



Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*

The Effect of Organization Climate on Job Satisfaction: A Research On Bank Employees

Hatice KORKMAZ^{1}**

Zübeyir BAĞCI²

¹ Denizli İl Sağlık Müdürlüğü, haticekorkmaz2012@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5843-1207>

² Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, zbagci@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7902-1485>

*Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 10.06.2020

Makale Kabul/Accepted: 13.07.2020

Öz

Günümüzün güçlü rekabet ortamı, işletmeleri kaynak kullanımında etkin olma ve maksimum fayda sağlayabilmek için gerekli etkenleri sorgulamaya sevk etmektedir. Örgütün yapısında büyük bir öneme sahip olan insan kaynağının, çalıştığı yerde mutlu olması, işini severek yapması ve işinden tatmin olması çok önemlidir. Bu kapsamda, örgütün tüm atmosferinde hissedilebilen ve çalışanın tutum ve davranışları üzerinde belirleyiciliği olan örgütsel iklimin, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bunun iş tatminiyle olan ilişkisi incelenmek istenmektedir. Bu doğrultuda özel bir bankanın 144 çalışanından oluşan katılımcılardan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler gerekli istatistiki yöntemler ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgüt ikliminin çalışanların iş tatminlerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgüt İklimi, İş Tatmini, Banka Çalışanları

JEL kodları: M10

Abstract

Today's strong competitive environment prompts businesses to question the factors necessary to be effective in resource use and to obtain maximum benefit. It is very important that the human resources, which have a great importance in the structure of the organization, are happy where they work, love their job and are satisfied with their job. In this context, it is aimed to examine how the organizational climate, which can be felt in the entire atmosphere of the organization and which has a determination on the attitudes and behaviors of the employees, is perceived by the employees and its relation with job satisfaction. Accordingly, data were collected from the participants, consisting of 144 employees of a private bank, using a survey technique. The data obtained were analyzed with the necessary statistical methods. As a result of the analyzes, it has been determined that the organizational climate positively and significantly affects the job satisfaction of the employees.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Bank Employee

JEL codes: M10

*Bu çalışma Hatice KORKMAZ'ın "Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı Yüksek Lisans Tezi'nden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

İnsanlar var oldukları günden beri yaşamlarını sürdürebilmeleri ve gerekli ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için başkalarına ihtiyaç duymuşlardır. Bu durum toplu yaşamayı kaçınılmaz kılmıştır. Amaçları doğrultusunda bir araya gelen topluluklar örgütlerin oluşum sebebidir. Toplumbilimciler; aynı ortamda bulunan fakat birbiriyle etkileşimi olmayan kalabalıkları yığın olarak ifade etmektedirler. Örgütleri, bu oluşumlardan ayıran ise onların bir düzen içinde olmalarıdır. Bir örgütün doğuşundan gelişimine kadar her aşamasında onu oluşturan bir düzen ve bir sistem söz konusudur. Bu hali onu yığın olmaktan çıkarmaktadır. Günümüzde en büyük örgütsel yapıyı devlet, en küçük örgütsel yapıyı ise aile temsil etmektedir. Bu nedenle, toplumun yapışını örgütün oluşturduğu söylenmektedir (Aydoğdu, 2013: 2).

Drucker'e göre bir örgüt için maddi kazanç ne kadar önemliyse hayatını sürdürebilmek ve ayakta kalabilmek de bir o kadar önemlidir. Örneğin; bir organizma ayakta kalabilmeyi ve gelişimine devam edebilmeyi yapısında bulunan bilgi, tecrübe ve enerjiyle sağlarken örgütler de koydukları amaçlar doğrultusunda ihtiyaç duydukları bilgi ve deneyim ile hareket ederler (Lussato, 1972, Aktaran: Şener, 2017:5). Koçel, (2003:108) örgüt kavramını "kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek, bir grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek, gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemi" şeklinde ifade etmiştir. Burada da örgütü oluşturan temel maddelerin yönetsel araçlarla birleşerek anlam kazandığı ifade edilmiştir.

İklim konusunda ilgili literatür taraması yapıldığında; meteorolojiden, psikolojiye oradan yönetim alanına kadar birçok çalışmanın içinde iklim kavramının geçtiği görülmektedir. En sık ve en çok bilinen kullanımına bakıldığında "atmosfer veya hava" anlamı taşıyan iklim kavramı, etimoloji bilimine (köken bilimi) göre, Yunancadan gelmekte ve eğilim (temayül) anlamı taşımaktadır (Ertekin, 1978: 19). İklim kavramı sadece doğa olayları ile ilgili durumu izah etmekle kalmaz aynı zamanda örgüt için kullanılmak istendiğinde üyelerin ve yöneticilerin ruh halini ve buna uygun davranışlarının oluşturduğu atmosferi de ifade eder. İklim, insanların yaşadığı ortamın bütün fiziksel ve ruhsal durumunu içerir. Dolayısıyla örgüt iklimi; örgütü tanımlayan tüm özelliklerin, çalışanlara nasıl görüldüğünü, ayrıca çalışanların iş yerindeki olaylara ya da diğer faktörlere dair algılarını ifade eden çok geniş bir kavramdır (İşcan ve Karabey, 2007:105). Nasıl insanlar zaman içinde kendilerini tanımlayan bir kişilik geliştiriyorlarsa aynı durum örgütler için de geçerlidir. Örgütler de zamanla kendilerini ifade eden kimlikle bir iklim oluştururlar. Bu iklim onları bir başka örgütten ayırıcı özellikler içerir. Örgüt içinde egemen iklimi, somut şekilde ifade edebilmek mümkün olmasa da o örgüte hâkim olan iklimi örgütün birçok alanında görmek ve hissetmek mümkündür. İklimin oluşturduğu bu atmosferin, hem örgütün kişiliği üzerinde hem de üyeleri üzerinde kayda değer bir etkisi vardır. Örgütün bünyesinde olan kişilerin ve hâkim olan iklimin iyi tanınması, örgüt içindeki sorunların çözümünde ve örgütü etkin hale getirmede önemli bir değer olarak görülmektedir (Paknadel, 1988: 7-8). Örgütsel iklimi; çalışma yaşamına dair oluşan algıların bir bütünü olarak değerlendiren Ostroff (1993), bu algının iş gören tarafından nasıl yorumlandığı, sonrasında bu yorumu hal ve hareketlerine nasıl yansıttığı üzerinde durmuştur. Ayrıca; örgütsel iklimin gözle görülemeyen fakat hissedilen bir atmosfer oluşturduğunu, bu durumun örgüt üyelerinin işlerine karşı olumlu tutumlar geliştirmelerinde pozitif bir katkı sağlayacağını ifade etmektedir (Taştan, 2014: 92).

İlgili literatüre bakıldığında; örgüt ikliminin değerlendirilmesinde birçok boyut kullanıldığı görülmektedir. Elbette bu boyutların çeşitliliğinin yapılan çalışmaların içeriğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada Bock vd. (2005) tarafından kullanıldığı şekliyle örgüt iklimi; bağ kurma, adalet ve yenilikçilik olmak üzere üç boyutta incelenecektir;

- Bağ Kurma; örgütün var olabilmesi; bir amaç uğruna bir araya gelmiş üyelerin birlikteliğiyle mümkündür. Belirlenen amaçlarını gerçekleştirebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için birlik ve beraberlik içinde olmaları çok önemlidir. Örgüt içinde bu beraberlik ruhunun oluşabilmesi için üyelerin buldukları yere güvenmeleri, orayı benimseyip içselleştirmeleri gerekir. Üyelerin örgüt için olumlu duygular hissetmesi, bağlılık duygusunun oluşmasında ve gelişmesinde önemlidir. Bağlılık duygusunun derecesi, örgüt üyelerinin birbirine karşı hissettikleri birlik ve beraberlik duygusunun derecesi ile doğru orantılıdır. Üyelerin birbiriyle paylaşım içinde olmaları ve bunun destekleniyor olması üyelerin işe adanmışlıklarını etkiler (Bock, 2005: 94).

- Adalet; insan topluluğunun temelini oluşturur. Rawls (1971) adaleti, sosyal örgütlerin varlığının oluşumu olarak görmüştür. Adaletin iki tane kuralı vardır. Birincisi; her bireyin özgürlük olarak eşit olması gerektiği diğeri ise, her bireye eşit fırsatların tanınması durumudur. Örgüt içindeki adalet; kişiye göre değişkenlik göstermeyen, uygulama esnasında her durumda veya kişide sabit olan örgütsel uygulamaları yansıtır. Bunun çalışanlar tarafından da bu şekilde hissediliyor olması örgüte duyulan güvenin temelini oluşturur (Bock, 2015: 94).

- Yenilikçilik; Latince 'de yenilenme, yeni oluşturma ve değiştirme anlamı taşıyan "innovore" kelimesinden türetilmiş bir ifade olan yenilik olgusu, örgütsel literatürde farklı bakış açıları ile anlatılmıştır. Peters ve Waterman'a göre yenilik; çevredeki herhangi bir değişim karşısında cevap verebilme yeteneği ve yeni bir ürün geliştirebilme faaliyetidir. Drucker yeniliği; "refah yaratma potansiyelini güçlendiren olgu" şeklinde tanımlamıştır. Moguee ve Schact, yeniliği teknoloji üzerinden değerlendirerek "endüstri yaratma, ürün veya üretimi iyileştirme süreci" şeklinde anlatmıştır. Yeniliğe, ürün ve süreç olarak değerlendiren Tushman ve Nadler; "bir iş birimi için yeni olan ürün, süreç ve hizmet yaratma" olarak ortaya koymuştur. Brown'a göre ise yenilik; fark oluşturmak, değer ifade etmek, başarıyı artırma yolunda ürün, süreç ve uygulama değişikliği getirmektir (McAdam vd. aktaran Naktiyok, 2007: 213).

Küreselleşme, beraberinde örgütler arasında sürekli artan bir rekabet ortamını getirmektedir. Bu ortamda, işletmelerin hem ekonomik hem de teknolojik alanlarında yaşanan değişimi görmek mümkündür. Bu değişim içinde işletmelerin; esnek, atak, etkin, yeniliklere açık ve girişimci olmaları gerekmektedir. İşletmelerin bu gereklilikleri karşılayabilmeleri için öncelikle çalışanın tatmin düzeyinin yüksek tutmaları, çalışanın işten vazgeçme fikrini önleyecek bir atmosfer hazırlamaları gerekmektedir. Çalışanların fikirlerini rahatça beyan edebildikleri ortamların var olması, kendilerini gerçekleştirebilme fırsatının tanınması, gerekli kaynaklara ulaşabilmelerinin yanında yaptıkları işin ve sonucunun önemli olduğunu hissetmeleri örgüt iklimini ve iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir (Çekmecelioglu, 2007: 80). İş tatmini; yapılan işin durumuna ve ortamına karşı kişinin gösterdiği davranışların bir bütünüdür. Çalışanların memnuniyet ya da memnuniyetsizliği hakkında bilgi verir. İş

tatmini; işin özellikleri ile çalışanın beklentilerinin birbiriyle bütünleşmesidir. Bu ahengin gücü bize iş tatmininin durumu hakkında bilgi verir (Özgen vd., 2005: 329). Arzu edilen şeye ulaşmanın sonucu mutluluğa erme durumu veya gereksinimler giderildikten sonraki huzur, mutluluk hali olarak da ifade edilmektedir (Halsey, 1988: 884). Örgüt içinde iş tatmininin sağlanması öncelikli olarak yönetimin görevidir. İş tatmini duygusuyla bağlantılı birçok duygu söz konusudur. Tatmini sağlamak işe bağlılığı, özverili çalışmayı ve sonuç olarak da verimi yüksek bir çıktı elde edilmesini sağlar. Tatmini sağlamak özellikli bir çabanın sonucudur bu sebeple yöneticilerin iş tatmini konusunda fark oluşturacak adımlara odaklanmalıdır (Tietjen ve Myers, 1998: 226).

İş tatmini statik bir oluşum değildir. Çalışanın bir defa tatminini sağlamış olmak bunun sürekliliğini sağlama konusunda teminat veremez. İş tatminini için gösterilen çabanın sonucunu hızlı görmek mümkündür. Fakat bu yukarı yönlü kazanılan ivme aynı hızla ters yönde de ilerleyebilir. Bu yüzden tatmini sağlayan koşullar için dinamik bir yapı kazandırmak, bu süreci kendi haline bırakmamak önemlidir. Örgüt içinde iş tatmini hakkında bize yön veren çıktılar bulunmaktadır. Verimliliğin düşmesi, açık ya da kapalı şekilde işin yavaşlatılması ya da disiplinsizliğin ortaya çıkması gibi örgütün gidişatına yön veren bu göstergelerin iyi okunması gerekir. Örgüt içindeki iş tatminsizliğine işaret eden bu göstergeler örgüt gücünün zayıflamasına ve örgütü iç ve dış tehditler karşısında daha savunmasız bir hal almasına sebep olabilir (Miner, 1992: 119).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

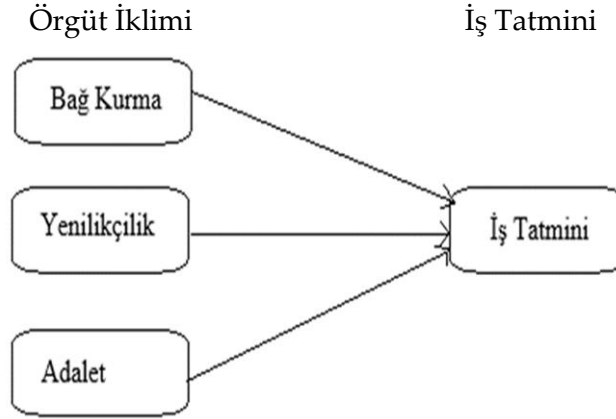
2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Günümüzde rekabet ortamının güçlü olması, işletmelerin kaynak kullanımında etkin olmalarına ve maksimum fayda sağlayabilmek için gerekli etkenleri sorgulamalarına sebep olmuştur. Örgüt için büyük bir öneme sahip olan insan kaynağının, çalıştığı yerde mutlu olması, yaptığı işi severek yürütmesi ve tatmin olması çok önemlidir. Bu nedenle örgütün atmosferinde hissedilebilen ve çalışanların tutum ve davranışları üzerinde belirleyiciliği olan örgütsel iklimin, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bunun onların iş tatminlerini ne şekilde etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın kapsamını; Denizli ilinde faaliyet gösteren özel bir bankanın merkez ve şubelerinde görev yapan 174 çalışan oluşturmaktadır. Tüm çalışanlara ulaşma imkânı bulunduğundan örnekleme seçimine gidilmemiştir. Gönderilen anketlerden 144 tanesi geri dönmüştür.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

İlgili literatür incelendiğinde örgüt iklimi ile iş tatmini arasında olumlu ilişkiler olduğu göze çarpmaktadır (Demirbaş, 2017; Doğan ve Üngüren, 2012; Özdemir, 2006; Çekmecelioğlu, 2005). Bu doğrultuda oluşturulan model ve hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu model çerçevesinde oluşturulan hipotezler ise şu şekildedir:

H₁: Örgüt iklimi alt boyutlarından bağ kurmanın iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Örgüt iklimi alt boyutlarından yenilikçiliğin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgüt iklimi alt boyutlarından adaletin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Thomas (1998), anketi insanların hayatları boyunca karşılaştıkları her türlü koşulu, durumu ya da tercihlerini anlatmaya yönelik bir dizi sorudan meydana gelen bir araştırma aracı olarak tarif etmiştir (Büyüköztürk, 2018: 129). Bu çalışma için; konu ile ilgili yapılan yazın taramasının sonucunda üç bölümden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durumu) özelliklerine yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde; çalışanların örgüt içinde algıladıkları örgüt iklimini belirlemek için Bock. vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada kullanılan örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Buna göre örgüt iklimi ölçeğinin boyutlarını; Bağ Kurma (4 madde), Adalet (3 madde) ve Yenilikçilik (3 madde) oluşturmaktadır. Ölçek, 10 soru ile 3 boyutu ölçebilmek üzere yapılandırılmıştır. Ölçekte cevaplar 5'li Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Üçüncü bölümde; çalışanların iş tatmin düzeylerini belirlemek için Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 madde içermektedir. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile değerlendirilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde; istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizlerinden faydalanılmıştır. Örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklere ilişkin Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan kişilerin demografik özelliklerine ait bulgular aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

	FREKANS	YÜZDE (%)
YAŞ		
20-29	22	15,3
30-39	76	52,8
40-49	42	29,2
50 ve üstü	4	2,8
CİNSİYET		
Kadın	70	48,6
Erkek	74	51,4
MEDENİ DURUM		
Evli	76	52,8
Bekâr	68	47,2
EĞİTİM DURUMU		
Ön lisans	38	26,4
Lisans	94	65,3
Lisansüstü	12	8,3
ÇALIŞMA SÜRESİ		
1-5 yıl	26	18,1
6-10 yıl	36	25,0
11-15 yıl	56	38,9
16-20	24	16,7
21 yıl ve üzeri	2	1,4

Tablo: 1'de katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında; %15,3'ünün 20-29 yaş, %52,8'inin 30-39 yaş, %29,2'sinin 40-49 yaş, %2,8'inin de 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. 40 yaşın altındaki katılımcıların oranının %68'lik bir paya sahip olduğu, katılımcıların çoğunlukla orta yaş ve altında olan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcılardan 50 yaş ve üzeri olanların oranının çok düşük olduğu söylenebilir. Bu da sektörün dinamik bir yapı içermesi, rekabet ortamının yoğun olması gibi sebeplerden ötürü daha çok genç üyelere sahip olduğuyla açıklanabilir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında; %48,6'sının kadın, %51,4'ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları dikkate alındığında; %52,8'nin evli, %47,2'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Buna göre evli olan kişilerin biraz daha fazla olduğu söylenebilir. Yine aynı tablodan katılımcıların eğitim durumlarındaki dağılımlarına bakıldığında; %26,4'nün ön lisans, %65,3'ünün lisans ve %8,3'ünün lisansüstü düzeyinde bir eğitime sahip oldukları görülmektedir. Son olarak çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %18,1'inin 1-5 yıl, %25'inin 6-10 yıl, %38,9'unun 11-15 yıl, %16,7'sinin 16-20 yıl, %1,4'ünün 21 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu %38,9 oranıyla 11-15 yıl arasında çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin testinde açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Analiz öncesinde verilerin teste uygunluğuna bakılmıştır. Bunun için KMO değeri ve Bartlett Küresellik Testinden yararlanılmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin KMO değeri 0,894 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu 1872,906 ($p<0,01$) olarak hesaplanırken iş tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,789 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu da 549,989 ($p<0,01$) olarak hesaplanmış olduğundan mevcut verilerle faktör analizi yapılabileceği kabul edilmiştir. Özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ölçeğe alınmıştır. Faktör yük değerlerinin alt sınırı 0,40 olarak belirlenmiştir. Ölçeklerdeki faktörler, açıkladıkları varyans miktarı ve faktör yükleri ile güvenilirlik katsayıları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerdeki Faktörler, Açıkladıkları Varyans Miktarları Ve Faktör Yükleri İle Güvenilirlik Katsayıları

İFADELER	FAKTÖR YÜKLERİ			
Bağ Kurma				
1. İşletmemizde çalışanlar birbirleriyle yakın ilişki içindedirler	0,861			
2. İşletmemizde çalışanlar birbirlerinin bakış açılarını fazlasıyla önemserler	0,850			
3. İşletmemizde çalışanların takımdaşlık duyguları çok güçlüdür.	0,882			
4. İşletmemizde çalışanlar birbirleri ile sıkı işbirliği halindedirler.	0,859			
Yenilikçilik				
5. İşletmemizde yeni fırsatlar için fikirler önermek teşvik edilir		0,695		
6. İşletmemizde, başarısızlığa yol açsa bile risk almaya çok değer verilir		0,839		
7. İşletmemizde bir görevi yerine getirmek için yeni yöntemler bulmak teşvik edilir		0,749		
Adalet				
8. Yöneticimin değerlendirmelerine güvenebilirim			0,719	
9. İşletmemizde bana verilen hedefler makul ve mantıklıdır			0,575	
10. Yöneticim hiçbir çalışana ayrıcalıklı davranmaz			0,856	
İş Tatmini				
1. Genel olarak mesleğimden memnunum				0,647
2. Mesleğimi ilginç buluyorum				0,690
3. Bu işyerinde zaman geçirmekten memnunum				0,934
4. Çevremdeki bireylere bu iş yerini tavsiye ediyorum				0,948
5. Bu işyerinde çalışmayı arkadaşlarıma tavsiye ediyorum.				0,888
Öz Değer	7,359	1,982	1,481	3,455
Açıklanan Varyans (%)	38,91	25,56	23,75	69,09
	88,22			
Cronbach's Alpha (A)	0,972	0,935	0,792	0,864
		0,954		

Tablo 2 incelendiğinde örgüt iklimi ölçeğinin literatürde geçen haliyle üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve bu faktörlerin birlikte toplam varyansın %88,22'sini açıkladığı görülmektedir. Bağ kurma faktörünün faktör yükleri 0,850 ile 0,882 arasında değişmekte olup açıkladığı toplam varyans 38,911'dir. Yenilikçilik faktörünün faktör yükleri 0,695 ile 0,839 arasında değişmekteyken bu faktör toplam varyansın %25,56'sını açıklamaktadır.

Adalet faktörünün faktör yükleri 0,575 ile 0,856 arasında değişmekte olup açıkladığı toplam varyans miktarı %23,75'tir. İş tatmini faktörünün faktör yükleri ise 0,647 ile 0,948 arasında değişmekte olup açıkladığı toplam varyans 69,097'dir.

Örgütsel iklim ölçeğinin genel Cronbach's Alfa Değeri 0,954 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarından bağ kurma boyutu için alpha değeri 0,972, yenilikçilik alt boyutu için alpha değeri 0,935 ve adalet alt boyutu için alpha değeri 0,792 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeğinin güvenilirliğini gösteren Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,864'tür. Bu verilere göre her iki ölçeğin de geçerli ve güvenilir olduklarını söylemek mümkündür.

3.3. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Örgütsel iklim ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi bulgularına Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	Ort.	Std. Sap.	Bağ Kurma	Yenilikçilik	Adalet	İş Tatmini
Bağ Kurma	3,6667	1,07904	1			
Yenilikçilik	3,3287	1,28888	0,755**	1		
Adalet	3,7963	0,91190	0,711**	0,816**	1	
İşTatmini	3,8611	0,8694	0,788**	0,810**	0,837**	1

Tablo 3'de verilen değişkenlerin ortalama değerlerine bakıldığında katılımcıların; adalet alt boyutunu (3,7963) bağ kurma ve yenilikçiliğe göre daha fazla hissettiği, iş tatmini açısından ortalama değerlerine bakıldığında katılımcıların iş tatminini yüksek derece hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Yine aynı tabloda; bağ kurma alt boyutu ile yenilikçilik alt boyutu arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,755$) olduğu, adalet alt boyutu ile bağ kurma alt boyutu arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki ($0,711$) olduğu, yenilikçilik alt boyutu ile ise çok güçlü ($r=0,816$) ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. İş tatminin örgütsel iklimin alt boyutu bağ kurma ile güçlü ($r=0,711$), yenilikçilik ($r=0,810$), ve adalet ($r=0,837$) alt boyutları ile çok güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve miktarı konusunda fikir verirken neden sonuç ilişkisi hakkında bilgi vermemektedir. Bunun için regresyon analizi sonuçları incelenmelidir. Tablo 4 örgüt iklimi ile iş tatmini arasında gerçekleştirilen regresyon analizinden elde edilen bulguları göstermektedir.

Tablo 4. Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	Std. Sapma	β	t	p
Sabit	0,887	0,158		5,608	0,000
Bağ Kurma	0,247	0,049	0,306	5,032	0,000
Yenilikçilik	0,162	0,050	0,240	3,246	0,001
Adalet	0,403	0,066	0,423	6,124	0,000

R= 0,889 R²= 0,791
F= 176,826 P =0,000

Tablo:4'e göre; örgütsel iklimin alt boyutları olan bağ kurma, yenilikçilik ve adaletin puanı ile iş tatmininin puanı birbiriyle yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Örgütsel iklimin alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi % 79,1 ile açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre yordayıcı değişkenler adalet ($\beta=0.42$), bağ kurma ($\beta=0.30$) ve yenilikçilik ($\beta=0.24$) şeklinde sıralanabilir. Bu katsayıların anlamlılığına ilişkin t değerleri incelendiğinde; adalet ($t=6.124$, $p<0,01$), bağ kurma ($t=5.032$, $p<0,01$) ve yenilikçilik ($t=3.246$, $p<0,01$), değişkenlerinden her üçünün de iş tatmini puanının açıklanmasında anlamlı birer yordayıcı olduğu söylenebilir. Buradan yola çıkarak; örgütsel iklimin bağ kurma, adalet ve yenilikçilik alt boyutlarını olumlu yönde destekleyecek bir algının oluşması iş tatmini üzerinde de artışa yol açacağı görülmektedir. Elde edilen bu bulgulara göre H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzde, beklentiler, teknolojik koşullar, küreselleşme, artan rekabet ortamı gibi daha birçok konuda değişimi görmek ya da hissetmek mümkündür. Böyle bir ortamda, sektörlerin en büyük sermayelerinden biri olarak görülen insan kaynakları için de alışılmışın dışında bir bakış açısı geliştirilmeye başlanmıştır. İnsanın, sadece üretim ve hizmet sunumu aşamasında etkin olmadığı, rekabet avantajı sağlayabilmede de önemli bir yeri olduğu görülmüş, buradan yola çıkarak; nitelikli insan gücünü örgütte tutma ve onu geliştirme fırsatları aranır olmuştur.

Değişen dünya şartları sadece örgüt koşullarını değil, sosyal bir varlık olan insanın beklentilerini, arayışlarını da değiştirmiştir. Bu değişim ve beklenti çalışma alanlarına yansıtıldığında çalışanın; huzur, güven, saygı, adalet, yenilik gibi duygulara daha çok önem verdiği, kendisini bu alanlarda tatmin eden işyerlerine daha kolay bağlandığı, tüm bunların motivasyonuna katkı sağladığı ve performansında önemli bir ivme kazandırdığını görülmektedir. Tüm bu bileşenlerle tatmin düzeyi yükselen çalışanın, vereceği pozitif katkılar tatmin olmuş bir müşteriye getirmektedir. Bu da rekabet ortamında işletmelerin hem kalıcılığı hem de ilerlemeleri için çok önemli bir değerdir.

Hizmet sektöründe önemli bir paya sahip olan bankacılık sektöründe insan faktörü hem hizmeti alan hem de veren açısından çok önemli bir kavramdır. Çalışma şartları bakımından çalışan için daha çok emek vermesini isteyen bu sektörde, tatmin olmuş bir müşteriye sağlamada en büyük etken çalışanın performansıdır. Bu çalışmada; örgütsel iklimin iş tatmini ile olan ilişkisini inceleyebilmek için bankacılık sektöründeki çalışanlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 144 banka çalışanın katılımı olmuştur.

Birçok araştırmada; örgüt ikliminin ve alt boyutlarının iş tatminini etkilediği belirtilmektedir (Demirbaş, 2017; Doğan ve Üngüren, 2012; Özdemir, 2006; Çekmecelioğlu, 2005). Bu çalışmada da iş tatmininin örgüt ikliminin alt boyutları olan bağ kurma, adalet ve yenilikçilik boyutları ile ilişkisi değerlendirilmiş ve iş tatmininin örgüt içinde bağ kurma, yenilikçilik ve adalet boyutlarından etkilendiği görülmüştür.

Sonuç olarak, her koşulda adaletin sağlandığı ve bunun çalışana gerek uygulamalarla gerekse kazanımların dağıtımını esnasında hissettirilmesi, çalışanın haklarının gözetilmesi, örgüt içinde birlik ve beraberlik duygusunun olması, alınan karar ve uygulamalarda çalışana söz hakkının verilmesi, yeni fikir ve uygulamalara açık olunması ve bunun için

çalışanlarında desteklenmesi olumlu bir örgüt ikliminin sağlanmasında çok önemli etkenlerdir. Böyle bir iklimin içinde var olmak; çalışmada yüksek bir iş tatmininin sağlanmasına, işe ve örgütüne duyduğu bağlılığın artmasına, fırsat vermektedir.

Yapılan bu çalışma ve elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bundan sonraki çalışmalarda; örgütsel ikliminin adalet, performans ve verimlilik, örgütsel vatandaşlık davranışı, insan kaynakları uygulamaları gibi örgüt içindeki farklı değişkenlerle ilişkisi incelenebilir. Bu çalışma Denizli İlinde Bankacılık sektöründe yapılmış bir çalışmadır. Yine farklı sektörlerin ya da bölgesel olarak farklı bölgelerin tercih edilmesi, kamu veya özel sektörde bir çalışmanın yapılması, farklı örgüt iklimlerinin de incelenmesine fırsat vereceğinden sonuç olarak önemli katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Aydoğdu, A. (2013). Örgüt yapısının, inovasyon ve örgüt kültürüne etkisi ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bock, G. W. Lee, J. N. Zmud, R.W. & Kim, Y.G (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Brown, S.P. & Peterson, R.A. (1994). The effect of effort on sales performance and job-satisfaction. *Journal of Marketing*, 58, 70-80.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Demirbaş, Z. (2017). Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). Örgüt İklimi Ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8), 27-45.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*. İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 103-116.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*, New York: Mcgraw-Hill International Editions.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik Yönelimi Ve Örgütsel Faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.

- Özgen, H. Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamı, Tanımı, Amaçları ve İşlevleri*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Paknadel, Ç. C. (1988). Örgütsel İklim Ve İş Doyumu, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şener, Y. (2017). Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taştan, S. B. (2014). Örgüt İklimi İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi Ve Psikososyal Kaynakların Rolü: Kamu Kesim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 91-106.
- Tietjen M. A. & Myers, R. M. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*, MCB University Press, 36(4), 226-231.