

Araştırma Makalesi/Research Article

**ÖRGÜTSEL İKLİMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ:
ÖZEL HASTANE ÖRNEĞİ¹**

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT:
THE CASE OF A PRIVATE HOSPITAL**

Türker BAŞ

Prof. Dr., Galatasaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, tbas@gsu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8761-4109>

Mustafa AMARAT

Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, mustafaamarat@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8954-6314>

Özgün ÜNAL

Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, ozgununal@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1245-2456>

Ayhan DURMUŞ

Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, ayhandurmus@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8362-2769>

Şeyma BOZ

Bağımsız Araştırmacı, seyma.boz@ogr.sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4049-4397>

Başvuru Tarihi/Application Date: 06.06.2018

Kabul Tarihi/Acceptance Date: 12.07.2018

DOI: 10.30798/makuiibf.431157

Öz

Sağlık kurumları emek yoğun hizmet veren kuruluşlardır. Bu kurumların amaçlarının arasında örgüte değer katan, nitelikli ve tecrübeli çalışanların örgüte dâhil edilmesi, örgütte kalmalarının sağlanması ve örgüte olan bağlılıklarının artırılması gösterilebilir. Örgütsel İklim çalışanların örgütteki mevcut psikolojik durumu algılama biçimleri olarak tanımlanabilir. Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmektir. Araştırma İstanbul ilinde faaliyet gösteren 501 çalışanlı bir özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında tüm çalışanlara ulaşılacak hedeflenmiş fakat 179 (%35) çalışandan geri dönüş alınabilmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel iklim arasında pozitif yönlü güçlü ilişki ($r=0,626$) bulunmuştur. Örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa etkisini ortaya koymak amacıyla oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Çalışmanın sonuçları örgütsel iklimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ($R^2=0,392$) ortaya koymaktadır. Sağlık kuruluşlarının yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için mevcut çalışanlarının örgütte kalmasını sağlaması ve örgütün çalışanlar tarafından tercih edilen bir kurum haline getirmesine bağlıdır. Bu nedenle örgüt içinde var olan örgütsel iklimi pozitif hale getirmek için çalışmalar yapılması örgütün uzun vadeli hedeflerine ulaşması için önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İklim, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Kurumları

Abstract

Health institutions are labor intensive services. Among the purposes of these institutions are the inclusion of qualified and experienced employees, ensuring that these personnel continue to work in the hospital and increasing their commitment to the hospital. It is possible to define organizational climate as the way in which occupants perceive the current psychological state in the organization. The aim of this study is to determine the effect of organizational climate on organizational commitment. The research was conducted in a private hospital in Istanbul with 350 bed capacity and 501 employees. Within the scope of the study, it was aimed to reach all employees but 179 (35%) health employees were reached. A positive relationship between organizational commitment and organizational climate ($r = 0.626$) was found. The regression model designed to reveal the effect of organizational climate on organizational commitment is statistically significant. Findings of the study show that organizational climate influences organizational commitment positively ($R^2 = 0.392$). In order for health organizations to survive in an intensely competitive environment, it is up to the existing employees to remain in the organization and to make it an institution preferred by employees. For this reason, studies to make the organizational climate within the organization positive are considered important for the organization to achieve its long-term goals.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Health Institutions

¹ Bu çalışma, 22-25 Mayıs 2017 tarihlerinde 1st Eurasian Conference on Language and Social Sciences sempozyumunda sunulan *The Effects of Organizational Climate on Organizational Commitment: The Case of a Private Hospital* başlıklı yayınlanmamış bildirinin genişletilmiş halidir.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem: Employers have to try to create a suitable climate in the organization and understand every employee's thoughts and feelings (the ways they perceive the organizational climate). It is thought that organizational climate will play an effective role in enhancing employers' commitment and drawing qualified employees to the organization. The more the employees consider the organizational climate close to their own value and norms, the more they will be able to integrate themselves with the organization and the more they will be committed to the organization. Hence, organizational climate is considered to be an important factor influential on organizational commitment (Yüceler, 2009). In this regard, the purpose of this study is to determine the relationship between private hospital employees' organizational climate perceptions and organizational commitment levels and to identify how organizational climate perception affects organizational commitment.

Literature Review: Organizational climate and organizational commitment have quite a wide coverage in the organizational behavior literature. The literature contains information and findings concerning the factors influencing both concepts and the influences of these concepts. For example, organizational climate has influences on motivation, satisfaction, productivity, and performance, and organizational commitment has influences turnover intention, participation, stress, and performance (Çetin, 2006; Akbolat, Işık and Tengilimoğlu, 2015; Avcı, 2016; Çamcı, 2013; Deniz and Çoban, 2016; Gök, 2009; Litwin and Stringer, 1968). Therefore, both concepts should be taken into consideration for the success of a business. The literature contains studies dealing with these concepts together or separately, but, to the best of our knowledge, there are no findings concerning the effect of organizational climate on organizational commitment in the health sector. This study's covering the health sector makes it different from other studies in the literature.

Data and Methodology: The population of this study is a private hospital with 501 employees and with a capacity of 350 beds providing service in Istanbul. The sample of the study consists of 170 employees.

For data collection, the Organizational Commitment Scale, which was developed by Allen and Mayer and whose adaptation into Turkish, validity, and reliability studies were carried out by Yıldırım in 2002, was used in the first part; the Organizational Climate Scale, developed by Çağlar in 2008, was employed in the second part; and a survey form composed of questions for determining the participants' socio-demographic characteristics was utilized in the last part.

The data were analyzed through descriptive statistical methods, correlation and regression analyses, independent samples t-test, and one-way analysis of variance. The data were analyzed at the 95% confidence interval ($p=0.05$).

The reliability coefficients of the scales used in the study were found to be in the range of 0.703 to 0.866. The scales employed in the study were seen to fulfill the reliability conditions.

Results and Conclusions: The study found strong, positive relationships between organizational commitment and organizational climate and its sub-dimensions (degree of participation in management, supportive leadership, control, institutional trust). The literature contains studies supporting this result (Çağlar, 2008; McMurray et al., 2004). Organizational climate positively affects organizational commitment. According to these analysis results, it can be stated that positive changes in organizational climate will enhance employees' organizational commitment. These results may help hospital managers and human resources experts to minimize absenteeism, quitting, and other negative attitudes towards job.

Another finding of the study is that gender and marital status did not lead to a statistically significant difference in organizational climate perception and organizational commitment, and educational background did not lead to a statistically significant difference in organizational commitment. However, educational background brought about a statistically significant difference in the employees' organizational climate perceptions. The difference was between the employees graduating from an undergraduate program and the employees graduating from a high school or an associate degree program. Those with an undergraduate degree were determined to have higher organizational climate perceptions than those with a high school degree or an associate degree.

The study found out that the health employees findings organizational climate positive also had high organizational commitment levels. The difficulties in working conditions for health employees, the distinctive characteristics of health services, and perceived atmosphere in the organization may influence employees' commitment. Hospital managements are recommended to take actions that will enhance organizational climate to improve employees' commitment and enable them to work in accordance with the organizational goals for a long time. Otherwise, it is possible that disrupted organizational climate perception will reduce health employees' organizational commitment and lead to negative results for the organization such as absenteeism among employees.

GİRİŞ

Kurumların başarı elde etmelerinde ve başarılarını sürdürmelerinde insan kaynağının önemi giderek artmaktadır. Bu sebeple kurumlar mevcut insan gücünü korumayı ve kuruma olan bağlılıklarını arttırmayı hedeflemektedirler (Obeng ve Ugboro, 2003).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt vizyonunu gerçekleştirme inancı, örgütün değerlerini kabul edilmesi ve örgütün bir parçası olma ihtiyacı olarak ifade edilmektedir (Herscovitch ve Meyer, 2002). Mowday, Porter ve Steers (1979) ise örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma, örgütsel amaçların başarılmasında güç sarf etmeye istekli olma ve örgütsel üyeliğin devam ettirilmesinde güçlü duygular beslenmesi olarak ele almıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık kavramı örgüt - işgören ilişkisinin kilit noktalarından birisini oluşturmaktadır ve iki değişken arasındaki daimi olan iletişimi ve etkileşimi ortaya çıkarmaktadır (Seyhan, 2014). Kavrama ilişkin literatür çalışmaları incelendiğinde kavramın kendisine multidisipliner bir çalışma alanı bulduğu görülmektedir. Her disiplinin kavramı kendi bakış açısı ile kavradığı anlaşılmaktadır (Yüceler, 2009).

Etzioni (1975), kavramı olumsuz, ortada ve olumlu bağlılık olarak üç gruba ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz bağlılık olarak yabancılaştırıcı; ortada bağlılık olarak tarafsız-hesapçı ve olumlu bağlılık olarak moral bağlılığını ele almaktadır (Etzioni, 1975, aktaran Balay, 2014). Kanter (1968) örgütsel bağlılığı devamlılık, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olarak ayırmaktadır. Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığı üç boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar sırası ile (1) duygusal, (2) devam bağlılığı ve (3) normatif bağlılıktır (Meyer et al., 2012).

Duygusal bağlılık, işgörenin duygusal olarak bağlanmasını, bütünleşmesini ve örgütte kendi istediği için çalışmaya devam etmesini içermektedir. Devam bağlılığı, işgörenlerin çalıştıkları kurumlardan ayrılmaları durumunda oluşabilecek olan maliyetleri ve eğer kalırlarsa oluşabilecek olan muhtemel getirileri dikkate alarak devam etmesi durumudur. Normatif bağlılık, işgörenlerin örgütlerinde devam etmelerini yükümlülük olarak değerlendirmeleridir. İşgörenler, işverene veya örgüte karşı geliştirdikleri minnettarlık duygusu ile örgütte kalmayı tercih etmişlerdir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler ve araştırmacılar tarafından kullanılan farklı sınıflandırmalar mevcuttur. İşgörenlerin örgüte bağlılıklarını etkileyen bu faktörler literatürde; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üçe ayrılmaktadır (Northcraft ve Neale, 1990; Mathieu ve Zajac, 1990; Mowday, Porter ve Steers, 1982). Kişisel faktörleri yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum ve kişilik özellikleri oluşturur iken, örgütsel faktörleri; işin niteliği, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgüt yapısına ilişkin özellikler, ücret ve örgütsel kazanımlar, psikolojik sözleşme oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden sonuncusu örgüt dışı faktörlerdir. Bu faktörler arasında iş bulma olanakları, çalışanların sektörde istihdam durumu, ülkenin sosyo-ekonomik düzeyi gösterilebilir (Çimen, 2017). Şenturan (2014) yöneticilere bu faktörleri bilinmelerine ve dikkat etmelerini önermektedir.

İşgörenlerin algıladığı örgütsel iklim; bağlılık, motivasyon, iş tatmini, verimlilik ve iş bırakma gibi çeşitli çalışan davranışlarına neden olmaktadır (Deniz ve Çoban, 2016). Kavram Schuler (1995) tarafından “işgörenler tarafından iş çevresinde doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve kendi motivasyon ve davranışları üzerinde etkili olan özellikler kümesi” olarak tanımlanmaktadır. Kısaca kavram, örgüt içerisinde hissedilen hava olarak değerlendirilebilir. Başka bir tanımlayamaya göre, işgörenlerin örgütte var olan psikolojik ortamı algılamalarıdır (Tutar ve Altınöz, 2010). Bu algılar, onu kavrayana göre farklılık gösterebildiğinden işgörenler için iklim, işgören sayısı kadar farklılaşmaktadır.

Örgütün iç ve dış çevresi, mevcut organizasyon yapısı, örgütün amaçları, örgütsel iletişim kanalları, örgütsel değerler ve normlar gibi birçok faktör örgütsel iklimi etkileyebilmektedir (Landy, 1988). Bu faktörler aynı zamanda işgörenlerin örgütsel bağlılık dereceleriyle de ilişkilendirilebilmektedir (Çağlar, 2008; Yüceler, 2009).

Tutar (2016) örgütsel iklim faktörlerini, belirsizlik toleransı, çalışan özellikleri, çevresel faktörler, örgütsel iletişim, işin yapısı, liderlik türü, örgüt yapısı, amaçları, değer ve normları, yönetim şekli, güven ve destek, ödüllendirme ve cezalandırma, standartlar ve örgütsel ortamda tanınma olarak belirlemiştir. Bu çalışma kapsamında Çağlar (2008)'in kullandığı iklim faktörleri dikkate alınmış olup bu faktörler; yönetime katılma, destekleyici liderlik, işletme içi denetim düzeyi ve kurumsal güveni içermektedir. Yönetime katılma, karar verme ve onları uygulamaya yetkesini uygulayıcılara da tanıyarak, genişletme ve anonimleştirme işlemidir (Eren, 2008). Destekleyici liderlik, izleyicilerinin görüşlerini ve önerilerini alan, fakat son kararı kendisi veren liderlik modelidir. Katılım ve ödül sistemleri uygulamaktadırlar. Bu tip liderler, üyeleri arasında birliğin sağlanmasına, grubun motivasyonunu artmasına ve tatmin duygusunun oluşmasına olanak sağlamaktadır (www.nlphaber.com, 2017).

İşletme içi denetim düzeyi, bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir (Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü – IIA,2017). Kurumsal güven, işgörenlerin belirsizlik ve riskli durumlarda örgütün kendilerine vermiş olduğu sözlerin ve yaptıkları davranışların uyumluluk göstermesine dair inançlarını olarak tanımlanmaktadır (Çağlar, 2008).

İşverenler, örgüt içerisinde uygun iklim oluşturmaya ve her işgörenin düşünce ve duygularını (örgütsel iklimi algılama biçimlerini) anlamaya çalışmak durumundadırlar. İş görenlerin bağlılıklarını arttırmak ve nitelikli işgörenleri örgüte çekebilmek için örgütlerde ikliminin etkili bir rol oynayacağı düşünülmektedir. İş görenler, örgütte var olan iklimi kendi değer ve normlarına ne kadar yakın görürler ise kendilerini örgüt ile o derecede bütünleştirecekler ve örgüte olan bağlılıkları artacaktır. Bu sebeple örgütsel ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir (Yüceler, 2009). Bu düşünceden hareketle çalışmada, özel hastane çalışanlarının örgütsel iklim algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve örgütsel iklim algısının örgütsel bağlılığı ne yönde ve nasıl etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1. YÖNTEM

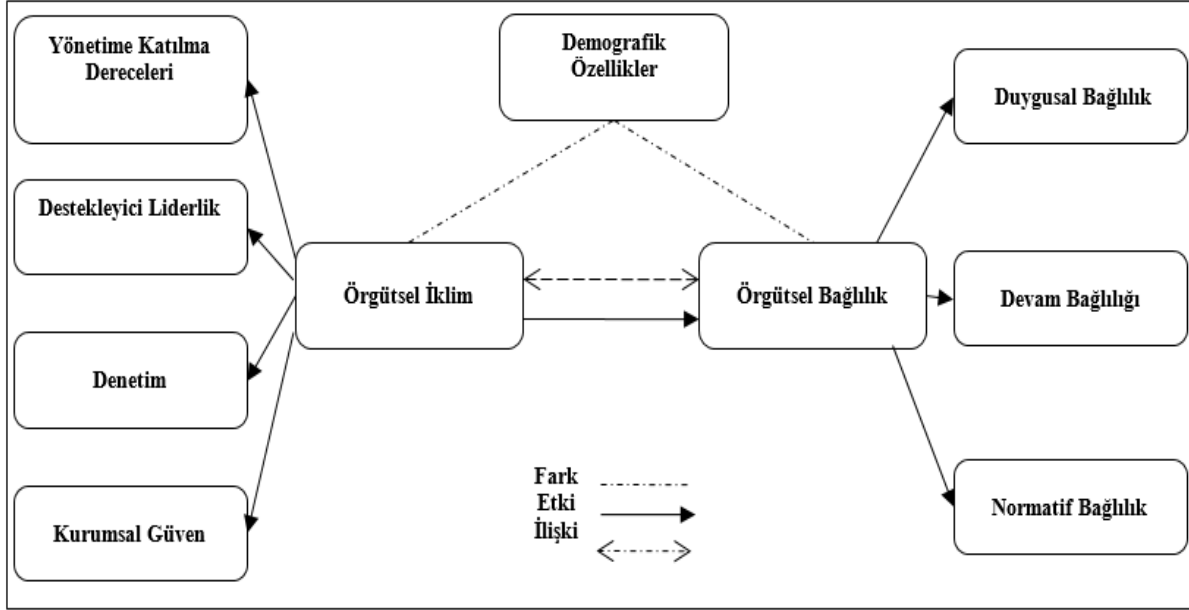
Araştırma evrenini İstanbul'da hizmet vermekte olan 350 yatak kapasiteli 501 çalışana sahip özel bir hastane oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında tüm çalışanlara ulaşılmak hedeflenmiş fakat nöbet giriş çıkışları, özellikli birimlerde (yoğun bakım, ameliyathane vb.) çalışanlara ulaşmada yaşanan zorluklar, izinde olan çalışanların olması, çalışanların çalışmaya katılmayı kabul etmemesi gibi nedenlerle 179 çalışandan geri dönüş alınabilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak, ilk kısımda Allen ve Mayer tarafından geliştirilen ve Yıldırım tarafından 2002'de Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan örgütsel bağlılık ölçeği; ikinci kısımda Çağlar'ın 2008'de geliştirdiği örgütsel iklim ölçeği ve son bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soru formundan oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle normallik testleri uygulanmıştır (Kolmogorov-Smirnov). Tüm verilerin normal dağılım sergilediği anlaşıldığından verilerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır. Yapılan analizler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon ve regresyon analizleri, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizidir. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir. Çalışmanın sadece tek bir özel hastane çalışanları ile yapılmış olması ve çalışma sonuçlarının diğer hastane çalışanları için genellenememesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Araştırmada örgütsel iklim algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve örgütsel iklim algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1'deki araştırma modeli esas alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel iklim algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Örgütsel iklim algısı örgütsel bağlılığı etkilemektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. BULGULAR

2.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Çalışma kapsamında örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ölçekleri ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel iklim ölçeğinin Cronbach's alpha değeri 0,866 olup alt boyutlarından karar verme 0,785, destekleyici liderlik 0,851, denetim, 0,748, kurumsal güven 0,848 olarak bulunmuştur. Ölçeğin orijinal çalışmasında örgütsel iklim algısının Cronbach's alpha değeri 0,794 olarak hesaplanmıştır (Çağlar, 2008). Fakat ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri hesaplanmamıştır. Bu bilgiler ışığında örgütsel iklim ölçeğine ilişkin hesaplanan güvenilirlik sonuçlarının yüksek sayılabilecek seviyelerde olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında kullanılan bir diğer ölçek olan örgütsel bağlılığın Cronbach's alpha değeri 0,845 ve alt boyutlarının ise Cronbach's alpha değerleri duygusal bağlılık için 0,778, devam bağlılığı için 0,710 ve normatif bağlılık için 0,703 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin orijinal çalışmasındaki boyutların Cronbach's alpha değerleri duygusal bağlılık için 0,87; devam bağlılığı için 0,75 ve normatif bağlılık için ise 0,79 olarak belirlenmiştir (Allen ve Meyer, 1990). Fakat tüm ölçeğin güvenilirlik değeri hesaplanmamıştır. Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapan Yıldırım (2002), tüm ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerlerini duygusal bağlılık için 0,67; devam bağlılığı için 0,76 ve normatif bağlılık için 0,74 olarak hesaplamıştır. Bu bilgiler ışığında örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin çalışmada elde edilen güvenilirlik sonuçlarının orijinal ölçek ve ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliğinin yapıldığı çalışmalar ile karşılaştırıldığında iyi seviyede olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada bulunan ölçeklerin tümü ve alt boyutlarına ilişkin değerler orijinal çalışmalar ve Türkçe geçerlilik, güvenilirlik yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu bulgulara göre ölçeklerin güvenilir olduğunu söylenebilir (Tablo1). Aynı zamanda Tablo 1'de görüldüğü gibi, örgütsel iklim ($3,71 \pm 0,46$) ile örgütsel bağlılık ($3,69 \pm 0,40$) ölçeklerinin ortalamaları yüksek bulunmuştur.

Çalışmada örgütsel iklim ölçeğine ait geçerlilik analizi sonuçlarına göre, örgütsel iklim ölçeğindeki ifadelerden 4 tanesi doğru dağılım sergilemediği için, Avcı'nın (2016: 68) çalışmasında olduğu gibi analize dâhil edilmemiştir. Ölçeğin KMO (Kaiser- Mayer –Olkin) değerinin ise 0,778 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Bulguları ve Ortalama Değerleri

Ölçek Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha	Ortalama	Standart Sapma	İfade Sayıları
Yönetime Katılma Dereceleri	0,785	3,81	0,66	2
Destekleyici liderlik	0,851	3,65	0,68	6
Denetim	0,748	3,73	0,54	6
Kurumsal Güven	0,848	3,69	0,70	5
Örgütsel İklim	0,866	3,71	0,46	19
Duygusal Bağlılık	0,778	3,61	0,56	8
Devam Bağlılığı	0,710	3,77	0,44	8
Normatif Bağlılık	0,703	3,71	0,51	8
Örgütsel Bağlılık	0,845	3,69	0,40	24

Örgütsel iklim ölçeğinin ifadeleri Avcı (2016: 68)'nin çalışmasında olduğu gibi 4 faktöre dağılmıştır. İfadelerin açıklanan toplam varyansı 0,59 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik analizleri birçok araştırmacı tarafından yapıldığı için ölçeğin geçerlilik analizi tekrar yapılmamıştır.

2.2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

İstanbul'da bir özel hastanede çalışmakta olan katılımcılara ait demografik özellikleri; cinsiyet dağılımlarına göre katılımcıların 114'ü kadın (% 64,4) ve 63'ü erkek (%35,2), medeni duruma göre katılımcıların 83 evli (49,1) ve 86'sı (50,9) bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcılara yöneltilen eğitim durumu sorusuna 40 kişi (%23,7) lise, 59 kişi (%34,9) ön lisans, 39 kişi (%23,1) lisans ve 31 kişi (%18,3) yüksek lisans ve üzeri şeklinde yanıtlamışlardır. Katılımcıların sağlık sektöründe toplam çalışma sürelerine ait dağılım; 41 kişi (%24,8) 1 yıl veya 1 yıldan az, 30 kişi (%18,2) 1 ile 2 yıl arası, 32 kişi (%19,4) 3 ile 5 arası, 33 kişi (%20) 6 ile 10 yıl arası ve 29 kişi (%17,6) 10 yıl ve üzeri şeklindedir. Son olarak katılımcıların yaşa göre dağılımı; 18-24 yaş arası 47 kişi (%30,1), 25-29 yaş aralığında 46 kişi (%29,5) , 30 yaş ve üzeri 63 kişi (%40,4) oluşturmaktadır.

2.3. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki korelasyon analizine göre; örgütsel bağlılık ile alt boyutlarından duygusal bağlılık ($r=0,789$), devam bağlılığı ($r=0,775$) ve normatif bağlılık ($r=0,817$) ile pozitif yönlü güçlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel iklim ile alt boyutlarından destekleyici liderlik ($r=0,811$), denetim ($r=0,718$) ve kurumsal güven ($r=0,750$) ile pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur, fakat örgütsel iklimin yönetime katılma alt boyutu ile arasında ($r=0,386$) pozitif yönlü düşük seviyede ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda, örgütsel iklim alt boyutlarından kurumsal güven ile yönetime katılma dereceleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık ($r=0,626$) arasında ise pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur (H_1 Kabul).

Tablo 2: Örgütsel İklim Ölçeğinin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
Duygusal Bağlılık (1)	1							
Devam Bağlılığı (2)	,391	1						
Normatif Bağlılık (3)	,419	,535	1					
Örgütsel Bağlılık (4)	,789	,775	,817	1				
Yönetime Katılma Dereceleri (5)	,163	,177	,302	,270	1			
Destekleyici Liderlik (6)	,359	,341	,471	,493	,193	1		
Denetim (7)	,377	,425	,465	,529	,264	,371	1	
Kurumsal Güven (8)	,354	,285	,308	,401	,121	,446	,341	1
Örgütsel İklim (9)	,472	,457	,560	,626	,386	,811	,718	,750

2.4. Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkine Dair Bulgular

Örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa olan etkisinin ölçümü için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz bulgularına göre örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Model istatistiki açıdan anlamlıdır ($p < 0,05$). Analiz sonuçlarında yer alan düzeltilmiş R^2 değeri 0,392 olarak bulunmuştur. Buna göre örgütsel iklimin örgütsel bağlılığı açıklama etkisinin % 39 olduğu söylenebilir. Bu durumda, örgütsel iklimde meydana gelebilecek olumlu bir değişimin örgütsel bağlılığı da olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir (H_2 Kabul).

Tablo 3: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p		
	β	Std. Hata	β				
Sabit	1,681	0,190	0,626	8,848	0,00		
Örgütsel İklim	0,543	0,051		10,673	0,00		
R	0,626	R^2	0,392	F	113,922	p	0,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

2.5. Tek yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Bulguları

Bu bölümde, katılımcıların sosyo demografik değişkenleri ile örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu farklılığı bulabilmek için tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 4'te eğitim durumunun örgütsel iklim ve örgütsel bağlılıkta istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre eğitim durumu ile örgütsel iklim arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın hangi özelliğten kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Scheffe analiz sonuçlarına göre fark, lisans mezunları ($3,87 \pm 0,39$) ile lise ($3,62 \pm 0,51$) ve ön lisans mezunları ($3,63 \pm 0,47$) arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre, lisans mezunlarının örgütsel iklim algıları lise ve ön lisans mezunlarının örgütsel iklim algılarından daha yüksektir. Eğitim durumunun örgütsel bağlılıkta istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütsel iklim algıları olumlu hale gelirken, örgütsel bağlılığın eğitim seviyesine göre herhangi bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 4: Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Durumu

Örgütsel İklim	N	Ort.	S.S.	F	p	Farklılık Olan Gruplar
Lise (1)	40	3,6368	0,51025	2,868	0,038	1-3 (P:0,013) 2-3 (P:0,045)
Ön lisans (2)	59	3,6316	0,47045			
Lisans (3)	39	3,8745	0,39582			
Yüksek lisans ve üzeri (4)	31	3,7351	0,30127			

Sosyo demografik değişkenler ile örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlenmeye yönelik yapılan analizlerde, cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, sağlık sektöründe toplam çalışma sürelerinin örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ile aralarında farklılık tespit edilmemiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Sağlık kurumları emek yoğun hizmet veren kuruluşlardır. Bu kuruluşlar da diğer kuruluşlar gibi varlıklarını devam ettirmek için kar elde etmek durumundadırlar. Bu nedenle sağlık kuruluşları hayır yönü de bulunan sağlık hizmetlerinin sunumunu gerçekleştirirken bir yandan da getiri sağlamak ve bunu

maksimize etmenin yollarını aramak durumundadırlar. Hizmet yoğun kuruluşların hepsinde olduğu gibi sağlık kuruluşlarında da çalışanlar önemli bir rol oynamaktadır. Hem hizmetin kaliteli sunumu hem de kurumsal hedeflere ulaşılması çalışanların başarısına bağlıdır. Bu nedenle sağlık kuruluşları çalışanlarına gereken önemi vermek ve başarılı çalışanlarını kurumda tutarak, kalifiye çalışanların kurumu tercih etmesini sağlamak durumundadırlar. Bu düşünceden hareketle çalışanların örgütsel iklim algılarının örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel iklim ve alt boyutları (Yönetime katılma dereceleri, destekleyici liderlik, denetim, kurumsal güven) arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonucu destekler nitelikte literatürde çalışmalar mevcuttur (Çağlar, 2008; McMurray et al., 2004). Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre model istatistiki açıdan anlamlıdır. Bu modele göre örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa pozitif etkisinin olduğu söylenebilir. Bu analiz sonuçlarına istinaden örgütün ikliminde yapılacak olan pozitif değişikliğin çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıracığı söylenebilir. Bu sonuçların hastane yöneticileri ve insan kaynakları uzmanlarına devamsızlık, işten ayrılma ve işe karşı diğer olumsuz tutumları en aza indirme noktasında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın diğer bir sonucuna göre çalışanların cinsiyetlerinin örgütsel iklim ve bağlılık düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde, cinsiyetin örgütsel iklim ve bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Benzer şekilde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyetin anlamlı bir fark oluşturmadığı belirtilmiştir (Akbolat vd., 2015). Fakat literatürde bu sonuçların aksine sonuçlara da rastlamak mümkündür (Özkaya vd., 2006; Camcı, 2013). Örgütsel iklim ile cinsiyetin istatistiksel olarak bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatürde örgütsel iklimin cinsiyete göre farklılaşmadığı yönünde bulgular mevcuttur (Gök, 2009; Paknadel, 1988; Özdemir, 2006).

Katılımcıların medeni durumlarının örgütsel iklim algılarında ve örgütsel bağlılıklarında istatistiksel açıdan bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili olarak kesin bir istatistiksel fark olduğunu söylemek mümkün olmasa da, evli bireylerin ekonomik sorumluluklarının varlığı işe devam etme noktasında evli olmayan bireylere göre etkili olduğu düşünülmektedir (Özkaya, 2006). Bu çalışma kapsamında katılımcıların örgütsel iklim ve örgütsel bağlılıklarında medeni durum ve cinsiyete göre istatistiksel bir farklılığın oluşmamasının sebebinin hızla değişen çevre ve yaşam koşullarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmanın sonuçları katılımcıların eğitim durumlarının örgütsel iklim algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Farklılığın eğitim seviyesi lisans olan çalışanlar ile eğitim seviyesi lise ve ön lisans olan çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda lisans eğitimine sahip çalışanların örgütsel iklim algıları lise ve ön lisans eğitimi almış olan çalışanların örgütsel iklim algılarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma kapsamında her ne kadar çalışanların eğitim durumuna göre örgütsel bağlılıklarında istatistiksel bir farklılık bulunmasa da literatürde tersi sonuçlar yer almaktadır (Tekindüz ve Tengilimoğlu, 2013; Akbolat, 2016). Bu çalışmalarda sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerinin yükselmesinin örgütsel bağlılıklarını zayıflattığı sonucuna varılmıştır. Bu sonucu araştırmacılar Türkiye'deki sağlık çalışanı açısından dolayı işgörenlerin kolay bir şekilde iş bulması ile açıklamışlardır.

Çalışmanın sonuçları, örgütsel iklimi olumlu bulan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları açısından çalışma koşullarının zorlukları ve sağlık hizmetlerinin kendisine ait özellikleri ile birlikte örgüt içerisinde algılanan genel hava çalışanların kuruma bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Hastane yönetiminin sağlık çalışanlarının bağlılıklarını arttırması ve uzun süre örgüt hedefleri doğrultusunda çalışmalarını sağlamak için örgüt iklimini geliştirecek müdahalelerde bulunması önerilmektedir. Aksi takdirde bozulan örgüt iklimi algısı ile sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının azalacağı ve çalışanlarda işe devamsızlık gibi örgüte olumsuz sonuçları olabilecek tutumlar gelişebileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sadece İstanbul ilinde hizmet veren bir özel hastane ile sınırlı tutulmuştur ve örgütsel iklim algıları ile bağlılıkları ölçülmüştür. Çalışmanın farklı coğrafi alanlarda, devlet ve özel hastaneler uygulanması ve çok değişkenli istatistiksel yöntemlerin kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- AKBOLAT, M., IŞIK, O. ve TENGİLİMOĞLU, D. (2015). Personel Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(2), 3-37.
- AKBOLAT, M., KAHRAMAN, G. ve ÖZTÜRK, T. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş yaşamlarında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarının Etkileri mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 153-169.
- ALLEN, N. J., ve 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), 1-18.
- AVCI, A. (2016). *Stres Faktörleri ve Örgütsel İklimin Çağrı Merkezi Çalışan Performansı Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BALAY, R. (2014). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- CAMCI, V. (2013). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir uygulama*. Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇAĞLAR, M. E. (2008). *Örgütsel İklimin örgütsel bağlılık üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇİMEN, M. (2017) Sağlık kurumlarında Örgütsel Bağlılık Edt. ÇİMEN, M. ve DENİZ, S. İçinde, *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- ÇOBAN, R. (2016). *Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- DENİZ, M ve ÇOBAN, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*. 6(12), 49-72.
- EREN, E. (2008). *Örgütsel davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- ETZİONİ, A. (1975). *A comprehensive analysis of complex organizations* (rev. ed.). New York, NY: Free Press
- GÖK, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- HERSCOVITCH, L. ve JOHN. P. (2002) Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-87.
- İBİCİOĞLU, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- KANTER, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- LANDY, J. F. (1988). *Psychology Of Work Behavior*, California. USA
- Liderlik Modelleri <http://www.nlphaber.com/nlphaber-yazarlar-268/liderlik-modelleri.html>, Erişim Tarihi: 09/11/2017.
- LİTWİN, G.H. ve Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate, Division and Research*, Harvard Business Scholl, Boston.
- MATHIEU, J. E. ve ZAJAC, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- MCMURRAY, A. J., SCOTT, D. R., ve PACE, R. W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488.
- MEYER, J.P., L. J. STANLEY, N. ve PARFYONOVA, M. (2012). Employee Commitment İn Context: The Nature And Implication Of Commitment Profiles’ *Journal of Vocational Behavior*, 80, 1–16.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. ve PORTER, L.W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. ve STEERS, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.
- NORTHCRAFT, G. B. ve NEALE, M. A. (1990). *Organizational behavior: a management challenge*. Chicago: Dryden Press.

- OBENG, K. ve I. UGBORO (2003) “Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study”, *Journal of The Transportation Research Forum.*, 57(2), 83-98.
- ÖZDEMİR, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- ÖZKAYA, M.O., DEVECİ KOCAKOÇ, İ. ve KARAA, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*. 13(2).77-96.
- PAKNADEL, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- SCHULER, R. S. (1995), *Managing Human Resources*, New York: West Publishing Company.
- SEYHAN, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- STEERS, R. M. (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- ŞENTURAN, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım AŞ.
- TEKİNGÜNDÜZ S. ve TENGİLİMOĞLU D. (2013) Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*. 91, 77-103.
- TUTAR, H. (2016). *Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından)* 1.baskı. Ankara: Detay Yayıncılık..
- TUTAR, H., ve ALTINÖZ, M. (2010). Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü, <https://www.tide.org.tr/uploads/news/SertifikasyonElKitabi.pdf>, Erişim Tarihi: 09/11/2017.
- YILDIRIM, F. (2002), *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YÜCELER, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.