

# İŞLETMELERDE ÖRGÜT İKLİMİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI\*

## ORGANIZATIONAL CLIMATE IN ENTERPRISES: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Ali Şükrü ÇETİNKAYA\*\*   
Gürkan GÜLEÇ\*\*\* 

### Öz

İşletme yöneticileri, değişen çevre koşulları ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için işlerin seveerek yapıldığı, etkili iletişim ve samimi ilişkilerin olduğu huzurlu bir iş ortamını tesis etmeye çalışmaktadırlar. Çalışanların örgüt içerisinde algıladıkları iş ortamı genel olarak örgüt iklimi kavramı ile tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, çalışanların örgüt iklimi algısını belirlemeye yönelik geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda literatüre dayalı olarak bir ifade havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşü ve pilot uygulama neticesinde son hali verilen anket, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde rastgele seçilen 527 çalışana uygulanmıştır. Veri analizi, betimsel istatistik, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapı geçerliliği analizleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda örgüt iklimi konusunda geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçek geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Ölçek Geliştirme, Otomotiv Sektörü

**JEL Sınıflandırması:** M10, Y80

### Abstract

Business managers try to establish a peaceful work environment where works are done with pleasure, has effective communication, and sincere relations to keep up with the changing environmental conditions and technological developments. The work environment perceived by the employees in the organization is generally defined by the concept of organizational climate. In this study, it was aimed to develop a valid and reliable scale to determine the organizational climate perception of employees. For this purpose, an expression pool was created based on the literature. The questionnaire which had been formed as a result of expert opinion and pilot evaluation was applied to 527 randomly selected employees in businesses

\* Bu çalışma Gürkan Güleç'in "Faaliyetlerin Kontrol ve Denetimi ile İşletme Yetenekleri Arasındaki İlişkide Örgüt İkliminin Rolü: Sanayi İşletmeleri Araştırması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

\*\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman, Konya, E-Mail: alisukru@outlook.com, ORCID ID: 0000-0001-8815-7165

\*\*\* Dr., Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya, E-Mail: gulecgurkan@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2054-2961

operating in the automotive sector. Data analysis was carried out using descriptive statistics, explanatory factor analysis, confirmatory factor analysis, and construct validity analysis. As a result of the study, a valid and reliable scale was developed on subject organizational climate.

**Keywords:** Organizational Climate, Scale Development, Automotive Industry

**JEL Classification:** M10, Y80

## 1. Giriş

İşletmelerde, yönetici ve çalışanlar tarafından oluşturulan ve hissedilen iş ortamına yönelik algılar kısaca “örgüt iklimi” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların birbirleri ile olan ilişkileri, karşılıklı iletişimleri, davranışları, iş yapma süreçleri, iş yerine yönelik algıları, yönetim şekilleri kısacası çalışma ortamı üzerinde hâkim olan atmosfer örgüt iklimi hakkında ipuçları vermektedir (Şener, 2017, s.2).

Örgüt iklimi, çalışanların moral ve motivasyonlarını etkileyerek çalışma ortamının tanımlanmasına zemin hazırlamaktadır (Rusu & Avasilcai, 2014, s.52). Karşılıklı ilişkilerin samimi ve güvenilir olduğu bir ortamda işini yapan çalışanların, işe bağlılıklarının ve aidiyet duygularının yüksek olduğu, işlerini daha istekli olarak yaptıkları, bu sayede hem bireysel hem de işletme performansının artmasına büyük katkı sağladıkları görülmektedir (Yüceler, 2009, s.446). Yöneticiler tarafından çalışanların daha etkin ve verimli bir şekilde iş yapmalarına olanak sağlayan pozitif örgüt ikliminin tesis edilmesi sayesinde işletme başarısının artması ve sürdürülebilir olması kaçınılmaz olmaktadır.

Örgüt ikliminin, çalışanların algılarına dayalı olarak tanımlanmasından ve her çalışanın ayrı bir birey olarak farklı biçimde algılayıp yorumlamasından dolayı birçok çalışmada farklı boyutlar altında incelendiği görülmüştür (Litwin & Stringer Jr. 1968, ss.45-46; Schneider vd., 1996, s.10; Koçel, 2011, s.498; Coda vd., 2015, s.13). Ayrıca, örgüt iklimi konusunda ortaya çıkarılan alt boyutların değerlendirilmesi esnasında, uluslararası literatürde kullanılmış olan örgüt iklimi ölçeklerinin Türkçeye çevrilerek uyarlanması işlemlerinde kültür ve anlam farklılıklarından dolayı İngilizceden tercümesi yapılan bazı ifadelerin Türkçede aynı anlamı karşılamadığı, bu sebeple ölçülmek istenen davranışları tam olarak yansıtmayı yansıtmadığı konusunda soru işaretleri oluşturduğu tespit edilmiştir (Akkaya, 2015, s.151; Kuyumcu, 2011, s.118). Sonuç olarak, ulusal ve uluslararası literatürde örgüt iklimini incelemek amacıyla oluşturulan birbirinden farklı çok sayıda ölçeğin, güncel çalışma koşullarını karşılayacak şekilde yeniden düzenlenerek ortak bir çatı altında toplanmasına, ölçekte yer alan ifadelerin konunun uzmanları tarafından tercüme ve tersine tercüme yöntemleri ile değerlendirilerek evrensel özellikte, her türlü sektör ve faaliyet alanlarında kullanılabilecek şekilde geliştirilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bahse konu ihtiyaçlardan dolayı bu çalışmada, güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış evrensel nitelikte güncel bir örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada, sosyal bilimlerde sıkça kullanılan DeVellis (2017, s.73) ile Slavec ve Drnovšek (2012, s.43) tarafından ileri sürülen ölçek geliştirme süreçleri dikkate alınmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanan anketler esnasında verilen bilgilerin başkalarıyla paylaşılmayacağı, hiçbir şekilde anketi dolduranlardan kimlik bilgisi istenmediği, verilerin sadece bilimsel amaçla değerlendirileceği, bu yüzden sorulara içtenlikle ve doğrulukla cevap vermelerinin

önemli olduğu, toplumsal onaylanma kapsamında cevaplamalarına gerek olmadığı aktarılmıştır. Bu maksatla ifadelerin DeVellis'in (2017, s.101) çalışmalarında olduğu gibi sosyal beğenirlik yönünden ilave olarak değerlendirilmesine ihtiyaç olmadığı kanaat edilerek Slavec ve Drnovšek tarafından geliştirilen aşamaların uygulanması tercih edilmiştir.

## 2. Örgüt İklimi

İşletmeler değişen çevre koşullarında yönetim kademesinin kararları doğrultusunda faaliyetlerini icra ederken zaman içerisinde kendilerine özgü bir kişilik geliştirmektedirler. Oluşturulan bu kişiliğin, örgütün yapısı ve hedefleri ile etkileşim içerisine girmesi sonucu ortaya bir iklim çıkmaktadır. Yönetim ve çalışanlar başta olmak üzere işletme ile bağlantısı olan tüm kişi ve kurumların karşılıklı etkileşimleri sonucu ortaya çıkan düzenlemeler örgüt iklimini oluşturmaktadır (Dönmez & Korkmaz, 2011, s.175).

Örgüt iklimi konusunda yapılmış öncü çalışmaların 1939 yılında Lewin, Lippitt ve White tarafından yazılan makale ile başladığı görülmektedir (Lewin vd., 1939, s.271; Çağlayan, 2014, s.2). Bu çalışmada bir grup erkek çocukların, oluşturulan sosyal iklim ortamındaki deneyimleri incelenmiştir. 1958 yılında Argyris tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise örgüt iklimini ortaya çıkaran değişkenler incelenmiş, örgütün yönetilmesi için belirlenen ilkeler, çalışanların ihtiyaçları, karakterleri ve normları örgüt iklimi kavramı altında değerlendirilmiştir (Argyris, 1958, s.501; Kundu, 2007, s.100; Şener, 2017, s.11).

Örgüt iklimi, örgütün içerisinde bulunan koşulların çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşam tarzının niteliğini betimlemektedir. Bu sebeple daha çok psikolojik bir kavram olarak değerlendirildiği görülmektedir (Şişman, 2002, s.155). Can (1999) örgüt iklimini, Şişman'ın tanımını destekler şekilde örgüt içerisinde hâkim olan psikolojik güçlerin kendini göstermesi olarak tanımlamaktadır (Şener, 2017, s.13). İşletmelerde icra edilen faaliyetler, iş yapma şekilleri, uygulamalar, prosedürler ve davranış şekilleri o işletmenin örgüt iklimini yansıtmaktadır.

Örgüt iklimi kavramının yazında birçok yazar tarafından; iç ve dış çevre etkisiyle çalışanlarca dolaylı veya dolaysız olarak algılanan, çalışanların iş yapma isteklerini ve motivasyonlarını etkilediği düşünülen, karşılıklı etkileşimler sonucu ortaya çıkan gözlemlenebilir özellikler olarak tanımlandığı görülmektedir (İşcan & Karabey, 2007, s.180; Litwin & Stringer, 1968, s.28).

Örgüt iklimi ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında sonuç olarak örgüt ikliminin, örgüte kişilik kazandıran, bu sayede onu diğerlerinden farklılaştıran, örgüte hâkim özellikleri tanımlayan, çalışanların davranışlarını etkileyen, aynı zamanda bu davranışlardan etkilenen, örgüt içerisinde somut olarak var olmayıp çalışanların algularına binaen hissedilen psikolojik bir kavram olduğu görülmektedir.

## 2.1. Örgüt İkliminin Ölçümü ve Alt Boyutları

Örgüt ikliminin incelenmesi konusunda ölçek geliştirmek amacıyla uluslararası literatüre bakıldığında ilk olarak Halpin ve Croft'un yapmış oldukları çalışma öne çıkmaktadır. Yazarlar bu çalışmada eğitimcilerin davranışlarını örgüt iklimi altında inceleyerek profesyonel, samimi, ilgisiz, destekleyici, yönlendirici ve sınırlayıcı boyutları ortaya çıkarmışlardır (Halpin & Croft, 1963, ss.2-3). Duwve, Columbaro ve Poggiali tarafından yapılan çalışmada örgüt iklimi ölçeği; güçlendirme, mevcut beceri ve yaratıcılık, değişime uyum başlıkları olmak üzere üç boyut altında sınıflandırılmış (Duwve vd., 1992, s.38), Cohen ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise örgüt iklimi ölçeği güvenlik, fiziksel, duygusal ve sosyal olgular altında boyutlandırılmıştır (Cohen vd., 2009, s.180). Sokol, Gozdek, Figurska ve Blaskova tarafından yükseköğretim kurumlarında yapılan ölçek çalışmasında ise entelektüel dürtü, yapı ve süreç, bütünleşme ve iş arkadaşları ile destek alt boyutları incelenmiştir (Sokol vd., 2015, s.284).

Örgüt iklimi konusunda yapılan ölçek geliştirme çalışmaları ulusal literatürde incelendiğinde genellikle uluslararası literatürden ölçek uyarlanması şeklinde kullanılan çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında Çalık ve Kurt, öğrencilerin okul iklimi algılarını ölçmek amacıyla yapmış oldukları çalışmalarında, destekleyici davranış, başarı odaklılık, güvenli öğrenme ortamı ve olumlu akran etkileşimi başlıkları altında üç boyutlu ölçeği geliştirmişlerdir (Çalık & Kurt, 2010, s.175). Terzi tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında ise bağlılık, iletişim ve öğrenme ortamı alt boyutları ortaya çıkarılmıştır (Terzi, 2015, s.113).

Örgüt ikliminin oluşmasını ve tanımlanmasını sağlayan alt boyutların neler olduğunun tespit edilmesi amacıyla literatürde yapılmış olan birçok çalışma bulunmaktadır. Örgüt iklimini oluşturan değişkenlerin ve alt boyutların tespit edilmesi amacıyla yazarların genel olarak, örgüt ikliminin diğer örgütsel değişkenler ile etkileşimini araştıran Halpin ve Croft'un (1963) "Örgütsel İklimi Tanımlama Anketi"ni (Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)) kullanmayı tercih ettikleri görülmüştür (Uysal, 2013, s.97). Bahse konu araştırmalar sonucunda çalışanlar tarafından kabul gören ortak algılar (güven, dayanışma, samimiyet, iş arkadaşlığı, teşvik ve ödüllendirme, başarı, iletişim, yenilik, adaletlilik, bağlılık, vb.) üzerine inşa edilmiş bir örgüt ikliminin işletmelerin başarılı olmasında etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Yapılan detaylı literatür araştırmaları sonucunda örgüt ikliminin, genel olarak birbirine yakın görünse de farklı alt boyutlar altında incelendiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda örgüt iklimi alt boyutlarına yönelik geçmişte yapılmış olan çalışmaların bir kısmı aşağıda yer alan Tablo-1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Örgüt İklimi Alt Boyutları**

Tarih	Yazar	Alt Boyut Sayısı	Alt Boyutlar
1964	Gilmer ve Forehand	5	büyüklik, liderlik, iletişim, amaçlar, karar verme
1968	Litwin ve Stringer	10	örgütsel yapı, sorumluluk alma, teşvik ve ödüllendirme, risk alma, samimiyet, destek ortamı, çatışma, başarımlı koşulları, örgütsel bağlılık, örgütü benimseme
1970	Campbell, Dunnette, Lawler ve Weick	4	bireysel özerklik, yapısal pozisyon, ödüllendirme, destek
1973	Pritchard ve Karasick	11	otonomi, çatışma ve işbirliği, sosyal ilişkiler, yapı, ödül düzeyi, performans-ödül bağımlılığı, başarıya yönelik motivasyon, durum kutuplaşması, esneklik ve yenilik, kararın merkezileştirilmesi, destekleyicilik
1990	Lussier	7	yapı, sorumluluk, ödüller, canlılık, destek, örgütsel bağlılık, risk
1991	Koy ve DeCotiis	10	örgütsel değerler, sosyal bütünlük, güven, destek, eşitlik, örgütün yapısı, özerklik, baskı, takdir, inovasyon
1996	Schneider, Brief ve Guzzo	4	kişiler arası ilişkiler, hiyerarşik seviye, işe uygunluk, destek-ödül
2004	Yahyagil	10	biçimselleştirme, destek, işin doğası, ödül, insanlar arası ilişki, risk alma, iletişim, yenilik, karar alma, takım çalışması
2005	Bock, Zmud, Kim ve Lee	3	bağ kurma, adalet, yenilikçilik
2010	Kaya, Koç ve Topçu	6	destek, dengeli iş yükü, yönetsel yetkinlik ve tutarlılık, uyum, örgütsel sınırlar, örgüt ahlakı
2011	Dönmez ve Korkmaz	10	örgütsel risk, psikolojik faktör, örgütsel güven, örgütsel düşünce, örgütsel kural, örgütsel planlama, örgütsel ahlak, bütünlük, kişisel gelişim, kurumsal kurallar
2015	Coda, da Silva ve Custodio	5	motivasyon, liderlik, işin doğası, personel yönetimi, yönetim felsefesi
2019	Ertem ve Gökalp	5	bölüm, sosyal, yönetsel, danışman ile ilişkili, öğretim üyesi ile ilişkili, akademik

Örgüt ikliminin günümüzde değişen çalışma koşulları ile uyumlu güncel ifadeler altında incelenebilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, yazına bağlı kalınarak farklı birçok alt boyut arasından, her türlü sektör ve faaliyet alanlarında uygulanabilecek özellikte, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçeklerde yer alan ve yazarlar tarafından ortak olarak incelenerek ön plana çıkan öz niteliğindeki alt boyutların kullanılması tercih edilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan ifade havuzu içerisinde örgüt iklimi; koordinasyon ve iletişim, ödül ve ceza, görevin belirginliği (standartlar), özerklik ve karar alma, güven ve uyum, örgüt yapısı, dengeli iş yükü, örgütsel etik ve destek ortamı olmak üzere 9 alt boyut altında sınıflandırılarak incelenmeye çalışılmıştır.

### 3. Araştırma Yöntemi

#### 3.1. Veri Toplama Aracı ve Örgüt İkimi Ölçeği

Geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir örgüt iklimi ölçeği oluşturmak için öncelikle ulusal ve uluslararası yazında 25 farklı çalışmada yer alan ifadeler bir araya getirilerek 261 maddeden oluşan bir ifade havuzu oluşturulmuştur. Bahse konu ifadelerin yabancı dilden tercüme ve tersine tercüme süreçleri uygulanmış olan çalışmalardan seçilmesine özen gösterilmiştir. İfade havuzunda yer alan tüm maddeler dikkatle değerlendirilerek benzer anlam taşıdığı tespit edilenler elenmiştir. Bu taramadan sonra havuzda 58 madde kalmıştır. Daha sonra konu ile ilgili ve alanında tecrübeli işletme yöneticileri, çalışanlar ve akademisyenlerden oluşan 10 uzman kişiden görüş alınmıştır. Uzmanlar tarafından tüm maddeler değerlendirilerek ifadelerin kavram için doğru olup olmadıkları kararlaştırılmıştır. Bu değerlendirme sırasında ifadelerin anlaşılabilirliği, anlam kaymalarının olup olmadığı, ifadelerin istenilen cevapların alınmasındaki uygunluğu titizlikle incelenmiştir. Bu inceleme esnasında her bir ifadenin ölçek için uygun olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla, uzmanlardan her bir maddeyi “uygun”, “kısmen uygun” veya “uygun değil” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. İfadelerin kapsam geçerliliklerinin anlaşılması amacıyla ilgili maddeye “uygun” görüşü veren uzman sayısının, toplam uzman sayısına bölünmesi yöntemi uygulanmıştır (Polit & Beck, 2006, s.491). Sonuç olarak ölçekte yer alan tüm ifadeler uzmanlar tarafından “uygun” olarak değerlendirildiği için Lawshe tarafından geliştirilen ve 10 uzman görüşüne göre minimum 0,62 olması gereken değerinin aşıldığı ve ölçeğe ait kapsam geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür (Lawshe, 1975, s.568).

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında hazırlanan anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise örgüt iklimi ile ilgili 58 adet ifade yer almaktadır. Örgüt iklimine ilişkin ifadelerin, yazında öne çıkan 9 alt boyut altında sınıflandırılarak ankette yer alması sağlanmıştır. Bu alt boyutlar sırası ile koordinasyon ve iletişim (8 ifade), ödül ve ceza (6 ifade), görevin belirginliği (standartlar) (5 ifade), özerklik ve karar alma (9 ifade), güven ve uyum (9 ifade), örgüt yapısı (5 ifade), dengeli iş yükü (5 ifade), örgütsel etik (5 ifade) ve destek ortamı (6 ifade) olarak belirlenmiştir.

Örgüt iklimi ile ilgili ifadelerden; 1,2,3,4,20,21,53,54 ve 55. sorular Şener tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Şener, 2017, s.179); 5. soru Tuna tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Tuna, 2014, s.153); 6,7,8,17,18,19,33,34,35,36,44,45,46,47,48,49 ve 50. sorular Dinibütün tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Dinibütün, 2013, s.193); 9,10 ve 15. sorular Duvacı tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Duvacı, 2017, s.114); 11,16,29 ve 56. sorular Gün tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Gün, 2016, s.172); 12,13,14,38,39 ve 40. sorular Akkaya tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Akkaya, 2015, s.151); 22,23,24,25,26,27,30,31,32 ve 43. sorular Iko Afe tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Iko Afe, 2016, s.96); 28,42 ve 58. sorular Gerçeker tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Gerçeker, 2012, s.121); 37,51 ve 52. sorular Akyol tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Akyol, 2010, s.81); 41. soru Eryılmaz tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten (Eryılmaz, 2014, s.92); 57. soru Kayar tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekten uyarlanarak hazırlanmıştır (Kayar, 2015,

s.89). Ölçekte yer alan 14,38,39,41 ve 45. ifadeler ters madde olarak belirlenmiştir. Örgüt iklimi konusunda ulusal ve uluslararası literatürde kabul görmüş öne çıkan orijinal ölçeklerin, seçim yapılan çalışmalarda tercüme süreçlerini tamamlayarak kullanıldığı, her bir ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliklerinin sağlanmış olduğu görülmüştür (KMO > 0,80, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 0,80).

Ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmış olup katılımcılardan “1. Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5. Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden kendi görüşlerine en uygun olanını işaretlemeleri istenmiştir.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Kocaeli bölgesinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesi; Kocaeli Sanayi Odası'na kayıtlı, araştırmanın amacını karşılayabilecek nitelikte çeşitli faaliyet alanları ve fonksiyonel bölümleri olan, İSO (İstanbul Sanayi Odası) tarafından 2020 yılında açıklanan “Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” içerisinde yer alan 21 firmadan oluşmaktadır.

Ankete başlamadan önce ölçek ifadelerinin kapsam geçerliliğini sağlamak için iki farklı firma çalışanlarından elde edilen 45 geçerli anket ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot veri analizi sonuçlarına göre ölçek ifadelerinde ilave düzeltmeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir.

Çalışma kapsamında hazırlanan anketler işletme çalışanlarına yüz yüze görüşme metodu ile dağıtım yapılarak uygulanmıştır. Toplamda dağıtımı yapılan 695 adet anketin 559 adedinden geri dönüş sağlanmış olup, veri temizleme çalışmaları sonucunda geriye kalan 527 adet anketin analiz faaliyetleri için uygun oldukları tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel araştırmalar sonucunda 384 bireyden oluşan bir örneklemin, 1 milyon kişiden oluşan bir evreni temsil edebildiği ortaya çıkarılmıştır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014, s.84). Bu maksatla çalışma kapsamında toplanan 527 adet anket sayısının örneklemini temsil etmede yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

### 3.3. Araştırmanın Etik Boyutu

Çalışma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, güvenilirliği ve geçerliliği ispat edilmiş ölçeklere ait ifadelerden oluşan anketler vasıtasıyla elde edilmiştir. Hazırlanan anketlerin katılımcılara uygulanması esnasında kendilerinden herhangi bir kimlik bilgisi istenmediği, verilen bilgilerin anketi dolduran kişi ile birlikte kayıt altına alınmayacağı, bu maksatla soruları rahatlıkla kendi özgür iradeleri altında cevaplayabilecekleri bildirilmiştir. Bu sayede bilimsel bir araştırmanın amacına ulaşmasına önemli katkı sağlayacakları, bu yüzden düşüncelerinin değerli olduğu kendilerine iletilmiştir. Ayrıca cevaplar arasında doğru veya yanlış olarak bir değerlendirme olmadığı, bu maksatla soruları olabildiğince dürüst, açık sözlü ve içtenlikle cevaplamaları, verilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı yapılan yüz yüze görüşmeler ile katılımcılara aktarılmıştır. Aynı zamanda bu çalışmanın veri toplama aracının etik olarak uygun olduğu Selçuk Üniversitesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu'nun 27.07.2021 tarihli ve 07/22 sayılı kararı ile (E-27226719-050.01.04-108396) onaylanmıştır.

## 4. Veri Analizi ve Bulgular

Anketlerden elde edilen veriler ilk olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan değerlendirilmiştir. Daha sonra ölçek içerisinde yer alan ifadelerin içsel tutarlılığının ve araştırılmak istenen değişkeni ne derecede yansıttığının tespit edilmesi amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizlerinden sonra veri dağılımlarının incelenmesi amacıyla normallik testleri (çarpıklık-basıklık) uygulanmıştır. Daha sonra aynı değişkeni açıkladığı değerlendirilen ifadelerin ortak bir alt boyut altında toplanabilmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizli ölçeğin yapısal geçerliliğinin test edilmesini sağlamaktadır. Açıklayıcı faktör analizi sayesinde örgüt iklimini oluşturan alt boyutlar tespit edilmiş olup, doğrulayıcı faktör analizi sayesinde bu alt boyutların örgüt iklimini doğru olarak temsil edip etmediği teyit edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin güvenilirlik ve yapısal geçerliliklerinin doğrulayıcı faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığının test edilmesi amacıyla ortalama açıklanan varyans (Average Variance Extracted – AVE) ve bileşik güvenilirlik (Composit Reliability – CR) değerlerine bakılmıştır. Faktör analizleri sonucu tespit edilmiş olan alt boyutlar arasındaki ilişki durumunu incelemek için korelasyon testi, alt boyutlar arasında birbirini baskınlayacak seviyede güçlü bir ilişkinin olup olmadığı tespit etmek için ise çoklu doğrusal bağlantı testi yapılmıştır.

### 4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan 527 katılımcının yarısından fazlasının erkek (%60,5) olduğu görülmüştür. Katılımcılar yaş gruplarına göre sınıflandırıldığında 25-34 yaş grubunun %47,1 oranında, 35-49 yaş grubunun ise %36,4 oranında olduğu tespit edilmiştir. Bu oranlara göre katılımcıların çalışma amacına uygun şekilde değerlendirme yapabilecek olgun yaşta oldukları görülmüştür. Aynı zamanda ankete katılanların çoğunun lisans mezunu oldukları (%57,5), bu sayede ifadelerin yeterli eğitim seviyesine sahip kişiler tarafından cevaplandırıldığı tespit edilmiştir. Ankete katılanların iş hayatı deneyimlerine bakıldığında en az 10 yıl ve üzerinde deneyime sahip çalışanların %49,1 oranında olduğu, en az 2 yıl ve üzerinde iş hayatı deneyimine sahip olanların ise %45,5 oranında olduğu tespit edilmiştir. Bu oranlara bakıldığında ölçeğe ait ifadelerin, örgüt iklimi algısının oluşması için yeterli süre çalışmış kişiler tarafından değerlendirildiği, bu sayede çalışmanın doğruluğuna katkı sağlandığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların iş yerlerini Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) ile Büyük ve Orta Boy İşletmeler (BOBİ) statüsünde değerlendirdiği, bu işletmelerin yarısından fazlasının (%58,1) 20 yıl ve üzerinde faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sayede örgüt ikliminin oluşması için yeterli büyüklük ve sürece sahip işletmelerin çalışma kapsamında kullanıldığı görülmüştür. Sonuç olarak katılımcılara ait demografik bilgilere bakıldığında; örgüt ikliminin incelenmesi için uygun nitelik ve özelliklerin sağlandığı, bu sayede çalışma sonuçlarının arzu edilen doğrulukta olmasına katkı sağlandığı değerlendirilmiştir.



#### 4.2. Güvenilirlik Analizi

Örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için ölçek güvenilirlik testlerinden biri olan ve sosyal bilimlerde yaygın kullanılan Cronbach's Alpha güvenilirlik testi kullanılmıştır (Akbulut, 2010, s.79; Özdemir, 2008, s.291). Ölçek güvenilirliğinin artırılması amacıyla güvenilirlik testi neticesinde ölçekte ters madde şeklinde yer alan 14,38,39,41 ve 45. ifadeler ile düşük korelasyona ( $<0,30$ ) sahip olduğu tespit edilen 40. ifade analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Böylelikle başlangıçta 58 ifade ile yapılan güvenilirlik analizi, bahse konu 6 ifadenin analiz kapsamı dışında tutulması sonucunda 52 ifade üzerinden yapılmıştır. Çalışma kapsamında hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait güvenilirlik testi sonuçları aşağıda yer alan Tablo-2'de gösterilmiştir. Analiz bulgularına göre ölçeğin yüksek seviyede iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 2:** Örgüt İklimi Ölçeği Güvenilirlik Testi

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	İfade Sayısı
Örgüt İklimi	0,975	52

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

#### 4.3. Normallik Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirlenirken örneklem sayısı 50'den küçük olan durumlarda Shapiro-Wilk testi, örneklem sayısı 50'den büyük olan durumlarda ise Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları dikkate alınmaktadır. Bu test sonuçlarına göre anlamlılık değeri  $p>0,05$  (anlamlı değil) ise verilerin normal olarak dağılım gösterdiği,  $p<0,05$  (anlamlı) ise verilerin normal olarak dağılım göstermediği yorumu yapılmaktadır.

Verilerin normal olarak dağılıp dağılmadığının incelenmesi amacıyla dikkate alınan bir diğer analiz de verilere ait çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmasıdır. Bu değerlerin +1 ve - 1 arasında (Hair vd., 2013, s.664), +1,5 ve - 1,5 arasında (Tabachnick vd., 2007, s.68) veya +2 ve - 2 arasında (Garson, 2012, s.18) olması gerektiği çeşitli kaynaklarda yer almaktadır. Ancak genel olarak kabul görülen değer - 1,5 ve +1,5 arasında olması yönündedir. Sonuç olarak çarpıklık ve basıklık değerleri - 1,5 ve +1,5 arasında ise verilerin normal olarak dağıldığı, bu aralık dışında ise verilerin normal olarak dağılmadığı yorumu yapılmaktadır (Pituch & Stevens, 2015, s.21). Daha önce ölçek güvenilirliğini düşürdüğü tespit edilen 6 ifade çıkarıldıktan sonra geriye kalan 52 ifade üzerinden yapılan örgüt iklimi ölçeğine ait normallik testi değerleri aşağıda yer alan Tablo-3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgüt İklimi Ölçeği Normallik Testi

İfadeler	N	Ortalama	Kolmogorov-Smirnov			Std.Sapma	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Hata
			Statistic	df	Sig.					
OI56	527	4,23	,253	523	,000	0,782	-0,827	0,106	0,394	0,212
OI48	527	4,16	,245	523	,000	0,873	-1,111	0,106	1,359	0,212
OI54	527	4,16	,251	523	,000	0,843	-1,092	0,106	1,576	0,212
OI4	527	4,15	,243	523	,000	0,914	-1,166	0,106	1,398	0,212
OI15	527	4,08	,240	523	,000	0,987	-1,128	0,106	1,058	0,212
OI52	527	4,05	,248	523	,000	0,956	-1,043	0,106	0,997	0,212
OI55	527	4,03	,240	523	,000	0,923	-0,885	0,106	0,654	0,212
OI31	527	4,02	,247	523	,000	0,893	-0,819	0,106	0,592	0,212
OI49	527	4,02	,236	523	,000	0,936	-0,897	0,106	0,653	0,212
OI50	527	4,02	,247	523	,000	0,940	-0,955	0,106	0,814	0,212
OI1	527	4,01	,277	523	,000	0,926	-1,017	0,106	1,000	0,212
OI17	527	4,01	,267	523	,000	0,926	-0,960	0,106	0,809	0,212
OI18	527	3,99	,260	523	,000	0,966	-1,013	0,106	0,916	0,212
OI35	527	3,99	,256	523	,000	0,931	-0,924	0,106	0,823	0,212
OI3	527	3,98	,269	523	,000	0,896	-0,858	0,106	0,680	0,212
OI29	527	3,97	,248	523	,000	0,971	-0,905	0,106	0,617	0,212
OI32	527	3,97	,242	523	,000	0,923	-0,761	0,106	0,368	0,212
OI5	527	3,96	,263	523	,000	0,945	-0,946	0,106	0,885	0,212
OI6	527	3,96	,266	523	,000	0,924	-0,868	0,106	0,641	0,212
OI2	527	3,95	,255	523	,000	0,940	-0,829	0,106	0,453	0,212
OI51	527	3,95	,211	523	,000	0,990	-0,748	0,106	0,154	0,212
OI19	527	3,94	,265	523	,000	1,034	-0,984	0,106	0,520	0,212
OI37	527	3,94	,257	523	,000	0,945	-0,844	0,106	0,567	0,212
OI34	527	3,93	,245	523	,000	0,970	-0,830	0,106	0,430	0,212
OI20	527	3,92	,311	523	,000	0,817	-0,829	0,106	1,053	0,212
OI28	527	3,92	,270	523	,000	0,929	-0,869	0,106	0,727	0,212
OI7	527	3,91	,264	523	,000	0,920	-0,717	0,106	0,197	0,212
OI33	527	3,91	,242	523	,000	0,963	-0,795	0,106	0,469	0,212
OI30	527	3,89	,249	523	,000	1,018	-0,837	0,106	0,271	0,212
OI36	527	3,88	,240	523	,000	0,984	-0,806	0,106	0,489	0,212
OI42	527	3,87	,275	523	,000	1,029	-1,015	0,106	0,818	0,212
OI8	527	3,86	,252	523	,000	0,987	-0,780	0,106	0,323	0,212
OI26	527	3,86	,279	523	,000	0,993	-0,942	0,106	0,704	0,212
OI21	527	3,85	,270	523	,000	0,883	-0,676	0,106	0,508	0,212
OI53	527	3,83	,253	523	,000	0,974	-0,734	0,106	0,277	0,212
OI16	527	3,81	,277	523	,000	1,049	-0,920	0,106	0,443	0,212
OI27	527	3,80	,270	523	,000	1,000	-0,774	0,106	0,201	0,212
OI57	527	3,80	,237	523	,000	1,094	-0,799	0,106	0,077	0,212
OI22	527	3,75	,272	523	,000	0,989	-0,755	0,106	0,291	0,212
OI24	527	3,71	,247	523	,000	1,088	-0,709	0,106	-0,094	0,212
OI58	527	3,71	,218	523	,000	1,162	-0,698	0,106	0,340	0,212
OI23	527	3,68	,261	523	,000	1,056	-0,662	0,106	-0,154	0,212
OI43	527	3,65	,259	523	,000	1,141	-0,713	0,106	-0,259	0,212
OI46	527	3,64	,252	523	,000	0,990	-0,512	0,106	-0,235	0,212
OI25	527	3,63	,219	523	,000	1,062	-0,494	0,106	-0,350	0,212
OI47	527	3,63	,249	523	,000	1,037	-0,615	0,106	-0,079	0,212
OI12	527	3,58	,214	523	,000	1,191	-0,567	0,106	-0,521	0,212
OI11	527	3,54	,212	523	,000	1,193	-0,544	0,106	-0,528	0,212
OI13	527	3,54	,229	523	,000	1,183	-0,639	0,106	-0,348	0,212
OI9	527	3,45	,229	523	,000	1,217	-0,556	0,106	-0,569	0,212
OI10	527	3,40	,212	523	,000	1,253	-0,445	0,106	-0,785	0,212
OI44	527	3,23	,174	523	,000	1,178	-0,180	0,106	-0,801	0,212

Not: Örgüt iklimine ait ifadeler "OI" kısaltması ve soru numarası ile birlikte gösterilmiştir.

Not: Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Çalışma kapsamında örneklem sayısı 50'den büyük ( $n=527$ ) olduğu için verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Bu sonuçlara göre anlamlılık değeri  $p<0,001$  düzeyinde anlamlı olduğu için verilerin normal olarak dağılmadığı yorumu yapılmaktadır. Ancak, verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakıldığında sonuçların  $-1,5$  ile  $+1,5$  arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ise verilerin normal olarak dağıldığı yorumu yapılabilmektedir. Ayrıca, istatistik biliminde kullanılan Merkezi Limit Teoremi'ne göre ana kütle ne şekilde dağılmış olursa olsun, örneklem sayısının yeterince büyük olduğu (30'dan büyük) durumlarda dağılımın normal dağılıma yakın olduğu, seçilen örneklerin ortalama ve dağılımlarının, ana kütlelerin ortalama ve dağılımına yaklaşık olarak eşit bir değer gösterdiği tespit edilmiştir (Gürsakal, 2009, s.31). Kısacası örneklem sayısı arttıkça verilerin normal dağılım gösterdiği geçmişte yapılmış olan birçok çalışma ile tespit edilmiştir (Armutlu, 2008; Toscano vd., 2001). Bu sonuçlardan hareketle çalışmamızda yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı ( $n=527$ ) ve verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş olup veri analizi için parametrik testlerin uygun olduğu değerlendirilmiştir.

#### 4.4. Açıklayıcı Faktör Analizi

Örgüt iklimi ölçeği yapı geçerliliği testleri güvenilirlik testi sonrasında 52 ifadeden oluşan ölçeğe yönelik yapılmıştır. Bu maksatla öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. AFA analizi, ölçekte yer alan ve benzer değişkeni açıklamaya yarayan çok sayıda ifadeyi alt boyutlara indirgemeyi sağlamaktadır. AFA analizi; örneklem sayısının en az 300 olmasını (Yong & Pearce, 2013, s.85), verilerin normal dağılım göstermesini (Gürbüz & Şahin, 2014, s.223), değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmasını, aykırı değerlerin olmamasını (Field, 2009, s.178) ve bileşenlerin en az 3 ifadeden olmasını (Tabachnick vd., 2007, s.476) gerekli kılmaktadır. Çalışma kapsamında ileri sürülen örgüt iklimi ölçeğinin, bahsedilen bu şartları karşıladığı yapılan analizler neticesinde tespit edilmiştir.

Ölçeğe yönelik yapılan AFA analizinde; daha sonra uygulanacak olan Doğrulayıcı Faktör Analizi ile uyumlu olması açısından "Maximum Likelihood" metodu kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler arasında karşılıklı ilişkinin var olduğu düşüncesinden hareketle "Direct Oblimin" döndürme metodunun kullanılması uygun görülmüştür. Güvenilirlik testi sonucu çıkarılan maddelerden sonra geriye kalan 52 ifade için faktör yük değeri 0,30'un altında olanlar dikkate alınmamıştır. Faktör yükü değeri bakımından aralarında 0,10 ve aşağısında fark olan ve birden fazla faktörde değer aldığı tespit edilen ifadeler ile oransal değişimlerde (Communalities) yeterli faktör katsayısına sahip olmayan ifadeler ( $r<0,40$ ) sırası ile analizden tek tek çıkarılarak yeniden test edilmiş, bu sayede en uygun alt boyutların ortaya çıkmasına gayret gösterilmiştir. Bu analiz neticesinde 15,20,21 ve 42. ifadeler analizlerden çıkarılmıştır. Sonuç olarak AFA'ya göre örgüt iklimi ölçeği 48 ifaden oluşmuştur.

Ölçeğe ait örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin testi (KMO) uygulanmıştır. Sosyal bilimlerde ölçeklerin KMO değeri 0,70 ve üzerinde olduğu durumlarda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2007, s.266; Karagöz & Kösterelioğlu, 2008, s.86). Veri setinin faktör analizi için uygunluğu ve verilerin birbirleri ile ilişkili olup olmadığını belirlemek için Bartlett's

Test of Sphericity testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda  $\chi^2$  (Ki-kare) değeri ve anlamlılık ( $p$ ) değerine bakılarak Ki-kare değerinin anlamlı olması beklenmektedir (Kalaycı, 2010, s.329). Çalışma kapsamında hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait KMO ve Bartlett's test sonuçları aşağıda yer alan Tablo-4'te gösterilmiştir. Tablodaki bulgulara göre örgüt iklimi ölçeğine AFA yapmak için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve mevcut veri setinin bu analiz için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 4:** Örgüt İklimi Ölçeği KMO ve Bartlett's Testleri

Test	Değer
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0,960
Bartlett's Test of Sphericity Ki-kare.	24120,135
Serbestlik Derecesi	1128
Sig.	0,000

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Yapılan AFA sonucunda faktör yük değeri 0,30'ün üzerinde olan ifadeler gruplandırılarak aynı alt boyut altında toplanması sağlanmıştır. Alt boyutların faktör yapılarının gücünü tespit etmek maksadıyla açıklanan varyans değerlerine bakılmıştır. Bu değerler sosyal bilimlerde %40 ile %60 arasında olması, ortaya çıkan alt boyutların, araştırılan değişkeni tanımlamada yeterli olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007, s.40). Faktörlerce hesaplanan varyansı açıklamak ve faktör sayısına karar vermek maksadıyla özdeğer sonuçları yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucu özdeğeri 1 ve üzeri olan bileşenler ölçeğin alt boyutları olarak değerlendirilmiştir (Durmuş vd., 2013, s.105). Alt boyutlar, literatürde örgüt iklimi ile ilgili yapılmış, güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış olan çalışmalarda kullanılan isimlerle adlandırılmaya çalışılmıştır.

AFA tarafından oluşturulan her bir alt boyutun güvenilirlik analizleri tekrar yapılmış olup, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerlerinin 0,90'dan büyük olduğu, son durumda 48 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerinin ise 0,921 olduğu tespit edilmiştir. Özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin bir arada toplanması ile oluşturulan ve örgüt iklimini açıkladığı tespit edilen alt boyutlar Tablo-5'te gösterilmiştir. Tablodaki bulgulara göre analiz sonucu ortaya çıkan 8 alt boyut ve 48 ifadenin örgüt iklimini genel olarak %70,383 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Örgüt İklimi Alt Boyutları

Alt Boyut	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	İfade Sayısı
1. Güven ve Uyum	21,501	44,793	0,958	9
2. Ödül ve Ceza	2,532	5,276	0,958	5
3. Özerklik ve Karar Alma	2,658	5,537	0,923	7
4. Görevin Belirginliği (Standartlar)	1,812	3,774	0,903	4
5. Koordinasyon ve İletişim	1,574	3,280	0,938	8
6. Örgütsel Etik	1,430	2,979	0,908	5
7. Dengeli İş Yükü	1,226	2,554	0,885	4
8. Destek Ortamı	1,051	2,189	0,901	6
Açıklanan Toplam Varyans (%):		<b>70,383</b>	Toplam İfade:	<b>48</b>

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğine ait AFA faktör matrisi sonuçları Tablo-6'da gösterilmiştir. Analiz esnasında ölçekte yer alan 15. ve 42. ifadeler oransal değişimlerde yeterli faktör yükü vermedikleri için; 20. ve 21. ifadeler ise faktör matrisi üzerinde yeterli faktör yüklerine sahip olmadıkları için ( $r < 0,30$ ) analiz bu kısmında değerlendirme kapsamı dışında tutulmuştur.

AFA sonuçlarına göre örgüt iklimi ölçeğinin 8 alt boyuttan ve 48 ifadeden meydana geldiği tespit edilmiştir. Alt boyutlar; güven ve uyum, ödül ve ceza, özerklik ve karar alma, görevin belirginliği (standartlar), koordinasyon ve iletişim, örgütsel etik, dengeli iş yükü ve destek ortamı şeklinde adlandırılmıştır.

**Tablo 6:** Örgüt İklimi Ölçeği Döndürülmüş Faktör Matrisi

İfade	Güven ve Uyum	Ödül ve Ceza	Özerklik ve Karar Alma	Görevin Belirginliği (Standartlar)	Koordinasyon ve İletişim	Örgütsel Etik	Dengeli İş Yükü	Destek Ortamı
OI31	0,918							
OI33	0,911							
OI32	0,893							
OI35	0,838							
OI34	0,799							
OI30	0,795							
OI36	0,720							
OI37	0,670							
OI29	0,637							
OI10		-0,782						
OI11		-0,719						
OI13		-0,713						
OI9		-0,713						
OI12		-0,636						
OI25			0,880					
OI24			0,874					
OI26			0,813					
OI23			0,779					
OI27			0,735					
OI22			0,697					
OI28			0,376					
OI18				0,978				
OI17				0,848				
OI19				0,784				
OI16				0,510				
OI6					0,875			
OI5					0,823			
OI7					0,813			
OI8					0,770			
OI4					0,639			
OI2					0,627			
OI3					0,609			
OI1					0,525			
OI48						-0,888		
OI50						-0,885		
OI49						-0,819		
OI51						-0,693		
OI52						-0,570		
OI47							0,759	
OI46							0,712	
OI44							0,705	
OI43							0,556	
OI55								0,748
OI54								0,644
OI57								0,626
OI58								0,605
OI56								0,602
OI53								0,561

**Not:** Örgüt iklimine ait ifadeler "OI" kısaltması ve soru numarası ile birlikte gösterilmiştir.

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

#### 4.5. Korelasyon Analizi

Örgüt iklimini oluşturan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, anlamlı bir ilişkinin var olması durumunda ise bu ilişkinin yönü ve gücünün tespit edilmesi maksadıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda  $-1 \leq r \leq +1$  arasında değer alan Pearson Korelasyon katsayısına ( $-1 \leq r \leq +1$ ) bakılmış, elde edilen “r” değerinin (+) olduğu durumlarda değişkenler arasında pozitif yönlü, (-) olduğu durumlarda ise değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu yorumu yapılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi sonucu elde edilen anlamlılık değerlerinin  $p < 0,01$  ve  $p < 0,05$  düzeylerinde anlamlı olup olmadıkları kontrol edilmiştir (Ünsaçar, 2021, s.136). Çalışma kapsamında hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait korelasyon analizi sonuçları Tablo-7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7: Örgüt İklimi Ölçeği Korelasyon Analizi**

Alt Boyutlar	N	Ort.	Std. Sapma	Örgüt İklimi									
				1	2	3	4	5	6	7	8		
1. Güven ve Uyum	527	3,942	0,827	1									
2. Ödül ve Ceza	527	3,501	1,118	0,609**	1								
3. Özerklik ve Karar Alma	527	3,766	0,841	0,553**	0,517**	1							
4. Görevin Belirginliği (Standartlar)	527	3,940	0,876	0,574**	0,631**	0,463**	1						
5. Koordinasyon ve İletişim	527	3,973	0,780	0,671**	0,652**	0,474**	0,556**	1					
6. Örgütsel Etik	527	4,040	0,804	0,580**	0,452**	0,453**	0,487**	0,524**	1				
7. Dengeli İş Yükü	527	3,538	0,939	0,554**	0,574**	0,486**	0,531**	0,457**	0,444**	1			
8. Destek Ortamı	527	3,959	0,796	0,664**	0,577**	0,553**	0,582**	0,618**	0,622**	0,537**	1		

\*\* :  $p < 0,01$  (çift kuyruk)

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Tablo-7’ye göre örgüt iklimini oluşturan alt boyutlar arasında birbirlerini baskınlayacak şekilde yüksek düzeyde bir ilişki olmadığı, bunun yerine sosyal bilimlerde yaygın olarak olması beklenen orta seviyede ( $0,40 < r < 0,70$ ) bir ilişki olduğu, aynı zamanda elde edilen değerlerin (-) olmamasından dolayı pozitif yönde ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak yapılan korelasyon analizine göre örgüt iklimini oluşturan alt boyutlar arasında  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde genel olarak orta seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi

Çoklu doğrusal bağlantı testi sayesinde alt boyutlar arasında birbirlerini baskınlayacak şekilde yüksek düzeyde korelasyon ilişkisi olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bilindiği üzere sosyal bilimlerde değişkenler arasında 0,80 ve üzerinde korelasyon ilişkisi olduğu durumlarda çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010, s.222). Tablo-7’de belirtilen sonuçlara bakıldığında alt boyutlar arasında 0,80 değerinin üzerinde korelasyon ilişkisi olmadığı ( $0,40 < r < 0,70$ ), dolayısıyla birbirlerini baskınlayacak şekilde çoklu doğrusal bağlantı sorununun oluşmadığı tespit edilmiştir.

Çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığının tespit edilmesi maksadıyla diğer bir kontrol unsuru olarak alt boyutlara ait “Tolerance” ve “Varyans Artış Faktörleri (Variance Inflation

Factor-VIF) değerlerine bakılmıştır. Bahse konu değerlerin yazında kabul edildiği üzere “Tolerance” için 0,20’den büyük olması, “VIF” için ise 4’ten küçük olması dikkate alınmıştır (Çokluk, 2010, s.1357). Bu kapsamda alt boyutlardan biri bağımlı değişken, diğerlerinin ise bağımsız değişken olarak atandığı 3 farklı varyasyon sonuçları kıyaslanmış, elde edilen her 3 sonucun da yazında kabul edilen eşik değerler içerisinde olduğu görülmüştür. Çalışmada hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait çoklu doğrusal bağlantı testi kapsamında “Güven ve Uyum” alt boyutu bağımlı değişken olarak, diğer alt boyutların ise bağımsız değişken olarak atanması durumunda elde edilen sonuçlar aşağıda yer alan Tablo-8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Örgüt İklimi Ölçeği Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi

Boyut	Tolerance	VIF
1. Güven ve Uyum	-	-
2. Ödül ve Ceza	,416	2,404
3. Özerklik ve Karar Alma	,604	1,656
4. Görevin Belirginliği (Standartlar)	,498	2,008
5. Koordinasyon ve İletişim	,464	2,156
6. Örgütsel Etik	,560	1,785
7. Dengeli İş Yükü	,567	1,763
8. Destek Ortamı	,415	2,407

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Tablo-8’e göre “Tolerance” değerlerinin 0,20’den büyük olduğu, “VIF” değerlerinin ise 4’ten küçük olduğu görülmekte olup yazında kabul edilen eşik değerler arasında yer aldıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örgüt iklimini oluşturan alt boyutlar arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı söylenebilmektedir.

#### 4.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

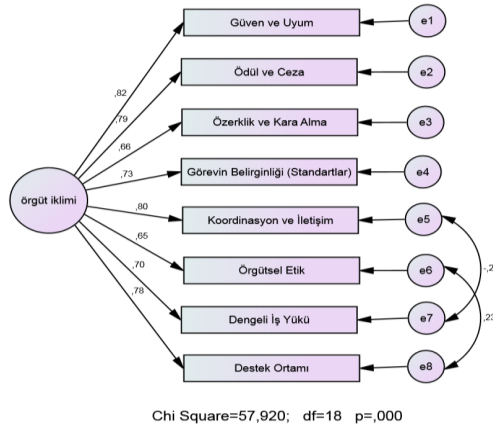
AFA sonucu ortaya çıkarılan alt boyutların örgüt iklimini ne derece temsil ettiğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör yükü 0,30’un altında olan ifadeler DFA’da analiz kapsamı dışında tutulmaktadır (Marsh vd., 1988, s.395). Bununla birlikte analiz sonucu elde edilen standartlaştırılmış regresyon ağırlık değerlerinin sosyal bilimlerde kabul gören 0,70 veya civarında bir değerde olması sağlanmıştır. Bahse konu değerlerin 0,50 veya altında olduğu durumlarda ise; ilgili ifadeler analiz faaliyetlerinden çıkarılmamış, alt boyutlar arasında modifikasyon indekslerine istinaden kovaryanslar oluşturulmuş, böylelikle model uyumluluğu sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte regresyon ağırlıklarındaki (p) değerinin  $p < 0,001$  düzeyinde olması durumunda tespit edilen alt boyutların örgüt iklimini doğru olarak temsil ettiği kabul edilmiştir. Çalışma kapsamında hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait DFA Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları sonuçları Tablo-9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9:** Örgüt İklimi Ölçeği DFA Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

Alt Boyut	Faktör Yükü	p
1. Güven ve Uyum	0,817	<0.001
2. Ödül ve Ceza	0,786	<0.001
3. Özerklik ve Karar Alma	0,658	<0.001
4. Görevin Belirginliği (Standartlar)	0,733	<0.001
5. Koordinasyon ve İletişim	0,796	<0.001
6. Örgütsel Etik	0,654	<0.001
7. Dengeli İş Yükü	0,704	<0.001
8. Destek Ortamı	0,782	<0.001

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Tablo-9'a göre örgüt iklimini oluşturan alt boyutlara ait regresyon ağırlıklarının 0,70 ve civarında olduğu, bu maksatla alt boyutların örgüt iklimini temsil edebildiği yorumu yapılmıştır. Örgüt iklimini oluşturan alt boyutlara ait p değerlerinin  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlı olduğu, bu maksatla tespit edilen alt boyutların örgüt iklimini temsil ettiği görülmüştür. Çalışma kapsamında hazırlanan örgüt iklimi ölçeğine ait alt boyutlara ilişkin DFA bulguları Şekil-1'de gösterilmiştir.

**Şekil-1:** Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Not:** Şekilde yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Şekil-1'e göre örgüt iklimini oluşturduğu tespit edilen alt boyutların faktör yük değerlerinin 0,70 ve civarında olduğu görülmektedir. Model uyumunun iyileştirilmesi ve doğruluk payının artırılması maksadıyla "Koordinasyon ve İletişim" alt boyutu ile "Dengeli İş Yükü" alt boyutu arasında ve "Örgütsel Etik" alt boyutu ile "Destek Ortamı" alt boyutu arasında kovaryanslar oluşturulmuştur. Sonuç olarak AFA ile tespit edilen alt boyutların örgüt iklimini istenilen seviyede temsil ettiği DFA ile doğrulanmıştır.



Örgüt iklimi ölçeğine ait alt boyutların öncelikle DFA için uygun olup olmadıklarının test edilmesi maksadıyla modele ait uyum iyiliği indeks değerlerinin aşağıdaki Tablo-11'de belirtilen eşik değerler aralığında olması (Gürbüz & Şahin, 2014, s.326), yapısal geçerlilik değerlerinden AVE (ortalama açıklanan varyans) değerinin 0,50 üzerinde, CR (bileşik güvenilirlik) değerinin ise 0,70 üzerinde olması gerekmektedir (Hair Jr. vd., 2010). Çalışma kapsamında önerilen örgüt iklimi ölçeği DFA sonucu tespit edilen uyum iyiliği indeks değerleri Tablo-10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10:** Örgüt İklimi Ölçeği Uyum İyiliği İndeks Değerleri ve Yapısal Geçerlilik Değerleri

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NFI	RFI	CFI	RMSEA	AVE	CR
<b>Referans Değerler</b>	$p>0,05$	—	$3<\chi^2/df<5$	$>0,90$	$>0,90$	$>0,90$	$>0,90$	$>0,90$	$<0,08$	$>0,50$	$>0,70$
<b>Analiz Bulguları</b>	57,920	18	3,218	0,973	0,947	0,975	0,961	0,982	0,065	0,553	0,908

**Not:** Tabloda yer alan değerler yüzdesel olarak ifade edilmiştir.

Tablo-10'a göre uyum iyiliği indeks bulgularının eşik değerler içerisinde yer aldığı ve örgüt iklimi ölçeği yapısının elde edilen veriler ile uyum sağladığı belirlenmiş olup ölçeğin yapısal geçerliliğin sağlandığı görülmüştür.

## 5. Sonuç

İşletmelerde çalışan performansı ve buna bağlı olarak işletme başarısı, örgüt ikliminden doğrudan etkilenmektedir. Bu kapsamda örgütlerde etkin bir örgüt ikliminin oluşturulması yöneticilerin en temel vazifeleri arasında yer almaktadır. Örgüt iklimi algısı, sürekli değişmekte olan çevre koşullarına ve gelişmekte olan teknolojik faaliyetlere ayak uydurabilmek için güncel olarak takip edilmesi, incelenmesi ve iyileştirilmesi gereken önemli bir yönetim konusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında geliştirilen örgüt iklimi ölçeğinin 8 alt boyuttan ve 48 ifadeden meydana geldiği, bahse konu alt boyutların ve ifadelerin örgüt iklimini genel olarak %70,383 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Belirlenen alt boyutların alan yazında tespit edilmiş olan alt boyutlar ile uyumluluk gösterdiği ve örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalara ait sonuçlar ile benzerlik gösterdiği görülmüştür (Coda vd., 2015, s.13; James & Jones, 1974, s.1100; Litwin & Stringer, 1968, s.45; Pritchard & Karasick, 1973, s.133; Schneider vd., 1996, s.10).

Bu çalışmada, gelişen teknoloji ve değişen çevre koşullarına bağlı olarak değişim gösteren çalışan davranışları ve algıları ile uyumlu güncel, geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış bir örgüt iklimi ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde Slavec & Drnovšek (2012, s.43) tarafından ileri sürülen ölçek geliştirme aşamaları takip edilmiştir. Sonuç olarak; alan yazında örgüt iklimi hakkında yapılan benzer araştırmaların ortaya çıkarmış olduğu karmaşıklığın giderilmesi, aynı boyutları temsil edecek ifadelerin sadeleştirilerek ortak çatı altında toplanması ve günümüz çalışma koşullarına uygun hem ulusal hem de uluslararası yazında kullanılacak evrensel nitelikte güncel bir ölçüm aracının ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Çalışma kapsamında ortaya çıkarılan bu ölçeğin, örgüt iklimi konusunda araştırma yapacak olan akademisyenler tarafından güncel bir ölçüm aracı olarak kullanılması, sektör uygulayıcıları ve yöneticiler tarafından ise işletmelerindeki atmosfer hakkında değerlendirme

yaparak geleceğe dönük stratejik kararlar almak maksadıyla kullanılması suretiyle hem yazına hem de sektöre katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir. Güncel bir örgüt iklimi ölçęi oluşturmak maksadıyla yapılan bu çalışmanın Kocaeli bölgesinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren işletmeler üzerinde uygulanması neticesinde kısıtlı kaldığı, bu nedenle müteakip yapılacak çalışmaların başka bölge, sektör veya kamu kuruluşları nezdinde uygulanması sonucu yapılacak kıyaslamalar sayesinde yazına katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca, örgüt iklimi algısının kişilik, etik ve kültür faktörlerinden etkilenerek ortaya çıkmış olduğu, bu sebeple ileride yapılacak olan araştırmalarda bahse konu faktörlerin birbirleri ile uyumunun demografik açıdan değerlendirilerek incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## Kaynakça

- Akbulut, Y. (2010). Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları: Sık kullanılan istatistiksel analizler ve açıklamalı SPSS çözümleri. *İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.*
- Akkaya, T. (2015). *Lider-Üye etkileşiminin iş doyumuna etkisinde örgütsel iklimin rolü: Hizmet sektöründe bir lojistik şirket uygulaması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyol, T. (2010). *Örgütsel iklimin hizmet kalitesi üzerine etkisi ve bir uygulama.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 226.*
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly, (2), 501-520.*
- Armutlu, İ. H. (2008). İşletmelerde uygulamalı istatistik. 2. Basım. *İstanbul: Alfa Yayınevi.*
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G. & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *Mis Quarterly, 87-111.*
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, 7. Baskı. *Ankara: Pegem A Yayıncılık.*
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E. & Weick, K.E. (1970). Managerial behavior, performance and effectiveness. *New York: McGraw-Hill.*
- Can, H. (1999). Organizasyon ve yönetim. *Ankara: Siyasal Kitabevi.*
- Coda, R., da Silva, D. & Custodio, I. (2015). Multidimensional configurations of the organizational climate construct. *The International Journal of Human Resource Management, 26(14), 1827-1847.*
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record, 111(1), 180-213.*
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çalık, T., & Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçęinin (OİÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 35(157), 167-180.*
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(3), 1357-1407.*
- DeVellis, R. F. (2017). Scale development. Theory and applications (4.th Ed.) *CA: Thousand Oaks.*

- Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmez, B. & Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü-örgütsel iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 169-186.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2013). Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi (5. Baskı). *İstanbul: Beta Yayıncılık*.
- Duvacı, T. (2017). *Dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkileri: Bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duwve, K. M., Columbaro, N. L., & Poggiali, C. A. (1992). Application of a climate survey in higher education. *The Journal of Epsilon Pi Tau*, 18(2), 37-42.
- Ertem, H. Y., & Gökalp, G. (2019). Lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 784-797.
- Eryılmaz, İ. (2014). Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 155-176.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications.
- Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Gerçekler, B. (2012). *Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve bilgi güvenliğinin ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gilmer, B. & Forehand, G. (1964). Recent research on organizational climate. *Training Directors Journal*, 18, 2-8.
- Gün, İ. (2016). *Hastanelerde örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*, 271.
- Gürsakal, N. (2009). Çıkarımsal istatistik: SPSS-MINITAB uygulamalı. *Bursa: Dora Yayıncılık*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2013). *Multivariate data analysis*. New Delhi: Pearson Education.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). SEM: An introduction. *Multivariate data analysis: A global perspective*, 5(6), 629-686.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). The organizational climate of schools. *University of Chicago: Midwert Administrative Center*.
- Iko Afe, C. E. (2016). *Effect of perceived organizational climate on whistleblowing intention: Research in international trade oriented organizations*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İşcan, Ö. F. & Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- James, L. R. & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (5. Baskı). *Ankara: Asil Yayın Dağıtım*.
- Karagöz, Y. & Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(21).
- Kaya, N., Koç, E. & Topcu, D. (2010). An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(11), 2031-2051.

- Kayar, S. (2015). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlığın çalışan performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızıl, Y. (2011). *Örgütlerde farklılıkların yönetiminin örgüt iklimi üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Koçel, T. (2011). İşletme yöneticiliği (13. Baskı). *İstanbul: Beta Basım Yayım*.
- Koy, D.J. & DeCotiis, T.A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3): 265-285.
- Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce* (12), 99 – 108
- Kuyumcu, N. M. (2011). *Örgüt ikliminin örgütsel değişim üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Küçüksille, E. (2010). Çoklu doğrusal regresyon modeli. İçinde (Editör: Ş. Kalaycı) SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. *Ankara: Asil Yayıncılık* (259-266).
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- 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.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate (Ed.: George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr.) Division of Research. *Harvard: Graduate School of Business Administration*.
- Lussier, R. (1990). Human relations in organizations. A skill-building approach. *Boston: Homewood*.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.
- Özdemir, A. (2008). Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar. *İstanbul: Beta Yayınları*.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2015). Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS. *New York: Routledge*.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in nursing & health*, 29(5), 489-497.
- 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.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124(0), 51-58.
- Schneider, B., Brief, A. P. & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4), 7-19.
- Slavec, A. & Drnovšek, M. (2012). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic and business Review*, 14(1), 43.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 279-288.
- Solmaz, H. (2016). *Örgüt ikliminin girişimcilik yönelimi üzerine etkisi ve öğrenme yöneliminin rolü: savunma sanayiinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şener, Y. (2017). *Örgüt İkliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. *Ankara: Pegem A Yayıncılık*.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. & Ullman, J. B. (2007). Using multivariate statistics (Vol. 5). *Boston: Pearson, MA.*
- Terzi, A. R. (2015). Üniversite öğrencilerine yönelik okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 111-117.
- Toscano, M., Toscano, N., Ramsey, P. P. & Smidt, R. K. (2001). Instructor's solutions manual for applied statistics for engineers and scientists: Using microsoft excel and minitab (Ed.:David M. Levine, Patricia P. Ramsey, Robert K. Smidt). *New Jersey: Prentice Hall.*
- Tuna, B. (2014). *The influence of person-organization fit on contextual performance and its impact on organizational effectiveness: the moderating role of organizational climate.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, H. T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Ünsaşar, M. K. (2021). *İşleme hedefleri ve rekabet üstünlüğü ilişkisinde endüstri 4.0'ın rolü: Sanayi işletmeleri araştırması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yahyagil, M. Y. (2004). The interdependence between the concepts of organizational culture and organizational climate: An empirical investigation. *Journal of Business Administration*, 33(1), 69-98.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri (4.Baskı). *Ankara: Detay Yayıncılık.*
- Yong, A. G. & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (22), 445-458.

### **Örgüt İklimi Ölçeği İfadeleri:**

- OI1. İş yerimde düşüncelerimi açık bir biçimde ifade edebilirim.
- OI2. İş yerimde bilgi, haber ve veriler ilgilerini ile düzenli paylaşılır.
- OI3. İş yerimde yönetim, iletişimin farklı kanallarla gerçekleşmesini destekler.
- OI4. Yöneticimle sürekli ve açık bir iletişim içerisindeyim.
- OI5. Çalışanlar, iş akışına ilişkin olarak istedikleri bilgiye kolaylıkla ulaşabilmektedir.
- OI6. İş yerimde birimler, işin etkin ve verimli bir şekilde yapılması için iş birliği yaparlar.
- OI7. İş yerimde birimler, gerekli bilgileri birbirlerine uygun şekilde iletirler.
- OI8. İş yerimde birimler arasında etkin bir iletişim vardır.
- OI9. İş yerimde adil bir ödüllendirme ve takdir edilme sistemi vardır.
- OI10. İş yerimde performansı artırmaya yönelik yeterli ödüllendirme sistemi vardır.
- OI11. İş yerimdeki işlerin yürütülmesinde tehdit ve eleştiriden çok ödüllendirme ve teşvik kullanılır.
- OI12. Atama ve terfilerde işini iyi yapanları dikkate alan bir ödüllendirme sistemi vardır.
- OI13. İş yerimde çalışanlar iş performanslarına göre ödüllendirilmektedir.
- OI14. İş yerimde çalışanlar fazla eleştirilir.
- OI15. İş yerimde işimle ilgili yazılı iş tanımı vardır.

- OI16. İş yerimde performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.
- OI17. İşle ilgili beklentiler nettir, benden beklenenler konusunda bir şüphem yoktur.
- OI18. İş yerimde benden beklenen performans standardını açıkça bilirim.
- OI19. Yaptığım işle ilgili olarak, hiçbir belirsizlik yoktur.
- OI20. İş yerimde işlerin daha iyi hale getirilmesi konusunda fikirler paylaşılır.
- OI21. İş yerimde işbirliğine ve katılıma dayalı bir çalışma ortamı vardır.
- OI22. İşimi yaparken hangi yöntemi kullanacağımı kendim belirlerim.
- OI23. İşimi yaparken hangi prosedürleri takip edeceğime kendim karar veririm.
- OI24. Yapılacak işlerin haftalık planlamasını kendim bağımsız olarak yaparım.
- OI25. İşin değerlendirmesinin nasıl yapılacağına kendim karar veririm.
- OI26. Hangi işlere daha fazla öncelik verilmesi gerektiğine kendim de karar verebilirim.
- OI27. İş yaparken iş hedeflerini kendim belirlerim.
- OI28. İş yerimde çalışanların yaptıkları işle ilgili sorumluluk almalarına imkan verilir.
- OI29. İş yerimde uyumlu bir çalışma ortamı vardır.
- OI30. İş yerimde çalışanlar dürüsttür.
- OI31. İş yerimde çalışanlar yardımseverdir.
- OI32. İş yerimde çalışanlar genellikle sözlerini tutmaktadır.
- OI33. İş yerimde çalışanlar birbirine güvenir.
- OI34. İş yerimde çalışanlar firma dışında da birbirlerine yardımcı olur.
- OI35. İş yerimde çalışanlar birbirlerine karşı saygılı ve samimidir.
- OI36. İş yerimde yüksek bir takım ruhu ve yardımlaşma duygusu vardır.
- OI37. İş yerimde çalışanların yöneticilerle iyi çalışma ilişkileri vardır.
- OI38. İş yerimde karar almada kimin yetkiye sahip olduğu belirsizdir.
- OI39. İş yerimdeki aşırı kurallar yeni fikirlerin dikkate alınmasını zorlaştırmaktadır.
- OI40. İş yerimde bürokrasi minimum seviyededir.
- OI41. İş yerimdeki planlama eksikliği verimsizliğe neden olmaktadır.
- OI42. İş yerimde organizasyon yapısı açıkça tanımlanmıştır.
- OI43. İş yerimde aynı veya benzer işi yapan diğer iş arkadaşlarımla kıyasladığımda, iş yükümün adil olduğunu düşünürüm.
- OI44. İş yerimde her şeyi halletmek için her zaman bolca zamanım vardır.
- OI45. İş yerimde işlerimi daima zaman baskısı altında yaptığım hissine kapılırım.
- OI46. İş yerimde çalışanlara karşılaştıkları problemleri çözmeleri için yeterli zaman verilir.
- OI47. İş yerimde işlerimi iyi biçimde yapabilmek için yeterli zamanım vardır.
- OI48. İş yerimde resmi ve yazılı etik (ahlaki) kurallar mevcuttur.

- OI49. İş yerimde etik kurallara uyulmasına çok dikkat edilir.
- OI50. İş yerimde etik olmayan davranışların hoş görülmeceği açık kurallarla belirtilmiştir.
- OI51. İş yerimde kişisel menfaat elde etmeye yönelik davranışlar kınanır.
- OI52. İş yerimde iş ahlakına uymayan davranışlar kınanır.
- OI53. İş yerimde yönetim, çalışmalarına yapıcı bir şekilde geribildirimde bulunur.
- OI54. İş yerimde gerektiğinde yöneticimden yardım istemekten çekinmem.
- OI55. İş yerimde yönetim yeni fikirleri destekler.
- OI56. Zorlandığımda çalışma arkadaşlarımdan çekinmeden destek alırım.
- OI57. İş yerimde çalışanların yeni şeyler üretebilmesi için yeterli bütçe ayrılır.
- OI58. İş yerimde yönetim, çalışanların kariyer beklentileri ile ilgilenir.

## ORGANIZATIONAL CLIMATE IN ENTERPRISES: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Ali Şükrü ÇETİNKAYA\* 

Gürkan GÜLEÇ\*\* 

It is possible to come across many studies that have proven reliability and validity in order to examine the organizational climate that is effective on business activities and employees. However, it has been observed that many scales, which were used repetitively in the past for the purpose of measuring the organizational climate and could not be accurately translated between foreign languages, are insufficient in the face of changes in today's working conditions and technological developments. For this purpose, it is thought that the organizational climate perceived by the employees, needs to be examined by an up-to-date scale in accordance with the constantly renewed working conditions and developing technological activities.

A questionnaire was used as a data collection tool in this empirical study with the aim of examining organizational climate and its sub-dimensions. In this context, a pool of expressions was created by bringing together the expressions in domestic and foreign scales whose validity and reliability have been proven among the previous studies on organizational climate. Among these expressions, the most appropriate ones according to the purpose of the study were selected and transferred to the questionnaire. The participants were asked to mark the options suitable for their own views according to a 5-point Likert scale.

The scope validity of the questionnaire created within the scope of the study was first evaluated by 10 expert personnel consisting of academicians, business managers, department managers and executive consultants who have experience in the field. Questionnaire was first applied in two companies which operating in the automotive sector in the Kocaeli region for the pilot application. The questionnaire was applied on 21 different enterprises selected among the companies included in the "500 Largest Industrial Enterprises of Turkey" announced by ISO (Istanbul Chamber of Industry) in 2020 and the sub-companies that supply spare parts to these companies. Out of 695 questionnaires distributed in total, 559 of them were returned with an 80% response rate. The data from 527 questionnaires obtained as a result of data cleaning work through the SPSS program were used in analysis activities.

When the data obtained from the survey about demographic information; it has been determined that the appropriate qualifications and features are provided for the examination of the organizational climate, thus laying the groundwork for the desired accuracy of the study results.

---

\* Prof. Dr., Selçuk University, International Trade, Konya, E-Mail: alisukru@outlook.com, ORCID ID: 0000-0001-8815-7165

\*\* PhD, Selçuk University, Institute for Social Sciences, Department of Business Administration, Konya, E-Mail: gulecgurkan@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2054-2961



The reliability analysis of the scale prepared within the scope of the study was carried out through the SPSS-23 program. The analysis, which was initially made with 58 statements, was made on 52 statements after removing 6 statements that did not meet the appropriate criteria. As a result of the reliability test, it was determined that the Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) value was 0.975, and for this purpose, the scale was highly reliable ( $(\alpha) \geq 90$ ).

The Kolmogorov-Smirnov normality test was applied because the number of samples was larger than 50 ( $N=527$ ). According to these results, it was determined that the skewness and kurtosis values of the data were between  $-1.5$  and  $+1.5$ , and thereby, the data were normally distributed. In addition, according to the Central Limit Theorem used in statistics, as the number of samples increases, the data are normally distributed (Armutlu, 2008; Toscano et al., 2001).

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) and Bartlett's (Bartlett's Test of Sphericity) tests were conducted to test whether the data were suitable for factor analysis. According to these test results, the KMO value was 0.960, the Bartlett's value was (Sig)  $p < 0.01$  at a significance level of  $p = 0.000$ , and therefore it was seen that they were suitable for factor analysis.

As a result of the explanatory factor analysis, the 8 sub-dimensions consisting of totally 48 statements for the organizational climate were detected. These sub-dimensions have been named as Trust and Adaptation (9), Reward and Punishment (5), Autonomy and Decision Making (7), Clarity of Duty (Standards) (4), Coordination and Communication (8), Organizational Ethics (5), Balanced Workload (4) and Supporting Environment (6). It has been determined that the aforementioned sub-dimensions explain the organizational climate by 70.383%. It has been proven by the confirmatory factor analysis made through the AMOS program that the sub-dimensions represent the organizational climate ( $\chi^2:57,920$ ,  $df:18$ ,  $\chi^2/df:3,218$ ,  $GFI:0,973$ ,  $AGFI:0,947$ ,  $NFI:0,975$ ,  $RFI: 0,961$ ,  $CFI:0,982$ ,  $RMSEA:0,065$ ,  $AVE:0,553$ ,  $CR:0,908$ ).

Correlation analysis was performed to examine the relationship among the sub-dimensions, and it was determined that there were positive and significant relationships among the sub-dimensions at the  $p < 0.01$  significance level and moderate ( $0.40 < r < 0.70$ ). In addition, it has been observed that there is no multicollinearity problem between the sub-dimensions to the extent that they dominate each other ( $r < 0,80$ ,  $Tolerance > 0,20$ ,  $VIF < 4,00$ ).

An up-to-date organizational climate scale, which is compatible with employee behaviors and perceptions that change depending on developing technology and changing environmental conditions, has been revealed. In this context, efforts have been made to eliminate the complexity caused by repetitive research on organizational climate in the literature, to simplify the expressions that represent similar dimensions and to gather them under a common roof, thus, to reveal a universal, up-to-date measurement tool that can be used in both national and international literature in accordance with today's conditions. As a result, it is evaluated that the scale revealed by this study will make an up-to-date contribution to the national and international literature. Thanks to this study, an important measurement tool has been revealed that will contribute to academic studies by being used and developed by researchers and can be used as a feedback mechanism by industry practitioners and managers to evaluate their businesses.