



Algılanan Örgüt İkliminin Davranışsal ve Tutumsal Sonuçlarının İncelenmesi: Çalışanların Görev İçi Performans Davranışı ve Örgütsel Bağlılık Algısı Açısından Bir Değerlendirme*

Seçil Taştan†, E. Serra Yurtkoru
Marmara Üniversitesi, Marmara Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
07.05.2018

Revizyon

Kabul

31.12.2018

Anahtar Kelimeler:

Örgüt iklimi, İş performansı, Görev içi performans davranışı, Örgütsel bağlılık, Sağlık örgütleri

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, algılanan örgüt ikliminin bireysel düzeyde sonuçlarının davranışsal ve tutumlar bağlamında incelenmesidir. Çalışmada, örgüt iklimi algısının çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ve iş performansına olan etkileri değerlendirilmektedir.

Tasarım/Yöntem: İstanbul ilinde faaliyet gösteren sağlık kurumlarında görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda toplanan verilerle istatistiksel analizler ve hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar: Elde edilen verilere (N=360) doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Bulgulara göre çalışmanın hipotezlerinin katılımcı örgüt iklimi için desteklediği görülmüştür. Örgüt ikliminin diğer boyutlarından ılımlı çalışma ortamı ve destekleyici örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve iş performansı davranışların üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Özgün Değer: Bu çalışmanın örgütsel davranış literatürüne ve işyerinde birey davranışları ve algılanan örgüt iklimi özelliklerinin çalışanların psiko-sosyal yapılarına, tutum ve iş performansına nasıl etki yaratabileceği ve açıklayabileceği konusuna ışık tutması bakımından katkıları bulunmaktadır.

The Examination of the Behavioral and Attitudinal Outcomes of Perceived Organizational Climate: An Evaluation of Employees' Task Performance Behaviors and Organizational Commitment Perceptions

Selçil Taştan*, E. Serra Yurtkoru
Marmara University, Marmara University

ARTICLE INFO

Article History:

Received
07.05.2018

Revised

Accepted
31.12.2018

Keywords:

Organizational climate, Task performance, Organizational commitment, Health care organizations

ABSTRACT

Objectives: In this study, it was aimed to investigate the behavioral and attitudinal outcomes of perceived organizational climate. In the study, the impacts of organizational climate on employees' task performance and perceived affective commitment levels are evaluated.

Methods: A research study was performed among health care employees working in health care organizations located in İstanbul. Descriptive analyses and hypothesis tests were applied to the survey data.

Results: According to the results, it was observed that the hypotheses were supported regarding the participative organizational climate dimension. It was also reported that positive workplace and supportive climate dimensions had no significant impacts on task performance and affective commitment levels of employees.

Originality: This study contributes to the extant literature and helps to understand how organizational climate explain employee performance behaviors, attitudes and psychosocial outcomes in the workplaces.

* Bu çalışma 3-4 Kasım.2017 tarihlerinde, Antalya, Türkiye'de düzenlenmiş olan 5. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş çalışmasıdır.

†Corresponding Author: E-mail: secilbal@yahoo.com ORCID: 0000-0003-3243-3989. Serra Yurtkoru ORCID: 0000-0002-9476-8445

1. Giriş

Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi literatüründe önemli bir çalışma konusu olarak öne çıkan örgüt iklimi, çalışanların örgüt hakkındaki olumlu veya olumsuz düşünceleri, yani psikolojik yorumlaması olarak ifade edilmektedir (Schein, 1984). Örgüt iklimi iş görenlerin psikolojik durumlarına, yöneticinin yönetim şekline, örgütün çevresine, yapısına, olaylara göre kısa sürede ve kısa zaman aralıkları içinde değişebilmektedir (Güner, 2015) Literatürde yapılan çalışmalarda yaygın olarak görülen, Litwin ve Stringer (1974) örgüt iklimi tanımı çerçevesinde, örgüt iklimi, iş çevresinin, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanlar tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan ve onların motivasyonları ile davranışlarını etkileyeceği varsayılan ölçülebilir özellikler kümesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu noktada, örgüt iklimi, örgütsel ortama ilişkin çok faktörlü bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt ortamındaki çevresel özelliklerin keşfedilmesi ve iyileştirilmesinin özellikle çalışanların motivasyonu açısından etkili olacağı ve bu durumun aynı zamanda verimliliği ve üretkenliği arttırabileceği düşünülmekte (Arslan, 2004), çalışma yaşamında bireylerin algı, tutum ve davranışlarını belirleyebilecek en önemli unsurlardan biri olduğu vurgulanmaktadır.

Yapılan kavramsal ve görgül çalışmalarda, örgüt ikliminin çeşitli bireysel ve örgütsel sonuçlarının olduğu, özellikle de çalışanların psikososyal algıları, örgüte ve işe ilişkin tutumları ve çalışma performansı üzerinde etkisinin olabildiği öne sürülmektedir. Böylece, önceki çalışma bulgularına da dayanarak, bu çalışmanın temel amacı çalışanların algıladıkları örgüt ikliminin ilişkili olduğu tutumsal ve davranışsal değişkenleri ortaya koymaktır. Çalışmada, örgüt iklimi kavramı, bu kavram ile ilişkili olabilecek bireysel-davranışsal değişkenlerden görev içi performans davranışı ve bireysel iş tutumu olarak örgütsel bağlılık düzeyleri açısından incelenmektedir. İş performansı, örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi kavramları arasında öngörülen kuramsal ilişkiler sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma üzerinden irdelenmekte olup, söz konusu kavramlar arasındaki kuramsal ve ampirik ilişkiler ortaya koyulmaya çalışılmaktadır.

2. Literatür Çalışması

Örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve çalışan iş performansı arasındaki kuramsal ve ampirik ilişkiler çerçevesinde, örgüt ikliminin bireysel ve örgütsel sonuçları, örgütsel bağlılığın iş davranışlarına etkileri ve iş performansının belirleyicileri olarak örgüt iklimi ve çalışan tutumları ile ilgili araştırmalar örgütsel davranış alanında oldukça ilgi çeken ve önemli bir yere sahip olan konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle örgüt ikliminin örgütsel bağlılık, personel güçlendirme, iş tatmini, yaratıcılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla irdelenmiştir (Keenan ve Newton, 1984; Brown ve Leigh, 1996; Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996; Shalley, Gilson ve Blum, 2000; Menon, 2001; Çekmecelioğlu, 2006; Çekmecelioğlu, 2007; Özdemir, 2006). İlgili literatür incelendiğinde, örgüt ikliminin çalışanların örgütsel bağlılığı (Tayyah ve Tariq, 2001; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002), iş tatmini ve motivasyon (Oldham ve Cummings, 1996; Çekmecelioğlu, 2007; Gök, 2009), örgütsel performans (Schlesinger, 1982), iş performansı (Oldham ve Cumming, 1996; Kangis ve Williams, 2000; Gümüş, Hamarat ve Erdem, 2003; Tutar ve Altınöz, 2010), görev içi ve görev dışı bireysel performans davranışı (Scotter ve Motowidlo, 1996; Taştan, 2011), işe sadakat (Shalley ark.,2000), yaratıcılık (Oldham ve Cumming, 1996; Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis ve Wallace, 2005) gibi birçok değişkenle anlamlı ilişkileri olduğu gözlenmiştir.

Kavramsal olarak bakıldığında, örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırarak belli bir kimlik kazandıran, örgüt içerisindeki çalışanlar tarafından algılanan ve iş yaşamındaki davranışları üzerinde çeşitli etkileri olabilen; bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerin bütünü olarak tanımlanmıştır (Friedlander ve Greenberg, 1971). Çalışanların iklim algıları üzerine ilk çalışmalar, Lewin, Lippitt ve White (1939) tarafından sosyal iklim konusundaki tartışmalarla başlamıştır. Bu dönemde çalışanların iklim algılarının; bireysel ve örgütsel düzeydeki çeşitli sonuçlara etki ettiği ve liderlik tarzları ile de etkileşimi olduğu üzerinde durulmuştur. Bunun yanında, çalışanların işyerindeki davranışlarının ve algılarının doğru olarak anlaşılabilmesi için, buldukları sosyal çevreye ilişkin değişkenlerin değerlendirilmesinin önemi vurgulanmıştır (Fleishman 1953). İleri yıllarda, örgüt iklimine ilişkin kavramsal açıklamaların Argyris (1958) tarafından yapılan ve bir bankanın grup dinamiklerinin

incelendiği çalışmada ortaya koyulduğu görülmüştür. Argyris (1958) tarafından ortaya koyulmuş olan örgüt iklimi öğeleri; formel örgüt politikaları, çalışan gereksinimleri, değerler ve kişilik olarak sıralanmıştır. Örgüt ikliminin kavramsallaştırılmasında önemli bir katkı da Litwin ve Stringer (1974) tarafından yapılmıştır. Litwin and Stringer'in (1974) tanımlamalarına göre, örgüt iklimi bireyler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan iş çevresinin ölçülebilir özellikler takımıdır. Litwin ve Stringer'in (1974) örgüt iklimi modelinde; örgüt iklimi örgütsel sistemler ve motivasyonel eğilimler arasında bir ara değişken olarak yer almakta ve sistem belirleyicilerinden oluşan örgüt iklimi, bir döngü içinde bireylerin motivasyonel eğilimlerini ve örgütsel sonuçları etkilemektedir. Diğer yandan, örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayıran içsel çevresinin niteliğini gösteren (örgütsel politikalar, uygulamalar, kurallar vb.), çalışan tutum ve davranışlarını etkileyebilen bir kavram olarak ele alınmıştır (Pritchard ve Karasick, 1973; Kelley, 1992; Taştan, 2014). Bu tanımlamalar neticesinde, örgüt iklimi; bir örgütü diğerlerinden ayıran, onun karakteristik özelliklerini oluşturan, sürekli özelliğe sahip ve örgütte çalışan bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak görülemeyen, ancak örgütteki çalışanlarca hissedilip algılanabilen ve bütün bu nitelikleri içerisine alan psikolojik bir kavramdır (Litwin ve Stringer, 1974; Waters, Roach ve Batlis, 1974; Joyce ve Slocum, 1982; Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004, s.67). Bu anlatımlar ışığında, performans, yaratıcılık ve verimliliğin olduğu yer olarak dikkat çeken örgüt ikliminin bireysel düzeyde, örgütsel durumun bilişsel bir yorumu niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır (Ruiz-Moreno, Garcia-Morales ve Montes, 2008; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002). Böylece, iklim kavramı aslında metaforik bir anlatım olup, sosyal psikoloji etkileri bulunmakta ve bu kavram çalışanların örgütteki davranışlarını sergilediği bütünsel bir psikolojik çevreyi açıklamaktadır (İşcan ve Karabey, 2007:182; Taştan, 2014:92).

Öte yandan, ilgili literatüre bakıldığında, örgüt ikliminin ölçülmesinde çok sayıda yaklaşımdan ve boyutlandırmadan yararlanılmış olduğu gözlenmektedir (Örn.,Friedlander ve Margulies, 1969; Campbell, Dunette, Lawler ve Weick, 1970; Pritchard ve Karasick ; Litwin ve Stringer, 1974; Joyce ve Slocum,1982; Wallach, 1983). Söz konusu yaklaşımlar incelendiğinde günümüze dek farklı toplumlarda, sektörlerde ve meslek gruplarında yapılmış birçok araştırmada, Litwin ve Stringer'in (1974) güvenilirliği ve geçerliliği tespit edilmiş olan örgüt iklimi ölçüm aracı ve boyutlandırmasının ise geniş yer bulduğu görülmektedir. Litwin ve Stringer (1974), örgüt iklimini çalışanlar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan iş çevresinin ölçülebilir özelliklerinin bütünü olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte, örgüt ikliminin çalışanların örgütsel yapı, bireysel sorumluluk, ılımlı bir çalışma ortamı, destek, ödüllendirme, çatışma, performans standartları, bağlılık ve risk alma değişkenlerine ilişkin algılarından oluştuğunu belirtmişlerdir (Litwin ve Stringer, 1974; Mok and Au-Yeung, 2002). Kavram ile ilgili olarak Schneider ve Snyder (1975:318) da bireyler içinde buldukları ortam koşulları ile ilgili birçok bilgi ve algılar elde etmekte olduğunu ve örgüt iklimini destekleyici, katılımcı, işe odaklı, vb. olarak algılayabildiklerini, böylece örgüt ikliminin Litwin ve Stringer (1974) tarafından öne sürülmüş olan bileşenlerle açıklanabileceğini belirtmiştir.

Bireylerin söz konusu örgüt iklimi özellikleri ile ilgili algılamaları ise örgüte ait pek çok değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Çekmecelioğlu ve Keleş, 2008). Diğer bir anlatıma göre örgüt iklimi, örgütü kuşatan bir atmosfer olarak ifade edilmektedir (Mullins, 1993:651). Bu atmosfer örgüt üyelerinin işlerine duyduğu tatmin derecesini, moral düzeyini, örgüte duydukları bağlılık ve aidiyeti etkileyebilmektedir. Bu noktada, Gök (2009) tarafından örgüt iklimi ile çalışan motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmış olan bir çalışmada örgüt iklimi boyutlarının çalışan motivasyonu üzerinde doğru yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, örgüt iklimi, çalışanların kendi işlerindeki performansını, örgütsel vatandaşlık davranışını, kişilerarası ilişkilerini, bireysel tutumlarını da etkileyebilmektedir. Ayrıca, örgüt çalışanlarının sahip oldukları yüksek moral, motivasyon veya örgüte duydukları bağlılık duygusunun, olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunan faktörler arasında yer aldığı ve çalışanların bağlılık derecelerinin iş performansını etkileyen en önemli faktörlerden birisi olarak görüldüğü belirtilmektedir (Mullins,1993; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002; Taştan, 2011). Örneğin Likert (1967 içinde aktaran Doğan ve Üngüren, 2009:44) 1960'lı yıllarda örgüt ikliminin çok boyutlu ve karmaşık bir psikolojik kavram olduğunu öne sürerek, örgütte performans, çalışanlarda öğrenme, işgücü devir oranı ve çalışan devamlılığı gibi unsurlar üzerinde de etkili olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, Çekmecelioğlu (2011) tarafından yapılan çalışmada, örgüt iklimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler

incelenmiş ve araştırmanın sonuçlarına göre, örgüt ikliminin duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu görülmüştür.

Böylece, yukarıda ele alınan tanımlamalar ışığında, örgüt ikliminin insan odaklı, çeşitli boyutları olan ve algısal bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bir örgütün çalışanları, örgüt ikliminin oluşumunda rol sahibi olduğu gibi sonuçlarından da doğrudan etkilenmektedir. Böylece, örgüt iklimi yönetsel ve örgütsel süreçler esnasında bireyler ile örgütün karşılıklı olarak etkileşimiyle oluşmaktadır (Ekvall, 1987:43). Bununla birlikte, bir kurumda örgüt ikliminin varlığı kadar, örgüt ikliminin birey tarafından nasıl algılandığı da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüze kadar devam eden süreçte örgüt iklimi ile ilgili yerli ve yabancı literatürde örgüt iklimi ile çalışanların örgüte yönelik beklentileri, örgüt hakkındaki duygu, düşünce ve algılamaları, örgüt içerisindeki bireysel tutumları ve bireysel iş sonuçları arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Örn., Mok ve Au-Yeung, 2002; İşcan ve Karabey, 2007; Tsai ve Huang, 2008; Doğan ve Üngüren, 2012; Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013). Ostroff'un (1993) bireyler arası ilişkileri, çalışan katılımını, kişisel gelişimi ve iş süreçlerini dahil ederek oluşturduğu 12 boyutlu iklim ölçeğinin kullanıldığı bir çalışmada; örgüt ikliminin iş performansı, psikolojik mutluluk ve örgütsel bağlılık gibi bireysel iş sonuçlarını ve tutumlarını etkilediği bulgulanmıştır. Başka bir çalışmada da, katılımcı bir örgüt ikliminin, çalışanlar üzerinde örgütsel duyarlılık ve algılamaya neden olduğu ve iş performansını arttırdığı belirtilmiştir (Mok ve Au-Yeung, 2002:131). Türkiye'deki örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; bu konu ile ilgili yapılan ampirik çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Kimya sektöründe faaliyet gösteren sanayi işletmeleri üzerinde yapılan bir çalışmada; destekleyici örgüt ikliminin iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri olduğu ve çalışanların pozitif olarak desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı bulgulanmıştır (Çekmecelioğlu, 2007). Tekstil sektöründe yapılan bir başka çalışmada, örgüt iklimi algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Özdemir, 2006). Keleş (2008) tarafından kimya sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise, örgüt iklimi boyutlarından örgütsel yapı, bireysel sorumluluk, ödüllendirme, risk alma, destek ve ılımlı bir çalışma ortamı değişkenleri ve güçlendirme algıları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu ortaya koyulmuştur.

Bu bağlamda, ilgili literatürden hareket edilerek çalışanların algıladıkları örgüt iklimi özelliklerine paralel olarak çeşitli bireysel tutum ve davranışlarda olumlu ya da olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği görülebilmektedir. Bu durumda, algılanan örgüt iklimi değişkeninin yönetim ve örgütsel davranış alanında pek çok örgütsel tutum ve davranışın öncülü olabileceği düşünülmektedir. Daha önceki araştırma sonuçlarına da dayanarak, bu çalışmada, örgütsel iklimin bireysel sonuçlar arasından "görev içi iş performansı" ile ilişkili olabileceği varsayılmıştır. Çalışan iş performansı, literatürde genellikle görev performansı (task veya in-role), bağlamsal performans (contextual), rol dışı veya rol ötesi performans (extra-role) gibi boyutlarla ele alınmış ve çok boyutlu bir kavram olarak incelenmiştir (Suliman, 2007; Cho ve Johanson, 2008; Taştan, 2011). Bu alanda, Katz'ın (1964) kuramsal çerçevesine dayanarak Williams ve Anderson (1991) ve Borman ve Motowidlo (1993) gibi yazarlar, çalışan performansı ile ilgili olarak görev (rol içi) performansı ve rol dışı/bağlamsal (rol dışı) performans olmak üzere iki çeşit performans boyutu tanımlamışlardır. Görev içi performans davranışı, temelde bir çalışanın yazılı rol tanımlarında belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme niteliği olarak tanımlanmaktadır (Griffin, Neal ve Parker, 2007; Kalay, 2016). Rol dışı/bağlamsal performans ise, işyerindeki görev ve iş süreçlerinin etkinliğini ve hızını arttıran örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı etkileyen, ana fonksiyonlarla direkt bağlantısı olmayan ancak bireyler tarafından gönüllü olarak sergilenen bireysel davranış ve çabalar olarak ifade edilmiştir. Çalışanlar bir işi daha erken ve etkin şekilde bitirmek amacıyla iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardım ediyorsa, üstleriyle sürekli iletişim ve işbirliği içerisinde oluyorsa, örgütsel süreçlere katkı sağlayacak yöntemleri öğrenmeye çalışıyorsa ve gerek iş arkadaşları gerekse üstlerine kendi gayretleri ile destek veriyorsa rol dışı/bağlamsal iş performansı davranışı gösterdikleri söylenebilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993). Bu çalışmamızda, Katz'ın (1964) çalışan performans davranışları kuramından yola çıkarak, söz konusu araştırmacıların da tanımlamaları gereği, iş performansının görev içi yönü dikkate alınmıştır. Özetle, bu çalışmada, rol dışı/bağlamsal boyuttaki performans davranışları değil, görev içi performans davranışı kavramı yani çalışanların rol tanımlarında belirtilen ve kendilerinden biçimsel (formel) olarak beklenen görev ve sorumluluklar çerçevesinde değerlendirilen performans davranışı incelenmiştir.

Öte yandan, Pozitif Örgütsel Davranış Okulunun ve İnsan Kaynakları Yönetiminin (İKY) temel amaçlarından birisinin de çalışanların bağlılıklarını artırarak, yüksek iş performansı ve örgütün amaçlarına uygun davranışlar sergilemelerini sağlamak olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda literatürde, çalışanların işle ilgili olan tutum ve davranışlarını etkileyen faktörleri ve özellikle bu faktörler arasından çalışanların buldukları işyerindeki örgüt iklimine yönelik algılarını anlamaya ilişkin çalışmalar örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmuş ve dinamik bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmıştır. Öyle ki, çalışanların iş performansı davranışının ve örgütsel bağlılık tutumunun ortaya çıkmasının ve niteliğinin içinde bulunulan örgüt ikliminden bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada, örgüt iklimi ve örgüt iklimini oluşturan temel boyutların örgütsel bağlılık ve iş performansını etkilediğini/yordadığını öne süren önceki çalışmalar da dikkate alınarak, bireylerin işyerinde kendilerini çevreleyen örgüt iklimini nasıl gördüğü ve değerlendirdiği ile sergilemekte oldukları görev içi iş performansı arasında bir bağlantı olabileceği varsayılmıştır. Bu temel varsayım ile birlikte, tutumsal bir kavram olarak örgütsel bağlılık algısının da ortaya çıkmasında örgüt iklimi algısının belirleyici olabileceği öngörülmüştür.

Bilindiği üzere, Kaynak Temelli Yaklaşımın (Rangone, 1999:233) da öngördüğü gibi, günümüzde çalıştığı örgüte bağlılık duyan çalışanlar örgütleri açısından değerli ve gerekli birer kaynak konumundadırlar (Chen, 2004). Örgütsel bağlılık, en genel tanımıyla “bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak” ifade edilmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008:3). Örgütsel bağlılığın öğelerinin; örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma şeklinde olduğu belirtilmiştir (Nijhof, De Jong ve Beukhof, 1998). Örgütsel bağlılığın kuramsal zeminine bakıldığında Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974), Becker (1960), Mowday, Porter ve Steers, (1982) ve Sheldon (1971) gibi çok sayıda kuramcının örgütsel bağlılığın kökleri, kapsamı ve bileşenlerinin neler olduğu konusunda çalışmalar yapmış olduğu görülmektedir. Kavram üzerine önemli kuramsal ve ampirik çalışmalar yapmış olan araştırmacılardan Allen ve Meyer (1996) ise örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmüştür. İlerleyen yıllardaki çalışmalarda da söz konusu örgütsel bağlılık boyutlarının doğrulandığı görülmüştür (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). İlgili boyutlandırmaya göre, duygusal bağlılık, bireylerin his ve duygu olarak bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Meyer ark., 2002). Literatürde rasyonel bağlılık olarak da anılan devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmamanın getireceği bedel veya maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen, 2004). Normatif bağlılık ise, çalışanın bazı vefa ve aidiyet duyguları ile örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması anlamına gelmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999). Bununla birlikte, normatif bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığını doğru bir tutum olarak düşünmesini de ifade etmektedir. Bu özelliklerinden ötürü, daha çok ahlaki duygular, doğruluk, vefa bilinci ve örgütte kalmayı doğru bulma gibi özelliklerinden dolayı diğer iki tür bağlılıktan farklılık göstermektedir. Wasti (2000) tarafından da belirtildiği gibi, duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı kişilerin yan menfaatler ve çıkarlar konusundaki düşünceleri bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramına ampirik yönden bakıldığında, araştırmacılara göre örgütsel bağlılık algısının, çalışma ortamında çalışanların bireysel davranış ve iş sonuçlarının, diğer tutumsal değişkenlere göre oldukça güçlü bir yordayıcısı durumunda olduğuna işaret edilmiştir. İş davranışı üzerinde örgütsel bağlılık bileşenlerinin hem ayrı ayrı hem de etkileşimli etkileri olduğu genel olarak kabul görmüştür (Özdemir ve Yaylı, 2014:50). Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen ardıl değişkenlerin başında iş performansı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlar gelmektedir (Allen ve Meyer, 1996; Baskın, 2011). Örneğin, söz konusu ilişkileri araştıran pek çok çalışmada örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasında ters yönlü bir ilişki (Mathieu ve Zajac, 1990; Schwepker 2001; Allen ve Meyer, 1996; Meyer ark., 2002; Chang, Chi ve Miao, 2007; Lambert ve Hogan, 2009); iş performansı arasında ise aynı yönlü bir ilişki (Mowday ark., 1982; O'Reilly ve Chatman, 1986; Lingard ve Lin, 2004; Arbak ve Kesken, 2005; Kafdağlı, 2007; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Akdemir ve Duman, 2016) olduğu ortaya konulmuştur.

Diğer yandan, örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkileri ölçmeye yönelik yapılan bazı araştırmalar ise beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu veya yeterince güçlü olmadığını ortaya koymaktadır (Baskın, 2011:33). Örneğin çalışanlar nezdinde yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve

prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması, algıladıkları örgütsel bağlılık ile sergiledikleri performans arasındaki ilişkide olumsuz etkiye sahip olabilmektedir. Yine buna benzer şekilde, örgütsel ve bağlamsal faktörler, yöneticiye yönelik algılar ya da psikolojik sözleşmeye ilişkin unsurlar bağlılıkla performans arasındaki zayıf ilişkinin diğer nedenleri olabilmektedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık bileşenlerinden özellikle duygusal bağlılık ile performans arasında normatif bağlılık ile performans arasındaki ilişkiden daha kuvvetli pozitif bir ilişkinin olduğunu ve devamlılık bağlılığı ile performans arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu göstermektedir (Baskın, 2001).Örneğin, Akdemir ve Duman (2016:343) tarafından üniversitede çalışan idari personel örneklemini üzerinde yapılmış olan çalışmada, çalışanların iş performansı üzerinde duygusal bağlılık algısının önemli bir etkiye sahip olduğu ve duygusal bağlılık ile iş performansı arasında güçlü ve pozitif yönde bir bağlantı olduğu belirlenmiştir. Örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Çalışanların örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla fabrika çalışanları üzerinde yapılmış olan bir çalışmanın bulgularına göre, çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılığı algıları ve iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu ancak normatif bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ancak yine de, yapılmış olan çalışmalarda örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan çalışanların ayrılma olasılığı düştüğü için iş performansının da artması beklenilmiştir. Örneğin, Kafdağlı (2007:88) tarafından hizmet sektöründe orta ölçekli firmalar üzerinde yapılmış olan bir araştırma sonucuna göre de örgütsel bağlılık ve çalışanların iş performansı kriterleri arasındaki pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yurtdışında yapılmış olan önceki çalışmalar da örgütsel bağlılık bileşenleri ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu raporlanmıştır (Örn.,Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson, 1989; Brett, Cron ve Slocum, 1995;Preston ve Brown, 2004; Liu, Chiu ve Fellows, 2007; Tolentino, 2013; Memari, Mahdieh ve Marnani, 2013).

Sonuç olarak, çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı gibi, algılanan örgüt ikliminin çalışanlarının iş performansının ve örgütsel bağlılık tutumunun önemli bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. Bu noktada, teorik olarak, yine Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964) ile de açıklanabildiği gibi, uygun örgüt iklimi karşılıklı olarak iş performansına etki edebilecektir. Böylece, çalışanlara destek verilen, karar vermek için yetki devredilen, yardım ve bilgi sağlanan, uygun politika ve yapının bulunduğu, gerekli ödül ve teşviklerin sağlandığı iklimlerde, çalışanların örgüt ile kendilerini özdeşleştirerek karşılık verecekleri ve iş performanslarının aynı doğrultuda artacağı beklenebilmektedir. Ayrıca, yine daha önce de aktarıldığı gibi örgütsel bağlılık, bireylerin örgütsel amaçlar ile özdeşleştiği, örgütün bir üyesi olmaya önem verdiği ve örgütsel amaçlara ulaşmak için daha iyi performans göstermek suretiyle çalışma niyetinde olduğu bir durumu ortaya koymaktadır. Böylece, örgüt ikliminin çalışanların örgütsel bağlılık olarak ifade edilen tutum ve algısı üzerinde de belirleyici bir role sahip olabileceği öne sürülmektedir.

3. Araştırma Sorusu ve Hipotezler

Çalışmanın araştırma temelini oluşturan ve yanıtlanması beklenen soru ve yukarıda tartışılan literatür ışığında kurulan üç hipotez aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

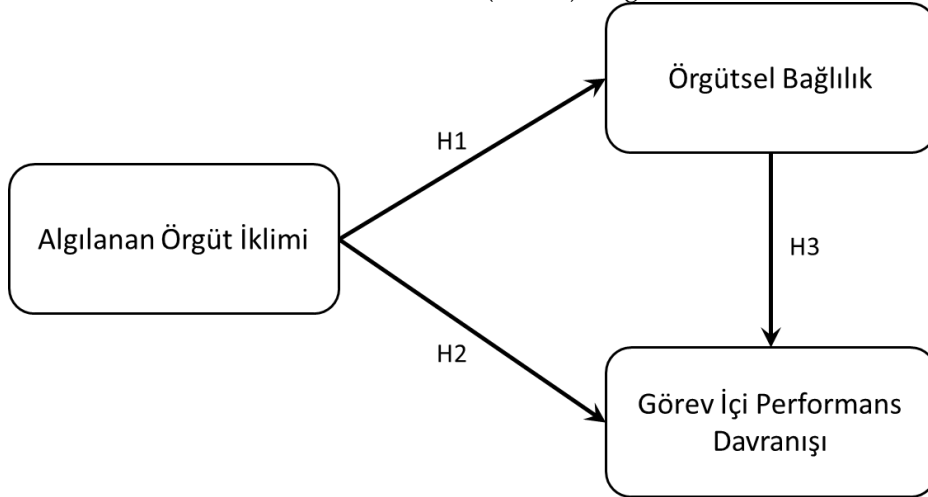
Soru 1: Araştırma kapsamında yer alan gruptan alınan puana göre örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ve görev içi performans davranışlarına yönelik algı düzeyi nasıldır?

H1: Bireylerin örgüt iklimi algısının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Bireylerin örgüt iklimi algısının görev içi performans davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

H3: Duygusal bağlılığın örgüt iklimi algısı ile görev içi performans davranışı arasındaki ilişki üzerinde aracı değişken etkisi bulunmaktadır.

Oluşturulan kuramsal araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmaktadır:



Şekil 1. Araştırmanın kuramsal modeli

4. Araştırma Yöntemi

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul'da faaliyet gösteren Anadolu yakası coğrafi bölgesi içindeki özel girişim hastanelerinden oluşmaktadır. Araştırmadaki hastanelerin faaliyet verilerine ilişkin bilgiler Sağlık Bakanlığı'nın Yataklı Tedavi Kurumları İstatistik Yıllığı ve İl Sağlık Müdürlüğü web sayfasından alınmıştır. Buna göre İstanbul'da toplam 171 hastane faaliyet göstermektedir. Hastanede çalışan tüm sağlık personelinin (meslek/uzmanlık grubu ayrımı yapılmaksızın) araştırmada yer almasına çalışılmıştır. Araştırmanın verileri 01.08.2014-01.07.2015 tarihleri arasında Sağlık Bakanlığı'nın sınıflamasına göre A sınıfı olarak kabul edilen 5 hastanedeki çalışanlardan araştırmaya katılmayı kabul edenlerden oluşmuştur. Dağıtılan 500 anketten % 72 geçerli dönüş sağlanmıştır.

Tanımlayıcı istatistik sonuçlarına göre, 160'ı kadın (%44,4), 200'ü erkek (%55,6) katılımcılardan oluşan örneklem grubunun yaş ortalaması 31,78'dir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, 181'inin (%66,6) bekâr, 179'unun (33,3) evli olduğu gözlenmiştir. Eğitim düzeyi dağılımına göre, katılımcıların %24,7'si lise, %55,3'ü üniversite, %14,7'si yüksek lisans ve %5,3'ü doktora mezunudur. Katılımcıların mesleki tecrübesine bakıldığında %33,9'unun 16 yıl ve üzerinde bir tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Şu anki kurumunda çalışma süresi bakımından da %30,8'inin 1 yıldan az, %23,9'unun da 16 yıldan fazla gözlenmiştir.

4.2. Ölçme Araçları

Araştırmada üç ölçme aracından yararlanılmıştır. Ayrıca katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma tecrübesi ve şu anki kurumdaki çalışma süresi sorulmuştur. Yararlanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

"Algılana Örgüt İklimi" değişkenini temsil etmek için 3 boyutlu (ılımlı çalışma ortamı, destek ve katılımcı iş yeri iklimi) bir ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekteki ılımlı çalışma ortamı (4 madde) ve destek (4 madde) boyutlarını

ölçen maddeler Litwin ve Stringer (1974) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten elde edilmiştir. Katılımcı iş yeri iklimi (5 madde) Spreitzer (1996) tarafından geliştirilmiş olan katılımcı örgüt iklimi ölçeğinden alınmıştır. Söz konusu ölçek daha önce Taştan (2013) tarafından Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler üzerinde yapılan bir araştırmada kullanılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir (Taştan, 2013).

"Örgütsel Bağlılık" değişkeni için Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993'de geliştirilen ve yerli ve yabancı çok sayıda çalışmada kullanılmış olan ölçeğin 6 maddelik duygusal bağlılık boyutun da yer alan sorular kullanılmıştır. Diğer iki boyut olan normatif ve devamlılık bağlılığı gerçek anlamda örgüte bağlılıktan çok yükümlük, zorunluluk nedeniyle örgütte kalmaya yönelik sorular içerdiğinden bu çalışmanın kapsamının dışında bırakılmıştır.

"Görev İçi Performans Davranışı" değişkenini ölçmek amacıyla çalışanların kendilerini değerlendirdikleri "Görev Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. İş performansı bu araştırmada 10 soru ile ölçülmüştür. 1-4 arasındaki maddeler Mowday (1999) tarafından geliştirilen ve Karadal ve Araslı (2009) tarafından uyarlanan, 5-8 arasındaki maddeler Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından uyarlanan, 8-10 arasındaki maddeler ise Choo (1986) tarafından geliştirilen maddelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, görev içi iş performansının olumlu yönde yüksek olarak değerlendirildiğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada anket formunda yer alan maddelere ilişkin cevaplar 6'lı ölçek şeklinde sıralanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Pek fazla katılmıyorum, 4=Biraz katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri kullanılmıştır).

5. Bulgular

5.1. Ölçek Geçerliliği ve Güvenirliliği

Model testine geçilmeden önce çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceden de çalışmalarda yer almış, bilinen ölçekler olduğu için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 1.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları

| Ölçek | OAV | YG | Uyum indeksleri |
|--------------------------------|------|------|--|
| Örgüt iklimi | | | |
| İlimli çalışma ortamı | 0,67 | 0,81 | $\chi^2(11,N=360)=124,55; p=0,00; CFI=0,91;$ NFI=0,91; SRMR=.06 |
| Destek | 0,46 | 0,65 | |
| Katılımcı iş iklimi | 0,67 | 0,86 | |
| Duygusal bağlılık | 0,64 | 0,87 | $\chi^2(2,N=360)=69,31; p=0,00; CFI=0,92;$ NFI=0,91; SRMR=.06 |
| Görev içi performans davranışı | 0,76 | 0,83 | $\chi^2(2,N=360)=10,58; p=0,00; CFI=0,99;$ NFI=0,98; SRMR=.03 |

Not. OAV=Ortalama Açıklanan Varyans; YG=Yapı Güvenirliliği; GFI=İyilik Uyum İndeksi; CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; NFI=Normlaştırılmış Uyum İndeksi; SRMR=Standartlaştırılmış kök ortalama kare hatası

DFA sonucunda "duygusal bağlılık" ve "görev içi performans davranışı" ölçeklerinin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır (sırasıyla $\chi^2(2,N=360)=69,31; p=0,00; CFI=0,92; NFI=0,91; SRMR=.06; \chi^2(2,N=360)=10,58; p=0,00; CFI=0,99; NFI=0,98; SRMR=.03$). Örgüt iklimi ölçeğinde ise elde edilen uyum indeksi değerleri beklendiği gibi üç boyutlu modelin uygunluğunu göstermektedir ($\chi^2(11,N=360)=124,55; p=0,00; CFI=0,91; NFI=0,91; SRMR=.06$).

Tablo 1'de ölçeklerin açıklanan varyans değerleri ve güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Analizler sırasında yakınsak geçerliliğinin (Bagozzi ve Yi, 1988) bir gereği olarak faktör ağırlığı 0.50 altında olan maddeler analizden çıkarılmıştır. Böylece faktör ağırlıkları yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Ölçeklerin yapı güvenilirliklerinin 0,60 (Hair ark., 2010) ve ortalama açıklanan varyans değerlerinin de 0,50 (Fornell ve Larcker, 1981) üzerinde olması ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir. Tablo 1'den görüleceği üzere her üç ölçeğin de güvenilirlik düzeyleri yeterli seviyededir. Varyans düzeylerine bakıldığında sadece destek boyutunda bir

sorun görülmektedir ancak OAV değeri 0,45'e kadar kabul görebilmektedir (Netemeyer ark., 2003) o nedenle çalışmada yer alan ölçekler geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesiyle teorik model test edilmeden değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyon ilişkileri incelenmiştir (Bkz Tablo 2). Katılımcıların kendi duygu ve davranışlarını değerlendikleri, duygusal bağlılık ve görev içi performans davranışı değişkenleri ortalamanın üstünde gözlenirken, örgüt iklimi boyutları daha ortalamaya yakın değerlendirilmiştir. Bu da çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının kendilerini hastanelerine duygusal açıdan oldukça bağlı gördükleri ve görev içi performanslarını da yine yüksek seviyede yerine getirdiklerini düşündüklerini göstermektedir. Hastanelerin örgüt iklimleri de ortanın biraz üstünde ılımlı, destekleyiciyi ve katılımcı olarak algılanmıştır.

Tablo 2.

Ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

| Değişkenler | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|
| 1. İlimli çalışma ortamı | 3,43 | 0,77 | - | | | |
| 2. Destek | 3,30 | 0,80 | 0,59** | - | | |
| 3. Katılımcı iş iklimi | 3,43 | 0,83 | 0,61** | 0,47** | - | |
| 4. Duygusal bağlılık | 4,04 | 0,75 | 0,46** | 0,33** | 0,70** | - |
| 5. Görev içi performans davranışı | 4,74 | 0,70 | 0,42** | 0,21** | 0,52** | 0,69** |

M=ortalama; SD=standart sapma; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Bütün değişkenler arasında literatürle uyumlu olarak ve hipotezleri destekler şekilde, anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Bağımlı değişkenleri en fazla açıklayan bağımsız değişken "katılımcı iş iklimi" olarak dikkat çekmektedir. ("katılımcı iş iklimi" ile "duygusal bağlılık" $r=0,70$, $p<0,01$ ve ("katılımcı iş iklimi" ile "görev içi performans davranışı" $r=0,52$, $p<0,01$). Duygusal bağlılık ve görev içi performans arasında da oldukça yüksek seviyede bir ilişki olması duygusal bağlılığın aracı etkisi taşıyor olabileceğine işaret etmektedir.

5.2. Model Testi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Örgüt iklimi boyutlarından hiç birinin "görev içi performans davranışı" üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. "Duygusal bağlılığın" ise "görev içi performans davranışı" üzerinde anlamlı ve oldukça yüksek pozitif etkisi olduğu bulunmuştur ($B=0,96$). Bu bulgular "katılımcı iş ikliminin" duygusal bağlılık aracılığıyla "görev içi performans davranışı" üzerinde dolaylı etkisi olduğunu göstermektedir (dolaylı etki= $0,84$). Duygusal bağlılığın etkini ele almadan algılanan örgüt ikliminin doğrudan görev içi performans davranışını ne derece açıkladığı analiz edildiğinde, yine sadece "katılımcı iş iklimi" boyutunun anlamlı olduğu bulunmuştur ($B=0,59$). Bu da H2 hipotezinin de H1 gibi kısmı desteklendiğini kanıtlamaktadır. Modele "duygusal bağlılık" eklendiğinde bu açıklayıcılığın da istatistiksel olarak anlamlı olmaktan çıkması duygusal bağlılığın H3 de varsayıldığı gibi bu "katılımcı iş iklimi" "görev içi performans davranışı" ilişkisinde aracı değişken olduğunun kanıtıdır. Şekil 2'de model özetlenmiştir. Özetlersek çalışmanın üç hipotezi de "katılımcı iş iklimi" için kısmı desteklenmiş, "ılımlı çalışma ortamı" ve "destek" boyutları için reddedilmiştir.

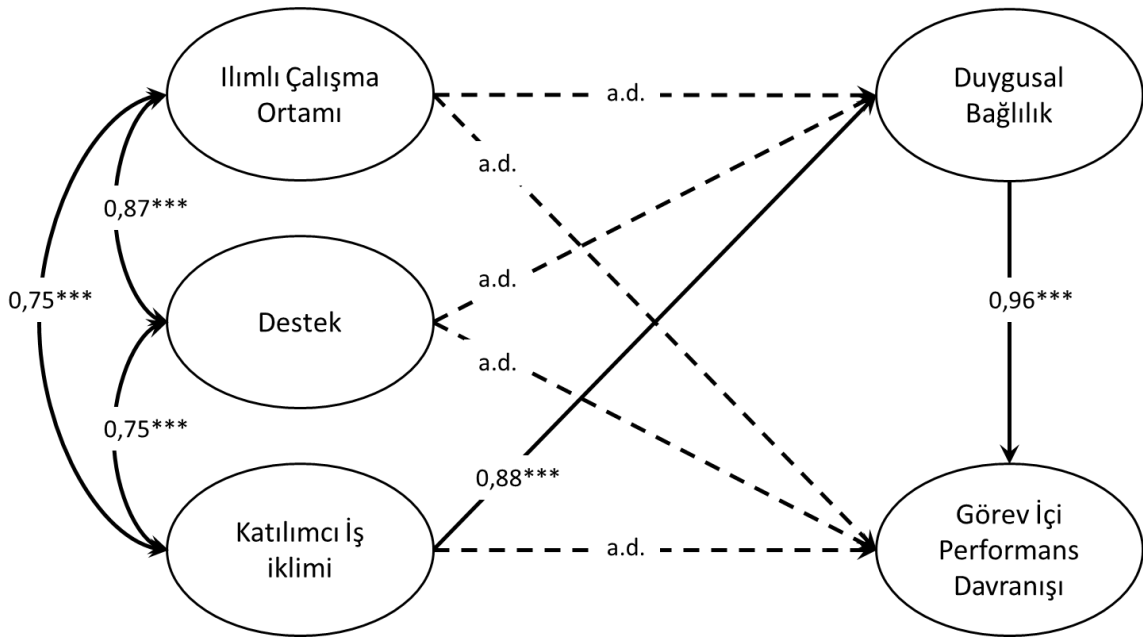
Tablo 3.

Yapısal model testi

| İlişki | B | Standartlaştırılmış B |
|--|--------|-----------------------|
| İlimli çalışma ortamı → Duygusal bağlılık | 0,15 | 0,18 |
| İlimli çalışma ortamı → Görev içi performans davranışı | 0,25 | 0,27 |
| Destek → Duygusal bağlılık | - 0,22 | - 0,25 |
| Destek → Görev içi performans davranışı | - 0,17 | - 0,19 |
| Katılımcı iş iklimi → Duygusal bağlılık | 0,62** | 0,88** |
| Katılımcı iş iklimi → Görev içi performans davranışı | - 0,20 | - 0,27 |
| Duygusal bağlılık → Görev içi performans davranışı | 1,00** | 0,96** |
| İlimli çalışma ortamı ↔ Destek | 0,42** | 0,87** |
| İlimli çalışma ortamı ↔ Katılımcı iş iklimi | 0,45** | 0,75** |
| Destek ↔ Katılımcı iş iklimi | 0,44** | 0,75** |

 $\chi^2(55, N=360)=356,80; p=0,00; CFI=0,90; NFI=0,90; SRMR=.07$

Not. * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; NFI=Normlaştırılmış Uyum İndeksi; SRMR=Standartlaştırılmış kök ortalama kare hatası



Şekil 2. Yapısal model

6. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma sonucunda, davranışsal ve tutumsal değişkenler olarak incelenmiş olan görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısının bir örgütsel değişken olarak ele alınmış olan çalışanların algıladıkları örgüt iklimi ile anlamlı ilişkileri olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların, örgüt ikliminin gerek davranışsal bir sonuç olan görev içi performans davranışı gerekse tutumsal bir sonuç olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkiler gösterdiğini öne sürmüş olan önceki kuramsal ve görgül çalışma sonuçları ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Bunun yanı sıra, örgüt ikliminin kuramsal olarak da öne sürülmüş olduğu gibi sorumluluk ve ödül, destek, ilimli çalışma ortamı ve katılımcı iş iklimi alt boyutlarının da hem görev içi performans davranışı hem de örgütsel bağlılık algısı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışmamızda da

değinildiği gibi, örgüt iklimi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında beklenildiği yönde anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmişken, devamlılık bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Bu bulgu, literatürde daha önce öne sürülmüş olan açıklamalarla ve sonuçlarla uyumludur. Zira devamlılık bağlılığı, çalışanların daha çok hesapsal olarak ve yan menfaatlere ilişkin değerlendirmelerini ve örgütten ayrılmaları sonucunda karşılaşacak oldukları risk ve sonuçlara yönelik düşüncelerini içerdiği için, olumlu yönde algılanmakta olan örgüt ikliminin devamlılık bağlılığı ile negatif ilişki göstermesi çok fazla şaşırtıcı bir sonuç olmamaktadır. Sonuç olarak, örgüt iklimine yönelik olumlu algı ve değerlendirmelerin tüm alt boyutlarını da kapsayacak şekilde çalışanların iş performansını davranış sonuçlarını ve örgütsel bağlılık tutumunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Çalışmamızın temel varsayımı ve amacı çerçevesinde elde edilen bu sonuçların literatürdeki kuramsal incelemeler ve ampirik bulgular ile uyumlu olduğu da söylenebilmektedir (Örn., Ostroff, 1993; Scotter ve Motowidlo, 1996; Oldham ve Cumming, 1996; Kangis ve Williams, 2000; Tayyah ve Tariq, 2001; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002; Gümüş ark., 2003; İşcan ve Karabey, 2007; Tutar ve Altınöz, 2010; Taştan, 2011; Doğan ve Üngüren, 2012; Schneider ark., 2013).

Bununla birlikte, bu çalışmada iki ayrı bağımlı değişken olarak ele alınmış olan görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısı arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişkinin olması çarpıcı bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızın kuramsal bölümünde de ortaya koyulmuş olduğu gibi, örgütsel bağlılık kavramına ampirik yönden bakıldığında, yapılmış araştırmalara göre örgütsel bağlılık algısının, çalışma ortamında çalışanların bireysel davranış ve iş sonuçlarının, diğer tutumsal değişkenlere göre oldukça güçlü bir yordayıcısı olduğu belirtilmişti (Örn, Lingard ve Lin, 2004; Arbak ve Kesken, 2005; Özdemir ve Yaylı, 2014; Akdemir ve Duman, 2016). Yine Allen ve Meyer (1996) ve Baskın (2011) tarafından da öne sürülmüş olduğu gibi örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen ardıl değişkenlerin başında iş performansı yer almaktaydı. Bu durumda, çalışmamızda elde edilen bu bulgunun da literatürdeki sonuç ve değerlendirmeler ile örtüştüğü görülmektedir. Böylece bu araştırmada ortaya konan bulguların Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964) tarafından öne sürülmüş olan açıklamalarla ve yine Kaynak Temelli Yaklaşım'ın (Rangone, 1999) öngörülleri ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Literatür bölümümüzde de belirtildiği gibi, Kaynak Temelli Yaklaşım'a göre günümüzde çalıştığı örgüte bağlılık duyan çalışanların örgütleri açısından değerli ve gerekli birer kaynak konumunda oldukları ve bağlılıklarını arttırabilecek önemli bir altyapı faktörün de örgütsel bir değişken olarak ele alınan örgüt ikliminin olduğu bilinmektedir. Bu durumda, çalışanlarına bireysel sorumluluk veren, destekleyici, ödüllendirici, ılımlı ve katılımcı özelliklere sahip olan bir örgüt ikliminin çalışanlarda gerek iş performansının gerekse örgütsel bağlılık gibi bir tutumunun arttırılmasında oldukça önemli bir role sahip olduğu öne sürülebilmektedir. Bir diğer açıdan da yine çalışmamızda belirttiğimiz gibi, Pozitif Örgütsel Davranış Okulunun ve İnsan Kaynakları Yönetiminin temel amaçlarından birisinin çalışanların bağlılıklarını artırarak onların olumlu kapasitelerini ortaya koymak ve geliştirilebilen kapasitelerini keşfetmek olduğu bilinmektedir. Bu çalışmamızda elde edilen sonuçlara göre, olumlu yönde (destekleyici, sorumluluk ve ödül verici, ılımlı ve katılımcı iş ortamı) algılanan örgüt ikliminin pozitif psikoloji zemininden de yola çıkarak örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda, günümüzdeki örgütlerin ve yöneticilerin çalışanların pozitif kapasitelerini, olumlu iş tutumlarını ve davranışlarını etkilemek üzere öncelikle destekleyici, ödüllendirici, sorumluluk verici ve katılımcı tarzda bir örgüt iklimi oluşturmalarının önemi vurgulanabilmektedir.

Modeldeki değişkenlere ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, örgüt iklimi, görev içi performans davranışı ve örgütsel bağlılık algısının ölçek ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçların, araştırma yapılan örneklemin karakteristik özellikleri ve sosyo-kültürel bağlam gibi faktörlerle açıklanabileceği düşünülmektedir. Zira, bu çalışmanın yapıldığı araştırma alanı sağlık sektörüdür ve bu çalışmada A sınıfı olarak kabul edilen 5 özel hastanedeki çalışanlardan veri toplanmıştır. Söz konusu hastanelerin özel sağlık kuruluşları denetleme mekanizması ile ve Sağlık Bakanlığı tarafından düzenli kontrol edildikleri ve Toplam Kalite Yönetimi uygulamalarına da sahip oldukları göz önünde bulundurulduğunda bu tür denetleme ve uygulamalara sahip olmayan örgüt ve meslek gruplarına göre daha olumlu bir örgüt ikliminde çalışmakta oldukları söylenebilmektedir. Ayrıca, çalışmada yer alan örneklem grubunun karakteristik özelliğinin sağlık hizmeti verme, yardım ve destekte bulunma gibi özelliklerden oluştuğu da göz önünde bulundurulduğunda örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeylerinin de yüksek bir ortalamaya sahip olması beklenebilen bir sonuç olarak

değerlendirilebilmektedir. Öte yandan, örgüt iklimi algısı ise daha önceki çalışmalarda ve kuramsal tanımında beş boyut ile açıklanmış ve bu çalışmada beş boyutu ölçümleyen ölçme aracıyla uygulanmıştır. Ancak, örneklem grubundan elde edilen sonuçlara göre, örgüt iklimi algısının dört alt boyut ile açıklandığı ve bireysel sorumluluk ile ödüllendirme boyutlarının tek bir bileşende toplandığı gözlenmiştir. Böylece, bu çalışmada, söz konusu boyut bireysel sorumluluk ve ödül olarak ifade edilmiş ve kuramsal olarak ortaya konmuş olan önceki iki boyutu açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte, örgüt iklimi boyutlarından destek boyutunun diğer alt boyutlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir. Bu sonucun da daha önce Litwin ve Stringer (1974) ve Spreitzer (1996) tarafından belirtilmiş olan sonuçlarla örtüştüğü söylenebilmektedir. Öyle ki, daha önceki bu çalışmalarda destekleyici bir örgüt ikliminin varlığının çalışanlarda olumlu iş tutumları ve davranışlarına etki edeceği belirtilmiştir.

Sonuç olarak, Türkiye'de örgütsel davranış alanında daha önce yapılmış olan çalışmalarda, bu araştırmanın kapsamındaki kavramlar ve kuramsal altyapının bir arada incelenmemiş olduğu görülmüştür. Buna dayanarak, bu çalışmanın kuramsal çerçevesi ve ortaya koyabileceği bulgularla, konu ile ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın İstanbul'da, sınırlı sayıda hastanelerde, sınırlı sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiş olması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırmada uygulanmış olan ölçeklerin daha önce farklı kültürel bağlamlarda geliştirilmiş ve test edilmiş olduğu düşünüldüğünde, birden fazla ölçeğin kullanılmasına dayanan eklettik ölçümlerin, olguların içeriğini ve olguları ortaya çıkarabilen psikososyal dinamiklerin etkilerini görmeyi güçleştirebileceği söylenebilir. Bu sebeple, daha farklı özgün sorularla ve nitel-nicel veri toplama yöntemlerinin uygulanması ile yapılacak çalışmalar literatüre katkı açısından yararlı olabilecektir. Sonraki araştırmaların, daha geniş örneklemelerde yapılması ve araştırma modelinde şartlı değişken olarak ele alınabilecek olan diğer psikososyal dinamiklerin ve birtakım örgütsel, bağlamsal, bireysel, kültürel değişkenlerin değerlendirilmesi önerilmektedir. Böylece, güvenilirliği ve genellenebilirliği daha yüksek araştırma bulgularına ulaşılabileceği öne sürülebilir.

KAYNAKLAR

- Akdemir, B. & Duman, M.Ç. (2016). Duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 46, 343-357.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M.(1996). Assessing the work environment for creativity, *Academy of Management Journal*, 39 (5), 1154-1184.
- Arbak, Y. & Kesken, J. (2005). Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank, *Administrative Science Quarterly*, 11, 501-520.
- Arslan, N.T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 9(1), 203-228.
- Bagozzi R.P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1): 74-94.
- Bakan, İ., Büyükbese, T. & Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Baskın, İ. (2011). Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İlaç mümessilleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Baysal, A. C. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 55-73.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers, New Jersey: John Wiley&Sons.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass.
- Brett, J. F., Cron, W. L. & Slocum, J. W. (1995). Economic dependency on work: A moderator of the relationship between organizational commitment and performance, *Academy of Management Journal*, 38(1),261-271.
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-377.
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York: Mc Graw Hill.
- Chang, H. T., Chi, N. W. & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model, *Journal of Vocational Behavior*, 70(2),352-368.

- Chen, L. Y. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction, and job performance at small and middle-sized firms of Taiwan, *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2),432-438.
- Cho, S. & Johanson, M. M. (2008). Organizational citizenship behavior and employee performance: A moderating effect of work status in restaurant employees, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3), 307-326.
- Choo, F. (1986). Job stress, job performance, and auditor personality characteristics, *Journal of Practice and Theory*, 5(2),17-34.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2011). Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Yönetim Dergisi*, 22, 29-47.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,8 (2),22-40.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1),79-97.
- Çekmecelioğlu, H. G. & Keleş, Ö. (2008). Örgüt İklimi, güçlendirme ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi, *Muhan Soysal İşletmecilik Konferansı Bildirisi*,3-6.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniv. Dergisi*, 9 (1),35-46.
- Doğan, H. & Üngüren, E. (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2),1-18.
- Doğan, H. & Üngüren, E. (2012). Örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisi: Hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması, *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8, 27-45.
- Ekvall, G. (1987). Climate metaphor in organizational theory, *Advances in Organizational Psychology*,177, 190-205.
- Eren, E. & Çekmecelioğlu, H.G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü, *10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 585-592.
- Fleishman, E. A. (1953). Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior, *Personnel Psychology*, 6(2), 205-222.
- Fornell, C. & Larcker, F.D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18: 39-50.
- Friedlander, F. & Greenberg, S. (1971). Effect of job attitudes, training, and organization climate on performance of the hard-core unemployed, *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 287-303.
- Friedlander, F. & Margulies, N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. *Personnel psychology*, 22(2), 171-183.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Griffin, M. A., Neal, A. & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts, *Academy of Management Journal*, 50(2),327-347.
- Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama, *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.
- Gümüş, M., Hamarat, B. & Erdem, H. (2003). Örgütsel bağlılığın iş mükemmelliği ile ilişkisinin otel işletmelerinde belirlenmesine yönelik bir araştırma, *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 22-24.
- Güner, F. (2015). Çalışma hayatında örgütsel iklim ve iş doyumunu, *İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları*.
- Hair Jr., F.J., Black, C.W., Babin, J.B. & Anderson, E.R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A global perspective 7th Ed.*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Inc.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Joyce, W. F. & Slocum, J. (1982). Climate discrepancy: Refining the concepts of psychological and organizational climate, *Human Relations*, 35(11),951-971.
- Kafdağlı, T. (2007). Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Kalay, F. (2016). İşletmelerde örgütsel adaletin işgören performansı üzerindeki etkisi: Teorik bir inceleme, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11,147-158.
- Kangis, P., Gordon, D. & Williams, S. (2000). Organisational climate and corporate performance: an empirical investigation, *Management Decision*, 38(8), 531-540.
- Karadal, H. & Arasli, H. (2009). The impacts of superior politics on frontline employees' behavioral and psychological outcomes, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(2), 175-190.
- Katz, D. (1964). Motivational basis of organizational behavior, *Systems Research & Behavioral Science*,9(2), 131-146.
- Keenan, A. & Newton, T. J. (1984). Frustration in organizations: Relationships to role stress, climate, and psychological strain, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 57(1),57-65.
- Keleş, Ö. (2008). Örgüt iklimi boyutlarının çalışanların güçlendirme algılarıyla ilişkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Kelley, R. E. (1992). The power of followership: How to create leaders people want to follow, and followers who lead themselves, *Broadway Business*, 4,1-25.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1),58-74.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model, *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Lewin, K., Lippitt, R. & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates", *The Journal of Social Psychology*, 10(2),269-299.
- Lingard, H. & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organisational commitment among women in the Australian construction industry, *Construction Management and Economics*, 22(4),409-420.
- Litwin G.H. & Stringer R.A. (1974). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Ed. Harvard University Press, Boston.

- Liu, A. M., Chiu, W. M. & Fellows, R. (2007). Enhancing commitment through work empowerment, Engineering, Construction and Architectural Management, 14(6), 568-580.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, Psychological Bulletin, 108(2), 171-192.
- Memari, N., Mahdih, O. & Marnani, A. B. (2013). Impact of organizational commitment on employees job performance: A study of Meli Bank, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5(5), 164-171.
- Menon, S.(2001). Employee empowerment: Integrative psychological approach, Applied Psychology,50(1), 153-180.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that count, Journal of Applied Psychology, 74(1), 152-172.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Simith, C.A (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization, Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L.(2002). Affective, continuance, normative commitment to the organization: Meta-analysis of antecedents, correlates, consequences, Journal of Vocational Behavior, 61, 178-201.
- Mok, E. & Au-Yeung, B. (2002). Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong, Journal of Nursing Management, 10(3), 129-137.
- Mowday, R.T. (1999). Reflections on the study and relevance of organizational commitment, Human Resource Management Review, 8 (4), 146-159.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press, Inc, New York.
- Mullins, L. J. (2007). Management and Organisational Behaviour. U.S.A.:Pearson Education.
- Netemeyer, R.G., Bearden, W.O. & Sharma, S. (2003). Scaling procedures: Issues and applications, Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J. & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration, Journal of European Industrial Training, 22(6), 243-248.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: Effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour, Journal of Applied Psychology, 71 (3), 492-499.
- Oldham, G.R. & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work, Academy of Management Journal, 39, 607-634.
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56(1), 56-90.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, H. & Yaylı, A. (2014). Çalışanın örgütsel bağlılığını, performansı ve işte ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Journal Of Recreation and Tourism Research, 1(1), 48-58.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S. & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation, Journal of Organizational Behavior, 26(4), 379-408.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-624.
- Preston, J. B. & Brown, W. A. (2004). Commitment and performance of nonprofit board members, Nonprofit Management and Leadership, 15(2), 221-238.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction, Organizational Behavior and Human Performance, 9(1), 126-146.
- Rangone, A. (1999). A resource-based approach to strategy analysis in small-medium sized enterprises, Small Business Economics, 12(3),233-248.
- Ruiz-Moreno,A.,Garcia-Morales, V.J. & Llorens-Montes, F.J. (2008). Moderating effect of organizational slack on relation between perceptions of support for innovation and organization climate, Personnel Review,37(5), 509-525.
- Schein, E. H. (1984). Culture as an environmental context for careers. Journal of Organizational Behavior, 5(1), 71-81.
- Schlesinger, L. A. (1982). Quality of work life and the supervisor. Praeger Publishers.
- Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate, Journal of Applied Psychology, 60(3),318-332.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture, Annual Review of Psychology, 64, 361-388.
- Schweper, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce, Journal of Business Research, 54(1),39-52.
- Shalley, C., Gilson, L. & Blum, T. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave, Academy of Management Journal, 43(2),215-223.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, Administrative Science Quarterly, 16, 143-150.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment, Academy of Management Journal, 39(2),483-504.
- Suliman, M.T.A. (2007). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: A survey in the UAE and Arabic context, Journal of Management Development, 26(4),294-311.
- Şişman, Ayanoğlu F. (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taştan, S. B. (2011). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between participative organizational

climate, self-efficacy and individual performance behaviors. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.

Taştan, S. B. (2013). The Influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMEs in Izmir, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75,407-419.

Taştan, S. B. (2014). Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü: kamu kesim çalışanları üzerine bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 91-106.

Taştan, S., İşçi,E. & Arslan,B.(2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi:İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma, *Pamukkale Üniv. Sosyal Bilimler Enst.Dergisi*,19, 121-138.

Tayyab, S. & Tariq, N. (2001). Work values and organizational commitment in public and private sector executives, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 16(3/4), 95-110.

Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel, *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51-59.

Tsai, M.T. & Huang, C.C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan, *Journal of Business Ethics*, 80(3),565-581.

Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma., *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2),196-218.

Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(5),525-546.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations:The cultural match,*Training & Development Journal*,10(1), 1-19.

Wasti, A.S. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış, Editör: Aycan, Zeynep, Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:21, Ankara.

Waters, L. K., Roach, D. & Batlis, N. (1974). Organizational climate dimensions and job-related attitudes, *Personnel Psychology*, 27(3),465-476.

Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17(3),601-617.

How to Cite This Article:

Taştan, S., Yurtkoru E. S., (2018). Algılanan Örgüt İkliminin Davranışsal Ve Tutumsal Sonuçlarının İncelenmesi: Çalışanların Görev İçi Performans Davranışı Ve Örgütsel Bağlılık Algısı Açısından Bir Değerlendirme. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 3(2), 85-99.