



INTERNATIONAL

JOURNAL of HUMAN STUDIES

ULUSLARARASI İNSAN ÇALIŞMALARI DERGİSİ

ISSN: 2636-8641

Cilt/VOLUME 5 Sayı/ISSUE 9 Yıl/YEAR: 2022

Alındı/RECEIVED: 11-11-2021 – Kabul/ACCEPTED: 23-02-2022

Bir Sivil Toplum Kuruluşunda Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkinin Araştırılması

Investigation of the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment in a Civil Society Organization

Özge ÖZCAN¹

Güven BEKTEMÜR²

Kürşad Nuri BAYDİLİ³

Abstract

Objective: In this study, it is aimed to investigate the existence of a relationship between organizational climate and organizational commitment in the employees of a non-governmental organization operating in the field of health.

Materials and Methods: The study was carried out between 07.11.2019 - 07.12.2019 with people who have been working for 6 months or more in the headquarters and other centers of a non-

Öz

Amaç: Bu çalışmada sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşunun çalışanlarında örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki varlığının 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

¹ Özge ÖZCAN, Uzman, alkanozgee@gmail.com, Orcid: 0000-0002-5833-9838

² Güven BEKTEMÜR, Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Tıp Fakültesi, Hamidiye Tıp, guven.bektemur@sbu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5899-566X

³ Kürşad Nuri BAYDİLİ, Öğrt. Görv., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Uluslararası Tıp Fakültesi, Temel Tıp Bilimleri Bölümü, kursadnuri.baydili@sbu.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2785-0406

governmental organization operating in the field of health in Istanbul. In this study, organizational commitment scale and organizational climate scales were applied to 123 employees on a voluntary basis. The obtained data were evaluated with the necessary statistical analyzes using the SPSS 25 package program.

Results: Comparisons were made with scale scores in terms of demographic variables; It has been determined that there is no significant difference in terms of organizational commitment total, organizational climate total, superior support, cohesiveness, internal appreciation, objectivity, emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, except for the workload pressure scores from the sub-dimensions of the organizational climate scale. In terms of workload pressure scores, it was determined that the participants with a working period of 1-3 years had higher scores than the other participants. It has been observed that there is a positive, moderate relationship between the total scores of organizational commitment and the total scores of organizational climate.

Conclusion: Since a positive moderate relationship has been determined between organizational climate and organizational commitment, the improvement of the organizational climate by the top managers will contribute to the increase in the organizational commitment levels of the employees.

Keywords: Commitment, Climate, Organizational Climate, Organizational Commitment, Relationship.

çalışmakta olan kişiler ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği ve örgüt iklimi ölçekleri 123 çalışana gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25 paket programı kullanılarak gerekli istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Bulgular: Demografik değişkenler 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 örgüt iklimi ölçeği alt boyutlarından iş yükü baskısı puanları haricinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İş yükü baskısı puanları bakımından ise 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 çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeylerinin de artmasına katkı yapacaktır.

Anahtar kelimeler: Bağlılık, İklim, İlişki, Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık

Giriş

Örgüt iklimi kavramı 1930 yılların sonlarında araştırılmaya başlanmıştır. Bu konudaki araştırmalar davranışı insan-insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K. Lewin'in (Aydoğan, 2014) "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" (Aksoy, 2006). Araştırmalarda anket, istatistiksel analiz vb. sayısal değerlendirme yöntemleri kullanılmasından dolayı çalışmaların büyük bir kısmı teorik olmaktan çok deneyseldir.

Araştırmacılar örgüt iklimi kavramını tek bir tanımla sınırlandırmamış olup çeşitli tanımlar yapmışlardır. Forehand ve Gilmer (Forehand, 1964) tarafından örgüt iklimi kavramıyla ilgili önemli araştırmalardan birini gerçekleştirilmiştir. Forehand ve Gilmer'e (Forehand, 1964) 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 (Büte, 2011) 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 (Büte, 2011) 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 (Çırpan, 1999). 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 (Genç ve Karcıoğlu, 2000). Fink ve Chen (Barbera, 2014) 1995 yılında örgüt iklimi için "bir bütün olarak örgüt üyelerinin tamamı tarafından toplu halde tutulan ve paylaşılan örgüt ile ilgili tutum ve inançlar kümesi" tanımını önermişlerdir.

Örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda örgüt ikliminin farklı boyutları üzerinde durulmuştur. İşçan ve Karabey'in (İşçan ve Karabey, 2007) yapmış oldukları araştırmada, örgüt iklimi boyutlarını üstün desteği, iş yükü baskısı, bağdaşıklık, içsel takdir ve tarafsızlık olarak sıralamışlardır. Bu araştırmada da örgüt iklimi boyutları İşçan ve Karabey (2007)'in çalışmasındaki gibi 5 boyutta incelenmiştir.

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 (Şener, 2017).

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 (Turgut, 2011).

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, güvende hissetme, huzur hissi gelişir ve dolayısıyla da kendisini güvende hisseden çalışanlar düşünce, bilgi ve fikirlerini kolaylıkla paylaşabilirler (İşçan ve Karacabey, 2007).

İçsel Takdir: Örgütte değişimi, yaratıcılığı destekleyen ortamlar yaratmak için yararlanılan sistemlerden birisi de takdir ve ödüllendirilmedir. Vroom'un (Montes ve ark., 2004) 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 etkileyciliğini 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 odaklanmaktadır. 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 (İşçan ve Karacabey, 2007).

Bağlılık, kişiyi eyleme veya bir olguya bağlayan süreç olarak tanımlanabilir (Luchak ve Gellatly, 2007). 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 (Gül, 2002). 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.

Örgütsel bağlılık konusunda çalışmalar yürüten Allen ve Meyer (1990), 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 (Allen ve Meyer, 1990). 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, askerinin 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 (Çöl, 2005).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili ilk sınıflandırma Becker (1960) tarafından yapılmıştır. Becker'a (1960) göre örgütsel bağlılık; kişinin örgüt ile bahse girdikleri bir proses olarak nitelendirilmektedir ve örgütsel bağlılık bilinçli olarak yapılan taraf tutma davranışı olarak tanımlanmaktadır. Etzioni 1961 yılında örgütsel bağlılığı; "ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırmıştır" (Zangaro, 2001). Örgütün çalışanlar üzerindeki güç veya yetkinliklerinin çalışanın örgüte olan yakınlığından kaynaklandığını ileri süren Kanter'a (1968) 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 göre bağlılık, "örgüte yapılan yatırım alıştırmaları olarak ele almaktadır" (Mowday ve ark., 1979). Mowday, ve arkadaşları (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. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı; normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak sınıflandırmıştır.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile kendini özdeşleştirme, 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. Duygusal bağlılık, örgütlerde olması istenir ve bundan dolayı çalışanlarda bu bağlılık türünün gelişmesi için faaliyetler düzenlenir (Afşar, 2011). Duygusal kaynaklı örgütsel bağlılık tutumuna sahip çalışanlar, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarıymış gibi özümser ve bu hedeflere ulaşmak için yoğun oranda çaba gösterir (Afşar, 2011). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını, değerlerini özümstediklerinde 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 karşılama 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 (Starnes ve Truhon, 2006).

Normatif bağlılık 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 düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

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.

MATERYAL VE YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Bu araştırma, sağlık alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşu çalışanlarına yapılması planlanmıştır. Kuruluşta altı aydan az süre çalışanlar, şube çalışanları, gönüllülük esasına göre çalışanlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu şartlar altında toplam 200 kişinin çalıştığı belirlenen evrende anketler gönüllülük 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.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan 21.05.2020 tarih ve 20/813 kayıt numarasıyla etik izin alınmıştır. Araştırmada üç bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Soru formunun ilk bölümünde; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma süreleri maddelerinden oluşan demografik soru formu bulunmaktadır. Soru formunun ikinci bölümünde; Montes ve arkadaşları tarafından geliştirilen, Yalçınsoy (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan örgüt iklim ölçeği bulunmaktadır. Örgüt iklim ölçeği; üstün desteği (4 madde), iş yükü baskısı (3 madde), bağdaşıklık (4 madde), içsel takdir (2 madde) ve tarafsızlık (2 madde) olmak üzere beş alt boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Soru formunun üçüncü bölümünde ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği; normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 18 madde bulunmaktadır. Her iki ölçekte de beşli likert tipi ölçek kullanılarak ölçümler gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 2, 4, 5 ve 13. sorular ters yönlü sorulardır. Bu maddelere verilen yanıtlar ters çevrildikten sonra analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

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.

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.

Verilerin Analizi

Öncelikle verilerin güvenilirliği 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.

BULGULAR

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 güvenilirliğine ilişkin olarak ölçek toplamları ve boyut bazında Cronbach-Alpha değerlerine bakılmıştır. Elde edilen tüm α değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir (tablo 1).

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 2).

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçek puanları bağımsız örneklem T testi ile karşılaştırılmıştır. 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 3).

Katılımcıların medeni durumları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması neticesinde 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 4).

Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır. 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 (tablo 5).

Ölçek puanları arasında ilişki varlığı korelasyon katsayıları ile incelenmiş ve tablo 6'da sunulmuştur. 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 ($p<0,001$; $r=0,533$), iş 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 ($p<0,001$; $r=0,665$), içsel 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 ($p<0,001$; $r=0,811$), iş yükü baskısı puanları arasında ilişki olmadığı ($p=0,612$), bağdaşıklık puanları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,354$), içsel takdir 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 ($p<0,001$; $r=0,342$), içsel takdir 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 ($p<0,032$; $r=-0,194$), içsel 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.

TARTIŞMA VE SONUÇ

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 edilmemiştir. Her iki ölçeğin alt boyutları bakımından gerçekleştirilen karşılaştırmalarda; kuruluştaki çalışma süreleri dışında yine anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından iş yükü baskısı puanları 1-3 yıl çalışanlarda diğerlerinden anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur.

Gürkan'ın (2006), Trakya Üniversitesi'nde gerçekleştirdiği örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırmasında cinsiyet değişkeni ile 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 boyutlarında farklılık ortaya çıkmamaktadır.

Çalışmamızda örgütteki çalışma süreleri bakımından örgüt ikliminin toplam puanı ve alt boyutlarından üstün desteği, bağdaşıklık, içsel takdir ve tarafsızlık ile , örgütsel bağlılığın toplam puanı ve alt boyutları olan normatif, duygusal ve devam bağlılığı puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. 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 kıdemli ve en kıdemli grubun iş yükünü daha ziyade orta kıdemdekilere yikmasıyla açıklanabilir.

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 (duygusal, 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, iş yükü baskısı ve içsel takdir puanları arasında ise ilişki olmadığı görülmektedir.

Pehlivan'ın (2009) örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda yaptığı çalışmasına baktığımızda örgütsel 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 (Pehlivan, 2009).

Deniz ve Çoban (2016), “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 (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.

Sezgin (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 ($r = 0,44$, $p < 0,01$).

Çavuş ve Gürdoğan (2008), 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.

Sonuç olarak; örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, orta düzeyde ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. 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

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.

Aksoy, H. (2006). Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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.

Aydoğan Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (2), 203-215.

Barbera, K.M. (Ed.). (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.

Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (25), 171-92

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.

Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi, Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çöl, G. (2005). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 40-60

Deniz, M. ve Çoban, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*, 6(12), 49-72.

Forehand, G.A. ve Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental Variation In Studies Of Organizational Behaviour. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.

Genç, N., Karcıoğlu, F. (2000). Örgüt İkliminin Gücü Aşkale Çimento Örneği. İstanbul: Karizma Yayınları.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.

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.

İşcan, F. Ö., Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 180–193.

Kanter R.M. (1968). Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 449-517.

Luchak A.A., Gellatly I.R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.

Meyer, J.P., N.J. Allen (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* Thousand Oaks. California: Sage Publications.

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.

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.

Mowday R. T., Steers R. M., Porter L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 224-247.

Pehlivan, U. (2009). Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

Starnes, B.J., Truhon, S. (2006). A Primer on organizational commitment. Human Development and Leadership Division. <http://asqhdandl.org/index.html>.

Şener, Y. (2017). Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401410.

Yalçınsoy, A. (2017). Örgüt İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 71-82.

Yüksekbilgili, Ö. (2018). TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(2), 217-238.

Zangaro, G.A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analiysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.

Ek 1. Tablolar

Tablo 1. Ölçek alt boyutları bazında Cronbach-Alpha değerleri

Ölçek	Boyut	Alpha (α)
Örgüt iklimi ölçeği	Üstün desteği	0,870
	İş yükü baskısı	0,674
	Bağdaşıklık	0,799
	İçsel takdir	0,745
	Tarafsızlık	0,668
	Örgüt iklimi toplam	0,759
Örgütsel bağlılık ölçeği	Duygusal bağlılık	0,852
	Devam bağlılığı	0,655
	Normatif bağlılık	0,816
	Örgütsel bağlılık toplam	0,873

Tablo 2. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri

	f	%
Cinsiyet		
Kadın	87	70,7
Erkek	36	29,3
Medeni durum		
Evli	60	48,8
Bekâr	63	51,2
Yaş		
20-30 yaş arası	76	61,8
31-40 yaş arası	37	30,1
41 yaş ve üzeri	10	8,1
Öğrenim durumu		

Ön lisans ve daha düşük	15	12,2
Lisans	58	47,1
Lisansüstü	50	40,7
Kurumdaki çalışma süresi		
1 yıldan az	63	51,2
1-3 yıl arası	38	30,9
4 yıl ve üzeri	22	17,9

Tablo 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 iklimi 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

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

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

Tablo 5. Katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	Süre	Ort.	Ss.	F	p	Farklılık
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 iklimi 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			
İş yükü baskısı	1 yıldan az	2,70	0,85	5,567	0,005	1-3Yıl>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			

Tablo 6. Ölçek puanları arasında ilişki varlığının 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