

# İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF  
BUSINESS SCIENCE



**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2018  
Cilt:6 Sayı:2



**SAKARYA**  
ÜNİVERSİTESİ

**JOBS**

İşletme Bilimi Dergisi  
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6  
Sayı/Issue : 2  
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737

DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Arş. Gör. Özgün ÜNAL*  
*Arş. Gör. Mustafa AMARAT*  
*Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ*  
*Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

## *Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler* *Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2018  
Cilt:6 Sayı:2

Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsün Küçükbay Gökalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı ikinci sayısı (Cilt 6, Sayı 2) huzurlarımızdayız. Dergimize her sayıda sizlerden gelen destek ve talep farklı disiplinlere yayılarak artmakta ve buna paralel dergi yönetimimiz her sayıda mümkün olduğunca daha fazla makale yayınlamak için çaba sarf etmektedir. Bu sayıda işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplin alanlarından biri İngilizce ve ikisi literatür incelemesi olmak üzere toplam 13 makaleye yer veriyoruz.

“Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı ile Bir Değerlendirme” başlıklı bu sayının ilk makalesinde Serra YURTKORU ve Seçil TAŞTAN öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramlarını incelemekte ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünü ortaya koymaktadır. 280 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin öz-bilinç düzeyleri ve geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit eden yazarlar, öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini öz-bilincin olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

vi

Dergimize Sayısal yöntemler ve sağlık yönetimi alanında değerli katkılarını sunan Keziban AVCI “Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelemekte, yıllar içindeki başarı durumunun sıralamakta ve TOPSIS yönteminin hastaneler için de bir finansal performans ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

“Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığın ve Sermaye Yapılarına Etkisi” başlıklı çalışmaları ile Fırat ALTINKAYNAK, Sedat DURMUŞKAYA ve Enes ÖZCAN, çalışmalarında veri analizi yöntemini kullanarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığın etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki paylarını analiz etmektedir.

Serkan DENİZ, Mesut ÇİMEN, Beyza ERKOÇ, Onur YÜKSEL ve Metin ÖKSÜZ tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam

*Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada yazarlar, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya koydukları çalışmalarında 229 hastane çalışanından elde ettikleri verilerden yararlanarak hastane çalışanlarında genel olarak çalışma yaşam kalitesi algısının olumlu olduğu belirlenmişlerdir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevlerine göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır.*

*“The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study” başlıklı İngilizce yazılan çalışmalarıyla Esra DİL, Mustafa Abdül Metin DİNÇER ve Tuğba Onur Türk dış ticaret şirketlerinin içinde faaliyette bulunduğu ekosistem ve büyüme eğilimlerine odaklanarak firmaların niteliklerini ortaya çıkarmaktadır. Kalitatif yöntem kullanılan çalışmada, 79 firmanın özelliklerini içerik analizi kullanılarak elde edilen bulgulara göre işletmeler yoğunlukla, Marmara Bölgesi’nde kurulmuş olup; Anonim şirket yapısına sahiptir, 200 ve üzerinde çalışanı vardır ve imalat sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgi alanında büyüyen ve çeşitlendirme kullanmayan firmalardan oluşmaktadır.*

*Canan Gamze BAL ve Fatma Nur KARAKUŞ “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi” başlıklı çalışmalarında; farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını incelemişlerdir. Yazarlara göre, farklılıkların yönetimi konusunda az sayıda tez çalışması yapılmıştır, tezler genellikle işletme bölümünde yoğunlaşmakta ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kalmaktadır.*

*Serkan EREBAK ve Zehra TARHAN “Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi” başlıklı çalışmalarıyla giderek önemi artan ve yaşlı nüfusu arttığı için ileride çok daha önemli hale gelecek olan yaşlı bakımında çalışan emekçilerin duygusal emekleri ile iş yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, yaşlılara karşı geliştirilen tutum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır ve yaşlı bakım*



alanında tutum ve davranışlar kişilerin genel olarak hayatlarını da etkilemektedir.

Gülçin ÖZBAY ve Mehmet SARIİŞİK, "Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi" başlıklı çalışmalarında otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde otel tercihi yaparken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadırlar. Çalışmanın sonucunda teknoloji gelişimiyle beraber konaklama işletmesi tercihlerinde insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yöneldikleri ortaya konulmaktadır.

"İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin AHP ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi" başlıklı çalışmalarıyla Hakan ÇELİK, Recep YILMAZ ve Kamil TAŞKIN, İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktadır.

Recep KIRBOĞA ve Oya AYTEMİZ SEYMEN Erdek/Balıkesir'de kamu güvenlik sektöründe faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli 550 kişi üzerinde yaptıkları "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" başlıklı çalışmalarında; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ tarafından örgüt ikliminin çalışanlarına etkisini ortaya koymak amacıyla TRC1 bölgesinde yapılan "TRC1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri" başlıklı çalışmada çalışanların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ilişki araştırılmaktadır.

Bu sayıdaki iki literatür incelemesinden ilki olan ve Erkan POYRAZ ve Serenay BİLGE tarafından hazırlanan "KOBİ'lerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Literatür Araştırması" başlıklı çalışmada KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya göre KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir ve bu durum KOBİ'lerin piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır.

*Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi başlıklı çalışmada Ramazan BAŞ, 2002-2017/9 dönem aralığındaki toplam 63 bilimsel/akademik araştırma incelenmektedir.*

*İşletme Bilimi Dergisi  
2018  
Cilt:6 Sayı:2*

*Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.*

*Saygılarımızla...*

**Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT**  
**Editör**

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 2

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji Ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı İle Bir Değerlendirme**  
*The Impact Of Perceived Self-Consciousness On Positive Future Expectation: An Evaluation With Positive Psychology And Resource-Based Approach* 1-24  
*Prof. Dr. Serra YURTKORU, Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN*
- 
- Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi**  
*Evaluation Of Financial Performance Of A Training And Research Hospital In The Center Of Ankara Province By Topsis Method* 25-44  
*Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI*
- 
- Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığna Ve Sermaye Yapılarına Etkisi**  
*Effectiveness Analysis Of The Accountable Trademark Value On The Profitability And The Capital Structures In Tourism Companies* 45-60  
*Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Sedat DURMUŞKAYA, Arş. Gör. Enes ÖZCAN*
- 
- Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma**  
*A Study Based On Hospital Employees' Quality Of Work Life Perception* 61-73  
*Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ, Doç. Dr. Mesut ÇİMEN, Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ, Öğr. Gör. Onur YÜKSEL, Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ*
- 
- The Characteristics Of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study**  
*Türk Dış Ticaret Firmalarının Karakteristikleri: Bir Saha Araştırması* 75-97  
*Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL, Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER, Tuğba ONUR*
- 
- Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi**  
*A Content Analysis On Graduate Thesis On Diversity Management: 2003-2017 Period* 99-113  
*Doç. Dr. Canan Gamze BAL, Fatma Nur KARAKUŞ*
- 
- Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi**  
*Working In Eldercare Facilities: The Relationship Among Attitude, Emotional Labor And Work-Life Balance Satisfaction* 115-133  
*Psk. Dr. Serkan EREBAK, Uzm. Psk. Zehra TARHAN*
- 
- Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi**  
*An Investigation On Internet Use Habits Of Hotel Customers During Purchase Decision* 135-158  
*Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK*

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

---

### İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin Ahp Ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi

*The Analysis Of The Effect Of Management Level Activities On Order Profitability Level With Ahp And TOPSIS Methods* 159-187

*Hakan ÇELİK, Doç. Dr. Recep YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN*

---

### Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

*The Relationship Between Perception Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism In Organizations: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange* 189-216

*Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN, Recep KIRBOĞA*

---

### TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri

*The Effects Of The Factors Of Organization Climate On Organizational Commitment In Public And Private Healthcare Organizations In TRC1 Region* 217-238

*Özgül YÜKSEKBİLGİLİ*

---

## Literatür Derlemesi/Literature Review

---

### Kobilerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Ulusal Literatür Araştırması

*A National Literature Review Of Strategic Financial Management In Small And Medium Sized Enterprises* 239-252

*Prof.Dr. Erkan POYRAZ, Serenay BİLGE*

---

### Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi

*A Literature Review Of Semi-Strong Form Market Efficiency Test Studies Carried Out For Borsa Istanbul* 253-285

*Öğr. Gör. Ramazan BAŞ*

---

# TRC1 BÖLGESİNDE KAMU VE ÖZEL SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜT İKLİMİ UNSURLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ<sup>1</sup>

Örgüt İklimi  
Unsurlarının  
Örgütsel  
Bağlılığa Etkisi

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD

ozgul.tan@hku.edu.tr

ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-3034-5424](https://orcid.org/0000-0003-3034-5424)

217

## ÖZ

**Amaç:** Bu çalışma, sağlık işletmelerinde örgüt ikliminin çalışanların örgütsel bağlılığına etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bunun için, örgüt iklimi unsurlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir.

**Yöntem:** Araştırma anket tekniği ile yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinde faaliyet gösteren özel ve kamu yataklı sağlık işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini “Tabakalı Rasgele Örneklem Yöntemi” ile seçilen 518 çalışan oluşturmuştur. TRC1 bölgesinde yapılan araştırmadaki sağlık kurumlarında görev alan katılımcıların örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını saptamak üzere geliştirilen hipotezler Pearson-Korelasyon analizi aracılığıyla sınanmıştır.

**Bulgular:** Analiz sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında orta düzeyde ( $r=0,394$ ) bir ilişki bulunmaktadır.

**Sonuç:** Örgüt ikliminin tüm boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Örgütsel Bağlılık, Sağlık İşletmesi.

<sup>1</sup> Bu makale “Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

## THE EFFECTS OF THE FACTORS OF ORGANIZATION CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PUBLIC AND PRIVATE HEALTHCARE ORGANIZATIONS IN TRC1 REGION

### ABSTRACT

**Aim:** This study aims to research the effects of organizational climate on employees' organizational commitment. The object of this thesis is to examine the effects of the factors of organizational climate on the organizational commitment.

**Method:** The research was carried out with survey method. The population of the research consists of private and public inpatient healthcare organizations operating in the provinces of Adıyaman, Gaziantep and Kilis. The sample of the research consists of 518 employees chosen through "Stratified Random Sampling Method". The hypothesis that is developed for determining whether or not there is a correlation between organizational climate and organizational commitment of the participants who are assigned in healthcare organizations in the research inside TRC1 region is tested through the Pearson-Correlation analysis.

**Findings:** At the conclusion of analysis, medium level correlation (0.394) is determined between the participants' perception of organizational climate and their behaviors of organizational commitment at 0.05 significance level.

**Results:** The relationship between all dimensions of organizational climate and organizational commitment has been determined.

**Key Words:** Organizational Climate, Organizational Commitment, Healthcare Organization.

### I. GİRİŞ

Sağlık sektörü hızlı gelişen hizmet sektörlerinden birisidir. Günümüzde sağlık işletmeleri, ülke ekonomilerinin önemli bir parçası olup, büyük bir hizmet endüstrisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem kişilerin ve toplumların sağlığı üzerine doğrudan etkisinin olmasından dolayı hem de sağlık hizmetleri maliyetlerinin ve ayrılan kaynakların giderek artmasından dolayı sağlık işletmeleri önemli hale gelmiştir. Ülkemizde hızla büyüyen sağlık sektörü; iletişim yeteneği güçlü, organizasyon oluşturabilen ve koordinasyonu sağlayabilme yeteneğine sahip insan kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. Sağlıkla ilgili verilecek kaliteli hizmet, nitelikli işletmelerin gerçekleşmesini sağlayacaktır.

İşletmelerde olduğu gibi sağlık işletmeleri de amaçlarına ulaşmak ve fonksiyonlarını yerine getirebilmek için sağlık hizmetlerinin üretiminde belirli üretim unsurlarını kullanmak durumundadırlar. Bu üretim unsurları insan gücü, para, zaman, makine, malzeme, yer ve binadır. Bunlar içerisinde sağlık kurumları için en önemli olanı ise insan gücüdür (Dalkıran,1993:3). Tıp biliminde ve teknolojisinde yeni tanı ve tedavi olanaklarında sürekli gelişmeler ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak sağlık kurumlarında aşırı iş bölümü, uzmanlaşma ve daha nitelikli personel gereksinimi de arttığını belirtmektedir (Kavuncubaşı, 2007: 191).

Sağlık işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmet işletmelerinin temel karakteristiği ise emek yoğun işletmeler olmasıdır.

Sağlık kurumlarında hizmet sunumunun temel belirleyicilerinden biri, personeldir. Bundan dolayıdır ki sağlık işletmelerinde çalışan kişilerin örgüte olan bağlılığı önemlidir. Mehdi ve diğerleri (2013: 1) örgütsel bağlılık kavramını örgütsel davranış araştırmalarının merkezi olarak ifade etmektedir. Örgütlerde insan faktörü önemli bir konudur. Bu nedenle doğru personeli işe almak, onu işletmeye kazandırmak ve hatta bu personeli işletmede uzun süre tutmak zordur.

Bu bilgi ve görüşlerden yola çıkarak bu çalışma, Sağlık işletmelerinde “Örgüt İklimi” ile “Örgütsel Bağlılık” ile ilişkisini incelemek amacıyla planlanmıştır.

Araştırma yataklı sağlık işletmelerinde yapılmıştır. Sağlık işletmelerinin seçilme nedenleri çalışan potansiyelinin yeterli sayıda olması ve insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin ayrı bir departman olarak yürütülmesidir.

Uygulama yapılacak iller ise İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına göre seçilmiştir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasına (İBBS) göre TRC1, Düzey 2 Alt Bölgesi; Gaziantep (TRC11), Adıyaman (TRC12) ve Kilis (TRC13) illerinden oluşmaktadır. Düzey 2 istatistiki bölge birimleri oluşturulurken ortak sorunlara sahip, sosyoekonomik ve kültürel olarak birbirine yakın ve coğrafi olarak benzer özellikler gösteren iller gruplandırılmıştır. TRC1 bölgesinin araştırma bölgesi olarak seçilmesinin nedenleri; daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması ve uygulamada kolaylık sağlaması açısından araştırmacının kolay ulaşabileceği bir bölge olmasıdır.

## II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık hem davranış bilimcileri hem de yöneticileri ilgilendirmektedir (Bakhshi et al., 2012: 69). Literatürde çeşitli yazarların yapmış oldukları örgütsel bağlılık tanımlarından bir kısmı aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir (Dunham et al., 1994: 370). Davran (2014: 67) örgütsel bağlılığı, genelde çalışanın örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak tanımlamıştır. Hall, Schneider ve Nygren'e (1970: 185) örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarının ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşip birbirleri ile uyumlu olma sürecidir. Mowday ise örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır (Mowday et al., 1979: 227):

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- Örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık genel olarak, çalışanların o örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgütün amaçlarına, politikasına ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde tanımlanabilir. Bir bakıma örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında kurulan manevi bir bağdır. Benzer bir yaklaşımla örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini örgütün değerli bir parçası olarak görme derecesi olarak da ifade edilebilir.

Örgütler, çalışanların yüksek devir oranından kaynaklanan maliyetleri azaltmak ve çalışanlarıyla istikrarlı iş ilişkisi kurmak amacı ile çalışanlarının örgüte bağlılığını artırmayı amaçlamışlardır (Meyer ve Allen, 2004: 2). Slocombe ve Dougherty (1998: 469) yaptığı bir çalışmada örgüte bağlı olan çalışanların daha sıkı çalıştığını, örgütte kaldıklarını ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulduklarını belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, devamsızlık gibi davranışlardan uzaktırlar. Örgüte bağlılık duyan bir kişi iyi ve kötü günde örgütte çalışmaya devam eder, işine düzenli olarak gider, zamanın büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçirir, örgütün amaçlarını paylaşır. İşlerine dört elle sarılıp, görev bilinci içinde çalışmaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın türleri, çalışanların bu bağlılığı hissetmelerinde etkili olan durumlarına göre; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif (zorunlu) bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır.

- a) **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissederler (Huselid ve Day, 1991: 380). Yani duygusal bağlılık çalışanın örgütüne karşı olumlu duygular beslemesi, örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütü ile özdeşleşmesi olarak ifade edilebilir.
- b) **Devam Bağlılığı:** Meyer ve Allen (1997: 11) devam bağlılığını çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bir zorunluluk olarak işletmeye devam etme şeklinde tanımlanmaktadır. Yani devam bağlılığına sahip çalışanlar herhangi bir başka alternatifinin olmaması nedeni ile örgütlerine bağlılık göstermektedirler. Bireylerin örgütte çalışmaya devam etmelerinin asıl nedeni örgüte duydukları sadakat değil, ayrıldıkları zaman içine düşecekleri maddi ve manevi zorluğu göze alamamaları ve örgütte çalışmaya mecbur olmalarıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67).
- c) **Normatif (Zorunlu) Bağlılık:** Allen ve Meyer tarafından örgütü destekleme ve onun üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetme olarak tanımlanan normatif bağlılık boyutu eklenmiştir (Somers, 2005: 75). Greenberg ve Baron (2008: 236) normatif bağlılığı, çalışanların zor durumda kaldığı bir anda işletme tarafından işe alınması veya işe alınmalarında başka kişilerin referans olması gibi nedenlerden dolayı örgüte karşı duyduğu bağlılık olarak tanımlamaktadır.

### III. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmalar 1930'larda yapılmaya başlanılmıştır. Hawthorne'un öncülük ettiği insan ilişkileri hareketi ile araştırmacılar, "sert" fiziksel ortamdan "yumuşak" psikolojik ortama dikkatleri çekmişlerdir. Böylece örgüt iklimi kavramı doğmuştur (Zhang ve Liu, 2010: 189). Litwin ve Stringer 1968 yılında ilk kez örgüt iklimi üzerindeki çığır açan bir araştırma yapmışlardır (Atkinson ve Frechette, 2009: 1). Örgüt iklimi üzerinde ciddi nicel araştırmalar ise 1970 li yıllarda başlamıştır (Schneider et al., 2013: 64).



Litwin ve Stringer'in (1968: 29) "Motivation And Organizational Climate" adlı kitabında örgüt iklimi; faaliyet gösterilen çevrenin kalitesini, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanların algıları veya deneyimleri ile açıklamaya çalışan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Cherrington (1994: 469) ise örgüt iklimini, bir örgütü diğer bir örgütten ayıran özellikler veya nitelikler seti olarak ifade eder.

Silver (1983: 204) ise örgüt iklimini şöyle ifade etmiştir; dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir. Hoy ve arkadaşlarının (1990: 260) yapmış olduğu başka bir araştırmada ise örgüt iklimi, örgüt üyelerinin örgütün çalışma ortamı hakkında paylaştıkları algılarına işaret eden bir terim olarak tanımlanmıştır. Stringer'e göre ise, örgüt iklimi teknik olarak, çalışanların motivasyon ve davranışlarını etkilemek için bir ortamda çalışan insanların toplu algılamalarına dayanan çalışma ortamının ölçülebilir özelliklerinin bir dizisidir (Atkinson ve Frechette, 2009: 1).

Tüm bu tanımlar ışığında örgütün iklimi, o örgütün çevresi ile ilişki sürecini, örgütün politikasını, amacını, fiziksel yapısını, iletişim ağlarını, çalışanların özelliklerini ve çalışanların yetki kullanım türlerini yansıtır. Bu ortak duygu ve inançların ayırt edici özellikleri örgüte katılan yeni üyelerce de benimsenir (Mullins, 2007: 489). Dolayısı ile örgütte çalışan personelin örgütün amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi örgüt iklimi kapsamındadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Örgütteki bireylerin örgütsel davranışları üzerinde etkili olan örgüt iklimi, çalışanların bireysel faktörlerden, örgütsel faktörlerden ve örgütün dış çevresindeki faktörlerden etkilenmektedir. Örgüt iklimi örgütün her yönetim kademesinde etkilidir. Örgütteki liderlik davranışları ile örgüt yapısı ve politikaları örgütteki iş sürecini etkilemektedir. Bu ise örgüt iklimini etkilemektedir. Örgütün psikolojik ortamı örgüt iklimini oluşturur. Örgüt iklimi boyutları, örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan bir araç, bir ölçüttür. Örgüt ikliminin nesnel göstergeleri birkaç faktöre sığmayacak kadar geniş değişkenler dizisini kapsar, çünkü örgütün psikolojik çevresi çok karmaşıktır.

Litwin ve Stringer örgüt iklimini ölçmek için dokuz boyutta incelemiştir. Bu dokuz değişken aşağıdadır (Gray, 2007: 58-59).

- a) **Örgüt Yapısı:** Çalışanların gruptaki kısıtlamalara ilişkin hisleri, kaç tane kural, yönetmelik, prosedür vardır. Bürokrasiye ilişkin vurgular veya gevşek ve gayri resmi bir atmosferin varlığı.
- b) **Sorumluluk:** Çalışanların patrona yönelik hisleri, kararları iki sefer gözden geçirmek zorunda olmamak; yapılması gereken tek bir iş olduğunu bilmek veya işin belirgin olması.
- c) **Ödül:** İyi yapılan bir iş için ödüllendirilir olma hissi; pozitif ödüller yerine cezaların vurgulanması; ücret ve terfi politikalarına ilişkin adalet algısı.
- d) **Risk:** İşin zorluğu veya riskine ilişkin hisler; hesaplanmış risk almaya yönelik bir vurgunun varlığı; iş yaparken duyulan güvenlik algısı.
- e) **Sıcaklık:** Çalışma grubu atmosferine hakim olan iyi bir dostluk duygusu; çok seviyor olmaya ilişkin vurgu; samimiyet ve gayri resmi sosyal grupların yaygınlığı.

- f) **Destek:** Üyelerin yönetici ve diğer çalışanlara ilişkin yardımseverlik algısı; aşağıdan ve yukarıdan karşılıklı destek vurgusu.
- g) **Standartlar:** Örtük ve açık hedeflerin önemine yönelik algı ve performans standartları; iyi bir iş yaptığına yönelik vurgu; kişisel ve grup hedeflerine yönelik gösterilen zorluk.
- h) **Çatışma:** Yöneticilerin ve diğer çalışanların farklı fikirleri dinleme istekliliğine yönelik algı; olası sorunları açığa çıkarmaktan ziyade, onları yumuşatma veya görmemezlikten gelmeye yönelik vurgu.
- i) **Aidiyet:** Örgüte ait olma ve çalışılan ekibin değerli bir üyesi olduğuna yönelik hisler; bu tür bir ruh haline verilen önem.

#### IV. YÖNTEM

##### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık işletmelerinde görev yapan personelin çalıştıkları kuruma ilişkin düşüncelerini, kurumları içindeki örgüt iklimi ve bunu algılayış biçimlerini ve örgüt ikliminin çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarına etkilerini tespit etmek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amaçlar ışığında bu çalışmanın bazı alt amaçları da bulunmaktadır. Bunlar;

- a) Araştırma kapsamına alınan sağlık işletmelerinde örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisi üzerinde özel ve kamu sektörleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak,
- b) Araştırma kapsamına alınan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmaktır.

Bu değerlendirmeler ışığında ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan alt hipotezler test edilecektir (Tablo 1).

**Tablo 1.**  
**Hipotezler**

H1: Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1a: Örgüt iklimi alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.
H2: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgüt iklimi unsurları arasında anlamlı bir fark vardır.
H2a: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel yapısı boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2b: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel sorumluluk boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2c: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların ödüllendirme boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2ç: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların risk boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2d: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların samimiyet boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2e: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların destek boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2f: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların standartlar boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2g: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların anlaşmazlık boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H2ğ: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların kurumsal kimlik/aidiyet boyutu ile arasında bir ilişki vardır.
H3: Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık boyutları ile arasında anlamlı bir fark vardır.
H4: Gaziantep, Adıyaman ile Kilis illerindeki sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi unsurları arasında anlamlı bir fark vardır.
H5: Gaziantep, Adıyaman ile Kilis illerindeki sağlık işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.

#### 4.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırma TRC1 bölgesinde faaliyet gösteren yataklı sağlık işletmelerinde yapılmıştır. TRC1 bölgesinin araştırma bölgesi olarak seçilmesinin nedenleri; daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması ve uygulamada kolaylık sağlaması açısından araştırmacının kolay ulaşabileceği bir bölge olmasıdır.

Yapılan bu çalışmada tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Burada önemli olan, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 105). Araştırmada örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran'ın (1962; Akt: Balcı, 2004: 95) tabakalı örneklemede yaygın olarak kullanılan formülünden yararlanılmıştır. Bu araştırma için uygun örneklem büyüklüğü en az 213 olarak belirlenmiştir. Ancak deneklerden dönmeyecek anket miktarı ve geri dönen anketlerin bir kısmının da eksik doldurulacağı göz önünde bulundurularak 540 kişiye ulaşılması araştırma için uygun görülmüştür (Tablo 2).

**Tablo 2.**  
**Örneklemede Yer Alan Sağlık Personelinin Meslek Gruplarına Göre Sayıları ve Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı**

İl	Meslek Grupları	Evren Büyüklüğü	Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı
ADIYAMAN	Doktor	440	48
	Hemşire	302	33
	Sağlık Memuru	345	37
	Sağlık Teknisyeni	267	29
	Sağlık İdarecisi	123	13
	Teknik Personel	227	24
	<b>Toplam</b>	<b>1704</b>	<b>184</b>
GAZİANTEP	Doktor	290	31
	Hemşire	829	90
	Sağlık Memuru	218	24
	Sağlık Teknisyeni	266	29
	Sağlık İdarecisi	167	18
	Teknik Personel	240	26
	<b>Toplam</b>	<b>2010</b>	<b>218</b>
KİLİS	Doktor	486	53
	Hemşire	291	31
	Sağlık Memuru	95	10
	Sağlık Teknisyeni	112	12
	Sağlık İdarecisi	35	4
	Teknik Personel	53	6
	<b>Toplam</b>	<b>1072</b>	<b>116</b>

### 4.3. Veri Toplama Araçları

Birinci bölümde örgüt iklimine yönelik sorular sorulmuştur. Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklim anket soruları aslına sadık kalınarak Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 9 boyuttan oluşmakta ve toplam 50 soruyu kapsamaktadır. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılık ile ilgili sorular bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği için daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 3 boyuttan oluşmakta ve toplam 18 soruyu kapsamaktadır. Sözü edilen soruların hazırlanmasında ise 5’li Likert ölçeği (“kesinlikle katılmıyorum” ifadesi için 1, “katılmıyorum” ifadesi için 2, “kısmen katılıyorum” ifadesi için 3, “katılıyorum” ifadesi için 4 ve “kesinlikle katılıyorum” ifadesi için 5 rakamı) kullanılmıştır.

#### 4.4. Güvenirlilik Çalışması ve Normallik Testleri

Çalışmadaki anket sorularının ölçek güvenilirliği, Cronbach alfa katsayısı ile kontrol edilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,857 örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,796 olarak hesaplanmıştır (Tablo 3). Örgüt iklimi, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach's alpha değerlerinin 0,700 değerinin üstünde çıkması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Örgüt İklimi  
Unsurlarının  
Örgütsel  
Bağlılığa Etkisi

225

**Tablo 3.**  
**Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi**  
**Sonuçları**

	Cronbach's Alpha	N of Items
Örgüt Yapısı	.759	8
Sorumluluk	.704	7
Ödül	.662	6
Risk	.601	5
Samimiyet	.677	5
Örgütsel Destek	.703	5
Standartlar	.683	6
Çatışma	.714	4
Aidiyet	.601	4
Örgüt İklimi (Genel)	.857	50
Duygusal Bağlılık	.864	6
Devam Bağlılığı	.661	6
Normatif Bağlılık	.735	6
Örgütsel Bağlılık (Genel)	.796	18

Araştırmanın hipotezlerini test etmede uygulanacak analizin seçiminde; verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Grup büyüklüğünün 50'den küçük olması durumunda Shapiro-wilks, büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov testi, puanların normallığe uygunluğunu incelemeye kullanılan iki testtir (Büyüköztürk, 2017: 42). Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği görülmektedir ( $p < .05$ ) (Tablo 4).

**Tablo 4.**  
**Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları**

	Statistic	df	sig
Örgüt İklimi	,101	518	,000
Örgütsel Bağlılık	,085	518	,000

Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olması şartına bakmak için çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınmıştır. Bu verilerin skewness (çarpıklık)= -,324; kurtosis (basıklık)= -1,149 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler -1 ile +1 arasında olmadığı için çalışma grubunun normal dağılım göstermediği bulunmuştur.

## VI. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucu elde edilen bulgular belirlenen amaçlar doğrultusunda analiz edilmiştir.

### 5.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular betimsel istatistik yöntemlerinden olan frekans ve yüzde analizi yöntemi kullanılarak elde edilmiş olup, elde edilen bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

**Tablo 5.**  
**Katılımcıların Demografik Özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Maaş</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	285	55	1000-1500 TL	159	30,7
Erkek	233	45	1501-2500 TL	147	28,4
Toplam	518	100	2501-3500 TL	76	14,7
<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>	3501-4500 TL	91	17,6
Evli	238	45,9	4501 TL ve üstü	45	8,7
Bekar	280	54,1	Toplam	518	100
Toplam	518	100	<b>Çalışan Sayısı</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>	0-100	41	7,9
18-24	173	33,4	101-200	114	22
25-34	162	31,3	201-400	243	46,9
35-44	69	13,3	401 ve üzeri	120	23,2
45-49	65	12,5	Toplam	518	100
50 ve üzeri	49	9,5	<b>İşl.Faal.Süresi</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Toplam	518	100	1 Yıldan az	47	9,1
<b>Meslek</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>	1-4 yıl	107	20,7
Doktor	132	25,5	5-9 yıl	36	6,9
Hemşire	154	29,7	10 yıl ve üzeri	328	63,3
Sağlık Memuru	71	13,7	Toplam	518	100
Sağlık Teknisyeni	70	13,5	<b>Sektör Türü</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Sağlık İdarecisi	35	6,8	Kamu	228	44,0
Teknik Personel	56	10,8	Özel	290	56,0
Toplam	518	100	Toplam	518	100
<b>Çalışma Süresi</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Yatak Sayısı</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
0-5 yıl	296	57,1	1-100	173	33,4
6-10 yıl	179	34,6	101-200	79	15,3
11-15 yıl	31	6,0	201-300	138	26,6
16-20 yıl	10	1,9	301-400	16	3,1
21-25 yıl	2	0,4	401-500	112	21,6
Toplam	518	100	Toplam	518	100

Tablo 5. Devamı

Eğitim Durumu	n	Yüzde (%)
Ortaokul	21	4,1
Lise ve Dengi Okul	154	29,7
Lisans	272	52,5
Yüksek Lisans	48	9,3
Doktora	23	4,4
Toplam	518	100

Örgüt İklimi  
Unsurlarının  
Örgütsel  
Bağlılığa Etkisi

227

### 5.2. Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bulgular

Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacı ile Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6.  
Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Örgütsel Bağlılık
Örgüt İklimi	r	,394**
	p	,000
	N	518

Tablo 6'dan da görüleceği üzere örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H1 hipotezimiz kabul edilmiştir.

### 5.3. Örgüt İklimi Unsurları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgüt iklimi alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara ulaşmak için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 7).

**Tablo 7.**  
**Örgüt İklimi Altboyutları İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki**

**Örgüt İklimi**  
**Unsurlarının**  
**Örgütsel**  
**Bağlılığa Etkisi**  
**228**

			Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Örgüt Yapısı	r		-.086	.294**	.114**
	p		.050	.000	.010
	N		518	518	518
Sorumluluk	r		-.067	.167**	.190**
	p		.125	.000	.000
	N		518	518	518
Ödül	r		-.064	.404**	.086
	p		.146	.000	.050
	N		518	518	518
Risk	r		.027	.313**	.157**
	p		.541	.000	.000
	N		518	518	518
Samimiyet	r		-.027	.319**	.298**
	p		.532	.000	.000
	N		518	518	518
Örgütsel Destek	r		-.045	.235**	.481**
	p		.305	.000	.000
	N		518	518	518
Standartlar	r		-.006	.311**	.269**
	p		.889	.000	.000
	N		518	518	518
Çatışma	r		.063	.300**	.332**
	p		.154	.000	.000
	N		518	518	518
Aidiyet	r		.004	.268**	-.002
	p		.930	.000	.965
	N		518	518	518

Tablo 7 incelendiğinde örgüt iklimi altboyutlarından örgüt yapısı ile "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte örgüt yapısı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısının pozitif ( $r > 0$ ) olması, bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğerinin de artacağı veya bir değişkene ilişkin verilerin azalması durumunda diğerinin de azalacağı anlamına gelir. Diğer taraftan korelasyon katsayısının negatif ( $r < 0$ ) olması durumunda değişkenler arasında ters yönlü ilişkinin olduğu anlaşılır (Ural ve Kılıç, 2006: 247). Örgüt iklimi altboyutlarından sorumluluk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte sorumluluk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından ödül altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılık ile negatif, normatif bağlılık ile de pozitif



yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından risk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte risk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından samimiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından örgütsel destek altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ile pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette anlamlı ilişki, "normatif bağlılık" altboyutu ile de pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi altboyutlarından standartlar altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Tablo 7 incelendiğinde örgüt iklimi altboyutlarından çatışma altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Örgüt iklimi altboyutlarından kurumsal kimlik/aidiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, normatif bağlılık ile negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur.

#### 5.4. Çalışanların Kamu veya Özel Sağlık İşletmelerinde İstihadamına Örgüt İklimi Unsurlarında Oluşan Farklılıklar

Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların örgüt iklimi alt boyutları ile arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara, T testi uygulanması ile elde edilmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8.**  
**Görev Yapılan Kuruma Göre Örgüt İklimi Ölçeğinden Elde Edilen Puanların T Testi İle Karşılaştırılması**

**Örgüt İklimi**  
**Unsurlarının**  
**Örgütsel**  
**Bağlılığa Etkisi**  
**230**

	Görev Yapılan Kurum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Kamu	228	2.9786	.40067	.000
	Özel	290	3.2966	.66680	
Sorumluluk	Kamu	228	2.6911	.76203	.000
	Özel	290	3.3591	.66638	
Ödül	Kamu	228	3.2215	.60714	.854
	Özel	290	3.2322	.68985	
Risk	Kamu	228	3.4430	.48054	.011
	Özel	290	3.2779	.88486	
Samimiyet	Kamu	228	2.9184	.38680	.000
	Özel	290	3.2628	.72736	
Örgütsel Destek	Kamu	228	2.9026	.54619	.000
	Özel	290	3.2303	.68492	
Standartlar	Kamu	228	3.1806	.47854	.497
	Özel	290	3.2161	.66555	
Çatışma	Kamu	228	3.3202	.76184	.000
	Özel	290	3.3319	.78699	
Aidiyet	Kamu	228	3.6107	.51472	.000
	Özel	290	3.2707	.73205	
Örgüt İklimi	Kamu	228	3.1025	.30940	.000
	Özel	290	3.2768	.51131	

Tablo 8'den de görüleceği üzere kamuda çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında “ödül” ve “standartlar” altboyutları dışındaki diğer altboyutların tamamında ve aynı zamanda ölçeğin genelinde anlamlı farklılık söz konusudur ( $p < 0.05$ ). H4c ile H4f hipotezleri reddedilmiş, diğer hipotezler kabul edilmiştir.

“Örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “risk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma”, “aidiyet” anlamlılık seviyelerine sahip örgüt iklimi boyutları açısından ise kamu ve özel sektörde çalışanların ilgili boyutları algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ortalama değerlerdeki farklılık dikkate alındığında ise özel sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların “örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma” alt boyutlarında algılarının daha yüksek seviyede olmasına karşılık, kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların “risk” ve “aidiyet” alt boyutlarında algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

### 5.5. Çalışanların Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde İstihdam edilme Biçimlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinde Oluşan Farklar

Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde çalışanların istihdam edildikleri sektöre göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında oluşan farklılıklara ilişkin bulgularbağımsız örneklerde t testi analizi ile elde edilmiştir (Tablo 9).

**Tablo 9.**  
**Görev Yapılan Kuruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların T Testi İle Karşılaştırılması**

	Görev Yapılan Kurum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Duygusal Bağlılık	Kamu	228	3.4759	.80989	.000
	Özel	290	3.1167	1.04369	
Devam Bağlılığı	Kamu	228	3.5146	.70192	.002
	Özel	290	3.3040	.81615	
Normatif Bağlılık	Kamu	228	3.0365	.84833	.686
	Özel	290	3.0684	.92210	
Örgütsel Bağlılık	Kamu	228	3.4213	.32191	.000
	Özel	290	3.1236	.75425	

Tablo 9'dan da görüleceği üzere kamuda çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılığı özel sektörde çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksektir ( $p<0.05$ ). Yapılan araştırma sonucunda, kamu sağlık işletmelerinde çalışanların, özel sektöre nazaran örgütlerine daha bağlı ve daha sadık oldukları saptanmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının normatif bağlılıklarının ortanın üzerinde bir değer alması ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaması önemli diğer bir bulgudur.

### 5.6. Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgüt İkliminde Meydana Gelen Farklılıklar

TRC1 bölgesindeki iller ile örgüt iklimi unsurları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır (Tablo 10).

**Tablo 10.**  
**Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgüt İklimi Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Tek Yönlü Varyans Analizi İle Karşılaştırılması**

Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi		İl	n	Ortalama	Ss (±)	p
232	Örgüt Yapısı	Adıyaman	184	3.1202	.60598	.442
		Gaziantep	218	3.1938	.68916	
	Sorumluluk	Kilis	116	3.1444	.24705	.000
		Adıyaman	184	3.1134	.81391	
	Ödül	Gaziantep	218	3.2805	.71683	.019
		Kilis	116	2.5837	.63903	
	Risk	Adıyaman	184	3.1893	.65722	.000
		Gaziantep	218	3.1797	.71051	
	Samimiyet	Kilis	116	3.3779	.50426	.000
		Adıyaman	184	3.4467	.67345	
	Örgütsel Destek	Gaziantep	218	3.1661	.86068	.000
		Kilis	116	3.5448	.46557	
	Standartlar	Adıyaman	184	3.0652	.48235	.000
		Gaziantep	218	3.2541	.77792	
	Çatışma	Kilis	116	2.9155	.40445	.000
		Adıyaman	184	3.2033	.46116	
	Aidiyet	Gaziantep	218	3.2101	.72053	.000
		Kilis	116	2.6672	.58381	
	Örgüt İklimi	Adıyaman	184	3.1757	.48840	.776
		Gaziantep	218	3.2164	.71481	
		Kilis	116	3.2098	.47044	.000
		Adıyaman	184	3.6467	.65979	
		Gaziantep	218	3.2167	.81021	.000
		Kilis	116	3.0259	.70200	
		Adıyaman	184	3.3342	.52307	.000
		Gaziantep	218	3.3050	.76265	
		Kilis	116	3.7737	.54968	.051
		Adıyaman	184	3.2289	.34757	
		Gaziantep	218	3.2226	.54895	.051
		Kilis	116	3.1121	.32978	

Katılımcıların görev yaptıkları kurumun bulunduğu ile göre örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde “örgüt yapısı” ve “standartlar” altboyutu ile örgüt iklimi ölçeği geneli dışındaki diğer altboyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0.05$ ) (Tablo 10). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde;

Sorumluluk, ödül, örgütsel destek ve aidiyet altboyutlarındaki farklılığın Kilis ili ile Adıyaman ve Gaziantep ilinde çalışan katılımcılardan kaynaklandığı;

Risk ve samimiyet altboyutlarındaki farklılığın Gaziantep ilinde çalışanlar ile Adıyaman ve Kilis illerinde çalışanlar arasında olduğu, Çatışma altboyutundaki farklılığın Adıyaman ilinde çalışanlar ile Gaziantep ve Kilis illerinde çalışanlardan kaynaklandığı , tespit edilmiştir.

### 5.7. Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgütsel Bağlılıklarında Bulunan Farklılıklar

TRC1 bölgesindeki illerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 11’de görülmektedir.

**Tablo 11.**  
**Kurumun Bulunduğu İle Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Tek Yönlü Varyans Analizi İle Karşılaştırılması**

	İl	n	Ortalama	Ss (±)	p
Duygusal Bağlılık	Adıyaman	184	3.3632	1.02022	.251
	Gaziantep	218	3.2492	1.01528	
	Kilis	116	3.1825	.74275	
Devam Bağlılığı	Adıyaman	184	3.4040	.78241	.000
	Gaziantep	218	3.1781	.83264	
	Kilis	116	3.7960	.40234	
Normatif Bağlılık	Adıyaman	184	3.3089	.83878	.000
	Gaziantep	218	3.1063	.91220	
	Kilis	116	2.5532	.71174	
Örgütsel Bağlılık	Adıyaman	184	3.3832	.51874	.001
	Gaziantep	218	3.1425	.79447	
	Kilis	116	3.2615	.25103	

Örgütsel bağlılık ölçeği geneli ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık altboyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0.05$ ) (Tablo 11). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde;

Devam bağlılığı altboyutundaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında ve aynı zamanda Gaziantep ve Kilis arasında olduğu, Normatif bağlılık altboyutundaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında ve aynı zamanda Adıyaman ve Kilis arasında olduğu, Örgütsel bağlılıktaki farklılığın Adıyaman ve Gaziantep arasında olduğu tespit edilmiştir.

## VII. SONUÇ

Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını saptamak üzere geliştirilen hipotez Pearson-Korelasyon analizi aracılığıyla sınanmıştır. Örnek kütleyi oluşturan 518 kişiden sağlanan verilerle gerçekleştirilen bu analiz sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde katılımcıların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık

davranışları arasında 0,394 düzeyinde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu saptama ile H1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanın örgüt içerisinde var olan işlere katılma, sadakat ve örgütün taşıdığı tüm değerleri benimseme davranışı göstermesi yani örgüte bağlılık göstermesi ile çalışanların örgütün çalışma ortamı hakkındaki ortak algıları yani örgüt iklimi arasında ilişki bulunmaktadır.

Örgüt iklimi boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak Pearson-Korelasyon analizi yapılmıştır. Örgüt ikliminin tüm boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki saptanmıştır. Örgüt yapısı ile "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Uygun ve elverişli örgüt yapısı örgüt başarısını artırırken çalışanların örgütten ayrılma davranışı göstermesini azaltacaktır. Çünkü örgütteki çalışanların rol ve sorumluluklarının açık ve net bir şekilde tanımlanması emir komuta zincirinin açık olarak belirtilmesi, kırtasiyeciliğin minimum düzeyde tutulması durumunda sağlık işletmeleri çalışanlarında hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık ile ilişkili olduğu söylenebilir. Sorumluluk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte sorumluluk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Çalışanların kendi yaptıkları işten sorumlu olmaları, işin hem başarı ile hem de başarısızlık ile sonuçlanmasından kendilerini sorumlu hissetmeleri ile çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ile ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

Ödül altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılık ile negatif, normatif bağlılık ile de pozitif yönlü ve anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Eisenberger ve arkadaşlarının (1990: 86) yaptığı bir çalışmada çalışanlara örgüt tarafından yapılan pozitif değerlendirmeler, çalışanların artan performanslarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi çalışanların örgüt içinde daha aktif bir şekilde çalışmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Bu çalışmaya benzer olarak sağlık işletmelerinde yapılan bu çalışmada ödül ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Risk altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte risk altboyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Arslan ve Halis'in (2008: 79) yaptıkları bir çalışmada risk yüklenmeyi özendiren bir iklim başarı güdülenmesi yarattığını belirtmektedirler.

Çekmecelioğlu (2005: 37), risk almanın cesaretlendirildiği, katılımcı ve işbirliğine dayalı bir örgüt yapısının olduğu bir örgüt ikliminde işten ayrılma niyetinin negatif yönde etkilendiğini belirtmiştir. Bu çalışmaya benzer olarak sağlık işletmelerinde yapılan bu çalışmada risk ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Samimiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Yapılan araştırmalar, iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkinin iyi yönde olması ise örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkileyecektir (Leiter ve Maslach, 1988: 301). Bu araştırma ile benzer şekilde örgütte samimi ilişkileri olan çalışanların örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu

sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel destek altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ile pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette anlamlı ilişki, "normatif bağlılık" altboyutu ile de pozitif yönlü, orta kuvvette ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre sağlık işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algılamaları arttıkça devam ve normatif bağlılıkları artarken, duygusal bağlılıklarının azalacağı ifade edilebilir.

Standartlar altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Örgütte yüksek performans standartlarının oluşturulması ile devam ve normatif bağlılıklarının artacağı söylenebilir. Çatışma altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Buna göre sağlık işletmelerinde çatışmaların yoğun olarak yaşanması ve uygun stratejiler ile yönetilmemesi çalışanlarda devam ve normatif bağlılıklarının azaltması ile sonuçlanabilmektedir. Kurumsal kimlik/aidiyet altboyutu ile örgütsel bağlılık altboyutlarından "devam bağlılığı" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif yönlü, normatif bağımlılık ile negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Buna göre sağlık işletmeleri çalışanların kurumunun bir parçası olmaktan gurur duymasının ve iyi iş üreten bir kurumun üyesi olduğunu hissetmesi ile devam ve duygusal bağlılık ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kamu ve özel sektörde çalışanların örgüt iklimi algılarının farklılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki farklılığı da göstermektedir. Kamu ve özel sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algılarında farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Özel sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların "örgüt yapısı", "sorumluluk", "samimiyet", "örgütsel destek", "çatışma" unsurları daha fazla olumlu algılanırken, Kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların ise "risk" ve "aidiyet" unsurlarının daha fazla olumlu algıladıkları söylenebilir. Kamu sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların ise "risk" ve "aidiyet" algılarının özel sektörde çalışanlara göre daha fazladır. Bu bulgu, Kamu sağlık çalışanlarının özel sektör çalışanlarına nazaran örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve içinde bulunulan iş ortamında rekabette önde olmak için ara sıra bazı makul riskleri aldıklarını belirtmektedirler.

Yapılan araştırma sonucunda kamuda çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılığı özel sektörde çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kamuda çalışanların güçlü bir iş güvencesine sahip olmaları ve özel sektörde yoğun işgücü devri olması nedeni ile özel sektörde kamuya göre çalışanların örgütsel bağlılığı düşük çıkmıştır.

Yapılan bu çalışma TRC1 bölgesinde gerçekleştirilmiştir. TRC1 Bölgesi illeri arasında Gaziantep, sağlık altyapısı, hizmet kalitesi ve sağlık hizmetlerine erişim açısından Adıyaman ve Kilis illerine göre daha iyi durumdadır. Bundan dolayıdır ki Gaziantep iline hem çevre illerden hem de Suriye, Irak gibi yakın ülkelerden de hastalar gelmektedir. Bu bilgiler ışığında TRC1 bölgesindeki iller arasındaki örgüt iklimi farklılıklarına bakılmıştır. Adıyaman, Gaziantep ve Kilis

illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların örgüt iklimi algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak örgüt iklimi unsurlarında bazı farklılıkları vardır. Sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, örgütsel destek, çatışma ve aidiyet unsurlarında iller arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Adıyaman ve Gaziantep ilinin ise Kilis'e göre sorumluluk, ödül, örgütsel destek ve aidiyet algıları daha fazladır. Adıyaman Gaziantep'e göre, Gaziantep ise Kilis'e göre samimiyet algıları daha fazladır. Adıyaman ilinin Gaziantep ile Kilis'e göre çatışma algıları daha olumludur.

Araştırmada TRC1 bölgesindeki illerin örgütsel bağlılıklarına da bakılmıştır. Adıyaman ilinin örgütsel bağlılığı Gaziantep iline oranla daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca Adıyaman, Gaziantep ve Kilis illerinde faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Adıyaman'ın Gaziantep'e göre ve Gaziantep'in Kilis'e göre devam bağlılıkları daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Adıyaman ilinin normatif bağlılığı Gaziantep ve Kilis'e göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üç ilin örgütsel bağlılıkları büyükten küçüğe doğru sıralanacak olursa; en fazla örgütsel bağlılık Adıyaman ilinde olup, en az ise Gaziantep ilinde olduğu söylenebilir. Bu bulguların sonucunda bunun sebebinin Gaziantep ilinde diğer illere nazaran daha fazla iş alternatiflerinin olması ve özel sektördeki sağlık işletmelerinin fazla olması söylenebilir. Adıyaman ilinde örgütsel bağlılığın fazla olmasının nedeni ise çalışanların örgüte yapmış olduğu yatırımları olabilir.

## KAYNAKÇA

- Atkinson, T and Frechette, H. (2009). *Creating A Positive Organizational Climate In A Negative Economic One Improving Organizational Climate To Transform Performance*. Forum Transforming Performance.
- Bakhshi, A., Dutt, S. A. and Kumar, K. (2012). *Impact Of Age And Level Of Education On Organizational Commitment*. International Journal Of Research In Commerce, Economics & Management (IJRCM), 2(3), 69- Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık 72.
- Büyüköztürk, Ş.(2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi
- Cherrington, D. J. (1994). *Organisational Behavior*. Boston: The Management Individual and Organisational Performance Allyn and Bacon Inc.
- Çekmecelioglu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Dalkıran, M. (1993). *TSK Asker Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk Ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. and Castaneda, M. B. (1994). *Organizational Commitment: The Utility Of An Integrative Definition*. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3): 370-380.



- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
- Gray, R. (2007). *A Climate Of Success: Creating The Right Organization Climate For High Performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2008). *Behaviour In Organizations*, Pearson Prentice Publication
- Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren, H.T. (1970). Personal Factors In Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 176-190.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. and Bliss, J. R. (1990). Organization Climate, School Health And Effectiveness: A Cooperative Analysis. *Education Administration Quarterly*, 26(3): 260-279.
- Huselid, M. A. and Day, N. E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement And Turnover: A Substantive And Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76 (3): 380-391.
- Kavuncubaşı, Ş. (2007). *Sağlık Kurumları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, (1778).
- Leiter, M. and Maslach, P. C. (1988). The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4): 297-308.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Canada: University of Western Ontario.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter L.W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *The Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mullins, L. J. (2007). *Management And Organizational Behaviour*. London: Prentice-Hall Inc.
- Mehdi, R., Zahra P. and Mahshid, N. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses. *Life Science Journal*, 10(5s), 1-5.
- Schneider, B., Ehrhart M. G. and Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Rev Psychol*. 64:361-88.
- Silver, P.F. (1983). *Education Administration (Theoretical Perspective on Practice and Research)*. New York: Harper Row Publisher Inc.
- Slocombe, T. and Dougherty, T. (1998). Dissection Organizational Commitment and Its Relationship with Employee Behaviour. *Journal of Business and Psychology*, 12(4): 469-491.
- Somers, M. J. (2005). The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 75-81.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zhang, J. and Liu, Y. (2010). Organizational Climate And Its Effects On Organizational Variables: An Empirical Study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2): 189-201.

**Örgüt İklimi  
Unsurlarının  
Örgütsel  
Bağlılığa Etkisi**

**238**

---