, N.J. ve Meyer, J.P., (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publication, New Delhi.
- Bağcı, Z. ve Bursalı, Y.M., (2011), "Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağlımlı Analitik Bir İnceleme", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), ss. 9-21.
- Balay, R., (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, A., (2003), *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Büyükoztürk, Ş., (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Baysal, A.C. ve M., Paksoy, (1999), "Mesleğe ve Örgüte bağlılığın Çok yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), ss. 7-15.
- Çakır, S.Ü., (2010), "Örgütsel İklim ile İş Tatmini İlişkisi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Cebeci Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği", Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ertekin, Y., (1978), *Örgüt İklimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, No: 174. Ankara.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F., (2000), *Örgüt İkliminin Gücü, Aşkale Çimento Örneği*, Karizma Yayınları, İstanbul.
- Gülova, A.A. ve Ö. Demirsoy, (2012), "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, 3(3), ss. 49-76.

- İnce, M. ve Gül, H., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, (1. Baskı), Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.
- İslamoğlu, H., ve Alnıaçık, Ü., (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (4. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Karcioğlu, F., ve Z., Aykanat, (2012), “Örgüt İklimi Ve Örgütsel İletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Arasında Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *International Journal of Social Science*, Volume 5 Issue 7, pp. 421-436.
- Mullins, L.J., (2007), Management and Organizational Behaviour, Prentice Hall, London.
- O'Relly C. and J., Chatman, (1986), “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internationalization on Prosocial Behavior” *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), pp. 492-493.
- Özdamar, K., (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1, (5. Baskı), Kaan Kitabevi, Ankara.
- Özdemir, F., (2006), “Örgütsel İklimin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Rogg, Kirk, David B.Schmidt, Carla Shull ve Neal Schmitt (2001), “Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction” *Journal of Management* 27, s.431-449,USA.
- Swailes, S., (2002), “Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures,” *International Journal of Management Reviews*, 4(2), pp. 155-178.
- Tagiuri, R., (1968), “The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & H.Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Division of Research Graduate School of Business Administration”, Printed United States of America, pp. 11-32.
- Tak, B. ve A., Çiftçioğlu, (2009), “Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine

Yönelik Bir Araştırma,” *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), ss. 110-116.

Zangaro, G.A., (2001), “Organizational Commitment: A Concept Analysis”, *Nursing Forum*, 36(2), pp. 9-22.

The Impact of Organizational Climate on Employee Commitment and a Research

Abstract

A Research on Manufacturing Employees to Determine the Effect of Organizational Climate on Employee Commitment- Organizational climate is psychological environment which comes up as a result of employees' perception with the impact of various factors in organization. This psychological environment is a dynamic interaction process which is fed by organizational conditions, employees and management practices. Organizational commitment is employees' acceptance of organizational goals and values, effort to reach these goals and wish to continue organizational membership. Organizational climate and commitment that employees perceive cause to behaviors which bring out different results for organization such as motivation, job satisfaction, productivity, or leaving a job. The aim of this research is to analyze whether organizational climate perceptions of employees' businesses affect the organizational commitment of employees. This research was carried out on the employees of 233 Esenlik Company manufacturing department in Malatya. As a result of the research, it was found that there is a positive and strong relationship between organizational climate and organizational commitment and organizational climate positively influences organizational commitment and sub-dimensions.

Key words: Organizational climate, Organizational commitment, Employee commitment.