

ÖRGÜT İKLİMİNİN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİ: BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR AÇISINDAN BİR İNCELEME*

Gülşah GENÇER ÇELİK²

Öz

Araştırmanın amacı, örgüt ikliminin beyaz yakalı çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini nasıl etkilediğini tespit etmektir. Bu amaçla bilişim sektörü çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyleri ve örgüt iklimi algıları incelenmiştir. Araştırma kapsamında İstanbul'da faaliyet gösteren bilişim firmalarında çalışan 414 beyaz yakalı bilişim profesyonelinde online anket formları ile veri toplanmıştır. Verilerin analizi için sırasıyla öncelikle faktör analizi ve güvenilirlik analizi, sonrasında korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre bilişim çalışanlarının düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgüt iklimi hakkındaki görüşleri olumlu düzeydedir. Son olarak, örgüt ikliminin işe yabancılaşma düzeyini negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre bilişim sektöründeki beyaz yakalı çalışanların örgüt iklimini olumlu olarak algılamaları, onların işe yabancılaşma düzeylerini azaltmaktadır. Araştırma bulguları özellikle uzaktan çalışma dönemlerinde çalışanların işleri ile bütünleşmeleri açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, İşe Yabancılaşma, Beyaz Yakalılar, Bilişim Sektörü

JEL Kodları: M10, M15

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON WORK ALIENATION: A STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF WHITE COLLAR EMPLOYEES

Abstract

The research aims to determine how the organizational climate affects the work alienation levels of white-collar employees. For this purpose, the level of work alienation and organizational climate perceptions of IT sector employees were examined. Within the scope of the research, data were collected with online questionnaires from 414 white-collar informatics professionals working in IT companies operating in Istanbul. In the analysis of the data, firstly factor analysis and reliability analysis, then correlation analysis and regression analysis were applied. According to the finding, IT workers experienced a low level of work alienation. Also, employees' opinions about the organizational climate are positive. Finally, it was found that the organizational climate negatively affects work alienation. According to the research results, the positive perception of the organizational climate of white-collar employees in the IT sector reduces their work alienation levels. Research findings are important in terms of the integration of employees with their jobs, especially during remote working periods.

Keywords: Organizational Climate, Work Alienation, White Collars, Informatics Sector

JEL Codes: M10, M15

* Bu çalışma için Beykent Üniversitesi Etik Kurulunun 20/12/2021 tarihli ve 104 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, gulsahg@beykent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8610-3673>

GİRİŞ

Covid-19 pandemisi ile birlikte örgütler olağandışı çalışma şartlarında faaliyet göstermişlerdir. Neredeyse bütün ülkelerde uzaktan çalışma modelleri ve/veya esnek çalışma modelleri örgütlerin, diğer yandan da çalışanların alışmış olduğu rutinlerinin bozulmasına neden olmuştur. Araştırmalar (örn; Kozhina ve Vinokurov, 2020) Covid-19 döneminde işe yabancılaşmanın artış gösterdiği sonucuna işaret etmektedir. Covid-19'un etkisi ile iş ortamlarında olumsuz havanın artması çalışanların yabancılaşmasına, buna bağlı olarak çalışan etkinliğinin ve refahının da azalması gibi sonuçlar ile karşılaşılabilir. Çalışanların işlerindeki etkinliğinin devamlılığını sağlayacak ya da çalışanların işleri ile olan psikolojik bağlarının devam etmesini sağlayacak önemli unsurlardan birisi bu noktada örgüt iklimidir (örn; Demirez ve Tosunoğlu, 2017; Akşit Aşık, 2018).

Yukarıda sunulan çıkarımlarla birlikte bu araştırmanın amacı örgüt ikliminin beyaz yakalı çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini nasıl etkilediğini tespit etmektir. Örgüt iklimi ve yabancılaşma ilişkisine dayanan çalışmalar esasında hayli eski tarihlere dayanmaktadır (örn; Bajaj, 1982; Knox 1986). Covid-19 gibi küresel faktörler örgüt yapılanmalarında ve iş yapış şekillerinde önemli değişimlere neden olabilmektedir. Bu nedenle temel konular yeniden gündeme gelmekte ve araştırılmaktadır. Bu araştırma sonucunda örgüt iklimi gibi temel bir araştırma konusunun güncellenerek çalışan yabancılaşması ile ilişkisinin yeniden keşfedilmesi yoluna gidilmektedir. Elde edilecek sonuçlar bu nedenle önemlidir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar önemli bazı kısıtlara sahiptir. Örneğin araştırma nicel tekniklerle gerçekleştirildiğinde bir noktada ayrıntılı bilgi toplamadan yoksundur. Diğer yandan araştırma sadece örgüt iklimi ve işe yabancılaşma konularına odaklanmaktadır. Çalışma, örneğin örgüte yabancılaşma konusunda bilgi ya da çıkarım sağlamamaktadır. Diğer yandan araştırma beyaz yakalı çalışanları kapsayan bir yapıdadır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar mavi yakalı çalışanlara genelleştirilme açısından kısıtlıdır. Son olarak araştırma bilişim alanında faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanları kapsadığından önemli bir ayrıma sahiptir. Bilişim sektöründeki çalışanların uzaktan çalışma ya da kısmi çalışma gibi tekniklere adaptasyonlarının kolay olacağı varsayılırsa, araştırma sonuçları büroda zorunlu olarak çalışmak durumundaki diğer çalışma gruplarına genellenemeyebilir.

Araştırma çerçevesinde öncelikle işe yabancılaşma kavramı incelenmektedir. İşe yabancılaşma kavram ve kapsamı hakkında bilgiler sunulduktan sonra örgüt iklimi kavramı ve kapsamı hakkında bilgiler sunulmaktadır. Daha sonra örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkileri öngörmek için literatür taraması sunulmaktadır. Elde edilen ilişkilere istinaden araştırmanın hipotezleri sunulmaktadır. Sonrasında araştırmanın metodu ve bulguları sunulmaktadır. Son olarak araştırma sonuçların sunulması, bulguların tartışılması ve öneriler ile sonuçlandırılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşe Yabancılaşma; yabancılaşma kavranımının kökeni “ruh hastası” manasında kullanılan Latince “alinea” sıfatından türetilmiştir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003). Kavramın isim olarak kullanımı ise “alienation” yani yabancılaşmadır (Kiraz, 2011; Salihoğlu, 2014). Birçok araştırmacı ve düşünür (örn; Ollman, Chomsky, Hegel, Weber, Durkheim, Tocqueville, Sartre vb.) yabancılaşma üzerine fikirler sunmuştur (Shantz, Alfes, Bailey ve Soane, 2015). Kişinin değer yargılarından, kendi benliğinden, yaşadığı toplumdan, içerisinde bulunduğu örgütten veya toplumsal ilişkilerden uzaklaşması yabancılaşma olarak tanımlanabilmektedir (Karabal, Sağbaş ve Kaygın, 2016). İşe yabancılaşma olarak kavramsallaştırıldığında ise profesyonel gelişim ve kariyer ile ilgili ortaya çıkan hayal kırıklığı olarak ifade edilebilmektedir (Karabal vd., 2016). İşe yabancılaşma içerisinde yer alan bir diğer boyut ise kişinin örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarına ve çevresinde yer alan diğer bireylere yabancılaşmasıdır (Mühürçüoğlu, 2018). Seeman (1959) işe yabancılaşma tanımı üzerine yaptığı çalışmasında güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma şeklinde beş unsurun yabancılaşmayı anlamakta kullanılabileceğini belirtmektedir. Seeman (1983)’a göre yabancılaşma bir kişilik özelliğini belirtmekten daha çok duruma bağlı olarak ortaya çıkan bir sonuçtur. Nair ve Vohra, (2009) yabancılaşmayı işten, benlikten ve bağlamdan kopukluk olarak tanımlamaktadır. Kanungo (1979) ve Lawler (1992) işe yabancılaşmayı işi öne çıkan beklentilerini karşılama potansiyelinden yoksun olarak algılama ve işten psikolojik olarak kopma olarak tanımlamaktadır. Açıklamalar ve tanımlamalar incelendiğinde işe yabancılaşma dışsal faktörlerin de etkisi ile çalışanların yaptıkları işten psikolojik olarak uzaklaşmaları olarak ifade edilebilir.

Örgüt İklimi; Bireylerde olduğu gibi örgütlerde de katı, sıcak, yenilikçi, tutucu gibi terimlerle ifade edilebilen özellikler bulunur ve bu özellikler örgütlerin psikolojik yapısını yansıtır (Karcıoğlu, 2001). Diğer bir ifade ile örgüt iklimi, iş yerinin yapıldığı ortamı ve örgüte dair koşulları yansıtır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002). Forehand ve Gilmer (1964) ve Hoy (1990) örgüt iklimini bir örgütü tanımlayan, örgütü diğerlerinden ayıran, nispeten sürekliliği olan ve örgüt içerisindeki kişilerin davranışları üzerinde etkili olan özellikler olarak tanımlamaktadır. Tagiuri (1968) örgüt iklimini örgütün belirli değerlere sahip olması ve örgüt üyeleri tarafından bu değerlere göre davranışlar gösterilmesi olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimi, diğer bir ifade ile; iş ortamındaki örgütlenme süreçleri, politikalar, prosedürler, liderlik yapısı, karar verme süreçleri ve davranışları etkileyen yapıyı tanımlamaktadır (Akgemci, Abdul-Kareem, ve Kızıloğlu, 2020). Örgüt iklimi ile örgüt kültürü oldukça ilişkilidir. Ancak örgüt kültürü bir dizi değer, inanç, norm, gelenek ve örgütün felsefesine odaklanmaktadır. Örgüt iklimi ise örgüt kültürünün örgüt içindeki yansımasıdır (Sowpow, 2006). Alanyazında örgüt iklimi birçok boyut üzerinden sınıflandırılmaktadır. Bu araştırma kapsamında örgüt iklimi bireysel sorumluluk, organizasyonun yapısı, risk alma ve destek boyutları ile tanıtılmaktadır (James

ve McIntyre, 1996; Patterson, West, Shackleton, ve Dawson, 2005). *Organizasyon yapısı*; örgütün davranışlarında katı ya da esnek olmasıdır (Keleş, 2008). Organiazsyon yapısı diğer bir manada çalışanların örgütlerindeki yasalar, yönetmelikler ve kurallar hakkındaki hislerini ifade eder (Doğan, 2009; Büte, 2011). *Bireysel sorumluluk*; bireyin işin sahibi olması, sadece kendi işinin değil çevredeki diğer gelişmelerin de farkında olması (Şener, 2017), bireyin kendini sorumlu hissetme düzeyi, işi dikkatli şekilde planlanması, tedbirler alması ile tanımlanmaktadır (Şener ve Ballı, 2019). *Risk alma*; çalışanın karar vermesi gereken durumlarda risk alma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Gün ve Söyük, 2017). *Destek*; çalışanların astlarından ve üstlerinden aldıkları yardımı ifade etmektedir (Gün ve Söyük, 2017; Mok ve Au-Yeung, 2002). “Örgüt yapısının otoriter yapıda olması ya da merkezileşmiş yapısı risk almayı engelleyen bir faktörlerdir” denebilir (Keleş, 2008).

Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Ayık, Diş ve Şayir (2020) tarafından Erzurum ilinde, 240 öğretmen ile yapılan araştırmada, öğretmenlerin yaşadıkları mobbing ve örgüt ikliminin öğretmenlerin işe yabancılaşmalarına etkisi incelenmiştir. Araştırmada mobbing ve örgüt ikliminin olumsuz özelliklerinin öğretmenlerin yabancılaşma düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Demirez ve Tosunoğlu (2017) tarafından yapılan araştırma Ankara ilindeki bir kamu yükseköğretim kurumunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı idari personellerin algıladıkları örgüt ikliminin onların yabancılaşmasına etkisinin tespit edilmesidir. Araştırma bulgularına göre örgüt iklimi yabancılaşma ile negatif ilişkilere sahiptir. Araştırmaya göre çalışanların örgüt iklimini olumlu yönde algılamaları işte yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır. Akşit Aşık (2018) tarafından yapılan araştırmada otel çalışanlarının algıladıkları örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Ayvalık'taki otellerde çalışan 345 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı düşük düzeyde ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara göre örgüt ikliminin olumlu yönde olması çalışanların yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır. Yabancı alanyazında da örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Bajaj (1982) tarafından kamu kurumlarındaki 60 yönetici ile yapılan araştırmada örgüt ikliminin işe yabancılaşma ile olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre işe yabancılaşmanın baskıcı ve katı bir örgüt iklimi ile pozitif yönde ilişkili olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak otokratik, katı örgüt yapısı çalışanların yabancılaşma düzeyini artırma yönünde etkiye bulunacaktır. Knox (1986) tarafından yapılan araştırmada 6 sağlık kuruluşundaki 83 hemşire ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre olumsuz örgüt ikliminin yabancılaşma ile pozitif ilişkili olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda sunulan yerli ve yabancı alan yazından hareketle örgüt ikliminin

olumlu yapıda olmasının, çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltması beklenir. Bu nedenle oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₁: Örgüt iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır.

H_{1a}: Olumlu organizasyon yapısı çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır.

H_{1b}: Bireysel sorumluluk iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır.

H_{1c}: Risk alma iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır.

H_{1d}: Destek iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır.

ARAŞTIRMANIN METODU

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş yerlerinde artan personel değişimleri ya da personellerin motivasyonlarındaki düşüşler firmalar için olumsuz çıktılara neden olmaktadır. Linna, Pekkola, Ukko ve Melkas (2010)'e göre iş yerlerinde refahın düşmesi çalışanların etkinliği önünde önemli bir etkidir. Çalışanların iş yerinde algıladıkları olumlu yapı, onların performansları ve iyi oluşları ile önemli derecede ilişkilidir (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011; Murray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam, 2010). Çalışanların refahları ile ilişkili diğer bir konu ise örgüt iklimidir (Viitala, Tanskanen ve Sääntti, 2015).

Örgüt iklimi çalışanların örgüt ile ilgili algılarını ifade etmektedir. Örgüt ikliminin olumlu olması çalışanların refahlarını attırmaktadır. Çalışanların refahları ile ilgili önemli bir gösterge ise işe yabancılaşmanın düşük düzeyde olmasıdır (Bajaj 1982). Bu araştırma kapsamında bilişim sektöründe yer alan beyaz yakalı çalışanların örgüt iklimi algılarının işe yabancılaşmalarına nasıl etkide bulunduğu tespit edilmesidir. Araştırma Covid-19 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma döneminde vaka sayıları düzenli olarak açıklanmakta ve firmalar kısmi olarak uzaktan çalışma prosedürlerini uygulamaktaydılar. Bu nedenle beyaz yakalı bilişim sektörü çalışanların çalışma şekillerinde ve örgütsel yapılanmada önemli değişiklikler olduğu varsayılmıştır. Elde edilecek sonuçlar, iş yeri dışında gerçekleşen işlerde örgütlerin iklimlerinin algılanması ve bu algıların işe yabancılaşma düzeyine etkisini göstermesi açısından önemlidir.

Araştırmanın Örnekleme

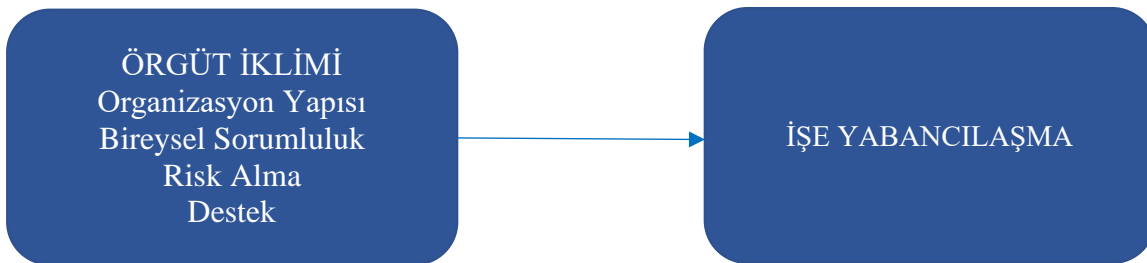
Araştırmanın evreni uzaktan çalışma sürecine dahil olan beyaz yakalı bilişim sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın evreni ise İstanbul ilinde faaliyet gösteren beyaz yakalı bilişim sektörü profesyonelleridir. İstanbul ilinin seçilmesinde İŞKUR (2021) raporu kullanılmıştır. Rapora göre İstanbul ili bilişim sektöründe beyaz yakalı çalışan ihtiyacının (2142 açığın 1476'si) en çok olduğu, buna bağlı olarak

da sektörün en çok kümelendiği ildir. Bu çalışma için Beykent Üniversitesi Etik Kurulunun 20/12/2021 tarihli ve 104 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmanın ulaşılabilir evreni olarak seçilen ve İstanbul ilinde faaliyet gösteren 8 bilişim teknolojileri firması çalışanlarına anket formları çevrimiçi kanallardan gönderilmiştir. Katılımcılardan 422 tanesi anket formlarını yanıtlamıştır. Katılımcılardan 8'i tek yanıt ya da eksik yanıtlar vermelerinden dolayı araştırma kapsamından çıkarılmış ve 414 katılımcı araştırmanın örneklemini temsil etmiştir. Araştırmanın örneklem sayısının belirlenmesinde Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) uyguladığı formülasyon kullanılmıştır. Bu hesaplama göre çok büyük evrenlerde %5 hata payı ve %95 güven aralığında 384 katılımcıya ulaşmak yeterlidir. Araştırmada ulaşılan ve uygun yanıtlar veren 414 katılımcı araştırmanın örneklemini oluşturmada yeterli görülmüştür. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ise basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışanlara mailler üzerinden rastgele gönderim sağlanarak her bir adayın eşit katılım şansı olmasına özen gösterilmiştir. *“Araştırma için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 20.12.2021 tarih ve 104 sayı ile izin alınmıştır”*.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Beyaz yakalıların algıladıkları örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisini tespit etmek için yapılan bu araştırmada 3 farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında işe yabancılaşma ölçeği yer almıştır. Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından oluşturulan işe yabancılaşma ölçeği 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde Litwin ve Stringer (1968) tarafından oluşturulan ve alanyazında sıkça kullanılan (örn; Doğan ve Üngüren, 2009; Aydoğan ve Dinçer, 2017) örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerden 18 tanesi (organizasyon yapısı boyutu 5 madde, bireysel sorumluluk boyutu 4 madde, risk alma boyutu 4 madde, destek boyutu 5 madde) araştırma kapsamında kullanılmıştır. Ölçüm araçlarına yanıt alabilmek için 5’li likert ölçümü kullanılmıştır. Son olarak katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi için 6 soru (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, medeni durum, meslekle ilgili eğitim alma durumu) kullanılmıştır.

Araştırmanın Kavramsal Modeli



Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de sunulmaktadır. Araştırmanın kavramsal modeline göre örgüt iklimi araştırmanın bağımsız değişkenini, işe yabancılaşma ise araştırmanın bağımlı değişkenini ifade etmektedir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu aşamasında öncelik işe yabancılaşma ve örgüt iklimi ölçüm araçlarının faktör ve güvenilirlik analizleri sunulmaktadır. Daha sonra araştırma kapsamında çalışanların demografisi tanımlayıcı istatistiklerle betimlenmektedir. Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ve örgüt iklimi değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Korelasyon analizi yapılmaktadır. Son olarak örgüt ikliminin çalışanların işe yabancılaşma düzeyine etkisini tespit etmek için yapılan regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Güvenilirlik ve faktör analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre işe yabancılaşma ölçeğinin KMO değerinin 0,741, Bartlett’s küresellik testinin ($p < 0,05$ düzeyinde) anlamlı ve açıklanan toplam varyansının %44,929 olduğu görülmektedir. Diğer yandan ölçeğin 5 maddeden oluştuğu, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,611 ile 0,708 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan bir madde uygun faktör analizi değerleri almadığından analizlerin dışında kalmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, Cronbach’s Alpha katsayısının 0,686 olduğu madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,392 ve üzerinde değerler aldığı tespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha değeri ve madde toplam korelasyon değeri yaygın kabul sınırlarında (Hair vd., 2014; Kurtuluş, 2010) olarak değerlendirilmiştir.

Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre ölçeğinin KMO değerinin 0,765, Bartlett’s küresellik testinin ($p < 0,05$ düzeyinde) anlamlı ve açıklanan toplam varyansının %61,108 olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeğinin 15 maddeden oluştuğu, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,518 ile 0,951 arasında olduğu tespit edilmiştir. Rotasyon sonucunda ölçeğin 4 faktörde toplandığı görülmektedir. Destek boyutu üç madde, örgüt yapısı boyutu beş madde, risk alma boyutu dört madde ve bireysel sorumluluk boyutu ise üç maddeden oluşmaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde Cronbach’s Alpha katsayısının 0,834 olduğu madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,318 ve üzerinde değerler aldığı tespit edilmiştir. Cronbach’s Alpha değeri ve madde toplam korelasyon değeri yaygın kabul sınırlarında (Hair vd., 2014; Kurtuluş, 2010) olarak değerlendirilmiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan ölçüm araçlarına verilen yanıtlara ait tanımlayıcı istatistikler şu şekildedir; katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi düşük ($\bar{x}=2,76$), örgüt iklimi algıları yüksek düzeydedir ($\bar{x}=3,62$). Diğer yandan katılımcıların örgüt ikliminin alt boyutları hakkındaki algıları ise şu şekildedir; organizasyon yapısı algısı yüksek ($\bar{x}=3,75$), risk alma algısı yüksek ($\bar{x}=3,61$), destek algısı yüksek ($\bar{x}=3,70$) ve bireysel sorumluluk algısı orta ($\bar{x}=3,25$) düzeydedir.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Korelasyon analizi sonuçları

	Örgüt iklimi	Yabancılaşma	Organizasyon yapısı	Risk alma	Destek	Bireysel sorumluluk
Örgüt iklimi	1					
Yabancılaşma	-,566**	1				
Organizasyon yapısı	,822**	-,482**	1			
Risk alma	,772**	-,381**	,469**	1		
Destek	,652**	-,314**	,441**	,407**	1	
Bireysel sorumluluk	,569**	-,436**	,295**	,305**	,096	1

** Korelasyon anlamlılık seviyesi 0,01 (2-kuyruk)
Kişi: 414

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgüt iklimi ile yabancılaşma arasında orta düzeyde ($r=-0,566$), negatif yönde ve $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşma ile organizasyon yapısı arasında orta düzeyde ($r=-0,482$), yabancılaşma ile risk alma arasında düşük düzeyde ($r=-0,381$), yabancılaşma ile destek algısı arasında düşük düzeyde ($r=-0,314$), yabancılaşma ile bireysel sorumluluk arasında orta düzeyde ($r=-0,436$) ve negatif yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre örgüt ikliminin işe yabancılaşmayla olan ilişkisi ($r=,591$) orta düzeydedir. Diğer yandan örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı açıklama düzeyi %35 ($R^2=,350$) olarak gerçekleşmiştir. Değişkenler arasındaki otokorelasyonu açıklamada

kullanılan Durbin Watson değeri ise $2,102 < 3,00$ olarak elde edilmiştir. Durbin Watson değeri değişkenler arasında otokorelasyonun uygun aralıkta olduğunu göstermektedir. Test edilen modelin (örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi) anlamlılığı için Anova değeri incelenmektedir. Elde edilen değer $p < 0,05$ düzeyinde ($p=0,000$) olmasından dolayı test edilen modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan örgüt ikliminin alt boyutlarının yabancılaşmaya etkisini gösteren katsayılar incelendiğinde; organizasyon yapısı, risk alma, destek ve bireysel sorumluluk iklimlerinin işe yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tüm katsayılar $p < 0,05$ düzeyine anlamlıdır. Bireysel sorumluluk alınması dair örgüt iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini en çok azaltan değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Risk almaya ilişkin örgüt iklimi ise işe yabancılaşmayı azaltmakla birlikte en düşük etki düzeyine sahip değişkendir. Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, örgüt ikliminin uygun bir organizasyon yapısında olması, çalışanların risk almasını destekleyen bir yapıda olması, çalışanlara iş hakkında destekler sunulması ve çalışanlara bireysel sorumluluk alma şansı vermesi, çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır. Araştırma bulgularına göre H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 2. Regresyon analizi sonuçları

Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Durbin-Watson	Anlamlılık	Değişken	Katsayı	Anlamlılık
1	,591 ^a	,350	,343	2,102	,000 ^b	Sabit	5,548	,000
						Organizasyon yapısı	-,293	,000
						Risk alma	-,104	,000
						Destek	-,113	,030
						Bireysel sorumluluk	-,307	,014

Regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre örgüt ikliminin işe yabancılaşmayla olan ilişkisi ($r=,591$) orta düzeydedir. Diğer yandan örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı açıklama düzeyi %35 ($R^2=,350$) olarak gerçekleşmiştir. Değişkenler arasındaki otokorelasyonu açıklamada kullanılan Durbin Watson değeri ise $2,102 < 3,00$ olarak elde edilmiştir. Durbin Watson değeri değişkenler arasında otokorelasyonun uygun aralıkta olduğunu göstermektedir. Test edilen modelin (örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi) anlamlılığı için Anova değeri incelenmektedir. Elde edilen değer $p < 0,05$ düzeyinde ($p=0,000$) olmasından dolayı test edilen modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan örgüt ikliminin alt boyutlarının yabancılaşmaya etkisini gösteren katsayılar incelendiğinde; organizasyon yapısı, risk alma, destek ve bireysel sorumluluk iklimlerinin işe yabancılaşmayı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen tüm katsayılar $p < 0,05$ düzeyine anlamlıdır. Bireysel sorumluluk alınması dair örgüt iklimi çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini en çok azaltan değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Risk almaya ilişkin örgüt iklimi ise işe yabancılaşmayı azaltmakla birlikte en düşük etki düzeyine sahip

değişkendir. Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, örgüt ikliminin uygun bir organizasyon yapısında olması, çalışanların risk almasını destekleyen bir yapıda olması, çalışanlara iş hakkında destekler sunulması ve çalışanlara bireysel sorumluluk alma şansı vermesi, çalışanların işe yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır. Araştırma bulgularına göre H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri desteklenmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA, ÖNERİ

Son yıllarda, çalışanların iş yerindeki refahları üzerine birçok araştırma yapılmakta ve çalışanların olumsuzluktan korunmasını yönelik farkındalık gelişmektedir. Çalışanların olumsuz iş ortamlarına bağlı olarak motivasyonlarının azaldığı, verimliliklerinin düştüğü, tükenmişlik düzeylerinin arttığı ya da işlerine yabancılaştıkları hakkında birçok görüş bulunmaktadır. Bu araştırma kapsamında çalışılan kurumun ikliminin çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma İstanbul ilindeki bilişim alanında faaliyet gösteren firma çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışılan kurumun ikliminin ise olumlu olarak algılandığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri ile örgüt iklimi arasında orta düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise çalışılan kurumun organizasyon yapısının olumlu bir iklime sahip olması, risk almayı teşvik etmesi, destekleyici bir örgüt iklimine sahip olması, bireysel açıdan sorumluluk almayı teşvik etmesi çalışanların yabancılaşma düzeyini azaltmaktadır. Çalışanların işe yabancılaşmasını azaltan en önemli iklim faktörü ise bireysel sorumluluk almayı destekleyen bir örgüt iklimine sahip olunmasıdır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar araştırma kapsamında beklenen sonuçlardır.

Alanyazında yapılmış olan araştırma sonuçları incelendiğinde benzer şekilde bulgulara ulaşılmıştır. Önceki araştırma sonuçları, örgüt iklimi ile yabancılaşma arasında önemli ilişkiler tespit etmiştir. Genel olarak ulaşılan sonuçlar örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı azaltacağı, çalışanların olumlu yaklaşımlarının artacağı şeklindedir (Ayık vd., 2020; Akşit Aşık, 2018; Bajaj, 1982). Diğer yandan, örgüt ikliminin olumsuz yapısının çalışanların yabancılaşma düzeyini arttırması beklenen bir sonuç olacaktır. Elde edilen bulgular alanyazındaki önceki çalışma sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde, organizasyon yapısının, risk almayı teşvik etmenin, çalışanlara destek sunan bir örgüt yapısı oluşturmanın ve bireysel sorumluluk almayı teşvik etmenin çalışanların yabancılaşma düzeylerini azaltacağı, tam tersi bir örgüt yapısının ise çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olacağını ifade etmek mümkündür. Çalışanların yabancılaşma düzeylerinin artması, çalışanlarda odaktan sapmalara (Shantz vd., 2015), iş yeri adına gönüllü davranışlarında azalmaya (Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007), çalışan performansında düşüslere (Kartal, 2018; Amarat, Akbolat, Ünal ve Güneş Karakaya, 2019; Kaynak, Toklu, Elci, ve Toklu, 2016), ve örgüt sağlığında

bozulmalara (Özer, Uğurluoğlu, Saygılı ve Songur, 2019) neden olduğu düşünüldüğünde, çalışanların yabancılık düzeylerinin düşük düzeyde tutulması gerekmektedir. Öyle ki çalışanların iş yerindeki refahların sağlanması organizasyonlar için bir sorumluluktur. Bu sorumluluğun sağlanması hem çalışan odaklı örgüt yapısının sağlanmasına, hem de örgütlerin çalışanlarından yeteri kadar performans elde etmesine katkı sağlayabilir.

Araştırma sonuçları çalışanların işlerine yabancılaşıma düzeyinin örgüt ikliminden nasıl etkilendiğini göstermesi açısından önemlidir. Son yıllarda, özellikle Covid-19 pandemisi döneminde çalışanların yabancılaşıma düzeyleri ile ilgili araştırmaların az olduğu görülmektedir. İş yapış şekillerinde önemli değişikliklerin olduğu bu dönemde, yabancılaşıma gibi olumsuz faktörlerin yeniden araştırılması, örgütlerin çalışanlar tarafından algılanan özelliklerinin yeniden incelenmesi önemlidir. Araştırma Covid-19 döneminde beyaz yakalı çalışanlarla gerçekleştirilmesi açısından benzerlerinden ayrılmaktadır. Çalışanların Covid-19 döneminde işyerinden uzak kalması, yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından fiziksel olarak uzak kalmaları, onların iş ve örgütle uyumlarını azaltabilir. Çalışanların uyumlarının azalması işten elde ettikleri tatmini azaltabilir, çalışma yaşamı tatminini azaltabilir ve bireylerin yabancılaşımasına neden olabilir. Bu nedenle bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular önemlidir. Çünkü organizasyon yapısının, çalışanların risk alma niyetlerinin güdülenmesinin, çalışanların iş yaşantılarında ve görevlerinde desteklendiklerinin hissettirilmesinin yabancılaşıma düzeyini azaltması yönündeki sonuç, Covid-19 dönemi gibi küresel sorunlarda çalışanlarla ilgili politikaları belirlemede önemlidir. Diğer yandan araştırma sonunda bazı öneriler de sunulmaktadır. Örgüt iklimi ve yabancılaşıma konularında yapılacak olan araştırmalarda çalışanların kişilik özellikleri ve iş yüklerinin de incelenmesi önerilmektedir. Öyle ki kişilik özellikleri örgüt ikliminin algılanmasında önemli olabilir. Ayrıca aşırı iş yükleri örgüt iklimi olumlu olsa bile çalışanların yabancılaşımasına neden olabilir. Sektörel açıdan sunulabilecek olan öneri ise özellikle bilgi yoğun sektörlerde örgüt yapılarının daha organik olması, çalışanların risk ve sorumluluk alacak şekilde tasarlanması, çalışanların kararlarının desteklenmesi şeklinde tasarlanmasıdır. Son olarak, gelecekteki araştırmalara Covid-19 etkisinin ayrıca ölçülmesi önerilir. Öyle ki incelenen örneklemin Covid-19 öncesi dönemdeki algıları bilinmediğinden Covid-19 dönemindeki algılarının ne şekilde değiştiği incelenememektedir. Araştırma kapsamında Covid-19 döneminin etkilerinin ayrıca bir değişken olarak incelenmesi önerilir. Böylece Covid-19 etkisi daha nesnel olarak ölçümlenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Beykent Üniversitesi Etik Kurulunun 20/12/2021 tarihli ve 104 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akgemci, T., Abdul-Kareem, A., & Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: Kobi'ler üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 65-78.
- Akşit Aşık, N. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Akyıldız, H., & Dulupçu, H. A. (2003). Kavramsal ve diyalektik süreç olarak yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi*, 8(3), 27-48.
- Amarat, M, Akbolat, M, Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 27, 553–559. doi: 10.1111/jonm.12710
- Aydoğan, E., & Dinçer, E. (2017). Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Kalkınma Bakanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(9), 48-66.
- Ayık, A., Diş, O., & Şayir, G. (2020). Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(55), 1603-1617.
- Bajaj, P. (1982). Alienation as related to perception of organizational climate. *Indian Journal of Industrial Relations*, 17(4), 563–572.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Demirez, F., & Tosunoğlu, N. (2021). Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 69–88.
- Doğan, Ç. (2009). *Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine etkisi: Bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, H., & Üngüren, E. (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 41-58.
- Eren, E., & Çekmeceliolu, H. G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Forehand, G. A., & B. Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behaviour. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Gün, İ., & Söyük, S. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1), 40-48.

- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation, 1*(2), 149-168.
- İŞKUR (2021). *2021 Yılı bilgi ve iletişim sektörü işgücü piyasası raporu*. Türkiye İş Kurumu. <https://media.iskur.gov.tr/51147/bilgi-ve-iletisim-sektoru.pdf> adresinden erişildi.
- James, L. R., & McIntyre, M. D. (1996). Perceptions of organizational climate. K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations* (s. 416–450) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin, 86*(1), 119-138.
- Karabal, C., Sağbaş, M. & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(1), 140-162.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15*(1-2), 265-283.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management, 11*(3), 251-259. doi: 10.1080/20479700.2018.1453969
- Kaya, U., & Serçeoğlu, N (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum, 1*(36), 311-346.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management, 11*(5), 146-166.
- Keleş, Ö. (2008). *Örgüt iklimi boyutlarının çalışanların güçlendirme algılarıyla ilişkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın kökeni üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 12*(1), 147-169.
- Knox, D. M. E. (1986). *The relationship of risk-propensity, organizational climate and alienation of nurses in urban hospitals (stern, Oci)* (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Tulsa, The Graduate School, Tulsa.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313.
- Kozhina, A. A., & Vinokurov, L. V. (2020). Work alienation during Covid-19: Main factors and conditions (An example of university professors). *Psychology in Russia: State of the Art, 13*(4), 106-118.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Lawler III, E. E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass Pubs.

- Linna, P., Pekkola, S., Ukko, J., & Melkas, H. (2010). Defining and measuring productivity in the public sector: Managerial perceptions. *The International Journal of Public Sector Management*, 23(3), 300-320.
- Mok, E., & Au-Yeung, B. (2002). Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong. *Journal of Nurses Management*, 20, 129- 137.
- Murray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and well-being in a non-profit organization. *Leadership and Organization*, 31(5), 436-457.
- Mühürçüoğlu, E. (2018). İstifa eden jandarma subaylarında işe yabancılaşma. *Sosyoloji Notları*, 2(1), 63-99.
- Nair N., & Vohra N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14, 293-309.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24. doi: 10.1080/20479700.2017.1312804
- Patterson, M., West, M., Shackleton, J. & Dawson, J. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Seeman M. (1959). On the personal consequence of alienation in work. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382–393. doi: 10.1177/1056492615573325
- Sowpow, E. (2006). The impact of culture and climate on change programs. *Strategic Communication Management*, 10(6), 14-17.
- Suárez-Mendoza, M., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76. doi: 10.1108/19348830710860156
- Şener, S., & Ballı, E. (2019). Örgüt iklimi: Otel işletmelerinde bir inceleme. *The Third International Congresson Future Of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability*'de sunulan bildiri: Mersin: Mersin Üniversitesi.



- Şener, Y. (2017). *Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of organizational climate. R. Tagiuri, ve H. Litwin (Editörler), *Organizational climate: Explorations of a concept* (s. 11-32) içinde. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration
- Viitala, R., Tanskanen, J., & Sääntti, R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606-620.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.