

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ
(ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezher ZENGİN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EYLÜL 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ
(ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ezher ZENGİN

1203810162

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203810162 numaralı yüksek lisans öğrencisi Ezher ZENGİN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hacı DURAN
Adıyaman Üniversitesi

Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Hacı DURAN
Adıyaman Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Murat AYAN
Adıyaman Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 25 Eylül 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



17/09/2014

Ezher ZENGİN

ÖNSÖZ

Bu araştırmayla, Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı Adıyaman'daki kurumlarda, çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca örgütsel sağlık faktörlerinin, araştırma kapsamında bulunan kurumlara ve çalışanların kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu çalışmanın her aşamasında desteklerini esirgemeyen ve yüksek lisans programım boyunca bana yardımcı olan çok değerli danışmanım, Prof. Dr. Hacı DURAN'a içtenlikle teşekkür ederim. Yüksek lisans programı süresince emeği geçen çok kıymetli Yrd. Doç. Dr. Murat AYAN, Yrd. Doç. Dr. Mücahit ÇELİK ve Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŐAR hocalarıma iyi niyetli yaklaşımlarından dolayı şükranlarımı sunarım. Ayrıca çalışmamda görüş ve önerileriyle bana yardımcı olan ve emeği geçen tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ekim 2014

Ezher ZENGİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. ÖRGÜT SAĞLIĞI VE İŞ TATMİNİ	3
1.1 Örgüt Sağlığı	3
1.1.1 Örgüt (Organizasyon) Tanımı	3
1.1.2 Örgüt Sağlığı Kavramı ve Tanımı	4
1.1.3 Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar	5
1.1.4 Örgüt Sağlığı ve Verimlilik	5
1.1.5 Örgüt Sağlığı Boyutları	6
1.1.5.1 Hoy ve Feldman'a (1987) göre örgüt sağlığı boyutları	7
1.1.5.2 Peters-Waterman'a göre örgüt sağlığı boyutları	7
1.1.5.3 Lyden ve Klingele'ye göre örgüt sağlığı boyutları	8
1.1.5.4 Dünya Sağlık Örgütü'nün örgüt sağlığı boyutları	10
1.1.5.5 Miles'e göre örgüt sağlığı boyutları	10
1.1.5.5.1 Amaç ortaklığı (odaklılık)	11
1.1.5.5.2 İletişim düzeyi (yeterliliği)	11
1.1.5.5.3 Uygun güç dağılımı	12
1.1.5.5.4 Kaynakların verimli kullanımı	12
1.1.5.5.5 Örgütsel bağlılık	13
1.1.5.5.6 Moral ve motivasyon	14
1.1.5.5.7 Yeniliklere açık olma	15
1.1.5.5.8 Özerklik ve otonomi	16
1.1.5.5.9 Uyumlu örgüt yapısı	16
1.1.5.5.10 Sorun çözme yeterliliği	17
1.1.6 Örgüt Sağlığı Faktörleri	17
1.1.6.1 Sağlıklı örgütler	17
1.1.6.2 Sağlıksız örgütler	19
1.1.7 Sağlıklı ve sağlıksız örgüt arasındaki farklar	20
1.2 İş Tatmini	22
1.2.1 İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	22
1.2.2 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	23
1.2.3 İş Tatmini Teorileri	24
1.2.4 İş Tatmini ve Tatminsizliği Sonuçları	25
1.3 Konu Hakkında Yapılmış Benzer Çalışmalar	26
İKİNCİ BÖLÜM	32
2. YÖNTEM	32

2.1	Araştırmanın Yöntemi	32
2.1.1	Araştırmanın Amacı.....	32
2.1.2	Evren ve Örneklem	33
2.1.3	Veri Toplama Araçları	33
2.1.4	Verilerin Analizi	34
2.1.5	Araştırmanın Ana Hipotezi.....	35
2.1.6	Araştırmanın Soruları	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		37
3.	ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	37
3.1	Araştırma Yapılan Kurumlara Ait Bilgi	37
3.1.1	Adıyaman DSİ Şube Müdürlüğü	37
3.1.2	Adıyaman Orman İşletme Müdürlüğü.....	38
3.1.3	Adıyaman Milli Parklar ve Doğa Kuruma Şube Müdürlüğü.....	39
3.1.4	Adıyaman Meteoroloji Müdürlüğü.....	40
3.2	Güvenirlilik.....	41
3.3	Demografik Özellikler ve Frekans Yüzdeleri.....	42
3.4	Tanımlayıcı İstatistik (Descriptive Statistics) Analizi.....	44
3.4.1	Amaçların Ortaklığı	44
3.4.2	Birimlere Göre Amaçların Ortaklığı.....	45
3.4.3	İletişim Düzeyi.....	45
3.4.4	Birimlere Göre İletişim Düzeyi	46
3.4.5	Güç Dağılımı	47
3.4.6	Birimlere Göre Güç Dağılımı	48
3.4.7	Kaynakların Verimli Kullanılması	49
3.4.8	Birimlere Göre Kaynakların Verimli Kullanılması	50
3.4.9	Örgütsel Bağlılık Düzeyi	51
3.4.10	Birimlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi.....	52
3.4.11	Moral ve Motivasyon.....	53
3.4.12	Birimlere Göre Moral ve Motivasyon Düzeyi.....	55
3.4.13	Yeniliklere Açık Olma Durumu	55
3.4.14	Birimlere Göre Yeniliklere Açık Olma Durumu	57
3.4.15	Özerklik ve Otonomi	57
3.4.16	Birimlere Göre Özerklik ve Otonomi	58
3.4.17	Uyumlu Örgüt Yapısı	59
3.4.18	Birimlere Göre Uyumlu Örgüt Yapısı	60
3.4.19	Sorun Çözme Kapasitesi.....	60
3.4.20	Birimlere Göre Sorun Çözme Kapasitesi	61
3.5	Kamu çalışanlarının Örgütsel Sağlık ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Demografik özelliklerin Örgütsel Sağlık ve İş Tatminine olan Etkisinin Independent Samples Testi, One-WayAnova Testiyle Ölçülmesine Yönelik Analizler	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		105
4.	SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	105
KAYNAKÇA		129
EKLER.....		136
	Ek-A: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Ölçeği	137
	Ek- B: Anket Uygulama İzin Onayı (4 sayfa).....	139
ÖZGEÇMİŞ.....		143

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1	: Toplam 18 ölçeğin güvenilirlik analizi.....	42
Tablo 3.2	: Tüm anketlerin güvenilirlik analizi.....	42
Tablo 3.3	: Demografik özellikler.....	42
Tablo 3.4	: Amaçların ortaklığı.....	44
Tablo 3.5	: Birimlere göre amaçların ortaklığı.....	45
Tablo 3.6	: İletişim düzeyi.....	45
Tablo 3.7	: Birimlere göre iletişim düzeyi.....	46
Tablo 3.8	: Güç dağılımı.....	47
Tablo 3.9	: Birimlere göre güç dağılımı.....	48
Tablo 3.10	: Kaynakların verimli kullanılması.....	49
Tablo 3.11	: Birimlere göre kaynakların verimli kullanılması.....	50
Tablo 3.12	: Örgütsel bağlılık düzeyi.....	51
Tablo 3.13	: Birimlere göre örgütsel bağlılık.....	52
Tablo 3.14	: Moral ve motivasyon.....	53
Tablo 3.15	: Birimlere göre moral ve motivasyon.....	55
Tablo 3.16	: Yeniliklere açık olma.....	55
Tablo 3.17	: Birimlere göre yeniliklere açık olma.....	57
Tablo 3.18	: Özerklik ve otonomi.....	57
Tablo 3.19	: Birimlere göre özerklik ve otonomi.....	58
Tablo 3.20	: Uyumlu örgüt yapısı.....	59
Tablo 3.21	: Birimlere göre uyumlu örgüt yapısı.....	60
Tablo 3.22	: Sorun çözme kapasitesi.....	60
Tablo 3.23	: Birimlere göre sorun çözme kapasitesi.....	61
Tablo 3.24	: Örgütsel sağlık ve iş tatmin grafiği.....	62
Tablo 3.25	: Örgütsel sağlık ve iş tatmin grafiği.....	63
Tablo 3.26	: Cinsiyetin amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	64
Tablo 3.27	: Medeni durumun amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	64
Tablo 3.28	: Yaşlara göre dağılımın amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	65
Tablo 3.29	: Eğitim durumunun amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	65
Tablo 3.30	: Bulunduğu unvanların amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	66
Tablo 3.31	: Hizmet yılının amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	67
Tablo 3.32	: Ücret seviyesinin amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	67
Tablo 3.33	: Çalıştığı kurumun (birim) amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.....	68
Tablo 3.34	: Cinsiyetin iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	68
Tablo 3.35	: Medeni durumun iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	69
Tablo 3.36	: Yaşlara göre dağılımın iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	69
Tablo 3.37	: Eğitim durumunun iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	70
Tablo 3.38	: Bulunduğu unvanların iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	70
Tablo 3.39	: Hizmet yılının iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	71
Tablo 3.40	: Ücret seviyesinin iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	72
Tablo 3.41	: Çalıştığı kurumun (birim) iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.....	72
Tablo 3.42	: Cinsiyetin güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	73

Tablo 3.43	: Medeni durumun güç dağılımı üzerindeki etkisi	73
Tablo 3.44	: Yaşlara göre dağılımın güç dağılımı üzerindeki etkisi.	73
Tablo 3.45	: Eğitim durumunun güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	74
Tablo 3.46	: Bulduğu unvanların güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	74
Tablo 3.47	: Hizmet yılının güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	75
Tablo 3.48	: Ücret seviyesinin güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	75
Tablo 3.49	: Çalıştığı kurumun (birim) güç dağılımı üzerindeki etkisi.....	76
Tablo 3.50	: Cinsiyetin kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	76
Tablo 3.51	: Medeni durumun kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	77
Tablo 3.52	: Yaşlara göre dağılımın kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	77
Tablo 3.53	: Eğitim durumunun kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	78
Tablo 3.54	: Bulduğu unvanların kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	78
Tablo 3.55	: Hizmet yılının kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	79
Tablo 3.56	: Ücret seviyesinin kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	79
Tablo 3.57	: Çalıştığı kurumun (birim) kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.....	80
Tablo 3.58	: Cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	80
Tablo 3.59	: Medeni durumun örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	80
Tablo 3.60	: Yaşlara göre dağılımın örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	81
Tablo 3.61	: Eğitim durumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	82
Tablo 3.62	: Bulduğu unvanların örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	82
Tablo 3.63	: Hizmet yılının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	83
Tablo 3.64	: Ücret seviyesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	83
Tablo 3.65	: Çalıştığı kurumun (birim) örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.....	84
Tablo 3.66	: Cinsiyetin moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	84
Tablo 3.67	: Medeni durumun moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	85
Tablo 3.68	: Yaşlara göre dağılımın moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	85
Tablo 3.69	: Eğitim durumunun moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	86
Tablo 3.70	: Bulduğu unvanların moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	86
Tablo 3.71	: Hizmet yılının moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	87
Tablo 3.72	: Ücret seviyesinin moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	87
Tablo 3.73	: Çalıştığı kurumun (birim) moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.....	88
Tablo 3.74	: Cinsiyetin yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	88
Tablo 3.75	: Medeni durumun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	89
Tablo 3.76	: Yaşlara göre dağılımın yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	89
Tablo 3.77	: Eğitim durumunun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	90

Tablo 3.78	: Bulunduğu unvanların yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	90
Tablo 3.79	: Hizmet yılının yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	91
Tablo 3.80	: Ücret seviyesinin yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	91
Tablo 3.81	: Çalıştığı kurumun (birim) yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.....	92
Tablo 3.82	: Cinsiyetin özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	92
Tablo 3.83	: Medeni durumun özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	93
Tablo 3.84	: Yaşlara göre dağılımın özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	93
Tablo 3.85	: Eğitim durumunun özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	94
Tablo 3.86	: Bulunduğu unvanların özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	94
Tablo 3.87	: Hizmet yılının özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	95
Tablo 3.88	: Ücret seviyesinin özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	95
Tablo 3.89	: Çalıştığı kurumun (birim) özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.....	96
Tablo 3.90	: Cinsiyetin uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	96
Tablo 3.91	: Medeni durumun uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	97
Tablo 3.92	: Yaşlara göre dağılımın uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	97
Tablo 3.93	: Eğitim durumunun uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	98
Tablo 3.94	: Bulunduğu unvanların uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	98
Tablo 3.95	: Hizmet yılının uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	99
Tablo 3.96	: Ücret seviyesinin uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	99
Tablo 3.97	: Çalıştığı kurumun (birim) uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.....	100
Tablo 3.98	: Cinsiyetin sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	100
Tablo 3.99	: Medeni durumun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	101
Tablo 3.100	: Yaşlara göre dağılımın sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	101
Tablo 3.101	: Eğitim durumunun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	102
Tablo 3.102	: Bulunduğu unvanların sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	102
Tablo 3.103	: Hizmet yılının sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	103
Tablo 3.104	: Ücret seviyesinin sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	103
Tablo 3.105	: Çalıştığı kurumun (birim) sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.....	104
Tablo 3.106	: Kişisel özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi değişkenleri ile olan ilişkisi.....	104
Tablo 4.1	: Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları (çalışma öncesi).....	107
Tablo 4.2	: Örgütsel sağlık ve iş tatmini alt boyutlarına ilişkin sayısal ortalamalar grafiği.....	128

KISALTMALAR

ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
Sig. (P)	: Anlamlılık Düzeyi
St.sapma	: Standart Sapma
%	: Yüzelik
N	: Katılan Sayısı
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı(Statistical Packagefort he SocialSciences)
Mean	: Ortalama
<	: Küçüktür
>	: Büyüktür
p	: Anlamlılık Derecesi
MGM	: Meteoroloji Genel Müdürlüğü
DSİ	: Devlet Su İşleri
OBM	: Orman Bölge Müdürlüğü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

ZENGİN, Ezher

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN

Eylül 2014, 158 Sayfa

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde örgütlerin, etkili bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için yaşama kabiliyetlerini geliştirerek, sürekli değişen çevre koşullarına uyum sağlamak zorundadırlar. Hizmet kalitesini ve verimliliği arttırmada; örgütsel sağlık ve iş tatmini önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde, kamu kurumu çalışanlarına yönelik yapılmış araştırmaların az olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kamu çalışanları üzerinde örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin tutumlarının ölçülmesi, mevcut durum tespiti ve iyileştirme planlamaları açısından önem arz etmektedir.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgüt sağlığı ve iş tatmini kavramları, örgüt sağlığı boyutları ve Miles'in geliştirdiği örgütsel sağlık faktörleri üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın örnekleme, yöntemi, evreni ve verilerin elde edilmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise bir anket çalışması bulunmaktadır. Anket; Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı Adıyaman ilinde bulunan, Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü, Orman İşletme Müdürlüğü, Milli Parklar ve Doğa Koruma Şube Müdürlüğü ve Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarından 141 kişiye uygulanmış ve 135 tanesi değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

Araştırma bulguları sonucunda; kurum çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi ortalamasının yüksek seviyede çıktığı belirlenmiştir. Kurumlar itibariyle ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılıklar oluşmuştur. Ayrıca yaş ile amaçların ortaklığı değişkeni arasında, unvan ile iletişim ve örgütsel bağlılık değişkeni arasında, hizmet süresi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında, cinsiyet ile motivasyon ve yeniliklere açık olma değişkeni arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt sağlığı, örgüt sağlığı faktörleri, iş tatmini

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL HEALTH AND JOB SATISFACTION LEVEL OF EMPLOYEES WORKING AT INSTITUTES THAT ARE UNDER MINISTRY OF FORESTRY AND WATER AFFAIRS (SAMPLE OF THE PROVINCE ADIYAMAN)

ZENGİN, Ezher

Master's Degree, Department of Business Administration

Thesis Advisor: Professor Doctor Hacı DURAN

September 2014, 158 Pages

Today where there is intense competition, in order to operate effectively, organizations must adapt the continuously changing environment conditions. Organizational health and job satisfaction emerges as important factors in increasing productivity and service quality. In the literature, the researches conducted for employees of public institutions seems to be less. In this context, measuring the attitudes about organizational health and job satisfaction of employees in public institutions are important elements to determine the current status and improvement planning.

Research consists of three parts. The first part focuses on the terms "organization health and job satisfaction", dimensions of organization health and organizational health factors that improved by "Miles". At the second part the sample, the method, the universe and information about obtaining the data of study is located. The third chapter contains a survey. The survey is applied to 141 of the employees of institutions " Directorate of State Hydraulic Works, Department of Forests, National Parks and Nature Conservation Branch that are under the ministry forestry and water affairs located in Adiyaman province and 135 of them are evaluated. As a result of research findings, its concluded that the average of

organizational health and job satisfaction levels are higher. As organizations, a meaningful level of difference between the averages is formed. Also meaningful differences between the variable of age and partnership of purpose, between the variable of title and communication and organizational commitment, between the variable of service time and the organizational commitment was found.

Key words: Organization health, The factors of organizational health, job satisfaction

GİRİŞ

20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren yönetim bilimi alanında verimliliği arttırmaya yönelik birçok araştırmanın yapıldığı bilinmektedir. İlk bilimsel araştırmanın Frederick W. Taylor tarafından yapıldığı kabul edilmektedir. Onu Henri Fayol ve Max Weber gibi bilim adamları takip etmiştir. “Klasik Yönetim Teorileri” olarak adlandırılan bu yaklaşımların ortak özelliği; örgütlerde insan unsuru dışındaki maddi faktörler üzerinde durulmuş olmasıdır. Makinenin bir parçası olarak görülen insanın, psikolojik ve sosyal yönleri göz ardı edilmiştir. Bilimsel yönetimin öncüleri, özellikle üretim faaliyetlerinde israf ve kayıpları azaltmak suretiyle verimliliğin artırılmasını amaçlamışlardır. Bu maksatla, standart iş usulleri geliştirmiş, hammadde, alet ve teçhizatta standartlaşmaya gitmişlerdir. Ayrıca işleri basitleştirmiş ve verimliliği arttırmaya yönelik teşvikli ücret sistemleri geliştirmişlerdir (Baransel, 1993: 12).

II. Dünya savaşı sonrasında yaşanan ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerle birlikte işletmelerde örgütsel sorunlar da artmıştır. Bu durum araştırmacıları yeni teoriler geliştirmeye sevk etmiştir. Örgütlerde insan davranışlarını öne çıkaran çalışmalar, Elton Mayo, Douglas Mc Gregor, Abraham Maslow ve Kurt Lewin gibi araştırmacıların öncülüğünde gerçekleştirilmiştir. “Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorisi” olarak tanımlanan bu yaklaşımlar incelendiğinde; işletmelerde insanın örgüt içerisindeki etkinliği, davranışları, kişiler arası ilişkiler, iş tatmini ve örgüt sağlığı gibi konular üzerinde çokça durulduğu görülmektedir.

Örgütsel sağlık konusunda çalışmaların, 1969 yılından (Miles) itibaren ortaya çıktığı görülmektedir. Miles örgüt sağlığını, bulunduğu ortamda yaşamını sürdürebilen, bunun yanında uzun vadede sürekli gelişen, mücadele etme ve yaşama yeteneklerini iyileştiren örgüt şeklinde tanımlamıştır (Ordu ve Tanrıoğen, 2013: 95). Daha önceden de belirtildiği gibi, örgüt sağlığı incelemeleri, kurumlarda mevcut durum analizi için yöneticilere örgütleri hakkında bilgi vereceğinden önemlidir.

Ancak daha da önemlisi bu incelemeler neticesinde ortaya çıkan sonuçların, örgüt iyileştirme çalışmalarının yapılmasına imkan tanınması ve yetkililere yol gösterici niteliği taşımasıdır. Miles (1969), örgütsel sağlık modelini on faktöre bağlı olarak geliştirmiştir. Bu araştırmamızda da, Milesin (1969) örgütsel sağlık modeli esas alınmıştır.

Araştırmada, literatür taraması ve anket (alan) araştırması olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Literatür, çeşitli bilimsel çalışmalardan (Kitap, Tez, Makale, Dergi v.b.) elde edilen bilgileri, alan araştırması ise Adıyaman'daki kamu kurumu çalışanları üzerinde uygulanan anket çalışmasını kapsamaktadır. Araştırmanın amacı, kamu çalışanlarının örgüt sağlığına ilişkin algılarını belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sağlık algılarının, kurumlar itibariyle farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT SAĞLIĞI VE İŞ TATMİNİ

1.1 Örgüt Sağlığı

1.1.1 Örgüt (Organizasyon) Tanımı

Örgüt, yönetim biliminde farklı açılardan ele alınarak incelenen ve üzerinde en fazla durulan alanlardan birisidir. Örgüt; ortak bir gayeyi ya da işi yapmak üzere bir araya gelmiş kurum ya da kişilerin oluşturduğu birlik veya teşkilat olarak tanımlanabilir. Örgütler, belirlenmiş bir amaca yönelik önceden düşünülerek yapılandırılan ve koordine edilen faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantısı bulunan sosyal varlıklardır. Kamu kurumların da örgüt, kamusal hizmetlerin üretilmesi ve vatandaşlara ulaştırılmasında temel araçtır. Devlet bu araç vasıtasıyla işler ve görevlerini yerine getirir (Işık, 2009: 74).

Örgütler, “insan amaçlarının, umutlarının ve yükümlülüklerinin bir araya gelmesinden başka bir şey değildir”. Örgüt kavramı; yapı, iskelet, bina ya da vücut anlamında kullanıldığı gibi, örgütlenme işlemi veya yapıyı oluşturma aşamaları şeklinde de ifade edilmektedir (Hasanoğlu, :44-45). Tamer Koçel’e göre örgüt, “iş ile iş, iş ile insan ve insan ile insan” arasındaki düzen ya da düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2001:124). Örgütlerin ana gayesi, yaşam mücadelesini başarıyla sürdürmektir. Bu ana gaye dışında örgütler verimliliği artırmak, çatışmaları asgari düzeye çekmek, kişisel hataları önlemek gibi birçok amaca hizmet ederler. Örgütü amaçları doğrultusunda yaşatmak için bu yapıyı işleten süreç ise yönetimdir (Ordu ve Tanrıoğen, 2013: 94).

1.1.2 Örgüt Sağlığı Kavramı ve Tanımı

Bir örgütün varlık sebebi olan amaçlarına ulaşabilmesi öncelikle o örgütün sağlıklı olmasına bağlıdır. Son yıllarda adından sıkça bahsedilen örgüt sağlığı kavramı hem teorisyenler, hem de pratisyenler tarafından kabul gören bir yaklaşım olmuştur (Yıldız, 2014: 34-35).

Örgüt sağlığı kavramı her ne kadar 1950’li yılların sonlarında Argyris tarafından kullanılmış ise de, ilk defa 1969 yılında Mathews Miles tarafından eğitim kurumları olan okulların doğasının analizi için kullanıldığı bilinmektedir. Örgüt sağlığı kavramına ilişkin farklı tanımlamalar olmakla birlikte genel anlamda olumlu manada kullanıla gelmiştir. Jaffe; “örgüt sağlığını, örgütsel etkinliğin genişletilmiş düşüncesi olarak nitelendirmektedir”. Miles sağlıklı örgütü, bulunduğu ortamda yaşamını sürdürebilen ve bununla birlikte uzun vadede sürekli gelişen, mücadele ve yaşama kabiliyetlerini geliştiren örgüttür şeklinde tanımlamaktadır (Doğan ve Bozkurt, 2008: 62-63).

Eğitmciler örgüt sağlığını eğitim kurumlarının yönetsel ve örgütsel yapısıyla ilgili tanımlarken, sağlıkçılar ise işgücü verimliliği, etkinlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi zihinsel, psikolojik ve fizyolojik şartların meydana getirdiği iyilik hali şeklinde tanımlamışlardır (Başar, 2011: VI.).

Örgüt sağlığı kavramı, yalnızca örgütün etkili faaliyet göstermesini değil, bununla birlikte örgütün büyümesi ve gelişmesini de kapsamına almaktadır. Örgüt sağlığının gayesi, başarısızlığı önlemek ve uzun dönemde büyüyerek gelişim göstermektir. Gün geçtikçe toplumlarda farklı gereksinimler ve beklentiler zuhur etmektedir. Bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanabilmesi amacıyla işletmelerin ve kamu kurumlarının, örgütlerini sağlıklı bir şekilde iyileştirme ve yenileme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi ile örgüt sağlığı düzeyi arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur (Ardıç ve Polatçı, 2007: 140).

Sağlıklı örgüt özetle, etkili bir lidere sahip olan, kendi içinde bütünlük gösteren, çevresiyle iyi ilişkiler kurabilen, bir kimliğe sahip bulunan, kaliteli hizmet/ürün sunan ve uzun vadede büyüyerek gelişen örgütlere denilmektedir (Özdemir, 2006: 12).

1.1.3 Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar

Örgütsel verimliliğin sağlanmasında önemli rolü olduğu düşünülen örgütsel iletişim, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve iş güvenliği gibi kavramlar örgüt sağlığının etkilediği kavramlardır. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü gibi kavramlar ise örgüt sağlığının etkilendiği kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde, araştırmacıların bu kavramlar üzerinde yoğunlaştığı, örgüt sağlığı kavramına ise gereken ehemmiyetin gösterilmediği düşünülmektedir. Oysaki örgüt sağlığı kavramı, yukarıda geçen tüm kavramları kapsayan daha bütüncül bir yaklaşım sergilediği görülmektedir (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 146-147).

Örgüt sağlığı bir bakıma örgüte verimliliği yansıtmak ve süreç değişimi için yapılması gerekenler noktasında yol haritası belirlemek amacıyla geliştirilen bir ölçüttür. Bu bağlamda ürün kalitesi, kârlılık ve verimlilik kavramları ile örgüt sağlığı konusu doğrudan ilişkilidir. Stratejik planlama yönüyle de örgüt sağlığı, örgütün fırsatları ve tehditleri ile güçlü ve zayıf olduğu yönlerinin analizine imkan tanımaktadır. Bu analiz sonuçları doğrultusunda örgütün güçlü yönlerine daha fazla kaynak sağlama, zayıf yönlerini de iyileştirilip geliştirme olanağı sağlamaktadır (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 178). Ayrıca, yapılan araştırma sonuçlarında örgüt sağlığı ile liderlik, etkililik ve performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Ünlü, 2011: 24).

Araştırmamızın bu bölümünde, örgüt sağlığının sonucunda ortaya çıkan örgütsel verimlilik kavramına yer verilecektir.

1.1.4 Örgüt Sağlığı ve Verimlilik

Verimlilik, ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde, ekonomik ve refah seviyesini ölçmede temel bir göstergedir. Verimlilik, üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran şeklinde tanımlanmaktadır (Gökdemir, 2011: 12). Duran'a göre verimlilik, bir toplumun her çeşit üretim ve tüketim faaliyetini olumlu istikamette etkileyen önemli bir tavır ve davranış biçimi, cemiyetlerin gelişmişlik ve kalkınmışlık seviyelerini tespit etmede ise önemli bir ölçüttür (Duran, 1993: 1). Kısaca ifade etmek gerekirse verimlilik; örgütün amaca ulaşmasında iki çözüm yolu aynı neticeyi verecek ise, maliyeti en düşük olanın tercih edilmesidir (Eren, 2008: 220).

Örgütsel verimlilik büyük oranda, üyelerin teşvik edilmeleri ve davranışlarının örgüt amaçlarına doğru yönlendirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Birey örgütle uyumlu hale getirildiği takdirde kurumsal amaçları ve örgütsel işleyişi daha çok benimseyebilirler. Çalışanlar işletmenin amaçlarını ne ölçüde benimserlerse bu amaçların gerçekleşmesi içinde o ölçüde katkı sağlayacakları düşünülmektedir (Yüksel, 2002: 16).

Örgüt üyelerinin etkinliğinin arttırılmasında; iyi araç-gereç kullanımı, teknolojik yeniliklerden yararlanma yeteneği, bireysel yeteneklerin geliştirilmesi gibi faktörlerin yanı sıra özendirici ve güdüleyici araçların kullanılması da önemlidir. Bu araçlar sayesinde çalışanın işine karşı duyduğu tatmin düzeyi ve örgüte olan bağlılığı artabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 115).

Örgütlerde verimliliği etkileyen olumlu faktörlerin yanı sıra verimliliği olumsuz etkileyen faktörlerde bulunmaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, yetki ve sorumluluklarının arttırılması, iletişim kanallarının sürekli açık tutulması, çalışanların ve çalışanlara özgür bir çalışma ortamının sağlanması örgütsel verimliliği arttıran unsurlar arasında sayılmaktadır. Örgütlerde verimliliğin düşük olmasının nedenleri arasında ise, çalışanlarda yeterli mesleki ve teknik eğitimin olmaması, çatışma, devamsızlık ve sağlıksız organizasyon yapısı gösterilebilir (Mortaş, 2008: 100). Sonuç itibarıyla örgütsel verimliliğin yüksek olabilmesi için, örgütsel sağlık düzeyinin de yüksek olması gerekmektedir. Bir örgütün sağlıklı olması, aynı zamanda sahip olduğu kaynakları en verimli bir biçimde kullanması demektir (Ünlü, 2011: 21). Görüldüğü üzere örgütsel sağlık ile verimlilik arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

1.1.5 Örgüt Sağlığı Boyutları

Birçok araştırmacı tarafından örgüt sağlığı konusu detaylı olarak incelenmiştir. Örgüt sağlığı kavramını ölçmek için farklı boyutlar geliştiren araştırmacılar, başta eğitim kurumlarına yönelik uygulamalar yapmışlardır.

Örgüt sağlığı envanterini geliştiren Hoy ve Feldman ise, eğitim kurumları olan okullar için sağlıklı ve sağlıksız okul şeklinde sınıflandırmalar yaparak bu okullar için kriterler belirlemişlerdir. (Kurum, 2013: 18-24). Örgüt sağlığının boyutları hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde yurt dışında; Miles, Hoy ve Feldman, Dünya Sağlık Örgütü, yurtiçinde de; Sadegül Akbaba'nın sınıflandırmaları daha çok

kabul görmektedir (Yıldız, 2014: 39). Aşağıda bu boyutlar hakkında kısaca bilgi verilecektir.

1.1.5.1 Hoy ve Feldman'a (1987) göre örgüt sağlığı boyutları

Hoy ve Feldman eğitim kurumları üzerinde araştırmalar yapmış ve bu araştırmalar sonucunda örgüt sağlığını aşağıda görüldüğü üzere yedi boyut altında incelemişlerdir (Yıldırım, 2006: 23). Bu boyutlar özet açıklamaları ile birlikte maddeler halinde şu şekildedir.

1. Örgütsel Bütünlük (Organizational Integrity); kurumun çevresiyle uyumu ve bütünlük sağlamak için çevreyle baş edebilme kabiliyetidir.
2. Yöneticinin Etkisi (Principal Influence); kurum yöneticisinin, üstlerini etkileme ve ikna edebilme becerisidir.
3. Saygı (Consideration); kurum Müdürünün çalışanlara karşı davranışları olumludur. Yönetici, çalışanlarının huzuru için samimi olarak gayret gösterirler.
4. Çalışma Düzeni (Initiation Structure); kurum Müdürünün tutumu görev odaklı ve başarılıdır. Performans ölçütleri ve iş beklentileri yönetici tarafından açık bir biçimde ifade edilmiştir.
5. Kaynak Desteği (Resource Support); kurumda yeterli araç – gereç ve materyalin olması ve istendiğinde başkalarının da temin edilebilir olmasıdır.
6. Moral Boyutu; çalışanlar arasında arkadaşlık, açıklık ve güven duygusu vardır. Herkes birbirini sever, bir diğerine yardım eder ve işlerinden gurur duyarlar.
7. İşin Önemi (Academic Emphasis); kurumsal başarı ve iş mükemmelliği için hedefler konulmuştur. Yöneticiler başarıya inanırlar personelde çok çalışır ve yönetimin gayretine saygı duyar.

1.1.5.2 Peters-Waterman'a göre örgüt sağlığı boyutları

Peters ve Waterman, mükemmel bir örgütte bulunması gereken özellikleri sekiz başlık altında incelemiştir. Bu özellikler açıklamaları ile birlikte aşağıda belirtildiği gibi şu şekildedir (Başar, 2011: 46-47).

1. Eylemden Yana Olmak; sorunlar ve sonuçlar konusunda çabuk davranılır. Hızlı bir şekilde karara varmak için hareketi severler. İletişim akışı özgür ve esnek bir yapıdadır. İşgörenler yenilik için analiz yapmaya meyillidir, işleri kolaylaştırır ve işle baş ederler.
2. Müşteriye Yakın Olmak; kaliteli ürün ve hizmet sunumu ve sonrasında da müşteriden gelen talep ve beklentilere açıktırlar. İşletmeler müşterilerine yakınlık duyarlar. Değişen müşteri gereksinimi ve taleplerini anında öğrenmek için pazarı iyi takip etmek gerekir.
3. Özerklik ve Girişimcilik; çalışanlar ve alt kademedekiler işleri ile ilgili bağımsız davranırlar. Yenilik yapmaları için çalışanlarını teşvik ederler ve gerekli bulunan ortamı sağlarlar. Yeni fikirler ve buluşlar ödüllendirilir, başarısızlığa da tolerans tanınmaktadır.
4. Çalışan Aracılığıyla Verimlilik; işgörelere hak etikleri değer verilir. Çalışanlar saygı görür ve işletmede pay sahibi gibi davranılır. Çalışma saatlerinde esneklik vardır.
5. İşin İçinde Olmak ve Değerlere Yönlenmek; kurumsal değerlere bağlılık vardır. Yöneticiler işe katkıda bulunurlar. Kurumsal başarının elde edilmesi; ayrıntıları önemseme, ilk sırada olma, her çalışanı önemseme, kaliteli ürün ve hizmet sunma, büyüme ve karın gerekliliği gibi tutumlara sahip olmakla mümkün olabilir.
6. En İyi Bilinen İşe Sarılmak; başarılı kurumlar en güçlü oldukları ve en iyi anladıkları işleri yaparlar. Cesaretli ama gereksiz riske girmezler.
7. Yalın Biçim Az Kurmay; atıl ya da işlevsiz bölümler olmaz. Gerekli sayıda uzman personel bulundurulur.
8. Gevşek ve Sıkı Özelliklerin Bir Arada Bulunması; iş ve işlemler merkez tarafından yönlendirildiği gibi bireysel bağımsızlıklarda önemsenir. Sıkı bir denetimle birlikte yöneticilere serbestlik de tanınır.

1.1.5.3 Lyden ve Klingele'ye göre örgüt sağlığı boyutları

Lyden ve Klingele sağlıklı bir örgütün, kurumun bütün alt sistemleri ile birlikte etkin olarak çalışması yanında, büyüme ve gelişmişlik düzeyiyle de ilgilisinin var olduğunu belirtmişlerdir. Sağlıklı örgütler; örgütsel bağlılığı, iş tatmini, moral ve motivasyon düzeyi yüksek işgörelere sahiptirler. Sağlıklı

örgütlerde işgörenler işe gelmeleriyle mutlu olurlar. Bu nedenle çalışanlar ve çalışmalar daha verimlidir. Konu hakkında yapılan araştırmalarda örgüt sağlığı genel olarak, işgörenin fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlık boyutlarıyla incelenmiştir. Lyden ve Klingele ise, örgüt sağlığını örgüt kültürü ve örgüt iklimine olumlu katkı yapan unsurlar olarak ele almışlardır. Ayrıca, Lyden ve Klingele örgüt sağlığı çalışmalarını eğitim kurumları yerine, işletmelerde uygulanabilecek şekilde ortaya koymaya ve sınırlandırmaya çalışmışlardır. Lyden ve Klingele örgüt sağlığını on bir boyut olarak incelemiştir. Örgüt sağlığı boyutları aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir (Ünlü, 2011: 59-61).

1. İletişim; yatay ve dikey olarak iyi işleyen bir iletişim vardır. Örgütler amaçlarını gerçekleştirmeyi ve yaşam mücadelesi sürdürmeyi iletişim sayesinde yaparlar. İyi bir iletişim olmadan örgütün sağlıklı olması mümkün olamaz.
2. Katılım; her kademedeki çalışanlar kararlara katılım sağlarlar. Sağlıklı örgütlerde yeni fikirler desteklenir ve işler ekip ruhu ile yürütülür.
3. Sadakat ve Bağlılık; bireysel menfaatlardan ziyade örgütsel değerlere ve menfaatlara bağlılık vardır. Bireyler arasında karşılıklı güven üst düzeydedir. Çalışanlar toplantılara sevecekle katılırlar.
4. Moral; sağlıklı bir ortam için örgütlerde moral düzeyinin yüksek olması önemlidir. Moral, çalışanların kendilerini iyi ve mutlu hissetmelerinin sonucudur. Bireyin moral düzeyi yüksek olursa tüm örgütü motive edebilir.
5. Kuruluş İtibarı; prestiji yüksek bir örgütün üyesi olma, insanlara saygınlık kazandırır. Örgütün sağlıklı olması ile itibarı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
6. Etik; etik olmayan davranışlara onay verilmez. Örgütte nelerin kabul edilebilir ve beklenir olduğunu ortaya koymasından etik kuralları önemlidir.
7. Performansın Tanımlanması; çalışanların başarıları, davranışları takdir edilir. Değerleri kabul edilir.
8. Amaç Birliği; çalışanlar kurumsal amaçları bilirler. Bireysel ve örgütsel amaçlar arasında uyum söz konusudur.
9. Liderlik; Yöneticiler sorumluluğunda bulunan her şeyi görüp gözetirler.

Cana yakın ve ulaşılabilirlerdir. Yöneticiler çalışanlara yol gösterir ve sağlıklı çalışma ortamı hazırlarlar.

Gelişim; örgütsel eğitim ve gelişim programları desteklenir. Gelişim uzun vade de mevcut durumun, daha da iyileştirilerek geliştirilmesidir.

10. Kaynak Kullanımı; kaynak kullanımı başarı planlamasına uygun olarak paylaşılır.

1.1.5.4 Dünya Sağlık Örgütü'nün örgüt sağlığı boyutları

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) örgüt sağlığını ölçmek için geliştirdiği boyutlar, daha az olmakla birlikte daha geniş kapsamlı olduğu söylenebilir. WHO örgüt sağlığını ölçen boyutları aşağıda belirtildiği gibi dört başlık halinde incelemiştir (Yıldız, 2014: 43).

1. Çevresel Sağlık; işletmenin fiziksel ortamıyla ilgili sağlık boyutlarıdır. Bunlar, ses, sıcaklık, aydınlatma ve zararlı maddeler gibi çevre faktörlerinden oluşmaktadır.
2. Fiziksel Sağlık; örgütte, çalışanın fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkisi bulunan faktörlerin ortadan kaldırılmasıdır (yaralanma, hastalık, tedavi gibi...).
3. Psikolojik Sağlık; çalışanları psikolojik olarak olumsuz etkileyen stres, bunalım, endişe gibi unsurların giderilmesi, çalışanları memnun edecek faktörlerin geliştirilmesidir.
4. Sosyal Sağlık; çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkileri, örgüt desteği, iş yeri ve iş dışındaki sosyal ilişkilerdir.

1.1.5.5 Miles'e göre örgüt sağlığı boyutları

Miles'in örgüt sağlığı modeli eğitim kurumları için geliştirilmiş olsa da, bu model başka kurumlar içinde başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Örgüt sağlığını miles performansa dayalı olarak incelemiştir. Bu bakımdan örgüt sağlığı kavramı verimlilik, kalite ve karlılık ile doğrudan ilişkilidir. Milesin modeline göre örgüt sağlığının 10 boyutu bulunmaktadır. Bizde araştırmamızda kurum çalışanlarının örgüt sağlığı algısını, Miles'in geliştirdiği bu faktörlere bağlı olarak inceledik. Aşağıda bu faktörler açıklamalı olarak verilmiştir (Özdemir, 2006: 15-16).

1.1.5.5.1 Amaç ortaklığı (odaklılık)

Amaç veya hedef örgütün gelecekte ulaşılacak veya gerçekleştirilmek istenen durumu ifade eder (Koçel, 2001: 54). Örgütün kuruluş aşamasında ve sonrasında hangi ihtiyaçları ya da hedefi nasıl gerçekleştireceği belirlenmelidir. Bu amaçlara ulaşmak için çalışanların bilgi sahibi olmaları zorunludur. Amaç birliğinin sağlanması için amaçların çalışanlara benimsetilmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü amaç birliği kendiliğinden oluşan bir olgu değildir. Bu birliği oluşturan yöneticiler olmalıdır. Ancak bu şekilde örgütsel sağlık ve sonrasında örgütsel başarı sağlanabilir. İşletme yönetimi ile işgörenlerin, iyi niyet göstererek karşılıklı adım atmaları, amaç birliğine doğru gidecek yolda ortak bir noktada birleşmeyi sağlayabilir (Uludağ, 2010: 98). Sonuç itibarıyla sağlıklı bir örgütte amaçlar, örgüt üyeleri tarafından kolayca anlaşılabilir nitelikte, kabul edilebilir ve ulaşılabilir olması gerekmektedir.

1.1.5.5.2 İletişim düzeyi (yeterliliği)

Örgütler yaşamları boyunca birçok sorunla karşılaşır. Bu sorunların en önemlilerinden biri iletişim olduğu gibi, sorunların çözümünde de en etkili faktör iletişimdir. İletişim, örgütlerin yönetsel fonksiyonlarını icra etmede yine yararlanacakları en önemli araçtır.

İletişimi, birey ve örgütü ortak noktalarda buluşturmak ve uygulama birliği sağlamak maksadıyla; duygu, düşünce ve bilginin paylaşımı ya da aktarılması süreci olarak tanımlamak mümkündür (Oruç, 2010: 11). Örgütsel iletişim sayesinde, örgüt amaçları ile çalışanların amaçları arasında uyum birliği tesis edilebilir. İletişim sayesinde, gizli kapaklı işler ortadan kalkar ve çalışanların yöneticilerine güvenmeleri ve inanmaları sağlanabilir. Örgütsel iletişimin esas işlevi, örgüt yönetimi ile çalışanlar arasındaki sorunları en aza indirmesidir. Mesajların örgütlerde özgürce ve sağlıklı bir biçimde dolaşımını sağlamak önemlidir. İletişim mekanizmasının bu şekilde iyi işlediği örgütlerde çalışanlar, birbirlerine karşı içten ve samimi duygular geliştirirler. Çalışanların bilgi ihtiyacı karşılanmadığı takdirde baş gösterecek olan belirsizlik, bir takım söylenti ve dedikoduların doğmasına sebep olur. Ayrıca bir süre sonra belirsizlik yerini kaygı ve korkuya bırakır. Bu durum ise çalışanların gelecekleri hakkında endişe duymalarına sebep olur (Haktanıyan, 2012:

90). Sağlıklı olan örgütlerde, yanlış anlamaların önlendiği dikey ve yatay olarak işleyen iyi bir örgüt içi iletişim sistemi vardır. Bu sayede gerginlikler anında fakedilir ve çözülür. Bu sayede örgüt verimliliği artırılır.

1.1.5.5.3 Uygun güç dağılımı

Bir makamdan başka bir makama karar alma yetkisinin el değiştirmesine yetki devri denilmektedir. Devirden kasıt, kanunlar çerçevesinde üst kademedeki bulunan bir yöneticinin yetkilerinin bir bölümünü belirli bir süreyle kendi adına kullanması için astına devretmesidir. Yeni yönetim yaklaşımında yetki devrinin amacı, çok büyük olan kamu bürokrasisini küçültmek, görev ve yetkilerini sözleşme ya da kanunla devretmek ve bu küçülme sonucunda kamu kurumlarında daha etkin, verimli ve özerk uygulamalar sağlamaktır (Yalçın, 2011: 58). Örgütün amaçlarına kavuşmasında ve verimliliği sağlamada yetki devrinin rolü büyüktür. Günümüzde Adem-i merkeziyetçi yönetimler merkezi yapılanmaya göre daha çok benimsenmektedir. Özellikle toplam kalite yönetimi uygulamalarında adem-i merkeziyetçi yapı kabul görmektedir. Yine demokratik-katılımcı liderlik anlayışını benimsemiş yönetimler, yetkisini astları ile paylaşma eğilimi içerisindedirler. Bu nedenle, işletme amaçlarının belirlenmesinde iş bölümünün yapılmasında ve iş emirlerinin oluşturulmasında idareci sürekli olarak diğer çalışanlarla işbirliği ve fikir alışverişine yönelmelidir (Perçin, 2008: 88). Sonuç olarak yetki devri çalışanların daha erken hareket etmesine ve olumlu kararlar almalarına imkan tanımaktadır. Yetki örgüt çalışanlarını müspet yönde etkilemektedir. Yetkisiz ve sorumsuz bir birey önemsiz ve verimsiz olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2003: 79). Sağlıklı bir örgütte, güç dağılımı dengeli ve adildir. Yine alt kademedekiler üstlerini sürekli etkileyebilirler.

1.1.5.5.4 Kaynakların verimli kullanımı

Sağlıklı örgütlerde, çalışanlar etkili bir şekilde çalıştırılır. Ne gereğinden az, ne de fazla görev dağılımı yapılır. İhtiyaç ve beklentiler arasında uygunluk vardır. Kaynakların tek elde toplanılmasından sakınılmalıdır. Çalışanlara örgüt içerisinde terfi ve yükselme imkanı sağlanmalıdır. Terfi, çalışanın iş seçme ve değiştirmesine sebep olabilen önemli bir tatmin unsurudur. Kurumlar çalışanların motivasyonunu

arttırmak için esas itibariyle de çalışanlarını üst görevlere hazırlamak için kariyer planlama çalışmasını yaparlar. Kişiler buldukları örgütte gelişme imkânı bulamayacaklarını düşündüklerinde verimsiz olmaya başlayacaklardır. Daha açık bir ifadeyle, yeni işe giren bir personel önünde yükselme şansının olmadığını düşünür ve ücretinde bir artış olmayacağı duygusuna kapılır ise, bütün çabasının anlamsız ve boş olduğuna inanarak işine karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Türkoğlu, 2011: 24). Yükselme çalışana bireysel olarak ilerleme ve kendini geliştirme imkanı tanır. Bu imkan bireyin özgüvenini artırarak çalışanın kendisini güçlü hissetmesine sebep olur. Yükselme, saygın ve sözü dinlenen bir konumda olmayı arzu eden çalışanlar için psikolojik bir ödüldür. İlerleme ve terfi etme aynı zamanda çalışana güçlü bir itibarda sağlamaktadır (Yılmaz, 2010: 13).

1.1.5.5.5 Örgütsel bağlılık

Üzerinde çokça araştırma yapılmış işe yönelik tutumlardan biride örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık en genel anlamı ile çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını simgelemektedir. Bu bağlılık, genellikle çalışanın kurumunda kalma arzusu ve kurumuna/örgütüne karşı duyulan olumlu duygu şeklinde ifade edilmektedir (Önal ve Kavuncu, 2011: 10). Çalışanın örgüt ile ilişkisi sonucunda gerçekleşen örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu anlamda çalışanları işlerinden ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler tarafından mal ve hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir (Uygur, 2009: 12).

Schermerhorn ve diğerleri örgütsel bağlılığı; bireyin iş yaptığı örgüte karşı geliştirdiği güçlü kimlik bağı ile örgütle bir bütün olma hissiyatının derecesi olarak tarif ederken, Saal ve Knight ise örgüt mensubu olarak bulunma arzusu, örgüt içerisinde fazla çaba sarf etme isteği, örgütün amaç ve değerlerine bağlı kalma inancıdır. Şeklinde tanımlamıştır (Bayrak, 2006: 297). Örgütsel bağlılığın boyutları arasında; Örgütün gayesini ve değerlerini benimseme, örgütü için fedakârlık yapabilme, örgütle mensubiyet ilişkisini sürdürmek için güçlü bir arzu, örgütle özdeşleşme ve içselleştirme olarak sayılmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 9-11).

Kişilerin sahip olduğu bazı inanç ve değerler vardır. Çalışanların ortak gayeleri ve değerleri ne kadar çok olursa, o kadar kuvvetli bir örgüt kültürü oluşur. Bu da etkinliği ve verimliliği artırır. Kişi ile örgüt birbirlerine karşılıklı olarak katkı

sağladığında da bağlılık meydana gelir (Küçük, 2010: 44-45). Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın bağımsız bir değişken olarak iş devamsızlığı, işten ayrılma niyeti ve çalışan devir oranı gibi farklı iş tutumlarını etkilediği veya bağımlı bir değişken olarak demografik unsurlar, örgüt yapısı ve rol çatışması gibi değişkenlerden etkilendiği belirlenmiştir. Ayrıca motivasyon, iş tatmini, takdir edilme kararlara katılım ve iyi iletişimin bağlılıkla olumlu ilişkisi tespit edilmiştir (Gündoğan, 2010: 136). Sonuç itibarıyla sağlıklı bir örgütte çalışanlar, örgüte hayranlık duyarlar ve orada kalmak isterler. Örgütten etkilendikleri gibi tüm enerjilerini de örgüt için harcarlar.

1.1.5.5.6 Moral ve motivasyon

İşletmelerin başarılı olması çalışanların verimliliğine ve örgütsel hedeflere ulaşmadaki performanslarına bağlıdır. İşgörenler bireysel olarak kendisine verilen görevleri yapmak için gayret göstermeye istekli olmadıkça örgütsel ve yönetsel etkinliklerden sonuç alınmaz. Ekili bir örgüt yönetimi ancak yüksek düzeyde motive olmuş işgörenlerle sağlanabilir. Yöneticiler, çalışanlarını örgütün amaçlarını yerine getirecek şekilde davranmaya ve bilgi-birikim, kabiliyet, tecrübe ve tüm kapasitelerini bu istikamette kullanmaya yöneltmelidirler. Önceleri, işgörenlerin motivasyonunu sağlamada temel fizyolojik ihtiyaçlar yeterli görülürken, günümüzde çok değişik ihtiyaç yapıları belirlemiştir. Bundan dolayı motivasyon son zamanlarda yönetim psikolojisinin önemli konularının başında yer almaktadır (Bakan, 2011: 253).

Motivasyon, bireyi çeşitli amaçları için harekete sevk eden güç demektir. Örgüt yönüyle motivasyon, örgüte bağlı herkesin, çalışmaya başlamalarını ve görevlerini içtenlikle ifa etmelerini sağlayan güçlerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Motivasyon insanın bir yönde davranışına neden olan, onu böyle bir davranışa sürükleyen ve isteklendiren ruh hali olarak da tanımlanmaktadır (Yapar, 2005: 5-6).

Türkçede Motivasyon, güdülenme ve isteklendirme kavramıyla ifade edilmektedir. Güdülenme, kişiyi harekete geçiren ve kişinin davranışlarının istikametini belirleyen, kişinin düşünceleri, umutları ve inançlarıdır. Kısaca bireyin arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Kanoğlu, 2007: 18). Genel olarak motivasyonu “bireylerin, belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile

davranmaları” şeklinde tanımlamak mümkündür (Koçel, 2001: 507).

Örgütlerde motivasyonu teşvik edici çeşitli faktörler kullanılmakta olmasına rağmen her zaman bu faktörler aynı tesiri göstermemektedir. Teşvik edici faktörlerin yaptığı tesir, kişinin ihtiyaçlarına, toplumsal düzeye, eğitim seviyesine, inançlarına, değer yargılarına ve çevresel faktörlere de bağlıdır. Birçok araştırma sonucunda genel kabul gören motivasyonu teşvik edici unsurlar; ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel- yönetsel olmak üzere üç başlık altında değerlendirilmektedir (Onay ve Ergüden, 2011:222).

Bireyi bir şey yapmak için zorlayabilirsiniz. Ancak onu bu işi yapmak istemeye kesinlikle zorlayamazsınız. İsteme arzusu bireyin içinden gelir. Motivasyon kişiyi memnun eden, haz duymasını sağlayan ve içten gelen en büyük güçtür. Moralile motivasyon arasında ince bir fark bulunmaktadır. Moral, tanımlaması ve ölçülmesi güç olan sosyal ve psikolojik bir kavramdır. Hem birey hem de grup için kullanılabilir. Hem birey hem de grup için kullanılabilir.

Moral, bir insana ya da insan grubuna hâkim olan hava veya atmosfer olarak açıklanabilir. Moral, değişken bir kavram olduğu için sürekli yükselip alçalabilir. Bu nedenle onu yüksek tutmak için sürekli dikkat gerekmektedir. Devamlı surette desteklenip beslenmesi gereken bir duygudur (Durak, 1998: 9). Kısaca sağlıklı bulunan bir örgütte, birey kendini iyi hisseder ve çalışanlar sürekli memnundurlar.

1.1.5.5.7 Yeniliklere açık olma

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde işletmelerin başarısını sürdürme mücadelesinde teknolojik yenilik ve teknolojiden istifade edebilme becerisi önemli bir husustur. Modern ve yeni olan sistemleri kullanan işletmelerin verimliliği daha yüksek olacaktır. Teknolojinin ithal edilmesi kısa vadede teknolojik ilerlemeye katkıda bulursa da, uzun dönemde yapacağı etki oldukça düşüktür. Uzun vadede teknolojik gelişme sağlamanın en etkili yolu, teknolojinin üretilmesidir. Teknoloji yönetimi çalışmaları içinde Ar-Ge faaliyetlerine gereken önemin verilmesi hususu ön plana çıkmaktadır (Bal, 2011: 16). Uzun ömürlü daha az enerji tüketen yerli ve servis- bakım imkanlarının daha kolay ve daha ucuz olduğu sistemlerin tercih edilmesi, üretimde maliyetleri asgariye indirecektir.

Sağlıklı örgütler yeni olan ürünler üretme, kendini değiştirme ve süreç içerisinde farklılaşma eğilimi gösterirler. Böyle bir örgüt, geleneksel ve standart

olmaktan çok, büyüyerek, geliştiği ve değiştiği söylenebilir (Gürkan, 2006: 23).

Diğer bir husus ise, işletmelerin teknolojik yenilikle birlikte esas önemli olan nitelikli personele sahip olunmasıdır. Günün şartlarına uygun ve yeni olan her şeye uyum sağlayabilen personelin verimliliği de yüksek olması beklenir. Bugün verimlilik seviyesi yüksek olan gelişmiş ölkelere bakıldığında iyi eğitim almış, nitelikli insan kaynağına sahip oldukları görölmektedir. Verimliliği artırmada insan kaynağı anahtar rolü üstlenmiştir (Gökdemir, 2011: 14). Bu gerçeği fark etmiş işletmeler, çalışanlarının eğitimlerine büyük önem vermektedirler. Değişen koşullara uygun ve gerekli konularda çalışanlarını sürekli eğitimler vermek suretiyle geliştirmektedirler. İşgücü verimliliğini artırmada, hizmet içi eğitimler, kurslar, seminerler ve konferanslar bu eğitimlerden bazılarıdır.

1.1.5.5.8 Özerklik ve otonomi

Kurumlarda örgütsel sağlığın diğer önemli bir faktörü çalışanların karar mekanizmasının bağımsız ve özgürce işletilebilmesi ve çalışanların yetkilerini serbestçe kullanabilmesidir. Özerklik ve otonomi bu anlamda, çalışanların yeni fikirler geliştirmesi ve yerinde kararlar alınmasına imkan tanımaktadır. Sağlıklı örgüt çevreye karşı reaktif değildir. Dış faktörlere karşı bağımsız hareket edilmesini sağlar. Diğer bir ifadeyle sağlıklı bir örgüt çevresinden bağımsız olma eğilimi gösterir. İşgörenler zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde harcayarak geçirdiklerinden sürekli gözaltında bulunmayı sevmezler. Katı ve sert bir biçimde yönetilen kurumlarda müsamahaya yer yoktur. Bundan dolayı, çalışanların baskıcı bir denetim altında çalışmaktan kaynaklanan işten soğuma, sebepsiz devamsızlık, doyumsuzluk, stres gibi verimliliği menfi etkileyebilecek problemleri yaşama ihtimali fazladır (Kurt, 2012: 39).

1.1.5.5.9 Uyumlu örgüt yapısı

İşletmelerde veya kamu kurumlarında teşkilat yapısının çalışanların iş gücü verimliliğine olan etkisi günümüzde bilinen bir gerçektir. Bir kurumun organizasyon yapısı, onu belirleyen, tanımlayan, kapsamını ortaya koyan temel iskeletidir. Kurumların üreteceği ya da sunacağı mal ve hizmetin çeşidine göre vatandaşın talep ve beklentilerini karşılayabilen ve bu beklentiler doğrultusunda kendisini

yenileyebilen, iş birliği içerisinde ve görevi ile uyumlu bir örgüt yapısına sahip olunması elzemdir.

Bir örgütte uyumdan bahsediliyor ise, o örgüt çevresel faktörlerin değişim göstermesine cevap verme kabiliyetini yükselmiştir. Sağlıklı örgütlerin en önemli özellikleri arasında bireysel ve örgütsel beklenti, ihtiyaç ve değerlerin uyum içinde olması gösterilmektedir. Sağlıklı örgüt görevlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek, yaşamını büyüterek idame ettirmek için kendisini yenilemeli ve ihtiyaç duyduğu gereksinimleri karşılayabilmelidir. (Güçlü, Recepoğlu ve Kılınç, 2011:141). Bir insanın sağlıklı olabilmesi, bütün vücut azalarının düzenli ve uyum içerisinde çalışmasına bağlıdır. Bunun gibi örgütlerinde sağlıklı olabilmesi için bütün alt sistemlerinin uyum içerisinde ve düzenli çalışması gerekmektedir.

1.1.5.5.10 Sorun çözme yeterliliği

Sağlıklı örgütlerde problemlerin çıkması olağandır. Problemlerin olması ya da olmamasından ziyade önemli olan problemlerin en az enerji ile ve en kısa sürede çözülebilmesidir. Sağlıklı örgütlerde, sorun çözme mekanizması sürekli desteklenir ve esnek yönetim yaklaşımı sayesinde örgütün sorun çözme kabiliyeti gelişmiştir. Örgütsel problemlerin kolay bir şekilde çözüme kavuşturulduğu, problemlerin ortaya çıkmasına engel olan önleyici bir disiplin sistemi hakimdir (Tutar, 2007: 186). Miles, bu on boyut içinden bir tanesi dahi tam anlamıyla gerçekleşmediği takdirde, bu durumun diğer boyutları da olumsuz etkileyeceğinden tüm sistem üzerinde olumsuz bir neticenin ortaya çıkacağını belirtmektedir (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 148).

1.1.6 Örgüt Sağlığı Faktörleri

Örgütler taşıdığı özelliklere göre sağlıklı ya da sağlıksız olarak sınıflandırılmışlardır. Çalışmamızın bu bölümünde sağlıklı ve sağlıksız örgütlere ilişkin faktörler yer almaktadır.

1.1.6.1 Sağlıklı örgütler

Sağlıklı örgüt faktörleri genel olarak; Liderlik rolü, Etkili iletişim, İnsan kaynaklarının etkin kullanımı, Kararlara katılım, Örgütsel öğrenme, Örgütsel

değişim, Sosyal sorumluluk ve Moral faktörleri şeklinde sıralanmaktadır. Bu faktörlere ilişkin özet açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

Liderlik Rolü; lider, başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmeye yönelten etkileyen kişidir (Koçel, 2001: 465). liderlik ise, belli şartlar altında amaca ulaşmak için başkalarının davranış ve eylemlerini etkileme sanatı olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 138) . İdeal bir liderde bulunması gereken özellikler şunlardır. Bir rehber görüşe sahip olabilmek, meslek ya da eylem tutkusu, dürüstlük veya güven, merak ve cesarettir. Liderler sağlıklı örgütler tesis etmede önemli etkendirler. Örgütsel başarının sağlanmasına da liderler önemli katkı sunarlar.

Etkili İletişim; insanlar arasından bir yakınlık kuran ve onların sosyal bir grup halinde ve uyumlu olarak çalışmalarını sağlayan bir bağıdır. İşletmelerde etkili bir yönetim iyi işleyen bir iletişim sürecine dayanmaktadır (Eren, 2008: 353). Çalışanların bilgi ihtiyaçları giderilmez ise ortaya çıkacak belirsizlik, bir takım dedikoduların doğmasına sebep olur.

İnsan Kaynaklarının Etkin Kullanımı; işletmelerin sahip olduğu kaynakları (insan, zaman, para) israf etmeden etkin kullanımı büyük önem taşımaktadır. Bu kaynakların başında ise insan kaynağı gelmektedir. Bu kavram, en üst kademe ile en alt kademe arasında bulunan (yönetici, Mühendis, memur, hizmetli) tüm çalışanları kapsamaktadır. Diğer üretim ve fiziksel alt yapı faktörlerinin aynı olduğu işletmelerde, farkı yaratan unsur nitelikli işgücü personelinin sahip olduğu yeteneklerdir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi rutin işlerin ötesinde stratejik bir faktör olarak kabul edilmektedir. İşletmelerin varlık mücadelesinde ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmede, sahip olduğu nitelikli işgücü büyük önem arz etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2010: 291).

Kararlara Katılım; sağlıklı örgütlerde tüm çalışanlar kararlara dahil olurlar. Katılımdan anlaşılması gereken, çalışanların yönetim tarafından alınan örgütsel kararlara katılması değil, karar alma süreçlerine dahil olmasıdır. Bu anlamda kararlara katılım örgütte güç dağılımının dengeli olmasına olanak sağlar.

Örgütsel Öğrenme; hayatlarını sürdürmede sağlıklı örgütler için öğrenme vazgeçilmez bir süreçtir. Örgütün temel görevi çalışanlarını eğitmektir. Yeni amaçlara yönelirler, yeni çeşit ürünler üretirler ve kendi kendilerini değiştirirler.

Örgütsel Değişim; örgütler, çevresinde yaşanan değişimlere kayıtsız kalmaz

bu değişimlere uyum sağlamaya çalışırlar. Değişim sürecinde örgütler karşılaştıkları sorunları net olarak tanımlayarak sorunları doğru anlarlar.

Sosyal Sorumluluk; örgütler aynı zamanda sosyal varlıklardır. İşletmeler kar elde etme dışında çevresiyle barışık ve topluma karşı sorumluluk sahibidirler. İşletmeler faaliyetlerini yasalara ve ahlaki değerlere uygun olarak yerine getirirler. Bununla işletmeler, uzun vadede şirket imajı ile birlikte kâr artışı da sağlamaktadırlar (Ünlü, 2011: 37).

Moral; örgüt bireyleri arasında dayanışma ve hoşgörü vardır. Çalışanlar arkadaşlarını severler ve onlar hakkında olumlu şeyler düşünürler. Moral huzursuzluk, gerginlik ve doyumsuzluğun yerine, tatmin ve mutluluk duygusunun gelişmesidir.

1.1.6.2 Sağlıksız örgütler

Sağlıksız örgüt faktörleri ise, Çalışanlarda aşırı stres, Çatışma, Devamsızlık, Yüksek personel devir oranı ve Sağlıksız çalışma koşulları şeklinde sıralanmaktadır.

Çalışanlarda Aşırı Stres; sağlıksız örgütlerin belirtilerinden biriside çalışanlarda aşırı stresin baş göstermesidir. Stres, çalışanları fiziksel ve zihinsel bazı sağlık sorunlarıyla karşı karşıya getirmektedir. Çalışanların stresle baş edebilmeleri için sağlıklı bir örgüt ve yönetim yapısına ihtiyaç duyulmaktadır. İş yeri stresinin en önemli sebeplerinin başında rol belirsizliği veya rol çatışması gelmektedir. Stres işletmede kalitenin düşmesine ve dolayısıyla verimsizliğe neden olmaktadır (Gül, 2007: 321).

Çatışma; iki ya da daha fazla çalışan arasında meydana gelen ihtilaflardır. Çatışma bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz etkiler. Örgüt enerjisinin iş dışında harcanmasına ve çalışanlar arasında kutuplaşmaya neden olur. Güvensiz bir ortam yaratır ve ekip ruhunu zedeler (Başar, 2011: 34).

Devamsızlık; sağlıksız bir örgütün fiziksel bir göstergesidir. Devamsızlığın birçok nedeni olmakla birlikte iş tatminsizliği bunların başında gelmektedir. Bu nedenle çalışanların işlerinden tatmin olmaları örgüt verimliliği açısından önemlidir.

Yüksek Personel Devir Oranı; Çalışanlar sahip oldukları maddi ve manevi olanakları, başka kurum çalışanları ile mukayese ederler. Bunun sonucunda daha az olanağa sahip olduğunu öğrendikleri takdirde, işinden tatmin olmazlar ve iş değiştirme yoluna giderler. Çalışanın iş değiştirmesi işletme maliyetlerini artırdığı

gibi işletmenin tecrübeli eleman istihdamını da zorlaştırır. Yüksek personel devri, işletmede iş kazalarının artmasına, ürün kalitesinde düşüşe ve verimde azalmaya neden olur.

Sağlıksız çalışma koşulları; çalışma koşulları kişinin motivasyonunu etkileyen en önemli faktörler arasında sayılmaktadır. Çalışılan yerin fiziki koşulları, iş yerinin temiz bulunması, aydınlatmasının ideal seviyede olması, kullanılan araç ve gereçlerin yeterli düzeyde olması bireyin motivasyonuna olumlu katkı sunacaktır (Maçin, 2010: 128). Ne iş olursa olsun insanlar temiz, ferah ve rahat ortamlarda çalışmak isterler. Çalışanlar sosyal birer varlık oldukları için kendilerini rahat hissettikleri oranda verimli olabilirler. Örgütler, çalışanlarını memnun edecek ve istekli çalışmalarını sağlayacak bir ortam tesis etmedikleri takdirde başarılı olmaları beklenemez (Yumuşak, 2008: 244).

1.1.7 Sağlıklı ve sağlıksız örgüt arasındaki farklar

Sağlıklı bir örgütte amaçlanan sadece kurumlarda durum tespiti değildir. Sağlıklı ve sağlıksız örgütleri ayırt edebilmek örgüt sağlığını geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesi açısından da oldukça önemlidir. Örgütsel faktörlerin tamamının ya da yürüttüğü fonksiyonlardan bir bölümünün sağlıklı olmaması, değişim ve yenileşme ihtiyacının bir belirtisidir. Sağlıklı örgütlerin özellikleri bilinirse, bu özellikler sonucunda ortaya çıkan bulgular yorumlanabilir ve sağlıksız yapıya sebebiyet veren sorunların çözümü de mümkün olabilir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 181). Örgütlerde tıpkı insanlarda olduğu gibi sağlıklı veya hasta olabilirler. Bir örgütün sağlıklı ya da sağlıksız olduğunun tespit edilmesi, örgüt sağlığını geliştirmek için ihtiyaç duyulan strateji planlarının uygulanması bakımından önem taşımaktadır (Başar, 2011: 59). Sağlıklı ve sağlıksız örgütlerin özellikleri aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- A. Sağlıklı Örgütler
 - a. Uzun vadede etkindirler.
 - b. Çalışanlar kararlara katılım sağlarlar.
 - c. Yenilik ve gelişime açıktır.
 - d. Sosyal sorumluluk vardır.
 - e. Örgütsel bağlılık gelişmiştir.
 - f. Proaktiftir. Önleyici tedbirler alınır.

- g. İş tatmini ve iş huzuru yüksektir.
- h. İş stresi düşüktür.
- i. Çalışanlar önemlidir.
- j. İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.
- k. Kurumsal iletişim güçlüdür.
- l. Motivasyon fazladır, yüksek performans görülür.
- m. Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar vermez.
- n. İş güvenliği vardır, iş kazalarına az rastlanır.
- o. Takım ruhu gelişmiştir.
- p. İş görenler örgütte kendilerini güvende hisseder
- q. Bilgi akışı sağlam ve zamanındadır.
- r. Stratejiler başarıyla uygulanır.
- s. Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.
- t. Sorunlara nedenlerine inilerek çözüm bulunur.
- u. Örgüt verimli ve etkindir.

B. Sağlıksız Örgütler

- a. Uzun vadede etkin değildirler.
- b. Çalışanlar tepe yönetimin kararlarını uygular.
- c. Yenilik ve gelişime açık değildir.
- d. Çevreye ve iş görenlere karşı sorumlu değildir.
- e. Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
- f. Reaktiftir. Düzeltici uygulamalar yapılıır.
- g. İş tatmini ve huzur düşüktür.
- h. İş stresi fazladır.
- i. Çalışanlara değer verilmez.
- j. İşe gelmeme ve işten ayrılmalar fazladır.
- k. Kurumsal iletişim zayıftır.
- l. Düşük motivasyon ve performans gözlenir
- m. Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
- n. İş güvenliği yoktur, iş kazalarına sık rastlanır
- o. Takım ruhu gelişmemiştir. Bireysel çıkarlar ön plandadır.
- p. İş görenler kendilerini güvende hissetmezler.
- q. Sağlam ve zamanında bilgi akışı yoktur.

- r. Stratejiler başarıyla uygulanmaz.
- s. Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan örgüt kültürü mevcuttur.
- t. Sorunların nedenleriyle ilgilenilmez.
- u. Örgüt verimli ve etkin değildir.

1.2 İş Tatmini

1.2.1 İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

İş tatmini çalışma hayatının en önemli konularından biri olmuştur. İş tatmininin bu derece önem kazanmasının nedenlerinden biriside, çalışanların verimiyle yakından ilgili olmasıdır. İş, insan hayatında çok önemli bir yer tutmaktadır. Zamanının büyük bir kısmını, dolayısıyla ömrünün büyük bir bölümünü iş hayatında geçiren insanın mutlu yaşayabilmesi ve işinden tatmin olması; hem organik hem de psikolojik varlığı açısından elzemdir. Ayrıca iş tatmini hem bireyin mutluluğu hem de verimliliğinin artırılmasında büyük rol oynamaktadır (Şişman, 2007: 66).

Örgütsel davranış alanında iş tatmini, en çok önem verilen ve sıklıkla araştırılan bir davranış olarak görülmektedir. İş tatmininin kurumlar ve işletmeler için önemli bir öge olmasının nedenleri arasında iş yavaşlatma, düşük verim, başarısızlık, ilişkilerde bozulma ve disiplin sorunları sayılabilir (Torun, 2007: 76).

İş tatmini konusunda sistemli olarak yapılan araştırmalar 1930'lu yıllara kadar gitmektedir. İlk kez 1935 yılında Hoppock tarafından incelenen iş tatmini, verimlilik, performans ve başarı arasındaki etkileri ile birlikte ele alınmıştır. II. Dünya savaşı sonrasında iş tatmini kavramı daha belirgin bir boyut kazanmıştır (Dağdeviren Gözen, 2007: 6).

İş tatmininin açıklanabilmesi amacıyla çok sayıda teorik ve yüz yüze araştırmalar yapılmıştır. Maslow'un (1943) ihtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, Vroom'un (1964) Beklenti Teorisi, Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirdiği İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model), gibi yaklaşımlar bu araştırmaların en önemli olanlarıdır. Diğer bir iş tatmini modeli ise, Price ve Mueller'in (1986) teorik olarak geliştirdiği iş tatmini modelidir.

İş tatmini kavramına yönelik çeşitli tanımlar yapılmıştır. Locke (1976) iş tatminini, işin değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan olumlu duygusal durum

veya memnuniyet durumu şeklinde ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre, iş tatmini işgörenin işine yönelik içsel, dışsal ve genel anlamda müspet veya menfi hislerinin toplamıdır (Yüksel,2005:293-294).

Hackman ve Oldham iş tatminini; “bireylerin yaptıkları işten duyduğu mutluluk veya aldığı hizmetlerden duyduğu memnuniyet” olarak tanımlarken, Vroom ise; “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan, hoşagiden olumlu duygusal durumdur.” şeklinde tanımlamaktadır (Türkoğlu, 2011: 4).

İş tatminini, işgörenlerin işlerinden zevk alıp almadıklarını, alıyorsa ne ölçüde mutlu olduklarını değerlendirmeye yönelik, işgörenlerin iş ve iş ortamına karşı tutumları olarak tanımlamak mümkündür. Şayet bireyin işine karşı gösterdiği genel tutum olumlu ise kişi tatmin olmuş demektir. Genel bir ifadeyle iş tatmini örgüt bireylerinin, iş süresince sahip oldukları olumlu tavırlardır (Kanoğlu, 2007: 87-89).

Bir insanın sağlıklı olması için moral veya iş tatmini ne anlam ifade ediyor ise, sağlıklı örgütler içinde moral ve iş tatmini o kadar gerekli ve önemlidir (Ünlü, 2011: 40). Motivasyon ile iş tatmini arasındaki farka bakılacak olunursa; motivasyon, bir hedefe doğru gösterilen çabayı ve bu çabanın devamlılığını anlatırken, iş tatmini ise, işe bağlı olarak müspet duygulara sahip olmayı anlatmaktadır. Tatmin kelimesi ile anlatılmak istenen kişinin iç huzuru ve rahatlığıdır. Bireyin davranışına etki ederek onu harekete geçiren motivasyondur. Tatmin duygusu ise kişisel bir iç zevki tanımlamaktadır. Motivasyon iş tatminini, iş tatmini de motivasyonu etkilemektedir. Yani tatmin olmuş bir çalışanın motive olması için yeterli şartlar sağlanmış demektir. Bu nedenle tatmin olmuş bir çalışan, harekete geçmeye ve motive olmaya en uygun adaydır (Altok, 2009: 28-29).

1.2.2 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İş tatminini etkileyen unsurlar; genetik unsurlar, kişisel ve kurumsal unsurlar ve çevresel unsurlar olmak üzere üç ana guruba ayrılmıştır. İşletmelerin çalışanlarından maksimum düzeyde fayda sağlamaları için iş tatminini etkileyen unsurlar hakkında bilgi sahibi olmaları elzemdir.

Genetik unsurlar, doğuştan gelen faktörlerdir. Başka bir deyişle bireyin yaratılışında var olan eğilimlerdir. Bunlara örnek olarak tek yumurta ikizleri gösterilebilir. Araştırma sonuçlarına göre bu unsurların oranı yüzde otuzdan daha azdır.

Kişisel ve kurumsal unsurlar; Kişinin genel anlamda ruhsal durumu duygulanmaya göre kısmen daha uzun süreli bir durumdur ve çoğunlukla belli bir nedene kesin olarak bağlanamaz. Buna karşılık duygulanma ise anlıktır, sebebi daha açıktır ve daha yoğun yaşanır. Duygu durumunun iş tatmini üzerindeki etkisini açıklamak üzere 2 yöntem geliştirilmiştir;

1. Sosyal etkileşim yöntemi: Çalışma ortamındaki etkileşimler bireyin motivasyonunu ve iş tatminini etkilemektedir.
2. Duygusal uyumsuzluk modeli: Ortamın genel havası ile kişinin duygu durumunun örtüşmemesi iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (aydinlarocagi.org).

Kişisel unsurlar cinsiyet, eğitim, yaş, unvan ve sosyal çevredir. Kurumsal unsurlar ise; kurumsal süreçler, kurum stratejileri ve politikaları, çalışma ortamı, ücret durumu, terfi ve yükselme olanaklarıdır (Aksu, 2012:59-79).

Çevresel unsurlar; iş tatminini etkileyen çeşitli çevresel faktörler bulunmaktadır. Çalışma ortamı ve şartları, iş arkadaşları ve grupları, ücret durumu ve iletişim bu unsurlardan bazılarıdır. Bunlardan iletişim yetersizliği olumsuz etkiler sergilerken, uygun ve doğru bir iletişim bireyi motive edebilir ve iş tatmini sağlayabilir.

İş tatmininin kişisel ve örgütsel açıdan önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle, iş tatmini iş hayatında ve örgütsel psikoloji alanında üzerinde en çok araştırma yapılan konu olmuştur. İş tatmini konusu hem bireyler, hem de işletmeler için özel bir öneme sahiptir. Bireyler açısından iş ve iş dışı hayatlarında mutluluk veyahut mutsuzluk kaynağı olabilmesi, işletmeler açısından da kalite ve verimlilik artışında veya azalışında önemli rol üstlenmesi bakımından iş tatmini, büyük önem arz etmektedir. Örgüt içerisinde sağlıklı ve verimli bir ortam olduğunun önemli göstergelerinden biri yine iş tatminidir (Toker, 2007: 92).

1.2.3 İş Tatmini Teorileri

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar iki açıdan ele alınarak değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki “kapsam” ikincisi ise “süreç” teorileridir. Kapsam teorileri; davranışları neyin motive ettiği ile ilgilenirken, süreç teorileri; davranışların nasıl motive edildiğini incelemiştir. Kapsam teorileri, bireyin içinde bulunduğu ve bireyi belirli istikamette davranışta bulunmaya iten unsurları

anlamaya çalışır. Süreç teorileri ise, belirli bir davranışı sergileyen bireyin, bu davranışı tekrar etmesi nasıl sağlanabilir, sorusuna cevap bulmaya çalışır (Dağdeviren Gözen, 2007: 10).

Kapsam teorilerine; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, McClelland'ın başarı-güç teorisi, Alderfer'in ERG teorisi örnek olarak gösterilebilir.

Süreç teorileri arasında; Skinner'in davranışı koşullandırma teorisi, Vroom'un beklenti teorisi, Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi ve Edwin Locke'un bireysel amaçlar ve iş başarıma teorisi yer almaktadır. İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar arasında Herzberg ve Vroom'un çalışmaları ön plana çıkmaktadır.

1.2.4 İş Tatmini ve Tatminsizliği Sonuçları

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar neticesinde çalışanların genel anlamda iş yaşamında arzu ettiği hususlar şu şekilde sıralanabilir (Torun, 2007: 74).

- a. Yeterli ve adil bir ücret
- b. Adil bir terfi sistemi
- c. İyi bir çalışma ortamı
- d. Yükselme ve gelişme fırsatının tanınması
- e. Yapılan işlerin takdir edilmesi ve başarının ödüllendirilmesi
- f. İş güvenliği ve iş garantisi
- g. Bireysel sorunlara müsamaha gösterilmesi
- h. Demokratik bir yönetim yaklaşımı
- i. Yöneticilerden ilgi ve değer görme
- j. İşbaşı ve hizmet içi eğitim imkanı

İş tatmini sonucunda; işletmelerde işgörenin mutluluğunu artırdığı gibi, işgörenin işine bağlı kalmasına, verimli çalışmasına, üretimde hatalı ve özürsüz ürünlerin azalmasına, işgücü devir oranının azalmasına ve bunların sonucunda işletme verimliliğine yol açmaktadır. Kamu kurumlarında ise, hizmet kalitesi ve verimlilik artışına, güler yüzlü hizmet sunumuna, gereksiz izin veya rapor kullanımının azalmasına ve müşteri memnuniyetine imkan tanımaktadır.

İş tatminsizliği sonucunda ise; işletmelerde yüksek iş gören devir hızı, iş devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini artırmakta, örgütsel bağlılığı azaltmakta,

stres, kullanılan makine ve tesislere zarar verme, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yol açma iş kazalarında artışa ve bunların sonucunda işletmelerde verimsizliğin artmasına neden olmaktadır. Kamu kurumlarında ise, çalıştığı birimden veya kurumdan ayrılma isteği, yöneticilerden şikâyetçi olma ve iş arkadaşları ile geçimsizlik biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü, işin zor ve yıpratıcı olması da iş tatminsizliğine yol açabilir (Duran ve Çelik, 2011: 398-399).

1.3 Konu Hakkında Yapılmış Benzer Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde örgüt sağlığı konusunda yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Altan DOĞAN ve Serdar BOZKURT, (Doğan ve Bozkurt, 2008). İstanbul ilindeki beş yıldızlı otellerin örgütsel sağlık durumlarının çalışanların algıları ile ölçümüne yönelik yaptığı araştırmasında, örgüt sağlığı ortalamasının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada örgüt sağlığı beş yıldızlı oteller arasında anlamlı farklılık göstermiştir. Örgütsel sağlık algısı çalışanların eğitim durumuna, çalışılan birime, çalışılan unvana göre anlamlı düzeyde farklılık oluşmuştur. Ancak örgütsel sağlık algısı ile kıdem arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Hacı DURAN, (Duran, 2001). Adıyaman emniyet müdürlüğü çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kurum çalışanlarının kurumsal amaçlara katılım düzeyinin yüksek olduğu (% 71) tespit edilmiştir. Güç dağılımı ve kararlara katılmadaki tutumları düşük (%40) çıkarken, bütün grupların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalaması % 64 ve moral ve motivasyon düzeyi ise % 65 oran ile yüksek çıktığı bulgulanmıştır.

Hasan GÜL, (Gül, 2007). İş Stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. araştırma sonucunda, performans ve örgütsel sağlık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sağlık ve iş stresi arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Hasan TUTAR, (Tutar, 2010). İşgörenlerin yabancılaşma algısı ile örgütsel sağlık algısı arasındaki ilişkisini araştırmış ve çalışanın yabancılaşma algıları ile örgütsel sağlık algıları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel sağlık algısı yükseldiğinde çalışanların daha az düzeyde yabancılaşma eğilimi gösterecekleri belirlenmiştir. Çalışanların yabancılaşması boyutundan anlamsızlık,

sosyal uzaklık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma ile örgütsel sağlık algısı arasında da anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Sema POLATÇI, Kadir ARDIÇ ve Adem KAYA, (Polatçı, Ardiç ve Kaya, 2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonucunda cinsiyetin örgüt sağlığı düzeyleri üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı bulgulanmıştır. Unvan ve hizmet süresi ile örgüt sağlığı arasında anlamlı fark oluşmamıştır. Çalışanların görev yaptığı bölüm ile saygı, çalışma düzeni, kaynak desteği ve işin önemi değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Cansu YILDIRIM, (Yıldırım, 2006). Yöneticilerin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda etkileşimci ve dönüşümcü liderlik stilleri ile örgüt sağlığı arasında anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Çalışmada dönüşümcü liderliğin etkileşimci liderliğe göre örgüt sağlığına olan etkisinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Hacı DURAN ve Mücahit ÇELİK, (Duran ve Çelik, 2011). Demografik özelliklerin örgütsel sağlık ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma neticesinde cinsiyet, yaş (genel toplamda), medeni durum, kıdem (genel toplamda), eğitim durumu (genel toplamda), rütbe gibi değişkenler iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yaş (amaçların ortaklığı, örgütsel bağlılık, yeniliklere açık olma), kıdem (örgütsel bağlılık, yeniliklere açık olma, uyumlu örgüt yapısı), eğitim durumu (güç dağılımı) gibi bazı değişkenlerin gruplar arasında anlamlı fark oluşturduğu saptanmıştır.

Meral URAS, (Uras, 2000). Çalışanlarda (öğretmenler) örgüt sağlığının moral, yeniliğe açık olma, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliliği boyutlarına bağlı olarak ölçmüştür. Liseler genel, mesleki ve özel statülü olarak ayrılmıştır. Üç okul arasında örgüt sağlığı algısı aynı çıkmıştır. Üç okul içerisinde en düşük oranda çıkan sağlık boyutu moral değişkeni olmuştur. Moral yenilikçilik, özerklik ve problem çözme düzeylerinde okul türleri arasında anlamlı fark oluşmamıştır. Ancak uyum boyutunda okullar arasında farklılık tespit edilmiştir. Mesleki ve teknik liselerde uyum boyutu daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Kadir ARDIÇ ve Sema POLATÇI, (Ardiç ve Polatçı, 2007). İş gören refahı ve örgütsel etkinlik kavramları açısından örgüt sağlığını ele almıştır. Araştırma sonucunda hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçların karşılandığı, yönetsel

kademelerde uyum birliğinin sağlandığı, işbirliğinin olduğu örgütün sağlıklı olduğu vurgulanmaktadır.

Ayşegül ÖZDEMİR, (Özdemir, 2006). Öğretmenlerin okullarını örgüt sağlığı açısından algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda İzmir ili Bornova ilçesindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sağlık algıları orta düzeyde çıktığı bulgulanmıştır.

Mehmet KORKMAZ, (Korkmaz, 2005). İlköğretim okullarında örgütsel sağlık ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda, kurumsal bütünlüğün okul sağlığının bir parçası olduğu ancak öğrenci başarısını teşvik eden iklim örüntüsünün bir parçası olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenler velileri, işlerine karışan ve gereksiz yere müdahale eden kişiler olarak gördükleri tespit edilmiştir.

Aydan ORDU ve Abdurrahman TANRIÖĞEN, (Ordu ve Tanrıöğen, 2013). İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma neticesinde, eğitim kurumlarının yapısal özellikleri ile örgüt sağlığı arasında .01 düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Genel örgüt sağlığı ile karmaşıklık ve formelleşme özellikleri olumlu yönde, merkezileşme ise olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin eğitim kurumlarına ilişkin algıları, karmaşıklık ve formelleşme değişkenleri üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Merkezileşmenin, öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algıları üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır.

Fatma Banu GÜRKAN, (Gürkan, 2006). Eğitim kurumlarının (İlk okulları) örgütsel sağlık düzeyini incelemiştir, Çalışanların (Müdür ve Öğretmenler) akademik önem, kurumsal bütünlük, kaynak desteği ve bağlılık algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark oluşmamıştır. Yönetici etkisi ve mesleki liderliğe yönelik algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık oluşmuştur. Akademik önem, kurumsal bütünlük, yönetici etkisi, kaynak desteği, bağlılık ve mesleki liderlik algıları ile kıdem arasında bir farklılık tespit edilmemiştir. Akademik önem, kurumsal bütünlük, yönetici etkisi, bağlılık ve mesleki liderlik algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Nezahat GÜÇLÜ, Ergün RECEPOĞLU ve A. Çağatay KILIN, (Güçlü, Recepoğlu ve Kılınç, 2014). Eğitim kurumlarının örgüt sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre,

bağımsız örgütsel sağlık alt boyutlarının tamamı ile motivasyon değişkeninin alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sağlığın öğretmenlerin motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Gül KURUM, (Kurum, 2013). Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgüt sağlığı ile örgütsel güven arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Öğretim üyeleri algılarına göre fakültelerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Öğretim üyelerinin örgütsel güven algıları ile cinsiyet, kıdem, unvan ve görev yapılan fakülte arasında anlamlı göre farklılık oluşmamıştır, ancak çalışılan üniversite sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık oluşmuştur. Öğretim üyelerinin örgüt sağlığı algıları ile kıdem değişkeni arasında bir farklılık oluşmazken, cinsiyet, unvan, görev yapılan fakülte, görev yapılan üniversite sayısı değişkenine göre ise farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İpek BAŞAR'IN (Başar, 2011). Belediye çalışanlarının örgütsel sağlık durumunu tespit etmek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda örgüt sağlığı ile kişisel özelliklerden cinsiyet ve unvan arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilirken; yaş, eğitim durumu ve hizmet yılı arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmemiştir.

Merve ÜNLÜ, (Ünlü, 2011). Örgüt sağlığı algısının çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmada; Örgüt sağlığı ile çalışma (yaşam) kalitesi arasında tüm analizler anlamlı ve pozitif yönlü olduğu bulgulanmıştır. Erkek ve kadın çalışanlar arasında örgüt sağlığına ilişkin algıları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışan ve süreç kalitesi boyutları için çalışma yaşamı kalitesi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Yönetmel düzeyde örgüt sağlığı algısı, 20-29, 40 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi yönetici kalitesi boyutunda, öğretmenlerin yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Teknik, kurumsal ve yönetmel düzey için örgüt sağlığı algısı öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca teknik, kurumsal ve yönetmel düzey için örgüt sağlığı algısı öğretmenlik mesleğindeki süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Münevver ÇETİN ve İ.Hakan KARATAŞ, (Çetin ve Karataş, 2006). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgüt sağlığı algısını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt sağlığı düzeyi algılamalarında çalışanlar arasında cinsiyet durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Çalışanların hizmet süreleri ile örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Bu farklılık daha hizmet süresi daha az olan çalışanların lehine çıktığı bulgulanmıştır.

Necati CEMALOĞLU, (Cemaloğlu, 2007).Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada; Örgüt sağlığının oluşmasında yöneticilerin liderlik özelliklerinin önemli olduğunu, dönüştürücü liderlik özellikleri gösteren yöneticilerin örgüt sağlığını olumlu yönde etkilediğini, öğretmenlerin kendilerini mesleki olarak geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Kurumda kaynakların etkili ve verimli kullanıldığı, öğretmenler arasında iletişimin daha pozitif düzeyde olduğu öğretmenlerde kurumsal aidiyetin geliştiği ve moral düzeylerinin iyi olduğu tespit edilmiştir.

Tuba VURAL, (Vural, 2013). Otel işletmelerinde dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığı üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak dönüştürücü liderlik davranışı algıları ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların en fazla kurumsal itibar boyutuna katılım gösterdiği en az ise gelişim boyutuna katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algılarının pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgüt sağlığı algıları genel olarak yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgüt sağlığı algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, diğer yandan ise örgüt sağlığı algılarının iletişim alt boyutunda cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bağlamda termal otel işletmelerinde görevli erkek işgörenlerin kadın işgörenlere göre yöneticiler ile daha fazla ve daha sağlıklı iletişim kurabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların örgüt sağlığı algıları genel olarak medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcıların örgüt sağlığı algıları genel olarak çalışılan pozisyon gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği örgüt sağlığı alt boyutlarını oluşturan iletişim, amaç birliği, liderlik, gelişim ve kaynak kullanımı algıları ile çalıştıkları pozisyon grupları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların örgüt sağlığı algıları genel olarak turizmde çalışma süreleri gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit

edilmiştir.

Ümmü Gülsüm AKIL, (Akıl, 2005). Bürokrasi ve ilköğretimde örgütsel sağlık adlı araştırmasında eğitim kurumlarında öğretmen algılarına göre bürokrasi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, bürokrasinin örgütsel sağlık üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bürokrasi örgütsel sağlığın bütün boyutlarını etkilediği belirlenmiştir. Yaş ilerledikçe öğretmenler ilişkilerinde daha resmi olup, örgütsel sağlıktan daha fazla etkilenmektedir. Öğretmen görüşlerine göre görevlendirmelerin öğretmenlerin mesleki yeterlik ve özelliklerine göre yapılması negatif atmosferi azaltmaktadır. Örgütte otoritenin hiyerarşik kullanımı artıkça öğretmenler uzmanlaşmak istememektedirler. Öğretmen görüşlerine göre herkesin kurallara uyduğu bir örgüt sağlıklı bir örgüttür.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde; araştırmanın amacı, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan yöntem, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan tekniklere ilişkin bilgiler yer almıştır. Bu bilgiler, Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı bulunan Adıyaman'daki Kamu Kurumu çalışanlarına uygulanan anket çalışmasının verilerinden elde edilmiştir.

2.1.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Adıyaman İl Merkezinde teşkilatı bulunan Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı dört ayrı kurumda görev yapan çalışanların algılarına bağlı olarak, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırmada birden fazla değişkenin örgütsel sağlık ve iş tatminine etkisi olduğu varsayımından hareket edilmiştir.

Örgütsel başarının elde edilebilmesi, örgütsel sağlık düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu nedenle kamu çalışanlarına yönelik örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algılarının ölçülmesi, mevcut durum tespiti ve iyileştirme planlamaları açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmada, kamu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri; amaçların ortaklığı, iletişim düzeyi, güç dağılımı, kaynakların verimli kullanımı, örgütsel bağlılık düzeyi, moral ve motivasyon, yeniliklere açık olma durumu, özerklik ve otonomi, uyumlu örgüt yapısı ve sorun çözme kapasitesi değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Ayrıca bu örgütsel sağlık faktörlerinin çalışanların cinsiyetlerine, medeni durumlarına,

yaşlarına, eğitim durumlarına, görevlerine, kıdemlerine ve ücret durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın önemi; İşletmelerde olduğu gibi kamu kurumlarında da mevcut kaynakların israf edilmeden verimli kullanılması büyük önem taşımaktadır. Kamu giderlerinin önemli bir kısmını personel giderleri oluşturduğundan yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için, iş görenlerin verimini artırmaları gerekmektedir. Bunun yolu ise örgütsel sağlık ve tatmin düzeyi yüksek çalışanlara sahip olmaktan geçtiği düşünülmektedir. Örgütsel sağlık konusuna araştırmacıların gerekli ehemmiyeti göstermedikleri anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmaların eğitim kurumları üzerinde yoğunlaştığı, kamu kurumu çalışanlarına yönelik yapılan araştırmaların ise az olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmanın, konuya ilişkin benzer incelemelerin yapılmasına yardımcı olacağı tahmin edilmektedir.

2.1.2Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, anketin uygulanmaya başlandığı 13 Mart 2014 tarihten itibaren, Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Adıyaman İl Merkezinde bulunan Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü, Orman İşletme Müdürlüğü, Milli Parklar ve Doğa Koruma Şube Müdürlüğü ile Meteoroloji Müdürlüğünde görev yapan 217 çalışan oluşturmaktadır. Bu sayı Ocak 2014 tarihinde kurumların personel biriminde görev yapan yetkililerinden alınmış ve merkez binada bulunan işçi, memur ve geçici görevli tüm çalışanları kapsamaktadır. Araştırmada mümkün mertebe tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış ve anket formları gerekli bilgi verilerek dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden toplam 141 adedi geri dönmüştür. Anketlerden 6 adedi eksik veya hatalı doldurulması nedeniyle değerlendirme dışı tutulmuş, toplam 135 adet anket geçerli kabul edilmiştir. Araştırmaya katılanların, tüm soruları büyük bir sabırla okuyarak düşüncelerini doğru bir biçimde yansıttıkları varsayılmaktadır.

2.1.3Veri Toplama Araçları

Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı Adıyaman ilindeki kamu kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerinin incelendiği bu araştırmada anket formu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda toplam 74 adet soru sorulmuş ve sorularda 5'li Likert tekniği kullanılmıştır. Anket iki bölümden

oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgilerin incelenmesine yönelik 7 adet soru, ikinci bölümde ise çalışanların verimliliği üzerinde etkisi olduğu düşünülen örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik 67 adet soru yer almıştır.

Araştırmada, Duran'ın (2001) Mathev Miles'in (Miles, 1969) örgüt sağlığı konusunda ileri sürdüğü faktörleri esas alarak geliştirdiği "Örgütsel Sağlık ve İş Tatmini ölçeği" kullanılmıştır (Duran, 2011:50).

İş tatminini ölçmeye yönelik hazırlanan sorular, Duran tarafından; Demirkan'ın doktora tezinde kullandığı iş tatmin ölçeği (Demirkan,1996), General Motors'un iş tatmin ölçeği (Gemicioğlu, 1993:94), Güler'in doktora tezinde kullandığı iş doyumu ölçeği (Güler,1990), İncir'in "Çalışanların örgütsel gereksinimi ve iş doyumu" adlı çalışmasında kullandığı iş doyumu ölçeği (İncir,1989:53) ve Özer'in "Öğretmen adaylarının etkili öğrenme ve ders çalışmadaki yeterliliği"(Özer, 1993) adlı çalışmalarda kullanılan ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiştir. Tutumları ölçmek için önermeler Minnesota iş tatmin ölçeği tarzında hazırlanmıştır. Çünkü çok sayıda sorudan oluşan bu ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği daha yüksektir.

Hazırlanan anket formunda iş tatmin düzeyini ölçmek amacıyla toplam yirmi adet (10,14,15,17,23,24,28,29,30,33,35,37,38,42,43,44,45,46,47,72) soru sorulmuştur.

2.1.4 Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan anketlerden geri alınan ve değerlendirilmesi uygun görülen 135 adet anket SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programının veri tabanına kaydedilmiştir. Verilerin analizi ve yorumlarına geçilmeden önce ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Analiz ve yorumların değerlendirilmesi öncelikle sorulara verilen cevaplar doğrultusunda ortalama ve yüzde dağılımları tablo halinde verilmiştir. Sonrasında ise demografik özelliklere göre; amaçların ortaklığı, iletişim düzeyi, güç dağılımı, kaynakların verimli kullanımı, örgütsel bağlılık düzeyi, moral ve motivasyon, yeniliklere açık olma durumu, özerklik ve otonomi, uyumlu örgüt yapısı ve sorunları çözmeye kapasitesi değişkenleri arasındaki farklılıklar açıklamalı olarak belirtilmiştir.

Bu çalışmada beşli likert cevap tekniği kullanılmıştır. En yüksek olumlu tutum bu çalışmanın skalasında 5, en düşük olumsuz tutum ise 1 kabul edilmiştir. Örgüt

sağlığı ve iş tatmin düzeyi algı derecelendirmeleri aşağıda tabloda gösterildiği şekilde belirlenmiştir.

1	Kesinlikle Katılmıyorum	0,00 -- 0,99	Çok düşük
2	Katılmıyorum	1,00 -- 1,99	Düşük
3	Kısmen Katılıyorum	2,00 -- 2,99	Orta
4	Katılıyorum	3,00 -- 3,99	Yüksek
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,00 -- 5,00	Çok yüksek

Araştırmada elde edilen veriler; Tanımlayıcı istatistik (Descriptive Statistics), Frekans, Compare Means ,t Testi (Independent Samples), Tek yönlü varyans (Oneway Anova-F Testi), Tukey testleri gibi analizler kullanılarak incelenmiştir. Analizlerin ne anlam ifade ettiğine ilişkin tanımlar şu şekildedir.

Tanımlayıcı (Descriptive) İstatistik; araştırmada kullanılan örneklemin okuyucuya açıklanması ve elde edilen sonuçlar hakkında basit tanımlayıcı istatistikler (aritmetik ortalama, mod, medyan, standart sapma gibi) vermek için kullanılır.

Means; değişkenlerin tek başına ya da diğer bağımsız değişkenlere göre alt grupların istatistiklerini hesaplar

t Testi; iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını ortaya koymak için kullanılır.

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA); ikiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek için kullanılır.

Tukey Testi; varyansların homojenliğini kontrol etmek için en yaygın kullanılan testlerden birisidir. Grup sayısı fazla olduğunda tercih edilir (Turan, 2012: 1).

2.1.5 Araştırmanın Ana Hipotezi

Bu araştırmanın ana hipotezini, araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri olumludur. Tezi oluşturmaktadır.

Ayrıca çalışanların kişisel özellikleri; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, kıdem, ücret gibi değişkenlerin, hizmet üreten kurum çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi incelenecektir.

2.1.6 Araştırmanın Soruları

- H₁: Kamu Kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin genel algıları yüksek düzeydedir.
- H₂: Araştırma kapsamında bulunan çalışanlar arasında kurumları itibariyle, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.
- H₃: Cinsiyet ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₄: Medeni durum ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₅: Yaş ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₆: Eğitim durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₇: Unvan durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₈: Kıdem ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₉: Ücret durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.
- H₁₀: Birimler ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırma kapsamında bulunan kamu kurumlarının kuruluş süreci ve örgütsel yapılarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Yapılan Kurumlara Ait Bilgi

3.1.1 Adıyaman DSİ Şube Müdürlüğü

Tarihsel Süreç; 1939 yılında Nafia Vekâleti'ne bağlı “Su İşleri Reisliği” olarak kurulmuş, sonraki dönemlerde giderek su işlerinin önemi çok daha iyi anlaşılmış ve su kaynaklarının istikşafı, etütleri ve planlamaları ile su ölçümleri yaygın hale gelmiştir. 18.12.1953 tarihinde kabul edilen ve 28.02.1954 tarihinde yürürlüğe giren 6200 sayılı kanun ile yetkileri arttırılarak, Bayındırlık Vekâleti'ne bağlı, katma bütçeli, tüzel kişiliğe sahip Devlet Su İşleri Umum Müdürlüğü olarak ismi değiştirilmiştir. Sonrasında Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na bağlanmış, 31.08.2007 tarih ve 26629 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Başbakanlığın teklifi ve Cumhurbaşkanlığı Makamının onayı ile Çevre ve Orman Bakanlığı'na bağlanmıştır. 08.07.2011 tarihli Kanun Hükmünde Kararname onayından itibaren Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı kuruluş olarak çalışmalarına devam etmektedir.

Kurumsal Yapı; Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ), ülkemizde tüm su kaynaklarının planlanması, yönetimi, geliştirilmesi ve işletilmesinden sorumlu, katma bütçeli ve tüzel kişiliğe haiz en yetkili kuruluştur. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Kahramanmaraş Bölge Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet vermektedir. Adıyaman DSİ Şube Müdürlüğü ilk olarak 1976 yılında kurulmuştur.

DSİ üç aşamalı bir organizasyon yapısına sahiptir. Üst yönetim birimi Ankara'daki Genel Müdürlük makamıdır. Organizasyonun ikinci basamağında Daire Başkanlıkları ve eşdeğer statüdeki merkez teşkilatı birimleri ile DSİ Bölge Müdürlükleri yer almaktadır. Ana hizmet, danışma ve denetim ile yardımcı hizmet fonksiyonlarını üst yönetim adına takip eden merkez teşkilatı birimleri *kurmay*; Bölge Müdürlükleri ise kendi görev sahaları kapsamında fonksiyonların tümünü merkez teşkilatı adına yürüten kumanda birimleridir. Bugün Türkiye genelinde akarsu havzaları dikkate alınarak yapılandırılmış durumda 26 adet Bölge Müdürlüğü bulunmaktadır. Organizasyonun üçüncü kademesi ise Bölge Müdürlükleri teşkilatında çalışmalarını sürdüren bölge müdürlüğü adına belli bir coğrafi alanda görevli ve/veya entegre bir projeyi / işletmeye alınmış tesisleri sevk ve idare etmekten sorumlu Şube Müdürlükleri veya müstakil Başmühendisliklerden oluşmaktadır. Yurt dışı teşkilatı olarak; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)'nin ihtiyacı olan sulama, içme ve kullanma suyunun temini maksadıyla geçici statüde, yurt dışı temsilcilik vasfı bulunmayan KKTC Proje Müdürlüğü (LEFKOŞA) bulunmaktadır.

3.1.2 Adıyaman Orman İşletme Müdürlüğü

Tarihsel Süreç; Orman Genel Müdürlüğü 1937 yılında çıkarılan 3204 sayılı kanunla hükmü şahsiyete haiz katma bütçeli bir idare olarak kurulmuştur. Aynı yıl yürürlüğe giren 3116 sayılı Orman Kanunu ile bugünkü modern ormancılığımızın temeli atılmıştır. Bugün yürürlükte olan 6831 sayılı Orman Kanunu ise 1956 yılında çıkarılmıştır. Orman Genel Müdürlüğü 1937 yılından itibaren Taşrada da teşkilatlanmasını sürdürerek önceleri Çevirge Müdürlükleri kurulmuştur. Bu kuruluşlar Döner Sermayeli Revir Amirliklerine dönüşmüş ve bu amirlikler de 1945 yılından itibaren Devlet Orman İşletmeleri adını almıştır. Devlet orman işletmelerinin sayısının artması sonucu 1951 yılından itibaren orman başmüdürlükleri kurulmaya başlanmış ve devlet orman işletmeleri bu başmüdürlüklere bağlanmıştır. Orman Bakanlığı ilk olarak 1969 yılında kurulmuş olup, Orman Genel Müdürlüğü bağlı kuruluş olarak Orman Bakanlığının bünyesinde yer almıştır. İlk Orman Bakanlığı varlığını 1981 yılına kadar sürdürebilmiştir. Bu tarihte Orman Genel Müdürlüğü Tarım ve Orman Bakanlığına bağlanmıştır. Ancak

Orman Bakanlığının kapatılması sonrasında her geçen gün önemi artan ormancılık faaliyet ve hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan sorunlar, Bakanlığın 1991 yılında yeniden kurulmasına yol açmıştır. Nihayet 2003 yılında Çevre ve Orman Bakanlıkları birleşerek Çevre ve Orman Bakanlığı kurulmuş, Orman Genel Müdürlüğü de kamu tüzel kişiliğine haiz özel bütçeli bir kuruluş olarak bu bakanlığın bağlı kuruluşu olmuştur.

Kurumsal yapı; 2011 yılında Orman ve Su İşleri Bakanlığı kurulmuştur. Orman Genel Müdürlüğü de bu bakanlığın bağlı kuruluşu olmuştur. 11.11.2011 tarihinde yeniden yapılanma kapsamında Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'ne (O.B.M) bağlı iken yeni kurulan Şanlıurfa O.B.M. ye bağlanmıştır. Adıyaman Orman İşletme Müdürlüğü ilk olarak 1958 yılında kurulmuştur. Adıyaman Orman İşletme Müdürlüğü Adıyaman, Kahta, Çelikhane, Gölbaşı Orman İşletme Şefliği olmak üzere 4 Orman İşletme Şefliği ile Adıyaman, Çelikhane ve Sincik olmak üzere 3 Ağaçlandırma ve Toprak Muhafaza Şefliği mevcut olup toplam 7 adet Şeflik bulunmaktadır.

3.1.3 Adıyaman Milli Parklar ve Doğa Kuruma Şube Müdürlüğü

Tarihsel Süreç;5 Mayıs 1937 tarihinde kabul edilen 3167 sayılı “Kara Avcılığı Kanunu” ile kurulmuş ve görev alanı olarak bu günkü duruma ise 1940' lı yıllarda geldiği bilinmektedir. Ülkemizde ilk kez Prof. Selahattin İnal 1948 yılında yayınladığı “Doğa Koruma Karşısında Biz ve Ormancılığımız” adlı eserinde "Milli Park" deyimini kullanılmıştır. 31 Ağustos 1956 tarih ve 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 4. ve 25. maddeleri ile "Milli Park" terimi Türk mevzuatına girmiş ve Zekai Bayer'in girişimiyle “Milli Parklar Şubesi” kurulmuştur 1976 yılında kurulan "Milli Parklar ve Avcılık Genel Müdürlüğü" 1982 yılında Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı "Milli Parklar Dairesi Başkanlığı"na dönüştürülmüştür. Daha sonra Milli Parklar Dairesi Başkanlığı Orman Bakanlığına bağlı Milli Parklar ve Av-Yaban Hayatı Genel Müdürlüğü'ne bağlanmıştır. Son olarak Çevre ve Orman Bakanlıkları birleştirilerek 1.5.2003 tarih ve 4856 sayılı “Çevre ve Orman Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle korunan alanlar bu Bakanlığa bağlı “Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü”ne bağlanmıştır (Yücel ve Babuş, 2005:). Son olarak, 2011 yılında Orman ve Su İşleri Bakanlığı kurulmuştur. Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel

Müdürlüğü de bu bakanlığın bağlı kuruluşu olmuştur.29.6.2011 tarihli ve 645 sayılı Orman ve Su İşleri Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bugünkü haline dönüşmüştür.

Kurumsal Yapı; Kurumun merkez teşkilatı; 1 Genel Müdür, 3 Genel Müdür Yardımcılığı, 7 Daire Başkanlığı, 41 Şube Müdürlüğünden meydana gelmektedir. Taşra teşkilatı 15 adet Bölge Müdürlüğünden meydana gelmektedir. Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, Malatya XV. Bölge Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet vermektedir. Adıyaman Şube Müdürlüğü ile bağlı Gölbaşı ve Kâhta Şefliklerinden müteşekkildir.

3.1.4 Adıyaman Meteoroloji Müdürlüğü

Tarihsel Süreç;12 Kasım 1925 tarihinde Tarım Bakanlığı'na bağlı olarak Rasadat-ı Cevviye Müessesesi ismi ile Ankara Etlik'te ilk meteoroloji istasyonu hizmete girmiştir. 1936 yılında Türkiye'de meteorolojik hizmetlerin tek elden ve düzenli bir şekilde yürütülmesi çalışmalarını neticesinde Millî Savunma, Tarım ve Bayındırlık Bakanlıklarına bağlı olarak çalışan meteoroloji istasyonlarının birleştirilmesi ile kurulan "Devlet Meteoroloji İşleri Umum Direktörlüğü"nin ismi daha sonra "Devlet Meteoroloji İşleri Umum Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir. 10 Şubat 1937 tarih ve 3127 sayı ile TBMM'de kabul edilen Devlet Meteoroloji İşleri Umum Müdürlüğü Kuruluş Kanunu Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Meteoroloji Genel Müdürlüğü (MGM) II. Dünya Savaşı sırasında Silahlı Kuvvetlerin emrine girmiş ve çalışmalarını da buna göre yürütmüştür. II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra meteorolojik hizmetlerde hızlı bir gelişme meydana gelmiştir. MGM, uluslararası işbirliğinin artması neticesinde kurulan Dünya Meteoroloji Teşkilâtı'na 31 Mayıs 1949 tarihinde üye olmuştur. Başbakanlığa bağlı olarak hizmet veren MGM 15 Mayıs 1957 tarihinde 6967 sayılı Kanunla Tarım Bakanlığı'na bağlanmıştır. 5 Ocak 1978 tarihinde ise tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 13 Ağustos 1991 tarihli ve 447 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çevre Bakanlığı'na bağlanan MGM, 17 Haziran 1992 tarihli ve 3812 sayılı Kanunla tekrar Başbakanlığa bağlı bir kuruluş haline getirilmiştir. 27 Kasım 2002 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı ile Çevre Bakanlığına bağlanan MGM, Bakanlıklarda yapılan yeni düzenlemeler kapsamında, 08 Temmuz 2011 tarihli ve 27988 sayılı Kuruluşların Bağlı ve İlgili Oldukları Bakanlıkların Değiştirilmesine

Dair Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlanmıştır.

Kurumsal Yapı;14 Ocak 1986 yılında yayınlanan 3254 sayılı kanunla, kurumun yetki görev ve sorumlulukları yeniden düzenlenmiş olup, 02 Kasım 2011 tarih 657 sayılı kanun hükmünde kararname ve 16 Ocak 2012 tarihli ve 28175 sayılı resmi gazetede yayımlanan 2011/2632 sayılı bakanlar kurulu kararı ile teşkilat yapısı mevcut şeklini almıştır. Genel bütçeli bir kuruluş olan Meteoroloji Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı; Genel Müdür, 3 Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, 7 Daire Başkanlığı, 35 Şube Müdürlüğü ve Döner Sermaye İşletme Müdürlüğünden meydana gelmektedir. Taşra teşkilatı ise 15 Bölge Müdürlüğü ile bunlara bağlı 66'sı Meydan Müdürlüğü olmak üzere 159 Meteoroloji Müdürlüğünden oluşmaktadır. Adıyaman Meteoroloji Müdürlüğü Elazığ 13. Meteoroloji Bölge Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet vermektedir. İlk olarak Adıyaman Meteoroloji Müdürlüğü 1962 yılında büyük klimatoloji istasyonu (İklim), 1993 yılından itibaren de sinoptik + klimatoloji istasyonu olarak hizmet vermektedir. 01.01.2011 yılında Otomatik Meteoroloji Gözlem İstasyonu kurulmuştur. Adıyaman il merkezi dışında tüm ilçelerde ve Adıyaman Havalimanında olmak üzere toplam 11 adet otomatik gözlem ağı ile kesintisiz; havacılık, klimatolojik ve hava tahminlerine yönelik olarak hizmetlerini yürütmektedir.

3.2 Güvenirlilik

Araştırmada öncelikle verilerin güvenilirlik yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmada ilk başta 18 adet soru anketi üzerinden güvenilirlik çözümlemesi (reliabilityanalysis) yapılmış ve güvenilirlik katsayısı tablo 1 de görüldüğü gibi (,954) olarak hesaplanmıştır. Bütün anketler girildikten sonra Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ölçeği güvenilirlik analizi yeniden yapılmış ve güvenilirlik katsayısı bu kez tablo 1.1 de görüldüğü gibi ,952 olarak belirlenmiştir. Kullanılan ölçeğin güvenilirliğinden bahsedebilmek için alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bir ölçeğin alfası, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise ölçek yüksek güvenilirliktedir (Duran ve Çelik, 2011) . Bu nedenle kullanılan ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 3.1: Toplam 18 ölçeğin güvenilirlik analizi.

Cronbach's Alpha	N of Items	N
,954	74	18

Tablo 3.2: Tüm anketlerin güvenilirlik analizi.

Cronbach's Alpha	N of Items	N
,952	74	135

3.3 Demografik Özellikler ve Frekans Yüzdeleri

Tablo 3.3: Demografik özellikler.

Demografik Özellikler		Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	122	90,4
	Kadın	13	9,6
Medeni Durum	Evli	125	92,6
	Bekar	10	7,4
Yaş Durumu	18-23	1	0,7
	24-29	10	7,4
	30-35	19	14,1
	36-41	33	24,4
	41 ve üstü	72	53,3
Eğitim Durumu	İlk-Orta	26	19,3
	Lise	46	34,1
	Önlisans	30	22,2
	Lisans	30	22,2
	Y.Lisans	3	2,2
Görevi	Hizmet Alımı	4	3
	İşçi	49	36,3
	Memur	77	57,0
	Müdür Şube Müdürü	5	3,7
Hizmet Yılı	1-3	10	7,4
	4-7	9	6,7
	8-11	10	7,4
	12-15	21	15,6
	15 üstü	85	63,0
Ücret Durumu	Çok Düşük	8	5,9
	Düşük	32	23,7
	Orta	89	65,9
	Yüksek	5	3,7
	Çok Yüksek	1	0,7
Kurumlara Göre Dağılım	Orman İşletme Md.	39	28,9
	DSİ Şube Müd.	64	47,4
	Meteoroloji Müd.	14	10,4
	Doğa Koruma Şub. Müd.	18	13,3

Tablo 3.3'te araştırma kapsamında yer alan katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; katılımcıların %90,4'ü erkek , %9,6'sının ise kadın olduğu görülmektedir.

Medeni durumları yönüyle incelendiğinde, katılımcılardan %92,6'sının evli %7,4'nün ise bekar çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaşları itibariyle dağılımları incelendiğinde %0,7'si 18-23 yaş arasında, %7,4'ü 24-29 yaş aralığında, %14,1'i 30-35 yaş aralığında, % 24,4'ü 36-41 yaş aralığında ve %53,3'nün ise 41 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Bu durumda kurum çalışanlarının büyük bir kısmı 41 yaşın üzerindedir.

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı şu şekildedir. Katılımcıların %19,3'ü ilk veya ortaokul mezunu, %34,1'i lise mezunu, %22,2'si önlisans mezunu, %22,2'si lisans mezunu ve %3'nün ise yüksek lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Tablo değerlerine göre çalışanların çoğu lise ve dengi okul mezunudur. Katılımcıların görev (unvan) durumlarına göre dağılımı incelendiğinde araştırmaya katılanların %3,0'ı hizmet alımı (geçici personel), %36,3'ü işçi, %57,0'si memur ve %3,7'sinin ise müdür veya şube müdürü kadrosunda görev yaptıkları tespit edilmiştir. Bu durumda dört kurumda toplam çalışanların büyük bir kısmı memur statüsünde görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların hizmet süreleri itibariyle dağılımı incelendiğinde; çalışanların %7,4'ü 1-3 yıl arasında, %6,7'si 4-7 yıl arasında, %7,4'ü 8-11 yıl arasında, %15,6'sı 12-15 yıl arasında, %63,0'ü 15 yıldan daha fazla süreyle mevcut kurumlarında çalışmakta oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların büyük bir bölümü kurumlarında on beş yıldan daha uzun süreyle hizmet yaptıkları anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların ücret seviyesine ilişkin algıları şu şekildedir. Katılımcıların %5,9'u ücretini çok düşük bulurken, %23,7'si düşük, %65,9'u ücretini orta, %3,7'si ücretini yüksek ve % 0,7'si de ücretini çok yüksek olarak algıladığı görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların toplamda %70,3'ünün ücret durumunu yeterli seviyede gördüğü söylenebilir.

Demografik özellikler tablosunun son bölümünde ise araştırmaya katılanların kurumlara göre dağılımları yer almaktadır. Katılımcıların %28,9'u Orman İşletme Müdürlüğünde, %47,4'ü DSİ Şube Müdürlüğünde, %10,4'ü Meteoroloji Müdürlüğünde, %13,3'nün ise Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğünde çalıştıkları tespit edilmiştir.

3.4 Tanımlayıcı İstatistik (Descriptive Statistics) Analizi

Kamu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmini algılarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve kolay anlaşılabilirliği amacıyla yüzdelik karşılıkları bu bölümde tablolar şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca birimlere göre çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin algılarında farklılık olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgular karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

3.4.1 Amaçların Ortaklığı

Tablo 3.4: Amaçların ortaklığı.

Amaçların Ortaklığı	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Amaçların Bilinmesi	135	3,28	1,16
Görev Bilinci	135	3,05	1,09
Görevleri Yapabilme Yeteneği	135	2,98	1,02
Hizmet Kalitesini Artırmak İçin İmkan Kullanma	135	3,04	1,02
Amaçlara Ulaşma Gayreti	135	3,90	1,13
Amaçların Ortaklığı Toplam	135	16,30	5,42
Ortalama	135	3,26	1,08

Sağlıklı bir örgüte sahip olmak için temel bazı faktörler bulunmaktadır. Bunların başında ise amaç birliği gelmektedir. Araştırmamızda amaçların bilinmesi; görev bilinci, görevlerini yapabilme yeteneği, hizmet kalitesini yükseltmek için imkanlarını kullanabilme ve amaca ulaşmak için gayret gösterme değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.4'te görüldüğü gibi çıkan sonuçlar şu şekildedir. Kurumlarda amaçların ortaklığı konusunda çalışanların genel algıları 3,26 ortalama ile yüksek çıkmıştır. Alt değişkenler bağlamında incelendiğinde çalışanların; görevlerini yapabilme yeteneği (2,98) konusuna orta düzeyde katıldıkları görülmektedir. Ancak amaçların bilinmesi (3,28), görev bilinci (3,05), hizmet kalitesini artırmaya yönelik imkanlarını kullanabilme (3,04) ve amaçlara ulaşma gayreti (3,90) konusunda yüksek düzeyde katılım sağladıkları tespit edilmiştir. Çalışanların amaçlara ulaşma gayreti konusunda diğer değişkenlere oranla daha fazla katılım gösterdiği söylenebilir. Çalışanların en az katılım gösterdiği değişken ise görevleri yapabilme yeteneği olmuştur. Bir kurumun iskeletini oluşturan örgütün başarı elde etmesi sağlıklı olması, çalışanları tarafından

amaçların bilinmesine ve bu amaçların uyumlu hale getirilmesine bağlıdır. Amaçlar benimsendiği ölçüde örgütsel birlik sağlanabilir, örgütsel birliğin oluşması sonucunda da örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyinde artış görülebilir.

3.4.2 Birimlere Göre Amaçların Ortaklığı

Tablo 3.5: Birimlere göre amaçların ortaklığı.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,91	1,17
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,39	1,01
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,62	0,81
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,21	1,09
Amaçların Ortaklığı Toplam	135		

Tablo 3.5 değerleri incelendiğinde; Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının amaçların ortaklığı konusundaki algıları orta düzeyde (2,91) çıkmıştır. DSİ Şube Müdürlüğü (3,39), Meteoroloji Müdürlüğü (3,62) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının algıları (3,21) olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. Bu duruma göre kurumlar arasında amaçların ortaklığı konusunda en yüksek algıya Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları, en düşük algı düzeyine ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.3 İletişim Düzeyi

Tablo 3.6: İletişim düzeyi.

İletişim Düzeyi	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Kurumsal Gelişmeleri Takip Etme	135	2,91	1,06
Önerilerin Yetkililere İletilebilmesi	135	3,05	1,05
Kurumsal Değişmeleri Sorgulayabilme	135	3,13	1,06
Alınan Kararları Öğrenme Özgürlüğü	135	2,91	1,16
Halkın Şikâyetlerini Değerlendirme	135	3,23	1,18
Kurumsal Süreçlerin Açıklığı	135	3,07	1,34
İletişim Düzeyi Toplam	135	18,3	6,85
Ortalama	135	3,05	1,14

Örgüt sağlığı ve iş tatminini etkileyen önemli unsurlardan biride şüphe yok ki iyi bir iletişim sisteminin varlığıdır. Bu sistem iyi kurulur ve iyi işletilir ise kurum içinde birimler arasında ve en alt kademededen en üst kademeye doğru karşılıklı bilgi, düşünce ve ilişkilerin sağlıklı bir biçimde aktarılması imkan bulacaktır. Örgütsel iletişimin önemli bir işlevi de, çalışanlar ile yöneticiler arasında olası problemleri asgari düzeye indirmesidir. Kurum çalışanları arasında karşılıklı güven ve samimi duygular tesis etmede iletişim etkili bir araçtır. Kurum çalışanlarının iletişim düzeyi tabloda görüldüğü gibi, gelişmeleri takip etme, amirlerine önerilerini iletebilme, yaşanan değişimleri sorgulayabilme, alınan kararları öğrenme, vatandaşların şikayetlerini değerlendirme ve kurum faaliyetlerini rahatlıkla takip edebilme değişkenlerine bağlı olarak incelenmiştir. Kurum çalışanlarının iletişim konusunda genel algıları 3,05 ortalamaıyla yüksek düzeyde çıkmıştır. Alt değişkenler bağlamında incelendiğinde, kurumsal gelişmeleri takip etme ve alınan kararlardan haberdar olma konusunda çalışanların orta düzeyde (2,91) kanaate sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda örgütsel gelişmelerin personel ile paylaşılmadığı ve alınan kararlar konusunda personelin yeterince bilgilendirilmediği söylenebilir.

3.4.4 Birimlere Göre İletişim Düzeyi

Tablo 3.7: Birimlere göre iletişim düzeyi.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,74	1,17
DSİ Şube Müdürlüğü	64	2,93	1,06
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,97	0,81
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,40	1,06
İletişim Düzeyi Toplam	135		

Birimler bazında tablo 3.7 değerleri incelendiğinde; Orman İşletme Müdürlüğü (2,74) ile DSİ Şube Müdürlüğü (2,93) çalışanlarının iletişim algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Meteoroloji Müdürlüğü (3,97) ve Doğa Koruma Şube Müdürlüğü (3,40) çalışanlarının iletişim algılarının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre en yüksek iletişim düzeyine Meteoroloji

Müdürlüğü çalışanları, en düşük orana ise Orman işletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır. İletişim düzeyinin düşük çıktığı örgütler genel olarak, dikey ve yatay iletişim kanallarının yeterince açık tutulmadığı, sağlam ve zamanında bilgi akışının sağlanmadığı ve çalışanların örgütsel faaliyetler konusunda yeterince bilgi edinemediği sağlıklı örgütlerdir. Orman İşletme ve DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının iletişim algısının orta düzeyde çıkmasının nedeni; çalışanların kısmen otoriter bir yönetim yapısının var olduğunu düşündüklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Sağlıklı örgütler, çalışanların bilgi ihtiyaçlarının karşılandığı, kurumsal faaliyetlerin çalışanlar ile paylaşıldığı, şikayetlerin açıkça değerlendirildiği, önerilerin yöneticilere rahatlıkla iletilmesi ve kurumsal süreçlerin açık tutulduğu örgütlerdir. Zayıf iletişim; yöneticiler ve çalışanlar arasında çatışma ve ayrışmaların yaşanmasına zemin hazırladığı gibi stratejilerin başarıyla uygulanmasını da sekteye uğratabilir. Bu nedenle kurumlarda iletişimin güçlendirilmesi konusu oldukça önemlidir.

3.4.5 Güç Dağılımı

Tablo 3.8: Güç dağılımı.

Güç Dağılımı	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Görevle Uyumlu Yetkilendirme	135	2,96	0,99
Görev Yetkilerini Özgürce Kullanma	135	2,98	1,03
Kararların Ortak Alınması	135	2,40	1,16
Kararlara Katılma	135	2,80	1,18
Kararları Özgürce Sorgulama	135	3,33	1,19
Güç Dağılımı Toplam	135	14,47	5,55
Ortalama	135	2,89	1,11

Örgütün başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşması ve verimliliğini artırması, yetkilerin serbestçe kullanılması konusu ile yakından ilgilidir. Aynı zamanda kararlara katılımın, örgütlerin hizmet kalitesini ve verimliliğini pozitif yönde etkilediği de bilinmektedir. Görüşlerine başvurulmuş ve fikirleri önemsenen çalışanlar, değerli olduklarını düşünecek ve kurumları ile olan bağlılıkları daha da

artacaktır. Bir kurumda verilen sorumluluk kadar yetkilendirmenin yapılması önemlidir. Bu araştırmada çalışanların güç dağılımı konusundaki tutumları; görevle uyumlu yetkilendirme, görev yetkilerini serbestçe kullanma, kararların ortak alınması, kararlara katılma ve kararları özgürce sorgulamayabilme değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.8 değerlerine göre güç dağılımı konusunda çalışanların genel algıları 2,89 oran ile orta düzeyde çıkmıştır. Alt değişkenler bazında incelendiğinde, güç dağılımı kapsamında diğerlerine oranla en az katılım gösterilen değişkenin kararların ortak alınması (2,40) olduğu görülmektedir. Kararlara katılım (2,80), görevle uyumlu yetkilendirme (2,96) ve görevsel yetkilerini özgürce kullanma (2,98) değişkenlerine çalışanlar orta düzeyde katılım sağlamışlardır. Ancak çalışanların görüşlerini özgürce ifade etme (3,33) konusuna yüksek düzeyde katılım sağladıkları söylenebilir. Bir kurumda etkin, sürdürülebilir ve sağlıklı kararların alınması ile ancak kurumun gerçekçi sorunları çözüme kavuşturulabilir. Bunun için yöneticilerin astlarını ve gerektiğinde diğer çalışanlarını da kararlara ortak ederek nihai sonuca gitmeleri örgüt sağlığı açısından iyi olacaktır. Ancak araştırma konusu kurumlarda çalışanların kararlara yeterince katılım göstermediği ve fikirlerinin önemsenmediği ortalama puanlardan anlaşılmaktadır.

3.4.6 Birimlere Göre Güç Dağılımı

Tablo 3.9: Birimlere göre güç dağılımı.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,48	1,14
DSİ Şube Müdürlüğü	64	2,85	1,04
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,67	0,79
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,25	0,93
Güç Dağılımı Toplam	135		

Birimlere göre güç dağılımına ilişkin çalışanların algıları tablo 3.9'da görüldüğü gibi şu şekildedir. Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının algıları (2,48) ile DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının algıları (2,85) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları (3,67) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (3,25) çalışanlarının algıları ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Güç dağılımı konusunda çalışanların algılarının en olumlu çıktığı

birim, Meteoroloji Müdürlüğü olduğu görülmektedir. En düşük algıya Orman işletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.7 Kaynakların Verimli Kullanılması

Tablo 3.10: Kaynakların verimli kullanılması.

Kaynakların Verimli Kullanımı	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Verilen Görevleri Yapabilme	135	3,37	1,07
Uzmanlaşılın Alanda Çalışma	135	2,66	1,06
Görevsel İsteklerin Kenetlenmesi	135	2,48	1,05
Görevlerin Yapılabilirlik Derecesi	135	3,14	1,12
Görevsel Kaynaklara ve Bilgilere Ulaşılabilme	135	3,36	1,12
Teknolojik Kaynakları Verimli Kullanma	135	3,03	1,17
Kaynakların Verimli Kullanımı Toplam	135	18,0	6,59
Ortalama	135	3,0	1,09

Ülkemizde son yıllarda çıkarılan yasal düzenlemelere bakıldığında, yeni yönetim anlayışının kamu kurumlarında da etkisini gösterdiği söylenebilir. Bunun bir örneği kamu kaynaklarının verimli kullanımı konusunda yapılan değişikliklerdir. Bu değişimin özünde kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve hesap verilebilir bir şekilde harcanması bulunmaktadır. Sınırlı sayıda var olan kaynakların israf edilmeden kullanılması elbette büyük önem taşımaktadır. Kamu yönetiminde verimliliğin artırılması ise, mevcut kaynaklarla daha çok hizmet üretilmesi ve toplumsal beklentilerin karşılanabilmesi ile mümkün olabilir. Bu araştırmada kamu kurumlarında kaynakların verimli kullanımı altı değişkene bağlı olarak ölçülmüştür.

Tablo 3.10'da görüldüğü gibi bu değişkenler, verilen görevleri yapabilme, işlerin alanında uzmanlaşmış kişilerce yapılması, yöneticilerle ekip çalışanlarının hizmet üretiminde isteklerinin birleşmesi, çalışanların yaptıkları işlerin çok yorucu ve yıpratıcı olmaması, görevle ilgili bilgilere istendiğinde hemen ulaşılabilmesi ve kurumdaki teknolojilerin verimli kullanılması şeklindedir. Araştırmaya katılanların kaynakların verimli kullanımı konusundaki genel algıları 3,0 ortalamayla yüksek düzeyde çıkmıştır. Alt değişkenler bazında tablo değerleri incelendiğinde, herkes uzman olduğu alanda çalışır (2,66) ve çalışan istekleri ile yönetici istekleri aynıdır

(2,48) değişkenlerinde kurum çalışanları, orta düzeyde verimli olduklarını düşünmektedirler. Ancak verilen görevleri kolaylıkla yapabilme (3,37), görevlerin zorluğu (3,14), görevsel bilgilere ve kaynaklara ulaşılabılme (3,36) ve teknolojik kaynakları verimli kullanma konusundaki algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Kaynakların verimli kullanımı konusunda çalışanların genel olarak olumlu düşündükleri bulgulanmış ise de bu sonucun orta düzeye çok yakın bir sınırdadır olduğu görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi, çalışanların istek ve beklentileri ile idarecilerin istek ve beklentileri arasındaki uyumsuzluktur. Diğer önemli bir husus ise, kamu hizmeti veren kurumların hiyerarşık ve bürokratik yapısının bu duruma neden olabileceği düşünülmektedir.

3.4.8 Birimlere Göre Kaynakların Verimli Kullanılması

Tablo 3.11: Birimlere göre kaynakların verimli kullanılması.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,66	1,18
DSİ Şube Müdürlüğü	64	2,95	1,01
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,74	0,73
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,34	1,09
Kaynakların Verimli Kullanılması Toplam	135		

Tablo 3.11’de birimlere göre kaynakların verimli kullanılması konusunda çalışanların algıları ölçülmüştür. Tablo verileri incelendiğinde, Orman İşletme Müdürlüğü (2,66) ile DSİ Şube Müdürlüğü (2,95) alışanları orta düzeyde katılım sağlamışlardır. Meteoroloji Müdürlüğü (3,74) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (3,34) alışanlarının, kaynakların verimli kullanımı konusuna yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Çalışanların algılarına göre birimler arasında en yüksek verimliliğe Meteoroloji Müdürlüğü, en düşük verimliliğe ise Orman İşletme Müdürlüğünün sahip olduğu görülmektedir.

3.4.9 Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Tablo 3.12: Örgütsel bağlılık düzeyi.

Örgütsel Bağlılık Düzeyi	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Kurumsal Aidiyet Bilinci	135	3,68	1,24
Mesleğini Sevme Bilinci	135	3,31	1,07
Mesleki ve Kurumsal Kararlılık	135	3,16	1,22
Mesleki ve Kurumsal Güven	135	3,28	1,17
Mesleki ve Kurumsal Değerlere İnanç	135	3,2	1,06
Örgütsel Bağlılık Toplam	135	16,6	5,76
Ortalama	135	3,32	1,15

İşgörenin çalıştığı kuruma karşı ünsiyet ilişkisinin derecesi olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel bağlılık konusuna araştırmacıların ilgisi gün geçtikçe artmaktadır. Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde işletmelerin başarı sağlaması, işgörenlerin işlerine ve işyerlerine olan bağlılıkları ile doğrudan ilişkilidir. Araştırmalar göstermektedir ki, örgütsel bağlılığı ve tatmin düzeyi yüksek olan işgörenler, işlerini yaparken daha fazla çaba göstermektedirler. Dolayısıyla işgörenlerin mensup oldukları örgütten veya kurumdan memnun olmaları örgüt sağlığını olumlu yönde etkileyeceğinden örgütsel verimliliği de artıracaktır.

Bu araştırmada çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları, kurumsal aidiyet bilinci, mesleğini sevme bilinci, mesleki - kurumsal kararlılık, mesleki - kurumsal güven ve mesleki - kurumsal değerlere olan inanç değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.12 değerleri şu şekildedir. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeyi genel ortalaması 3,32 ortalamayla yüksek çıkmıştır. Alt değişkenler bazında tablo değerleri incelendiğinde kurum çalışanlarının, mesleğini sevme bilinci (3,31), mesleki - kurumsal kararlılık (3,16), mesleki - kurumsal güven (3,28) ve mesleki - kurumsal değerlere olan inanç (3,20) değişkenlerine yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Bu duruma göre çalışanların en çok, kurumsal aidiyet bilinci (3,68) konusuna katılım sağladıkları anlaşılmaktadır.

Bu sonuca göre, Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı Adıyaman'daki kamu kurumu çalışanlarının genel anlamda mensubu buldukları kurumlarından memnun oldukları anlaşılmaktadır. Örgütlerde yöneticilerin ortaya koyduğu yönetim yaklaşımının örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılığı artırdığı bilinmektedir. Kurum yöneticilerinin örgüt kültürüne ve değerlerine önem vermeleri esnek ve

katılımcı bir yönetim yaklaşımı sergilemeleri, örgüt sağlığı ve iş tatmini açısından önemlidir.

3.4.10 Birimlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Tablo 3.13: Birimlere göre örgütsel bağlılık.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,63	1,12
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,78	0,92
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,65	0,86
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	2,87	1,17
Örgütsel Bağlılık Düzeyi Toplam	135		

Birimlere göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri tablo 3.13'te görüldüğü gibi, Orman İşletme Müdürlüğü (2,63) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (2,87) çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi orta çıkmıştır. DSİ Şube Müdürlüğü (3,78) ve Meteoroloji Müdürlüğü (3,65) çalışanlarının bağlılık düzeyleri ise olumlu yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, en yüksek bağlılığa DSİ Şube Müdürlüğü, en düşük bağlılığa Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu anlaşılmaktadır.

DSİ Şube Müdürlüğünde örgütsel bağlılığın yüksek çıkmasının nedeni, kurumun oldukça köklü, deneyimli ve etkili bir kurum kimliği edinmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Kurumun ülke genelinde sahip olduğu sosyal imkan ve olanaklar kurumun prestij ve imajını olumlu etkilemektedir. Kurumsal itibarın çalışanlar açısından ölçüsüne baktığımızda; iyi bir çalışma ortamı, doyurucu bir ücret ve sosyal olanakların varlığı biçiminde ortaya çıkmaktadır. Kazanılması uzun yıllar süren kurumsal itibar işletmelerde olduğu gibi kamu kurumlarında da önemli ve taklit edilemeyen kaynaklardan biridir. DSİ Şube Müdürlüğü kurumsal olarak taşıdığı bu değerler sayesinde güçlü bir itibar sağladığı ve bu durumun çalışanlarda kurumsal bağlılığı artırdığı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında bulunan diğer kurum çalışanlarının bağlılık düzeyinin düşük algılanmasının nedenleri incelendiğinde, kurumların fiziki olarak iyi, sağlıklı bir çalışma ortamına ve sosyal

olanaklara sahip olmaması bu nedenlerin başında geldiği düşünülmektedir. Orman İşletme Müdürlüğü, Meteoroloji Müdürlüğü ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü hizmet binaları incelendiğinde, üç kurumda da hizmet binalarının oldukça eski, yetersiz ve sağlıksız olduğu görülmektedir.

Araştırma bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu durumun çalışanlarda motivasyonu ve iş tatminini azalttığı ve bu tatminsizliğin, diğer örgütsel faktörler üzerinde de olumsuz etki yarattığı tahmin edilmektedir. Örgüt sağlığının iyileştirilmesi ve hizmet kalitesinde verimliliğin artırılması için söz konusu kurumlarda bina sorununun bir an evvel çözüme kavuşturulması önem arz etmektedir.

3.4.11 Moral ve Motivasyon

Tablo 3.14: Moral ve motivasyon.

Moral ve Motivasyon	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Kurumsal Başarı Çabası	135	3,34	1,12
Mesleki Sorumluluk Bilinci	135	3,23	1,09
Grup Bilinci ve Uyumu	135	3,35	1,07
Ekip Ruhu ve Uyumu	135	2,89	1,02
Sağlıklı İlişkiler ve Dostluk	135	3,11	1,1
Çalışmaların Ödüllendirilmesi	135	2,75	1,15
Terfi sistemi	135	2,57	1,12
Çalışma ortamı	135	2,75	1,1
Moral Durumu Toplam	135	24,0	8,70
Ortalama	135	3,00	1,09

Örgütlerde moral ve motivasyon duygusu, örgüt bireyleri yada grupları ile beşeri münasebetleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Ortak bir amaca yönelmede ekip ruhunun tesis edilmesi, sağlıklı ve dostane ilişkilerin geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Örgüt üyelerinin görevlerini içtenlikle yapmalarını sağlayan motivasyon, günümüzde yönetim psikolojisinin büyük önem verdiği bir konudur. Bu araştırmada çalışanların moral ve motivasyonu; kurumsal başarı çabası, mesleki

sorumluluk bilinci, grup bilinci ve uyumu, ekip ruhu ve uyumu, sağlıklı ilişkiler ve dostluk, çalışmaların ödüllendirilmesi ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olmasına bağlı olarak ölçülmüştür.

Tablo 3.14 değerleri şu şekildedir. Katılımcıların moral ve motivasyon durumu 3,00 ortalamayla olumlu düzeyde çıkmıştır. Alt değişkenler incelendiğinde, kurumsal başarı (3,34), mesleki sorumluluk bilinci (3,23) grup bilinci ve uyumu (3,35) ile sağlıklı ve dostane ilişkiler (3,11) konusuna çalışanların olumlu düzeyde katılım sağladığı görülmektedir. Ancak ekip ruhu ve uyumu (2,89), çalışmaların takdir edilmesi (2,75), terfi olanakları (2,57) ve çalışma ortamı (2,75) değişkenlerine ise orta düzeyde katıldıkları anlaşılmaktadır. Terfi sistemi ve takdir edilme konusunda çalışanların orta sevide katılım gösterme sebepleri arasında; Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda beklentileri karşılayacak adil ve eşit kriterlere sahip bir terfi sisteminin işletilmediği ve uzun yıllardan beri görevde yükselme konusunda bir çalışmanın yapılmadığı gösterilebilir. Diğer önemli bir neden ise, 2011 yılında yeniden yapılanması gerçekleştirilen bu kurumlarda birçok birim kapanmış ve yerine yeni birimler kurulmuştur. Bunun yanında yönetici kadrolarının büyük bir bölümü değişmiş ve kurumlar arasında personel nakli gerçekleşmiştir. Bu ani değişiklikler çalışan motivasyonu üzerinde olumsuz etki yapmış olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışanlar iş hayatıyla ilgili gelecekleri konusunda endişe içerisine girmiş ve kendilerine değer verilmediği hissine kapılmış olabilirler.

Kamu kurumlarında çalışanların maddi olarak ödüllendirilmesi yasal prosedür açısından zor olduğu bilinmektedir. Ancak araştırma kapsamında bulunan kurumlarda başarıların manevi olarak da ödüllendirildiği söylenemez. Çalışanların başarılı olması için fazla çaba gösterme davranışı ödüllendirilmediği takdirde, çalışanlar gayretlerinin boşa gideceğini düşünebilirler. Başka bir ifadeyle kurum çalışanı kurumunda yükselme şansının olmadığını düşündüğünden bütün çabasının anlamsız olacağı kanaatine kapılarak işine karşı olumsuz bir tavır geliştirdikleri söylenebilir. Çünkü terfi ve yükselme, her çalışanın moral ve motivasyonuna farklı güdüleyici bir etki yapmaktadır. Aynı şekilde takdir edilme de psikolojik bir motivasyon aracıdır. Sonuç olarak yöneticilerin en değerli varlık olan insan kaynağını verimli ve etkin kullanması için motivasyonel araçlara gerekli önemi vermelidirler.

3.4.12 Birimlere Göre Moral ve Motivasyon Düzeyi

Tablo 3.15: Birimlere göre moral ve motivasyon.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,80	1,12
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,16	0,98
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,58	0,81
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	2,80	1,28
Moral ve Motivasyon Düzeyi Toplam	135		

Birimler itibariyle çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri tablo 3.15' te görüldüğü gibi şu şekildedir. Orman İşletme Müdürlüğü (2,80) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (2,80) orta sevide çıkmıştır. DSİ Şube Müdürlüğü (3,16) ile Meteoroloji Müdürlüğü (3,58) çalışanlarının moral ve motivasyon düzeyleri yüksek sevide çıktığı tespit edilmiştir. Moral ve motivasyon konusunda en yüksek algıya Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

3.4.13 Yeniliklere Açık Olma Durumu

Tablo 3.16: Yeniliklere açık olma.

Yeniliklere Açık Olma Durumu	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Sürekli Yenilik Kültürü	135	2,78	1,06
İş Süreçlerinin Sürekli Yenilenmesi	135	2,89	1,01
Yeni Teknolojilerin Kullanılması	135	2,84	1,02
Sürekli Eğitim ve Kendini Yenileme	135	2,84	1,05
Teşkilat Yapısının Yenilenebilmesi	135	2,68	1,06
Yeniliklere Açık Olma Toplam	135	14,0	5,2
Ortalama	135	2,80	1,04

Araştırma kapsamında bulunan kurumların yeniliklere açık olma durumu; sürekli yenilik kültürü, iş süreçlerinin sürekli yenilenmesi, yeni teknolojilerin

kullanılması, sürekli eğitim ve kendini yenileme ve teşkilat yapısının yenilenebilmesi değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.16’da görüldüğü gibi kurum çalışanlarının yeniliklere açık olma konusundaki genel algıları 2,80 ortalamayla orta düzeyde çıkmıştır. Tablo değerleri incelendiğinde, alt değişkenler bağlamında da benzer bir durum ortaya çıkmıştır. Kamu hizmeti sunan kurumların yapısı merkeziyetçi bir yapıya sahip olması nedeniyle; örgütsel yapı, görev ve sorumluluklar ve bunları yerine getirme yol ve yöntemleri merkez tarafından takdir edilmektedir. Hatta hizmet üretilmesinde kullanılacak olan ödenek ve ödeme emirleri yine merkezin tasarruf ve iznine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu nedenle kurumların inisiyatif alarak kendi başına karar vermeleri ve gerektiğinde yenilik yapma konusunda girişimde bulunmaları pek mümkün görülmemektedir. Kaldı ki yeni yöntem ve teknolojilerin hizmette kullanılması, çalışanların eğitimi ve kendini sürekli yenilemesi ile teşkilat yapısının ihtiyaca göre yenilenebilmesi, kurumda yapılacak yasal düzenlemeler ve yeterli bütçe imkanlarının sağlanması ile mümkün olacaktır. Bu durum taşrada kamu hizmeti veren kurumların kendi başına yenilik yapmalarını zorlaştırmaktadır. Başarılı işletmelerin yönetim politikalarına bakıldığında insan kaynaklarının geliştirilmesi, yeni teknolojilerin kazandırılması ve sürekli iyileştirme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Bu değişimlerin kamu kurumlarında da başladığını söyleyebiliriz.

Araştırma konusu kurumlarda, özellikle son yıllarda çok hızlı bir biçimde teknolojik yenilenme kapasitelerinde fevkalade iyileştirmelerin yapıldığı ve örgüt yapısında değişikliğe gidildiği bilinmektedir. Bu değişiklikler sonucunda bazı birimler veya bölümler ortadan kalkmış ya da eski önemini yitirmiştir. Bu durum örgütte yeni ilişki biçimlerinin doğmasına yol açmış olabilir. Makamını, unvanını, yetkilerini ve sosyal anlamda sahip olduğu birçok avantajı kaybetmiş bulunan çalışanların bundan dolayı yeniliğe ve değişikliğe karşı olumsuz bir tavır takınmış olabilecekleri düşünülmektedir.

3.4.14 Birimlere Göre Yeniliklere Açık Olma Durumu

Tablo 3.17: Birimlere göre yeniliklere açık olma.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,60	1,00
DSİ Şube Müdürlüğü	64	2,83	0,98
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,17	0,93
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	2,79	1,27
Yeniliklere Açık Olma Durumu	135		

Birimler itibariyle yeniliklere açık olma konusunda çalışanların algıları incelendiğinde; Orman İşletme Müdürlüğü (2,60), DSİ Şube Müdürlüğü (2,83) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Müdürlüğü çalışanları orta düzeyde, Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının algıları ise (3,17) yüksek düzeyde çıktığı bulgulanmıştır.

3.4.15 Özerklik ve Otonomi

Tablo 3.18: Özerklik ve otonomi.

Özerklik ve Otonomi	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Siyasi Baskıların Görevi Aksatmaması	135	2,97	1,22
Yasal Görevlerin Bağımsız Bir Şekilde Yapılabilmesi	135	3,04	1,08
Vazife Bilincine Göre Hareket Etme	135	3,28	0,98
Yasal Sorumluluklarını Özgürce Kullanma	135	3,82	0,97
Emirlere Göre Değil Yasalara Göre Çalışması	135	3,42	1,00
Muhatapların Gücüne Göre Tavır Değiştirilmemesi	135	3,05	1,14
Özerklik ve Otonomi Toplam	135	19,58	6,39
Ortalama	135	3,26	1,06

Kurumlarda işgücü verimliliğinin artması, karar mekanizmasının bağımsız ve özgürce işletilebilmesi ve çalışanların yetkilerini serbestçe kullanabilmesi ile mümkün olabilir. Özerklik ve otonomi bu anlamda, çalışanların daha hızlı ve

yerinde kararlar almalarına imkan tanımaktadır. Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda özerklik ve otonomi durumu; siyasi baskıların görevi aksatmaması, yasal görevlerin bağımsız bir şekilde yapılabilmesi, vazife bilincine göre hareket etme, yasal sorumluluklarını özgürce kullanma, emirlere göre değil yasalara göre çalışması ve muhatapların gücüne göre tavır değiştirilmemesi değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.18 değerlerine göre, özerklik ve otonomi konusunda çalışanların genel kanaatleri 3,26 ortalamaıyla yüksek düzeyde çıktığı görülmektedir. Özerklik ve otonomi konusunda en az katılım gösterilen değişkenin, siyasi baskıların görevi aksatmaması (2.97) hususunda olduğu görülmektedir. Ancak yasal görevlerin bağımsız bir şekilde yapılabilmesi (3,04), vazife bilincine göre hareket etme (3,28), yasal sorumluluklarını özgürce kullanma (3,82), emirlere göre değil yasalara göre çalışılması (3,42) ve muhatapların güçlerine göre tavır değiştirilmemesi konusunda çalışanların algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Tablo sonuçlarına bakıldığında kamu çalışanları; kurumlarında kayırmacılığın kısmen var olduğunu ve bu durumun işlerini rahat bir şekilde yapılmasına engel olduğunu düşündükleri söylenebilir.

3.4.16 Birimlere Göre Özerklik ve Otonomi

Tablo 3.19: Birimlere göre özerklik ve otonomi.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	3,13	1,18
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,26	0,92
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,66	0,93
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,30	1,29
Yeniliklere Açık Olma Durumu	135		

Birimler itibariyle özerklik ve otonomi konusunda kurum çalışanlarının algıları tablo 3.19' da görüldüğü üzere şu şekildedir. Orman İşletme Müdürlüğü (3,13), DSİ Şube Müdürlüğü (3,26), Meteoroloji Müdürlüğü (3,66) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (3,30) çalışanlarının algıları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda en fazla oranda Meteoroloji Müdürlüğü

çalışanları katılım göstermişlerdir.

3.4.17 Uyumlu Örgüt Yapısı

Tablo 3.20: Uyumlu örgüt yapısı.

Uyumlu Örgüt Yapısı	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Kurumun Diğer Kurumlar ve Halkla Uyumlu Çalışması	135	3,36	1,03
Kurumun Yasal Değişikliklere Göre Kendini Yenilemesi	135	3,14	1,12
Çalışanların İhtiyaç Duyduğu Kurumlarla İşbirliği Yapması	135	3,18	1,05
Çalışanların İnsan Haklarına Göre Davranması	135	3,54	2,74
Kurumda Bütün Ekiplerin İşbirliği İçinde Olması	135	2,96	1,09
Ekip Çalışanları Görev Bilinciyle Uyumlu Çalışması	135	3,00	1,08
Uyumluluk Toplam	135	19,18	8,00
Ortalama	135	3,19	1,33

İşletmelerde veya kamu kurumlarında teşkilat yapısının çalışanların iş gücü verimliliğine olan etkisi günümüzde bilinen bir gerçektir. Bir kurumun organizasyon yapısı, onu belirleyen, tanımlayan, kapsamını ortaya koyan temel iskeletidir. Kurumların üreteceği ya da sunacağı mal ve hizmetin çeşidine göre vatandaşın talep ve beklentilerini karşılayabilen ve bu beklentiler doğrultusunda kendisini yenileyebilen, iş birliği içerisinde ve görevi ile uyumlu bir örgüt yapısına sahip olunması elzemdir. Araştırma kapsamında bulunan kurumların örgüt yapısının uyumluluğu altı değişkene bağlı olarak ölçülmüştür. Tablo 3.20 değerlerine göre uyumlu örgüt yapısı konusunda çalışanların genel algıları 3,19 ortalamayla yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Alt değişkenler bazında bakıldığında, diğer kurumlar ve halkla uyumlu çalışma (3,36), yasal değişikliklere göre kurumun kendini sürekli yenilemesi (3,14), gerektiğinde diğer kurumlar ile işbirliği yapması (3,18), insan haklarına göre davranma (3,54) ve ekiplerin görev bilinciyle uyumlu çalışması konusunda çalışanların algıları yüksek düzeydedir. Ancak bütün ekiplerin işbirliği içinde olması konusuna çalışanların orta düzeyde katılım sağladığı görülmektedir. Bu sonuca göre kurum çalışanları ve ekipler arasında işbirliğinin olumlu seviyede gelişmediği söylenebilir.

3.4.18 Birimlere Göre Uyumlu Örgüt Yapısı

Tablo 3.21: Birimlere göre uyumlu örgüt yapısı.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,82	1,13
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,20	0,96
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,75	0,77
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	3,26	1,23
Yeniliklere Açık Olma Durumu	135		

Birimler itibariyle uyumlu örgüt yapısı konusunda çalışanların algıları tablo 3.21’de görüldüğü üzere şu şekildedir. DSİ Şube Müdürlüğü (3,20), Meteoroloji Müdürlüğü (3,75) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının algıları yüksek düzeyde, Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının algılarının ise orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Uyumlu örgüt yapısı konusunda en fazla oranda katılım gösterenler, Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları olmuştur.

3.4.19 Sorun Çözme Kapasitesi

Tablo 3.22: Sorun çözme kapasitesi.

Sorun Çözme Kapasitesi	Sayı	Ortalama Puan	Standart Sapma
Kurumda Sorunlar Çıkmadan Tedbirlerin Alınması	135	2,78	1,05
Personelin Sorunu Amire Sormadan Çözmeye Çalışması	135	2,67	0,97
Ekiplerin İç Sorunlarını Amirlerine Sormadan Çözmesi	135	2,98	0,95
Sorunların Ortaya Çıkarılarak Çözülmesine Çalışılması	135	3,17	1,04
Sorunların Yerinde Çözülme Çalışılması	135	2,91	1,12
Sorun Çözme Toplam	135	14,51	5,13
Ortalama	135	2,90	1,02

Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda sorun çözme kapasitesi Tablo 3.22’de görüldüğü üzere beş değişkene bağlı olarak ölçülmüştür. Sorun çözme kapasitesi konusunda kurum çalışanlarının genel algıları 2,90 ortalamayla orta

düzeyde çıkmıştır. Başka bir ifadeyle kurumlarda; örgütsel sorunlar çıkmadan gerekli tedbirlerin alınması, çıkan sorunlar ihmali olanlar aranmadan ve amirine sormadan çözülmesi konusunda çalışanların olumlu kanaate sahip olmadıkları söylenebilir.

3.4.20 Birimlere Göre Sorun Çözme Kapasitesi

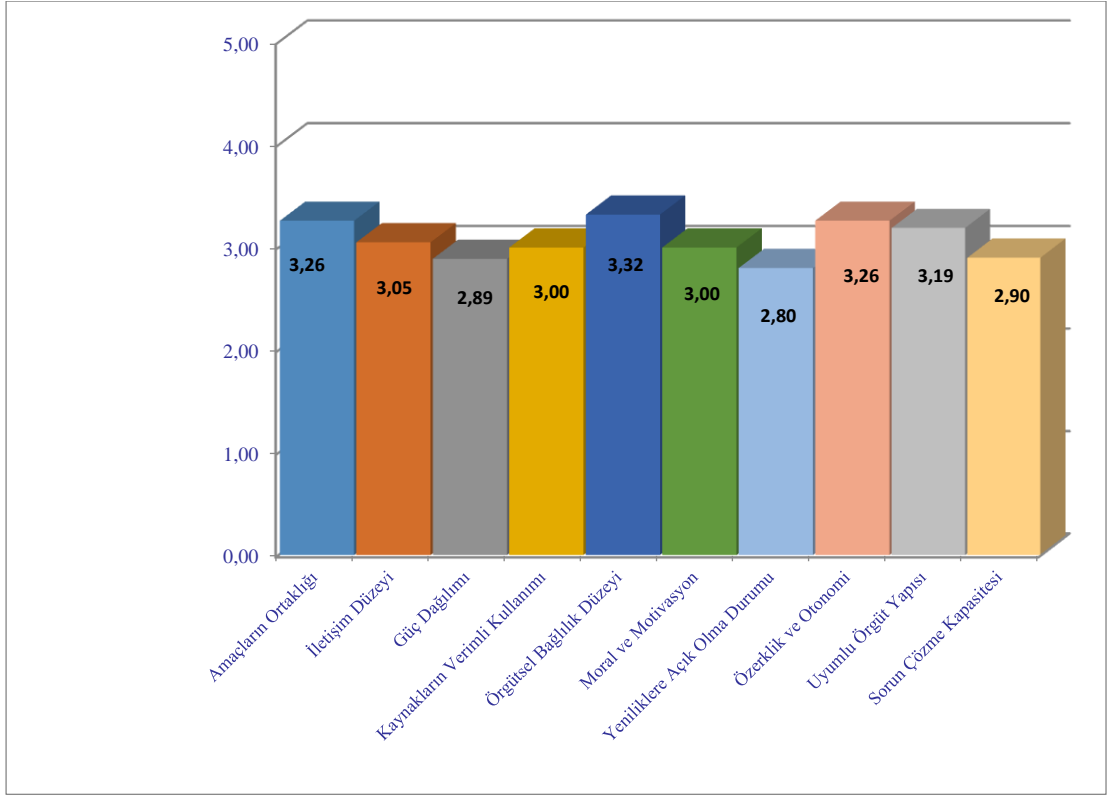
Tablo 3.23: Birimlere göre sorun çözme kapasitesi.

Kurumlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma
Orman İşletme Müdürlüğü	39	2,48	1,03
DSİ Şube Müdürlüğü	64	3,01	0,90
Meteoroloji Müdürlüğü	14	3,40	0,79
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü	18	2,96	1,25
Yeniliklere Açık Olma Durumu	135		

Birimler itibariyle çalışanların sorun çözme kapasitesi tablo 3.23'te görüldüğü gibi şu şekildedir. Orman İşletme Müdürlüğü (2,48) ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (2,96) çalışanlarının algıları orta düzeyde çıkmıştır. DSİ Şube Müdürlüğü (3,01) ile Meteoroloji Müdürlüğü (3,40) çalışanlarının algı düzeyi ise yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda Örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi genel ortalamaları aşağıda grafik halinde verilmiştir.

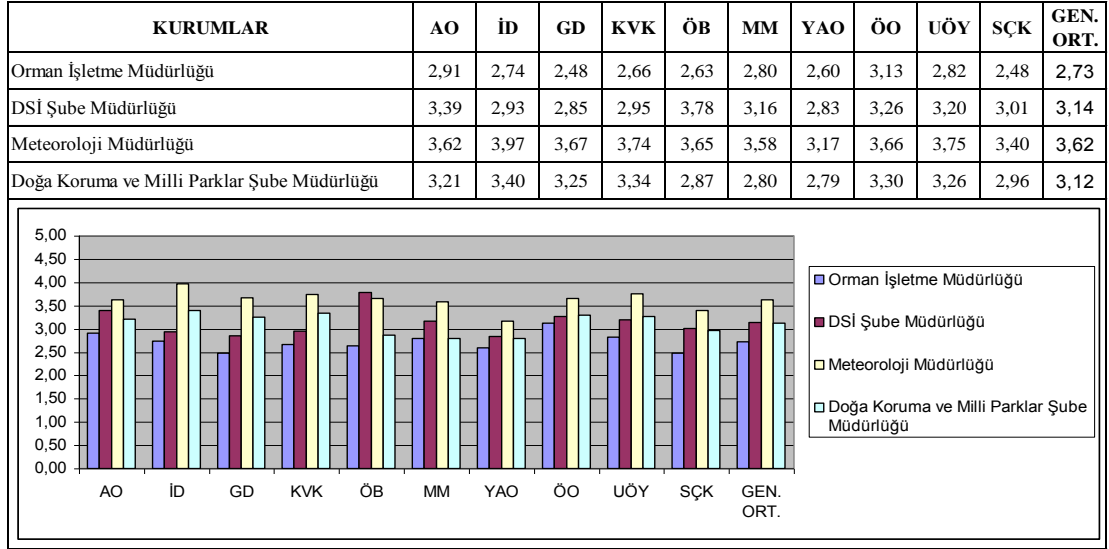
Tablo 3.24:Örgütsel sağlık ve iş tatmin grafiği



Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda görev yapan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi genel ortalamasının (3,07) yüksek seviyede çıktığı tespit edilmiştir. İncelenen on faktör arasında en yüksek düzeyde Örgütsel bağlılık boyutu (3,32), en düşük düzeyde ise (2,80) yeniliklere açık olma boyutu çıkmıştır. Diğer boyutların ortalaması ise, 2,89 ile 3,26 arasında değişkenlik göstermektedir. Bu durumda H_1 hipotezi kabul edilir.

Kurumlar itibariyle çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri karşılaştırmalı olarak ve grafik halinde aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3.25:Örgütsel sağlık ve iş tatmin grafiği



Tablo 3.25 değerleri incelendiğinde; Adıyaman Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin algıları (2,73) orta düzeyde çıkmıştır. Ancak, DSİ Şube Müdürlüğü (3,14), Meteoroloji Müdürlüğü (3,62) ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (3,12) çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kurumlar arasında mukayese yapıldığında; örgüt sağlığı ve tatmin düzeyi en yüksek bulgularanan kurum Meteoroloji Müdürlüğüdür. Örgüt sağlığı ve tatmin düzeyi en düşük bulgularanan kurumun ise Orman İşletme Müdürlüğü olduğu görülmektedir.

Tablo 3.25’de görüldüğü gibi örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi genel ortalamalarının kurumlar itibariyle farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Bu sonuca göre H₂ hipotezi kabul edilir.

3.5 Kamu çalışanlarının Örgütsel Sağlık ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Demografik özelliklerin Örgütsel Sağlık ve İş Tatminine olan Etkisinin Independent Samples Testi, One-Way Anova Testiyle Ölçülmesine Yönelik Analizler

İki ortalama arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için (Independent Samples Testi)t testi kullanılabilir. Fakat t testi, ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılması gerektiği durumlarda sorun taşımaktadır. Ancak varyans analizi, 1. Tip hata oranını yükseltmeden ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılmasında kullanılan bir testtir (Antalyalı, 2010). Bu nedenle ikiden fazla

değişkenlerin analizinde (One-Way Anova Testi)F testi kullanılmıştır.

Tablo 3.26: Cinsiyetin amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	16,29	3,94	0,350	0,555
Kadın	13	16,15	3,26		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.26’da cinsiyetin amaçların ortaklığına olan etkisi incelenmiştir. Tablo’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan erkeklerin sayısı kadınların sayısına göre daha fazladır. Erkekler ile kadınlar arasında yapılan karşılaştırma tek yönlü varyans analizi, t testi ile ölçülmüştür. Çıkan sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Cinsiyetin örgütsel sağlık ve iş tatmini üzerindeki değişkenlere etkisi yaklaşık olarak aynı çıkmıştır.

Tablo 3.27: Medeni durumun amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	16,45	3,85	0,004	0,949
Bekar	10	14,10	3,60		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.27’de medeni durumun amaçların ortaklığına olan etkisi ölçülmüştür. Tablo değerleri incelendiğinde, araştırma kapsamında bulunan çalışanların büyük çoğunlukla evlilerden müteşekkil olduğu görülmektedir. Evli çalışanların (16,45>14,10) bekar çalışanlara göre daha fazla kurum amaçlarını benimsediği ortalama puanlardan anlaşılmaktadır. Ankete katılanların amaç ve odaklılık ile medeni durum arasında % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir.

Tablo 3.28: Yaşlara göre dağılımın amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	22,00	,	2,931	0,023
24 – 29	10	14,60	4,59		
30 – 35	19	15,00	3,46		
36 – 41	33	15,48	4,04		
41 üstü	72	17,13	3,58		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.28'deki değerlere bakıldığında yaşın amaçların ortaklığı ile ilişkisi tespit edilmiştir. Anova testine (tukey) göre; 24-29 yaş grubu 30-35 ve 36-41 yaş grubuna; 41 üstü yaş grubu 18-23, 24-29, 30-35 ve 36-41 yaş grubuna ait bireylere oranla farklı düşünmüş ve bu farklılık da anlamlı ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Duran ve Çelik'in Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı benzer çalışmayla örtüşmektedir (Duran ve Çekik, 2011). Gruplara bakıldığında her grup kendisinden genç olan gruba oranla daha olumlu düşünmüştür. Ortalama puanlara bakıldığında amaçların bilinmesi ve sahiplenilmesi konusunda en yüksek oranda 18-23 yaş aralığında bulunanların sahip olduğu görülmektedir. Ancak 18-23 yaş grubunda bir örneklem bulunduğundan, gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu durumda 41 yaş üstü çalışanların en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, yaşı büyük olan çalışanların kurumu içselleştirmiş olması ve kurumun başarısı için kurumsal amaçları daha çok sahiplenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 3.29: Eğitim durumunun amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	16,00	4,43	0,389	0,816
Lise	46	16,63	4,18		
Önlisans	30	15,63	3,62		
Lisans	30	16,60	3,30		
Y.Lisans	3	16,66	1,52		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.29’da eğitim durumunun amaçların ortaklığına olan etkisi incelenmiştir. Tablo’da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların (46 kişi, % 34,1) çoğu lise mezunudur. Ancak amaçların bilinmesi ve bu amaçlara odaklanma noktasında yüksek lisans mezunlarının en yüksek puana (16,66) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama puanlara bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3.30: Bulunduğu unvanların amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	13,25	2,87	1,674	0,176
İşçi	49	17,02	4,40		
Memur	77	15,93	3,45		
Müdür - Şube Müdürü	5	16,80	4,20		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.30’da çalışanların unvan durumları ile amaçların ortaklığı değişkeni arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Tablo sonucuna bakıldığında kurumdaki unvan durumuna göre gruplar arasında % 5 önem düzeyinde ($p < 0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Yani kurum çalışanlarının sahip olduğu unvan durumlarının amaçların ortaklığına etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Ancak işçilerin memurlara göre, memurların geçici personele (hizmet alımı) göre; müdür-şube müdürlerinin memur ve geçici personele göre ve geçici personelin ise işçi, memur ve müdür-şube müdürlerine göre farklı düşünmüşlerdir.

Tabloya göre kurum amaçlarına katılma düzeyi en yüksek bulunan grubun işçiler (17,02) olduğu anlaşılmaktadır. Memurlar arasında ise hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya doğru gidildikçe buna paralel olarak kurum amaçlarının daha çok benimsendiği görülmektedir.

Tablo 3.31: Hizmet yılının amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	14,70	4,76	2,265	0,066
4 – 7	9	15,88	4,67		
8 – 11	10	14,80	3,91		
12 – 15	21	14,95	3,04		
15 üstü	85	17,01	3,74		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.31’de hizmet süresinin amaçların ortaklığına etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında araştırmaya katılanların hizmet sürelerine göre ortalama puanları arasında bir farklılık görülmektedir. Sigma değeri $p=0,066$ olduğundan anlamlılık sınırına yakın olduğu söylenebilir. Ancak % 5 düzeyinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Ortalama puanlara göre, hizmet süresi 15 yılın üstü bulunan grubun 17,01 ortalama ile kurum amaçlarını en yüksek düzeyde sahiplendiği görülmektedir. En düşük ortalama (14,70) ile hizmeti 1-3 yıl arasında bulunan çalışanlar grubunun kurumsal amaçlara katıldığı belirlenmiştir. Bu durumda hizmet yılı grupları arasında amaçlara katılma düzeyinde farklılıkların olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılık likert ölçeğine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir. Duran, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı benzer çalışmasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır (Duran, 2001).

Tablo 3.32: Ücret seviyesinin amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	18,62	4,37	1,590	0,181
Düşük	32	16,40	4,87		
Orta	89	15,91	3,41		
Yüksek	5	18,80	2,16		
Çok Yüksek	1	14,00	,		
Total	135	16,28	3,87		

Ücret seviyesinin amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi tablo 3.32’de gösterilmiştir. Ankete katılanların % 6’sı (8 kişi) ücretlerini çok düşük bulurken, % 24’ü (32 kişi) düşük, % 66’sı (89 kişi) orta, % 3’ü (5 kişi) yüksek ve % 1’i (1 kişi) ise ücret seviyesini çok yüksek algılamaktadırlar. Genel olarak bakıldığında çalışanların %70’inin (95 kişi) ücret seviyesini yeterli olarak gördüğü söylenebilir. Kurumların örgütsel sağlık ve iş tatminini pozitif yönde etkileyen ve ekonomik bir faktör olan ücret miktarının çalışanları tarafından çoğunlukla yeterli düzeyde algılanması kurumlar açısından olumlu bir neticedir. Sonuç olarak gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.33: Çalıştığı kurumun (birim) amaçların ortaklığı üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	18,14	2,59	4,599	0,004
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Müd.	18	16,05	4,02		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	14,58	3,72		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	16,96	3,83		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.33’te araştırma kapsamında bulunan kurumların amaçlara katılma düzeyleri karşılaştırmalı olarak ölçülmüştür. Anova testine (tukey) göre, kurum çalışanları birimlere göre farklı düşünmüş ve bu farklılık da anlamlı ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.34: Cinsiyetin iletişim düzeyi üzerindeki etkisi

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	18,25	5,35	3,288	0,072
Kadın	13	19,00	3,71		
Total	135	16,28	3,87		

Tablo 3.34’te cinsiyetin iletişim düzeyi ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre kadınların iletişim düzeyleri erkeklerinkine göre daha yüksek

bulgulanmıştır. Anova testine (tukey) göre, cinsiyetin iletişim düzeyi üzerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark oluşmamıştır.

Tablo3.35: Medeni durumun iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	18,31	5,21	0,186	0,667
Bekar	10	18,50	5,50		
Total	135	18,32	5,21		

Tablo 3.35'te medeni durumun iletişim düzeyi ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre bekar çalışanların evli olanlara göre iletişim düzeyleri biraz daha yüksek çıkmıştır. Ancak araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Yani evlilerle bekârlar arasında örgütsel sağlık ve iş tatmini konusunda bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tablo3.36: Yaşlara göre dağılımın iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	23,00	,	0,479	0,751
24 – 29	10	17,60	5,96		
30 – 35	19	18,05	5,20		
36 – 41	33	17,69	5,24		
41 üstü	72	18,72	5,17		
Total	135	18,32	5,21		

Tablo 3.36'da yaşlara göre dağılımın iletişim düzeyine olan ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre, örnekleme katılanların büyük çoğunluğu 41 yaş üstü grubu oluşturmaktadır. Bu oran %53'e tekabül etmektedir. Bu durumda kurum çalışanlarının genç yaşta olduğu söylenemez. 18-23 yaş grubu diğer yaş gruplarına karşın (genel ortalamaya bakıldığında) bariz bir üstünlüğü görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 41 üstü yaş grubundaki çalışanların iletişim düzeylerinin diğer

gruplara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, ileri yaşta bulunan personelin kurumsal aidiyeti ve örgüte karşı mensubiyet bağı güçlendiğinden daha iyi ilişkiler kurabildikleri söylenebilir. Netice itibariyle yaşın iletişim düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 3.37: Eğitim durumunun iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	17,46	4,79	0,966	0,429
Lise	46	17,56	5,39		
Önlisans	30	18,90	6,00		
Lisans	30	19,56	4,53		
Y.Lisans	3	19,33	2,08		
Total	135	18,32	5,21		

Tablo 3.37’de eğitim durumunun iletişim düzeyine olan ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre, araştırmaya katılanların çoğu lise mezunudur. Ortalama puanlara bakıldığında eğitim düzeyi ile iletişim düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişkiden bahsedilebilir. Ortalamalara göre iletişim düzeyi en düşük oranda, yine eğitim seviyesinin düşük olduğu ilk-ortaokul mezunlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Y.Lisans mezunları dışında, çalışanlarda eğitim seviyesi arttıkça buna bağlı olarak iletişim düzeyi oranlarının da arttığı bulgulanmıştır. Ancak araştırmaya katılanlar eğitim durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Tablo 3.38: Bulunduğu unvanların iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	15,50	1,91	2,766	0,044
İşçi	49	17,38	4,83		
Memur	77	18,74	5,40		
Müdür - Şube Müdürü	5	23,40	4,27		
Total	135	18,32	5,21		

Örgütsel sağlık ve iş tatmini açısından çalışanlar arasında unvanlarına göre bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmak için varyans (Anova) analizi

yapılmıştır. Analiz sonucu tablo 3.38'de görüldüğü gibi, unvan durumunun iletişim düzeyi ilişkisi $p=0,044$ olarak çıkmıştır. Buna göre kurum çalışanları unvan durumları itibariyle farklı düşünmüş ve bu farklılık da anlamlı düzeyde ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Hiyerarşik olarak alt kademeden üst kademeye doğru çıkıldıkça, iletişim düzeyinde de bir artış olduğu ortalama puanlardan anlaşılmaktadır. Bu sonuç, Duran ve Çelik'in Adıyaman Emniyet Müdürlüğünde yaptığı çalışmanın sonuçları ile farklılık göstermektedir. Bir örgütte çalışanlar arasında, yöneticilerle çalışanlar arasında bir farklılığın olması beklenen bir durumdur. Başka bir ifade ile Müdür, Şube Müdürü, Şef pozisyonunda bulunanların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olması beklenir (Duran ve Çelik, 2011). Bu çalışmada çıkan sonuç bu durumu desteklemektedir.

Tablo 3.39: Hizmet yılının iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	17,80	4,89	1,174	0,325
4 – 7	9	19,55	6,06		
8 – 11	10	17,60	4,78		
12 – 15	21	16,33	5,48		
15 üstü	85	18,83	5,11		
Total	135	18,32	5,21		

Tablo 3.39'da hizmet sürelerine göre dağılımın iletişim düzeyi ile olan ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 15 yaş ve üstüdür. Bu sonuç, tablo 3.36'da yaş durumlarına göre en çok 41 yaş üstü çalışanların bulunduğu sonuç ile örtüşmektedir. Ancak en yüksek iletişim düzeyine hizmet süresi 4-7 yıl arasında bulunanların sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle kurum çalışanlarının büyük çoğunluğunun (%63) tecrübeli kişilerden oluştuğu ve bu durumun ise kurum çalışanlarının örgütsel sağlık düzeylerine olumlu etki yaptığı düşünülmektedir. Bunu, tablo 11'de örgütsel bağlılık düzeyinin %51 oran ile ortalamanın üzerinde bir neticenin ortaya çıkmış olmasından anlıyoruz. Hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanların ilişki ve iletişim düzeyi en düşük oranda (16,33) ortaya çıkmıştır. Hizmet sürelerine göre gruplar kendi aralarında farklı düşünmüşlerdir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 3.40: Ücret seviyesinin iletişim düzeyi üzerindeki etkisi

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	18,37	6,36	0,451	0,772
Düşük	32	17,40	5,67		
Orta	89	18,59	5,02		
Yüksek	5	19,80	4,76		
Çok Yüksek	1	16,00	,		
Total	135	18,32	5,21		

Tablo 3.40’da ücretin iletişim düzeyi ile olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan ücret seviyesinin personelin çoğu tarafından yeterli olarak görülmesi iş tatmini ve örgütsel sağlık açısından önemli bir motivasyon kaynağıdır. Ücret seviyesini çok düşük bulanların oranı ise % 6 olarak bulgulanmıştır. Anova testine (tukey) bakıldığında ücret seviyesinin iletişim düzeyi üzerinde anlamlı bir fark ($p<0,05$) oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.41: Çalıştığı kurumun (birim) iletişim düzeyi üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	24,14	3,25	10,835	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	20,44	4,31		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	16,46	4,99		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	17,59	4,90		
Total		18,32	5,21		

Tablo 3.41’de araştırma konusu kurumlar arasında iletişim düzeyi açısından bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Kurumlar bazında iletişim düzeylerine bakıldığında en yüksek ortalamaya Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları, en düşük orana ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo3.42: Cinsiyetin güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	14,40	4,20	1,067	0,303
Kadın	13	15,23	3,37		
Total	135				

Tablo 3.42’de cinsiyetin güç dağılımı üzerindeki ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre kadınların kararlara katılma düzeyi erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Anova testine (tukey) göre, cinsiyet ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark oluşmamıştır.

Tablo 3.43: Medeni durumun güç dağılımı üzerindeki etkisi

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	14,57	4,09	0,041	0,840
Bekar	10	13,40	4,52		
Total	135	14,48	4,12		

Kararların ortak alınması, kararlara katılma ve kararları özgürce sorgulama olarak bilinen güç dağılımı ile medeni durumun ilişkisi tablo 3.43’te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli olanların bekar olanlara göre daha çok kararlara katıldığı söylenebilir. Ancak anova testine (tukey) göre, medeni durum ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir fark tespit edilememiştir. Duran ve Çelik, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı benzer araştırmasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır (Duran ve Çelik, 20011).

Tablo 3.44: Yaşlara göre dağılımın güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	14,00	,	0,578	0,0679
24 – 29	10	12,80	4,82		
30 – 35	19	14,36	3,90		
36 – 41	33	15,06	4,17		
41 üstü	72	14,50	4,10		
Total	135	14,48	4,12		

Yaşlara göre dağılımın kararlara katılma konusunda bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.44'te incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında yaşları 36-41 arasında bulunan grubun kararları daha çok (15,06) sahiplendiği görülmektedir. Tabloda yaş grupları arasında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu durum istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.45: Eğitim durumunun güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	14,26	3,80	0,517	0,724
Lise	46	14,17	3,67		
Önlisans	30	15,36	5,19		
Lisans	30	14,43	3,98		
Y.Lisans	3	13,00	4,00		
Total	135	14,48	4,12		

Eğitim seviyesinin güç dağılımı üzerindeki etkisi tablo 3.45'te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre en yüksek ortalama ile önlisans mezunlarının kararlara katıldığı tespit edilmiştir. Kararları sahiplenme konusunda en olumsuz kanaate Y.lisans mezunlarının sahip olduğu görülmektedir. Y.lisans mezunlarının karar süreçlerine katılmadıkları ya da görüşlerinin önemsenmediği inancına sahip oldukları düşünülmektedir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo3.46: Bulunduğu unvanların güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	10,50	2,51	2,258	0,085
İşçi	49	14,46	3,54		
Memur	77	14,50	4,44		
Müdür - Şube Müdürü	5	17,60	3,36		
Total	135	14,48	4,12		

Tablo 3.46'da unvan durumunun güç dağılımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında araştırmaya katılanların %57'sinin memurlardan oluştuğu görülmektedir. Statülerine göre yöneticiler memurlara, işçilere ve geçici

personelerle oranla; memurlar işçi ve geçici personelerle oranla; işçilerin de geçici personelerle oranla daha fazla kararları paylaştığı söylenebilir.

Anova testine (tukey) göre, unvan durumu ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Bu sonuç, Duran'ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğünde yaptığı çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Duran, 2001).

Tablo 3.47: Hizmet yılının güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	12,60	3,20	1,495	0,208
4 – 7	9	15,44	4,66		
8 – 11	10	13,80	4,44		
12 – 15	21	13,28	3,88		
15 üstü	85	14,98	4,13		
Total	135	14,48	4,12		

Tablo 3.47'de hizmet süresinin güç dağılımına olan ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında Anova testine (tukey) göre, hizmet süresi ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir ilişki tespit edilmemiştir. Hizmet süreleri gruplarına göre en fazla ortama puana 4-7 yıl arası hizmeti bulunanlar sahip olmaktadır. Bu durum, kurumu ile ünsiyet kurabilmiş, yükselmek ve başarıya ulaşmak için hedefleri olan personelin tutumu olarak izah edilebilir.

Tablo 3.48: Ücret seviyesinin güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	15,87	3,64	0,671	0,613
Düşük	32	13,78	4,20		
Orta	89	14,64	4,18		
Yüksek	5	14,80	3,63		
Çok Yüksek	1	11,00	,		
Total	135	14,48	4,12		

Ücret seviyesinin güç dağılımı ile olan ilişkisi tablo 3.48’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini en az bulan grubun kararlara daha fazla katıldığı ortalama değerlerden anlaşılmaktadır. Ücret grupları arasında ortalama puanlara bakıldığında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.49: Çalıştığı kurumun (birim) güç dağılımı üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	18,92	2,97	12,303	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	16,27	3,17		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	12,43	4,11		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	14,26	3,66		
Total	135	14,48	4,12		

Tablo 3.49’da araştırma kapsamında bulunan kurumlar itibariyle çalışanlar arasında güç dağılımı konusunda bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında, anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kurumlar bazında güç dağılımına bakıldığında en yüksek ortalamaya (18,92) Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları, en düşük ortalamaya (12,43) ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.50: Cinsiyetin kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	18,04	5,05	0,200	0,655
Kadın	13	18,30	5,26		
Total	135	18,07	5,06		

Tablo 3.50’de cinsiyetin kaynakların kullanımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre kadınlar 18,30 ortalama ile erkeklere göre (18,04) kaynakların daha verimli kullanıldığını düşünmektedirler. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile kaynakların kullanımı arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık tespit

edilmemiştir.

Tablo 3.51: Medeni durumun kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	18,14	4,92	2,462	0,119
Bekar	10	16,70	6,73		
Total	135	18,07	5,06		

Tablo 3.51’de medeni durumun kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli çalışanların (18,14) bekar olanlara göre (16,70) bariz bir üstünlükle kaynakların daha verimli kullanıldığını düşünmektedirler. Ancak araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo3.52: Yaşlara göre dağılımın kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	25,00	,	0,664	0,618
24 – 29	10	16,80	7,02		
30 – 35	19	18,15	4,81		
36 – 41	33	17,80	5,48		
41 üstü	72	18,28	4,65		
Total	135	18,07	5,06		

Yaşlara göre dağılımın kaynakların verimli kullanımı üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.52’de incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına karşın ortalama puanlara bakıldığında bariz bir üstünlüğü (25,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 41 yaş üstü çalışanların kaynakların daha verimli kullanıldığını (18,28) düşündükleri görülmektedir. Tabloda yaş grupları arasında görüldüğü gibi kaynakların verimli kullanımı konusunda oranlarda farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu durum istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo3.53: Eğitim durumunun kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	18,30	5,05	0,625	0,646
Lise	46	17,28	4,97		
Önlisans	30	18,56	5,84		
Lisans	30	18,30	4,54		
Y.Lisans	3	21,00	3,46		
Total	135	18,07	5,06		

Eğitim seviyesinin kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi tablo 3.53'te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre en yüksek ortalamaya (21,00) Y.lisans mezunları sahip olmaktadır. En düşük ortalama ile (17,28) lise mezunları grubu yer almaktadır. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile kaynakların verimli kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.54: Bulunduğu unvanların kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	13,50	5,44	2,268	0,084
İşçi	49	17,73	4,73		
Memur	77	18,27	5,16		
Müdür - Şube Müdürü	5	22,00	4,00		
Total	135	18,07	5,06		

Çalışanlar arasında unvanlarına göre bir farklılığın olup olmadığı tablo 3.54'te incelenmiştir. Analiz sonucuna göre, unvan grupları itibariyle kaynakların verimli kullanımı konusunda ortalama puanlar arasında farklılık görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 3.55: Hizmet yılının kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	17,40	6,60	1,204	0,312
4 – 7	9	17,88	4,83		
8 – 11	10	18,00	6,05		
12 – 15	21	16,04	4,75		
15 üstü	85	18,68	4,81		
Total	135	18,07	5,06		

Tablo 3.55’te hizmet süresinin kaynakların verimli kullanımı üzerinde ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 15 üstü grubunda olanların en yüksek (18,68) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Hizmet süresi grupları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ancak anova testine (tukey) göre, hizmet süresi ile kaynakların verimli kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.56: Ücret seviyesinin kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	19,62	6,11	1,541	0,194
Düşük	32	16,34	5,39		
Orta	89	18,58	4,75		
Yüksek	5	18,40	5,45		
Çok Yüksek	1	14,00	,		
Total	135	18,07	5,06		

Ücret seviyesinin kaynakların verimli kullanımı ile olan ilişkisi tablo 3.56’da incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini en düşük bulan grubun kaynakların verimli kullanıldığına daha fazla katıldığı ortalama değerlerden (19,62) anlaşılmaktadır. Ücret grupları arasında ortalama puanlara bakıldığında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) değildir.

Tablo 3.57: Çalıştığı kurumun (birim) kaynakların verimli kullanımı üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	22,78	2,42	8,381	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	20,05	4,55		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	16,02	5,60		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	17,73	4,46		
Total	135	18,07	5,06		

Tablo 3.57’de araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları arasında kaynakların verimli kullanımı konusunda bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kurumlar bazında kaynakların verimli kullanımı konusunda en yüksek ortalamaya (22,78) Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları, en düşük ortalamaya (16,02) ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.58: Cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	16,71	5,03	2,924	0,090
Kadın	13	16,07	3,52		
Total	135	16,65	4,89		

Tablo 3.58’de cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine göre erkekler 16,71 ortalama ile kadınlara göre (16,07) örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 3.59: Medeni durumun örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	16,71	4,86	0,401	0,527
Bekar	10	15,90	5,56		
Total	135	16,65	4,89		

Tablo 3.59’da medeni durumun örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli çalışanların (16,71) bağlılık düzeyleri, bekar olanlara göre (15,90) açık bir farkla yüksek bulgulanmıştır. Araştırmaya katılanlar arasında medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.60: Yaşlara göre dağılımın örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	21,00	,	1,333	0,261
24 – 29	10	15,50	5,87		
30 – 35	19	15,47	4,82		
36 – 41	33	15,81	5,27		
41 üstü	72	17,44	4,55		
Total	135	16,65	4,89		

Yaşlara göre dağılımın örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.60’ta incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına karşın ortalama puanlara bakıldığında açık bir üstünlüğü (21,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 24-29, 30-35, 36-41 ve 41 üstü yaş gruplarına doğru yaş ilerledikçe, doğru orantılı olarak örgüte olan bağlılıklarının da arttığı tespit edilmiştir. Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu nedenle genç çalışanlara göre daha fazla bağlılık gösterdiği bilinmektedir (Küçük, 2010).

Tabloda yaş grupları arasında görüldüğü gibi örgütsel bağlılık düzeyinde farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir. Gündoğan’ın, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında, örgütsel bağlılık ve iş tatminin ile yaş arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmesi bu sonucu desteklemektedir (Gündoğan, 2010).

Tablo 3.61: Eğitim durumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	17,73	5,58	1,152	0,335
Lise	46	16,91	4,81		
Önlisans	30	16,13	5,00		
Lisans	30	16,30	4,06		
Y.Lisans	3	12,00	6,24		
Total	135	16,65	4,89		

Eğitim seviyesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi tablo 3.61’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre en yüksek ortalamaya (17,73) ilk-ortaokul mezunları sahip olmaktadır. Lisans mezunları dışında eğitim seviyesi arttıkça ters orantılı olarak örgütsel bağlılık düzeyinin de azaldığı görülmektedir. Bu durum literatürü destekler mahiyettedir (Gündoğan, 2010). Eğitim düzeyi arttıkça personelin kurumundan beklenti ve talepleri de artmakta olduğundan örgüte olan zorunlu bağlılığı azalabilir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Duran’ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da yaklaşık bir sonuç elde edilmiştir. Ancak çalışmada farklı olarak eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı bulgulanmıştır (Duran, 2001).

Tablo 3.62: Bulunduğu unvanların örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	10,00	2,82	7,609	0,000
İşçi	49	18,75	4,46		
Memur	77	15,81	4,59		
Müdür - Şube Müdürü	5	14,20	6,22		
Total	135	16,65	4,89		

Çalışanlar arasında unvanlarına göre bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Analiz sonucu tablo 3.62’de belirtildiği gibi, bağlılıkları en yüksek olan (18,75) sınıfın işçiler olduğu

görülmektedir. En düşük bağlılığa ise geçici personelin sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanlar öncelikle çalıştığı işin geçici değil, sürekli olmasını arzu ederler. Geleceğinden emin ve istikrarlı bir ücrete sahip olmak isterler. Geçici personelin her an işine son verileceği korkusu taşımaları sonucunda örgüt ile bağının zayıf çıktığı düşünülmektedir.

Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 3.63: Hizmet yılının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	16,70	5,14	2,695	0,034
4 – 7	9	15,88	4,72		
8 – 11	10	14,20	5,47		
12 – 15	21	14,38	4,85		
15 üstü	85	17,57	4,64		
Total	135	16,65	4,89		

Tablo 3.63'te hizmet süresinin örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 15 üstü grubunda olanların en yüksek (17,57) seviyede kurumuna bağlı oldukları görülmektedir. Anova testine (tukey) göre hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ($p=0,034$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Bu sonuç, Duran ve Çelik'in Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmayı destekler mahiyettedir (Duran ve Çelik, 2011).

Tablo 3.64: Ücret seviyesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	16,75	6,45	0,537	0,709
Düşük	32	16,56	6,05		
Orta	89	16,80	4,22		
Yüksek	5	15,60	6,46		
Çok Yüksek	1	10,00	,		
Total	135	16,65	4,89		

Ücret seviyesinin örgütsel bağlılık düzeyi ile olan ilişkisi tablo 3.64'te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini orta düzeyde gören grubun örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu (16,80) görülmektedir. Ücret grupları arasında ortalama puanlara bakıldığında, ücretini yüksek ve çok yüksek bulanlar dışında kalan gruplarda sonuçlar yaklaşık olarak aynı çıkmıştır. Anova testine (tukey) göre, ücret durumu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.65: Çalıştığı kurumun (birim) örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	18,78	3,46	18,590	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	14,38	5,13		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	13,17	4,35		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	18,93	3,84		
Total	135	16,65	4,89		

Tablo 3.65'da araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları arasında örgütsel bağlılık düzeyinde bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kurumlar bazında örgütsel bağlılık konusunda en yüksek ortalamaya (18,93) DSİ Şube Müdürlüğü çalışanları, en düşük ortalamaya (13,17) ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.66: Cinsiyetin moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	27,28	6,70	7,749	0,006
Kadın	13	26,23	3,19		
Total	135	26,75	4,94		

Tablo 3.66'da cinsiyetin moral ve motivasyon ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine göre erkeklerin 27,28 ortalama ile kadınlara göre

(26,23) moral ve motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile moral ve motivasyon arasında yüksek düzeyde ($p=0,006$) anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmuştur.

Tablo 3.67: Medeni durumun moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	27,25	6,35	0,535	0,466
Bekar	10	26,30	7,81		
Total	135	26,77	7,08		

Tablo 3.67’de medeni durumun moral ve motivasyon düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli çalışanların (27,25) moral ve motivasyonlarının bekar olanlara göre (26,30) daha yüksek bulunmuştur. Ancak araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.68: Yaşlara göre dağılımın moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	39,00	,	1,246	0,295
24 – 29	10	26,00	7,95		
30 – 35	19	26,42	6,67		
36 – 41	33	26,42	6,48		
41 üstü	72	27,73	6,10		
Total	135	27,18	6,44		

Yaşlara göre dağılımın örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.68’de incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına karşın ortalama puanlara bakıldığında bariz bir üstünlüğü (39,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 41 üstü yaş grubunda bulunanların moral ve motivasyonlarının (27,73) daha yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda yaş grupları arasında görüldüğü gibi moral ve motivasyon düzeylerinde farklılıklar

görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo3.69: Eğitim durumunun moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	28,03	7,11	0,965	0,429
Lise	46	27,63	5,57		
Önlisans	30	27,33	7,37		
Lisans	30	26,20	5,67		
Y.Lisans	3	21,33	10,69		
Total	135	27,18	6,44		

Eğitim seviyesinin moral ve motivasyon üzerindeki etkisi tablo 3.69’da incelenmiştir. Tablo değerlerine göre en yüksek motivasyona (28,03) ilk-ortaokul mezunlarının sahip olduğu görülmektedir. Ön lisans mezunları dışında eğitim seviyesi arttıkça ters orantılı olarak moral ve motivasyon düzeyinin de azaldığını görmekteyiz. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile moral ve motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Duran’ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında da benzer bir durum ortaya çıkmıştır (Duran, 2001).

Tablo 3.70: Bulunduğu unvanların moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	24,00	4,08	1,525	0,211
İşçi	49	28,59	6,33		
Memur	77	26,59	6,33		
Müdür - Şube Müdürü	5	25,00	9,51		
Total	135	27,18	6,44		

Çalışanların unvanlarına göre moral ve motivasyon düzeyi ile bir ilişkisinin olup olmadığı tablo 9.4’te incelenmiştir. Tablo 3.70 değerlerine göre moral ve motivasyonu en yüksek olan (28,59) sınıfın işçiler olduğu görülmektedir. En düşük moral ve motivasyona ise geçici personelin sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile moral ve motivasyon düzeyi arasında ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo3.71: Hizmet yılının moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	24,60	9,54	2,165	0,076
4 – 7	9	28,11	4,75		
8 – 11	10	27,70	7,30		
12 – 15	21	24,09	5,41		
15 üstü	85	28,09	6,12		
Total	135	27,18	6,44		

Tablo 3.71’de hizmet süresinin moral ve motivasyon düzeyi ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 4-7 grubunda olanların en yüksek (28,11) motivasyona sahip oldukları görülmektedir. Hizmet süreleri grupları arasında ortalama puanlarda farklılıklar bulunmaktadır. Ancak bu farklılık anova testine (tukey) göre yeterli seviyede ($p<0,05$) bulunmadığından; hizmet süreleri ile moral ve motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.72: Ücret seviyesinin moral ve motivasyon üzerindeki etkisi

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	28,62	9,69	1,320	0,266
Düşük	32	26,71	6,09		
Orta	89	27,57	6,11		
Yüksek	5	22,80	7,85		
Çok Yüksek	1	18,00	,		
Total	135	27,18	6,44		

Ücret seviyesinin moral ve motivasyon düzeyi ile olan ilişkisi tablo 3.72’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini çok düşük bulan grubun moral ve motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu (28,62) ortalamalardan görülmektedir. Ücretini yüksek ve çok yüksek bulan gruplarda ise, moral ve motivasyon düzeyi ters

orantılı olarak düşük (18,00) çıkmıştır. Genel olarak ücret seviyesi artıka motivasyon düzeyinin de artması beklenir. Burada literatürün tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Anova testine (tukey) göre, ücret durumu ile moral ve motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.73: Çalıştığı kurumun (birim) moral ve motivasyon üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	31,42	3,32	6,377	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	25,27	8,22		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	24,46	6,29		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	28,45	5,72		
Total	135	27,18	6,44		

Tablo 3.73'te araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları arasında moral ve motivasyon açısından bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yüksek oranda ($p=0,000$) anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Kurumlar bazında moral ve motivasyon konusunda en yüksek ortalamaya (31,42) Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları, en düşük ortalamaya (24,46) ise Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.74: Cinsiyetin yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	14,09	4,27	3,990	0,048
Kadın	13	13,69	2,59		
Total	135	14,05	4,13		

Tablo 3.74'te cinsiyetin yeniliklere açık olma durumu üzerindeki ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre erkeklerin 14,09 ortalama ile kadınlara göre (13,69) daha fazla yeniliklere açık olduğu görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile yeniliklere açık olma düzeyi arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmuştur.

Tablo 3.75: Medeni durumun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	14,16		0,472	0,493
Bekar	10	12,80			
Total	135	14,05	4,13		

Tablo 3.75'te medeni durumun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli çalışanların (14,16) yeniliklere açık olma düzeyi bekar olanlara göre (12,80) daha yüksek bulunmuştur. Ancak araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p < 0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.76: Yaşlara göre dağılımın yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	18,00	,	0,680	0,607
24 – 29	10	13,20	5,22		
30 – 35	19	14,94	3,50		
36 – 41	33	13,54	3,55		
41 üstü	72	14,12	4,39		
Total	135	14,05	4,13		

Yaşlara göre dağılımın yeniliklere açık olma durumu üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.76'da incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına karşın ortalama puanlara bakıldığında bariz bir üstünlüğü (18,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 30-35 yaş grubunda bulunanlarda yeniliklere açık olma düzeyinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Tabloda yaş grupları arasında görüldüğü gibi yeniliklere açık olma düzeyi ortalamalarında farklılıklar açıkça görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) değildir.

Tablo 3.77: Eğitim durumunun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	14,46	3,88	0,379	0,824
Lise	46	14,00	3,87		
Önlisans	30	14,33	5,17		
Lisans	30	13,76	3,53		
Y.Lisans	3	11,66	6,11		
Total	135	14,05	4,13		

Eğitim durumunun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi tablo 3.77’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ilk-ortaokul mezunlarının (14,46) ortalama ile yeniliklere açık olma düzeylerinin daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunları dışında eğitim seviyesi artıka ters orantılı olarak yeniliklere açık olma düzeyinin de azaldığı görülmektedir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile yeniliklere açık olma düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Duran ve Çelik, benzer çalışmasında eğitim durumuyla yeniliklere açık olma düzeyi arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır (Duran ve Çelik, 2011).

Tablo 3.78: Bulunduğu unvanların yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	13,75	2,62	0,587	0,625
İşçi	49	14,26	4,52		
Memur	77	13,80	3,78		
Müdür - Şube Müdürü	5	16,20	6,45		
Total	135	14,05	4,13		

Çalışanların unvanları itibariyle yeniliklere açık olma durumu üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.78’de incelenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi yönetici grubunun 16,20 ortalama ile yeniliklere açık olma düzeylerinin daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Yeniliklere açık olma düzeyi en düşük (13,75) bulgularan grupta ise geçici personellerin bulunduğu görülmektedir. Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile yeniliklere açık olma düzeyi arasında ($p<0,05$) anlamlı bir

farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.79: Hizmet yılının yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	14,10	4,20	0,660	0,621
4 – 7	9	13,44	4,69		
8 – 11	10	15,20	3,91		
12 – 15	21	12,95	3,62		
15 üstü	85	14,25	4,23		
Total	135	14,05	4,13		

Tablo 3.79’da hizmet süresinin yeniliklere açık olma düzeyi ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 8-11 grubunda olanların en yüksek (15,20) oranda yeniliklere açık olma düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Hizmet süreleri grupları arasında ortalama puanlarda farklılıklar bulunmaktadır. Ancak bu farklılık anova testine (tukey) göre yeterli seviyede ($p<0,05$) bulunmadığından; hizmet süreleri ile yeniliklere açık olma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.80: Ücret seviyesinin yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	14,75	5,70	0,508	0,730
Düşük	32	14,25	3,44		
Orta	89	14,06	4,15		
Yüksek	5	12,40	5,98		
Çok Yüksek	1	10,00	,		
Total	135	14,05	4,13		

Ücret seviyesinin yeniliklere açık olma durumu ile olan ilişkisi tablo 3.80’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini çok düşük bulan grubun yeniliklere açık olma düzeyinin daha yüksek olduğu (14,75) ortalamalardan anlaşılmaktadır. Ücret miktarı yükseldikçe ters orantılı olarak yeniliklere açık olma düzeylerinde azalma tespit edilmiştir. Anova testine (tukey) göre istatistiksel olarak % 5

düzeyinde anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) oluşmamıştır.

Tablo 3.81: Çalıştığı kurumun (birim) yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	16,42	3,75	2,405	0,070
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	13,94	5,52		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	13,05	3,64		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	14,18	3,91		
Total	135	14,05	4,13		

Tablo 3.81’de araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları arasında yeniliklere açık olma düzeyi itibariyle bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında yeniliklere açık olma durumu açısından ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Kurumlar bazında yeniliklere açık olma düzeyine en fazla (16,42) Meteoroloji Müdürlüğü personeli, en az seviyede (13,05) ise Orman İşletme Müdürlüğü personelinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.82: Cinsiyetin özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	19,46	4,58	1,065	0,304
Kadın	13	21,00	3,24		
Total	135	19,61	4,48		

Tablo 3.82’de cinsiyetin özerklik ve otonomi üzerindeki ilişkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre kadınların 21,00 ortalama ile erkeklere göre (19,46) özerklik ve otonomi konusunda daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile özerklik ve otonomi arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 3.83: Medeni durumun özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	19,70	4,45	0,677	0,412
Bekar	10	18,50	4,92		
Total	135	19,61	4,48		

Tablo 3.83'te medeni durumun özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli olanlar (19,70) özerklik ve otonomi konusunda bekar olanlara göre (18,50) daha yüksek bir tutuma sahiptirler. Anova testine (tukey) göre medeni durum ile özerklik ve otonomi arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo3.84: Yaşlara göre dağılımın özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	26,00	,	0,659	0,622
24 – 29	10	19,90	5,17		
30 – 35	19	20,21	4,41		
36 – 41	33	19,57	4,56		
41 üstü	72	19,34	4,41		
Total	135	19,61	4,48		

Yaşlara göre dağılımın özerklik ve otonomi üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.84'te incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına karşın ortalama puanlara bakıldığında bariz bir üstünlüğü (26,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 30-35 yaş grubunda bulunanların özerklik ve otonomi konusunda daha olumlu (20,21) bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. 30-35 yaş grubu dışında bakıldığında; çalışanlarda yaş ilerledikçe ters orantılı olarak özerklik ve otonomi konusundaki kanaatleri de azalmaktadır.

Anova testine (tukey) göre yaş dağılımları ile özerklik ve otonomi arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.85: Eğitim durumunun özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	19,80	4,20	0,830	0,509
Lise	46	20,34	4,12		
Önlisans	30	19,03	5,49		
Lisans	30	19,20	4,04		
Y.Lisans	3	16,66	5,77		
Total	135	19,61	4,48		

Eğitim durumunun özerklik ve otonomi durumu üzerindeki etkisi tablo 3.85’te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre lise mezunlarının (20,34) ortalama ile özerklik ve otonomi konusunda daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile özerklik ve otonomi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır. Bu sonuç; Duran’ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir (Duran, 2001).

Tablo 3.86: Bulunduğu unvanların özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	16,50	3,69	0,882	0,452
İşçi	49	20,12	3,96		
Memur	77	19,46	4,70		
Müdür - Şube Müdürü	5	19,40	6,46		
Total	135	19,61	4,48		

Çalışanların unvanları itibariyle özerklik ve otonomi durumu üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.86’da incelenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi işçilerin 20,12 ortalama ile özerklik ve otonomi konusundaki tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Özerklik ve otonomi konusunda en olumsuz tutuma ise (16,50) geçici personellerin sahip olduğu görülmektedir. Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile yeniliklere açık olma düzeyi arasında ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 3.87: Hizmet yılının özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	19,00	5,09	1,238	0,298
4 – 7	9	21,88	5,39		
8 – 11	10	20,90	5,21		
12 – 15	21	18,38	3,89		
15 üstü	85	19,60	4,33		
Total	135	19,61	4,48		

Tablo 3.87’de hizmet süresinin özerklik ve otonomi üzerinde ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 4-7 grubunda olan personelin en yüksek (21,88) oran ile özerklik ve otonomi konusunda olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Hizmet süreleri grupları arasında ortalama puanlarda farklılıklar bulunmaktadır. Ancak bu farklılık anova testine (tukey) göre yeterli seviyede ($p<0,05$) bulunmadığından; hizmet süreleri ile özerklik ve otonomi arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.88: Ücret seviyesinin özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	21,87	5,30	2,011	0,097
Düşük	32	18,62	4,91		
Orta	89	19,95	4,07		
Yüksek	5	17,80	5,71		
Çok Yüksek	1	12,00	,		
Total	135	19,61	4,48		

Ücret seviyesinin özerklik ve otonomi üzerindeki ilişkisi tablo 3.88’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini çok düşük bulan grubun özerklik ve otonomi konusunda daha yüksek bir tutuma sahip oldukları (21,87) ortalamalardan anlaşılmaktadır. Ücret miktarı grupları arasında ortalama puanlarda farklılıklar gözle çarpılmaktadır. Ancak bu farklılık anova testine (tukey) göre istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.89: Çalıştığı kurumun (birim) özerklik ve otonomi üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	21,85	3,67	1,670	0,177
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	19,83	5,28		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	18,76	5,48		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	19,57	3,56		
Total	135	19,61	4,48		

Tablo 3.89’da araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları arasında özerklik ve otonomi konusunda bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar arasında özerklik ve otonomi açısından ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Kurumlar bazında özerklik ve otonomi konusunda en yüksek (21,85) ortalamaya Meteoroloji Müdürlüğü personeli, en düşük ortalamaya (18,76) ise Orman İşletme Müdürlüğü personelinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.90: Cinsiyetin uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	18,85	5,10	3,250	0,074
Kadın	13	20,25	3,25		
Total	135	18,97	4,97		

Tablo 3.90’da cinsiyetin uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre kadın çalışanlar, örgüt içerisinde uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığı konusunda 20,22 ortalama ile erkeklere göre (18,85) daha olumlu düşündükleri görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile uyumlu örgüt yapısı arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.91: Medeni durumun uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	19,00	4,97	0,125	0,724
Bekar	10	18,60	5,23		
Total	135	18,97	4,97		

Tablo 3.91’de medeni durumun uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre evli çalışanlar (19,00) uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığı konusunda bekar olanlara göre (18,60) daha olumlu düşünmektedirler. Anova testine (tukey) göre medeni durumlarına göre % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.92: Yaşlara göre dağılımın uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	22,00	,	0,122	0,974
24 – 29	10	19,00	5,24		
30 – 35	19	18,94	4,11		
36 – 41	33	18,68	4,58		
41 üstü	72	19,06	5,41		
Total	135	18,97	4,97		

Yaşlara göre dağılımın uyumlu örgüt yapısı üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.92’de incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığı konusunda daha olumlu düşündükleri (18,00) ortadadır. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 41 üstü yaş grubunda bulunanların uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına daha çok katıldıkları görülmektedir. Anova testine (tukey) göre yaş grupları arasında % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.93: Eğitim durumunun uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	18,80	4,11	0,747	0,562
Lise	46	19,32	4,42		
Önlisans	30	18,50	6,31		
Lisans	30	19,43	4,78		
Y.Lisans	3	14,66	7,50		
Total	135	18,97	4,97		

Eğitim durumunun yeniliklere açık olma durumu üzerindeki etkisi tablo 3.93'te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre lisans mezunlarının 19,43 ortalama ile uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına daha çok katıldıkları görülmektedir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile uyumlu örgüt yapısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Duran ve Çelik, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada benzer sonuçları bulgulamıştır (Duran ve Çelik, 2011).

Tablo 3.94: Bulunduğu unvanların uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	17,00	3,55	0,619	0,604
İşçi	49	19,38	4,43		
Memur	77	18,69	5,13		
Müdür - Şube Müdürü	5	20,80	8,55		
Total	135	18,97	4,97		

Çalışanların unvanları itibariyle uyumlu örgüt yapısı üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.94'te incelenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi yönetici grubunda bulunanlar 20,80 ortalama ile uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına daha çok katıldıkları görülmektedir. Uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına en az (17,70) ortalama ile geçici personellerin katıldığı bulgulanmıştır. Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile uyumlu örgüt yapısı arasında ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.95: Hizmet yılının uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	18,10	4,50	1,030	0,395
4 – 7	9	18,77	4,89		
8 – 11	10	18,70	4,49		
12 – 15	21	17,23	4,33		
15 üstü	85	19,57	5,22		
Total	135	18,97	4,97		

Tablo 3.95'te hizmet süresinin uyumlu örgüt yapısı ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 15 üstü grubunda olanlar en yüksek (19,57) oranda uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına katıldıkları görülmektedir. Hizmet süresi grupları ile uyumlu örgüt yapısı arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.96: Ücret seviyesinin uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	19,71	6,07	1,142	0,340
Düşük	32	18,71	4,93		
Orta	89	19,26	4,70		
Yüksek	5	15,80	8,07		
Çok Yüksek	1	12,00	,		
Total	135	18,97	4,97		

Ücret seviyesinin uyumlu örgüt yapısı ile olan ilişkisi tablo 3.96'da incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini çok düşük bulan grubun uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına daha çok katıldıkları (19,71) ortalamalardan anlaşılmaktadır. Ortalama puanlar arasında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.97: Çalıştığı kurumun (birim) uyumlu örgüt yapısı üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	22,92	2,99	6,092	0,001
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	19,55	6,27		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	16,81	5,01		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	19,23	4,31		
Total	135	18,97	4,97		

Tablo 3.97’de araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları ile uyumlu örgüt yapısı arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında anova testine (tukey) göre kurumlar itibariyle uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliği açısından yüksek düzeyde ($p=0001$) anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Kurumlara göre bakıldığında, uyumlu çalışma ve örgüt birimleri arasında işbirliğinin varlığına Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının daha çok (22,92) katıldıkları tespit edilmiştir. En az seviyede ise (16,81) Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının katıldığı görülmektedir.

Tablo 3.98: Cinsiyetin sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Erkek	122	14,55	4,05	0,404	0,526
Kadın	13	14,30	3,79		
Total	135	14,53	4,02		

Tablo 3.98’de cinsiyetin sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo değerlerine göre erkekler, sorun çözme kapasitesi konusunda 14,55 ortalama ile kadınlara göre (14,30) biraz daha olumlu düşündükleri görülmektedir. Anova testine (tukey) göre cinsiyet ile uyumlu örgüt yapısı arasında anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.99: Medeni durumun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Medeni Durum	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Evli	125	14,53	4,02	0,57	0,812
Bekar	10	14,50	4,11		
Total	135	14,53	4,02		

Tablo 3.99’da medeni durumun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo sonucuna göre evli ve bekar çalışanlar arasındaki fark yaklaşık olarak aynı çıkmıştır.

Anova testine (tukey) göre medeni durum ile sorun çözme kapasitesi tutumu arasında % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.100: Yaşlara göre dağılımın sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Yaş Dağılımları	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
18 – 23	1	16,00	,	0,357	0,839
24 – 29	10	14,50	4,99		
30 – 35	19	13,94	3,64		
36 – 41	33	14,09	4,36		
41 üstü	72	14,87	3,87		
Total	135	14,53	4,02		

Yaşlara göre dağılımın sorun çözme kapasitesi üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.100’de incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında 18-23 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre sorun çözme kapasitesi konusunda daha olumlu düşündükleri (16,00) görülmektedir. Ancak 18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu yaş aralığı dışında bakıldığında, 41 üstü yaş grubunda bulunanların sorun çözme kapasitesi konusundaki tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Anova testine (tukey) göre yaş grupları arasında % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.101: Eğitim durumunun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
İlk – Orta	26	14,92	4,03	0,184	0,946
Lise	46	14,73	3,70		
Önlisans	30	14,26	5,19		
Lisans	30	14,16	3,43		
Y.Lisans	3	14,33	1,15		
Total	135	14,53	4,02		

Eğitim durumunun sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi tablo 3.101’de incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ilk-ortaokul mezunlarının 14,92 ortalama ile sorun çözme kapasitesi konusunda daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Y.Lisans mezunları dışında bulunan diğer gruplar incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça ters orantılı olarak sorun çözme kapasitesi konusundaki olumlu tutumların da azaldığı görülmektedir. Anova testine (tukey) göre, eğitim durumu ile sorun çözme kapasitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) bir farklılık oluşmamıştır. Bu durum, Duran’ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Ancak Duran’ın çalışmasında; Yüksek okul-Üniversite grubu dışında eğitim seviyeleri arttıkça doğru orantılı olarak sorun çözme konusundaki olumlu tutumlarda da artış gözlemlenmiştir (Duran, 2001).

Tablo 3.102: Bulunduğu unvanların sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Unvan Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Hizmet Alımı	4	12,25	1,70	2,369	0,074
İşçi	49	15,59	3,65		
Memur	77	13,90	4,27		
Müdür - Şube Müdürü	5	15,60	2,07		
Total	135	14,53	4,02		

Çalışanların unvanları itibariyle sorun çözme kapasitesi üzerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tablo 3.102’de incelenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi işçi ve yönetici grubunda bulunanların tutumları eşit bir ortalama ile yüksek bulgulanmıştır.

Anova testine (tukey) göre unvan sınıfları ile sorun çözme kapasitesi arasında % 5 önem düzeyinde ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 3.103: Hizmet yılının sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Hizmet Yılı	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
1 – 3	10	13,60	4,19	1,995	0,099
4 – 7	9	14,66	4,35		
8 – 11	10	14,40	4,50		
12 – 15	21	12,52	3,50		
15 üstü	85	15,14	3,93		
Total	135	14,53	4,02		

Tablo 3.103'te hizmet süresinin sorun çözme kapasitesi ile ilişkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında hizmet yılı 15 üstü grubunda olanların sorun çözme konusunda en fazla olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Ortalama puanlara göre hizmet süresi grupları arasında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.104: Ücret seviyesinin sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Ücret Durumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Çok Düşük	8	15,87	6,79	1,563	0,188
Düşük	32	13,59	3,94		
Orta	89	14,92	3,69		
Yüksek	5	12,40	3,97		
Çok Yüksek	1	10,00	,		
Total	135	14,53	4,02		

Ücret seviyesinin sorun çözme kapasitesi ile olan ilişkisi tablo 3.104'te incelenmiştir. Tablo değerlerine göre ücretini çok düşük bulan grubun sorun çözme konusunda daha olumlu bir tutum sergiledikleri (15,87) görülmektedir. Ücret gruplarına göre ortalama puanlar arasında farklılıklar görülmektedir. Ancak anova testine (tukey) göre bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) değildir.

Tablo 3.105: Çalıştığı kurumun (birim) sorun çözme kapasitesi üzerindeki etkisi.

Kurumu	N	Mean	Std. Dev.	F	Sig.
Meteoroloji Müdürlüğü	14	17,42	3,25	7,313	0,000
Doğa Koruma ve Milli Parklar Şub.Md.	18	14,83	4,90		
Orman İşletme Müdürlüğü	39	12,43	3,93		
D.S.İ Şube Müdürlüğü	64	15,09	3,38		
Total	135	14,53	4,02		

Tablo 3.105'te araştırma kapsamında bulunan kurum çalışanları ile sorun çözme kapasitesi arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Tablo değerlerine bakıldığında, anova testine (tukey) göre kurumlar arasında sorun çözme konusunda yüksek düzeyde ($p=0000$) anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Kurumlara göre, sorun çözme noktasında Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının daha olumlu bir tutuma (17,42) sahip oldukları görülmektedir. En olumsuz kanaate ise (12,43 Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu bulgulanmıştır.

Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda görev yapan çalışanların, kişisel özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin düzeyi değişkenleri ile olan ilişkisi aşağıda tablo şeklinde verilmiştir.

Tabloda (-) işareti, değişkenler arasında ilişkinin tespit edilmediğini, (+) işareti ise değişkenler arasında olumlu ilişkinin tespit edildiğini simgelemektedir.

Tablo 3.106: Kişisel özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi değişkenleri ile olan ilişkisi.

Değişkenler	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Eğitim	Unvan	Hizmet	Ücret	Birim
Amaçların Ortaklığı	-	-	+	-	-	-	-	+
İletişim Düzeyi	-	-	-	-	+	-	-	+
Güç Dağılımı	-	-	-	-	-	-	-	+
Kaynakların Verimliliği	-	-	-	-	-	-	-	+
Örgütsel Bağlılık	-	-	-	-	+	+	-	+
Moral ve Motivasyon	+	-	-	-	-	-	-	+
Yeniliklere Açık Olma	+	-	-	-	-	-	-	-
Özerklik ve Otonomi	-	-	-	-	-	-	-	-
Uyumlu Örgüt Yapısı	-	-	-	-	-	-	-	+
Sorun Çözme Kapasitesi	-	-	-	-	-	-	-	+

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Amacı hizmet üretmek olan kamu kurumlarında, maddi unsurlardan ziyade insan'ın (beşeri), verimlilik iyileştirme çabalarında en önemli unsur olduğu kabul edilmektedir. Bireysel başarının sonucunda ise örgütsel başarı ve verimlilik ortaya çıkmaktadır. Örgüt sağlığı, bir bakıma örgüte verimliliği yansıtmak ve süreç değişimi için yapılması gerekenler noktasında yol haritası belirlemek amacıyla geliştirilen bir ölçüttür. Bir örgütün sağlıklı olup olmadığını Miles (1969) on özelliğe bağlı olarak ölçmüştür. Miles'e göre sağlıklı örgütler çevresinde varlığını sürdüren değil, uzun vadede sıkıntılarla başa çıkabilen, sürekli gelişen ve yeteneklerini geliştirebilen örgütlerdir. Etkisiz olan veya etkililiği kısa süreli olan örgütler sağlıklı olamazlar.

Bu çalışmada Adıyaman'daki kamu kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Araştırmanın kapsamını, Adıyaman il merkezinde bulunan Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü, Orman İşletme Müdürlüğü, Milli Parklar ve Doğa Koruma Şube Müdürlüğü ile Meteoroloji Müdürlüğünde görev yapan 217 çalışan oluşturmaktadır. Bu sayı Ocak 2014 tarihinde kurumların personel birimi yetkililerinden alınmış, merkez binada bulunan işçi, memur ve geçici personeli kapsamaktadır. Araştırmada mümkün mertebe tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış ve anket formları gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden toplam 141 tanesi geri dönmüştür. Anketlerden 6 adedi eksik ve hatalı doldurulduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Araştırmada toplam 135 adet anket geçerli kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %90,4'ü erkek , %9,6'sı ise kadındır. Cinsiyetin örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi tablo 13.8'de görüldüğü gibi şu şekildedir. Cinsiyet ile moral ve motivasyon, yeniliklere açık olma değişkenleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet ile diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H₃ hipotezi reddedilir.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında çalışanların %92,6'sı evli, %7,4'ü ise bekar çalışanlardan oluşmaktadır. Tablo 13.8'de görüldüğü gibi, medeni durum ile örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumda H₄ hipotezi reddedilir.

Katılımcıların yaş grupları şu şekildedir. Çalışanların %0,7'si 18-23 yaş aralığında, %7,4'ü 24-29 yaş aralığında, %14,1'i 30-35 yaş aralığında, % 24,4'ü 36-41 yaş aralığında ve %53,3'nün ise 41 yaşın üzerinde. Kurum çalışanlarının büyük bir kısmı yetişkin ve ileri yaştadır. Tablo 13.8 incelendiğinde, yaş değişkeni ile amaçların ortaklığı değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Ancak yaş'ın diğer değişkenler ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda H₅ hipotezi reddedilir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları şu şekildedir. %19,3'ü ilk-ortaokul mezunu, %34,1'i lise mezunu, %22,2'si ön lisans mezunu, %22,2'si lisans mezunu ve %3'ü ise yüksek lisans mezunudur. Bu durumda orta ve lise mezunu olanların toplamı, %53 olarak çıkmıştır. Kurum çalışanlarının eğitim düzeyleri genelde düşük olduğu görülmektedir. Tablo 13.8 incelendiğinde, eğitim durumu ile örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durumda H₆ hipotezi reddedilir.

Unvan durumlarına göre bakıldığında, katılımcıların %3,0 'ı geçici personel, %36,3'ü işçi, %57,0'ı memur ve %3,7'si ise yöneticilerden oluşmaktadır. Tablo 13.8'de görüldüğü gibi, unvanın örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi şu şekildedir. Unvan durumu ile iletişim düzeyi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak diğer değişkenler ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda H₇ hipotezi reddedilir.

Katılımcıların hizmet süreleri şu şekildedir. %7,4'ü 1-3 yıl arasında, %6,7'si 4-7 yıl arasında, %7,4'ü 8-11 yıl arasında, %15,6'sı 12-15 yıl arasında ve %63,0'ü 15 yıldan daha fazla hizmeti bulunmaktadır. Bu durumda çalışanların büyük bir

kısmı tecrübelidir. Tablo 13.8 göre, hizmet süresinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi şu şekildedir. Hizmet süresi ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında anlamlı fark oluşmuştur. Ancak diğer değişkenler ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır. Bu durumda H_8 hipotezi reddedilir.

Katılımcıların ücret seviyesine ilişkin algıları şu şekildedir. Çalışanların %5,9'u ücretini çok düşük, %23,7'si düşük, %65,9'u ücretini orta, %3,7'si ücretini yüksek ve %0,7'si de ücretini çok yüksek olarak algıladığı görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların %70,3'ü ücret durumunu yeterli seviyede gördüğü söylenebilir. Tablo 13.8'e göre, ücret durumunun örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi şu şekildedir. Ücret'in örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri ile anlamlı ilişkisi tespit edilmemiştir. Bu durumda H_9 hipotezi reddedilir.

Araştırma sonucuna göre katılımcıların kurumlar itibariyle yüzdeleri şu şekildedir. Çalışanların %28,9'u Orman İşletme Müdürlüğünde, %47,4'ü DSİ Şube Müdürlüğünde, %10,4'ü Meteoroloji Müdürlüğünde, %13,3'nün ise Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğünde çalışmaktadır. Tablo 13.8'de birimlerin, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi ile olan ilişkisi şu şekildedir. Birimler'in, Amaçların ortaklığı, iletişim düzeyi, güç dağılımı, kaynakların verimli kullanımı, örgütsel bağlılık, moral ve motivasyon, uyumlu örgüt yapısı ve sorun çözme kapasitesi boyutları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir. Bu durumda H_{10} hipotezi kabul edilir.

Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları aşağıda tablo şeklinde verilmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları (çalışma öncesi).

Araştırma Soruları	Hipotez	Kabul - Red
1.Kamu Kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin genel algıları yüksek düzeyde midir?	H_1 : Kamu Kurumu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin genel algıları yüksek düzeydedir.	KABUL
2.Araştırma kapsamında bulunan çalışanlar arasında kurumları itibariyle, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi farklılık göstermekte midir?	H_2 : Araştırma kapsamında bulunan çalışanlar arasında kurumları itibariyle, örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	KABUL

Tablo 4.1 (Devam): Araştırmanın soruları, hipotezleri ve beklenen sonuçları (çalışma öncesi).

3. Cinsiyet ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki var mıdır?	H ₃ : Cinsiyet ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
4. Medeni durum ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki var mıdır?	H ₄ : Medeni durum ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
5. Yaş ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki var mıdır?	H ₅ : Yaş ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
6.Eğitim durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	H ₆ : Eğitim durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
7.Unvan duru ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	H ₇ : Unvan duru ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
8.Kıdem ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	H ₈ : Kıdem ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
9.Ücret durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	H ₉ : Ücret durumu ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	RED
10.Birimler ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	H ₁₀ : Birimler ile örgütsel sağlık faktörleri arasında bir ilişki vardır.	KABUL

Araştırmada incelenen örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin faktörlerden (on boyut) elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Amaçlara odaklanma boyutu: Örgütsel başarının sağlanabilmesi için çalışanların, kurumsal amaçlara odaklanması ve bu amaçları sahiplenmesi gerekmektedir. Amaçların bilinmesi ve amaç birliğinin sağlanması için amaçların çalışanlara benimsetilmesi önem arz etmektedir. Bu birliği oluşturan yöneticiler ve karar vericiler olmalıdır. Çünkü amaç birliği kendiliğinden oluşan bir olgu değildir.

Amaçların ortaklığı; görev bilinci, görevlerini yapabilme yeteneği, hizmet kalitesini yükseltmek için imkanlarını kullanabilme ve amaca ulaşmak için gayret gösterme değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre kurum amaçlarının (3,26) yüksek düzeyde personel tarafından paylaşıldığı tespit edilmiştir. Çalışanların kurumsal amaçlara katılım düzeyi iyi çıkmıştır. Alt değişkenler incelendiğinde çalışanların en fazla katılım gösterdiği konu amaçlara ulaşma gayretidir. Ancak çalışanların görevlerini yapabilme yeteneğinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet durumları itibariyle incelendiğinde, erkek çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, kadın çalışanların amaçlara odaklanma algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, bekar olanların amaçlara odaklanma konusundaki algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, 36-41 yaş grubuna göre, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, 30-35 yaş grubuna, 30-35 yaş grubunda bulunan çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, 24-29 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksektir.

18-23 yaş aralığında sadece bir örneklem bulunması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Bu nedenle bu yaş grubuna ilişkin değerlendirmelere sonuç bölümünde yer verilmemiştir.

Eğitim durumlarına göre incelendiğinde, yüksek lisan mezunlarının amaçlara odaklanma konusundaki algıları, lisans ve ön lisans mezunlarına göre, lise mezunlarının amaçlara odaklanma konusundaki algıları, ilk ve ortaokul mezunlarının algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, müdür ve şube müdürü grubunda bulunanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, memur ve geçici personele göre, işçi statüsünde çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, müdür - şube müdürü, memur ve geçici personele göre, memur statüsünde çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, geçici personele oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Hizmet süresine göre incelendiğinde, 15 yıldan daha fazla süreyle çalışanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. 4-7 yıl arasında hizmeti bulunanların amaçlara odaklanma konusundaki algıları, hizmet süresi 1-3 yıl arasında olanlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Amaçlara odaklanma konusunda en düşük algıya, en az hizmeti bulunan çalışanların sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ücret durumlarına göre, amaçlara odaklanma konusundaki algıları en fazla çıkan grup, ücretini en az bulan çalışan grubudur. Ücret miktarına ilişkin algıları yükseldikçe buna ters orantılı olarak çalışanların örgüt sağlığı ve iş tatminine ilişkin

algıları da azalmıştır.

Amaçların ortaklığı boyutuna göre; cinsiyet, medeni durum, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret değişkenleri ile amaçların ortaklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Ancak çalışılan birim ve yaş değişkenlerine göre amaçların ortaklığı konusunda çalışanlar farklı düşünmüş ve bu farklılık da anlamlı ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

Kurumlar itibariyle bakıldığında, Meteoroloji Müdürlüğü, DSİ Şube Müdürlüğü ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının amaçlara odaklanma konusundaki algıları yüksek, Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının ise orta düzeydedir.

2. İletişim Boyutu: Örgütsel sağlık, iş tatmini ve dolayısıyla örgütsel verimliliği olumlu yönde etkileyen önemli unsurlardan biriside iyi bir iletişim sisteminin varlığıdır. Bu sistem iyi kurulur ve iyi işletilir ise kurum çalışanları arasında en alt kademedan en üst kademeye kadar, karşılıklı bilgi, düşünce ve ilişkilerin sağlıklı bir biçimde aktarılması mümkün olacaktır.

Çalışanların iletişim algıları; gelişmeleri takip edebilme, amirlerine önerilerini iletebilme, yaşanan değişimleri sorgulayabilme, alınan kararları öğrenme, vatandaşların şikayetlerini değerlendirme ve kurum faaliyetlerini rahatlıkla takip edebilme değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Bu değişkenlerin ortalamasından elde edilen toplam iletişim düzeyi (3,05) yüksek çıkmıştır. Alt değişkenler bağlamında incelendiğinde, kurumsal gelişmeleri takip etme ve alınan kararları öğrenme özgürlüğü konusunda çalışanların katılımları orta düzeyde çıktığı görülmektedir. Kurum çalışanları kurumlarında yeterli düzeyde bir iletişim sisteminin olmadığına inandıkları söylenebilir. Bu sonuç, kurum çalışanları arasında karşılıklı güven ve samimi duygular tesis etmede yeterli değildir. Bu konuda gerekli tedbirler alınarak çalışanların örgütsel gelişmelerden haberdar edilmesi örgüt sağlığı açısından önem arz etmektedir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların iletişim algıları, erkek çalışanların iletişim algılarına göre yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, bekar olanların iletişim algıları, evli olanların iletişim algılarına göre daha yüksektir.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların iletişim algıları, 36-41 ve 24-29 yaş grubuna göre, 30-35 yaş grubunda

bulunan çalışanların iletişim algıları, 24-29 ile 36-41 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksektir.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, lisans mezunlarının iletişim algıları en yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu grup dışında eğitim durumu yükseldikçe buna paralel olarak çalışanların iletişim algıları da yükselmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, alt pozisyondan üst pozisyona doğru yükseldikçe, doğru orantılı olarak çalışanların iletişim algıları da yükselmiştir. Bu durumda en yüksek algıya müdür ve şube müdürü pozisyonunda bulunanlar sahiptir.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, 4-7 yıl arasında hizmeti bulunanların iletişim algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Hizmeti 15 yıl üstü olanların iletişim algıları, hizmeti 12-15, 1-3 ve 8-11 yıl arasında bulunanlara göre daha yüksektir.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını yüksek bulan grubun iletişim algıları diğer gruplara göre daha yüksektir. Ancak ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanların iletişim algıları en düşük seviye bulgulanmıştır.

İletişim boyutuna göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, hizmet süresi ve ücret değişkenleri ile iletişim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Ancak çalışılan birim ve bulunulan unvan durumu ile iletişim düzeyi arasında farklılıklar görülmüş ve bu farklılığında anlamlı ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

Kurumlar itibariyle iletişim düzeyi genel ortalamasına bakıldığında, Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının iletişim algıları en yüksek oranda, Orman işletme Müdürlüğü çalışanlarının ise en düşük oranda çıktığı tespit edilmiştir. İletişim boyutuna göre, Meteoroloji Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının iletişim algıları yüksek düzeyde, Orman işletme Müdürlüğü ile DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının iletişim algıları orta düzeydedir.

3. Güç dağılımı boyutu: Araştırma sonuçlarına göre kararlara katılımın hizmet kalitesini ve verimliliği olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Görüşlerine başvuru ve fikirleri önemsenen çalışanlar, değerli olduklarını düşünecek ve işine karşı duyduğu memnuniyet düzeyi de artacaktır.

Çalışanların güç dağılımı konusundaki algıları; görevle uyumlu yetkilendirme, görev yetkilerini serbestçe kullanma, kararların ortak alınması, kararlara katılma ve kararları özgürce sorgulayabilme değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Bu

değişkenlerin ortalamasından elde edilen toplam güç dağılımı (2,89) orta düzeyde çıkmıştır. Kurum çalışanları uygun güç dağılımı ve kararlara katılma konusunda olumlu kanaat belirtmemişlerdir. Güç dağılımı kapsamında diğerlerine oranla en az katılım gösterilen değişkenin kararların ortak alınması konusunda olduğu görülmektedir. Kararları özgürce sorgulayabilme konusunda çalışanların katılımları yüksek düzeyde çıkmıştır. Bir kurumda sağlıklı kararlar alındığı takdirde, ancak o kurumun gerçekçi sorunları çözüme kavuşturulabilir. Bunun için karar vericilerin astlarını ve gerektiğinde diğer çalışanlarını da kararlara ortak ederek nihai sonuca gitmeleri kaçınılmazdır. Ancak araştırma konusu kurumlarda çalışanların kararlara yeterince katılım göstermediği ve fikirlerinin önemsenmediği ortalama puanlardan anlaşılmaktadır.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların güç dağılımına ilişkin algıları, erkek çalışanların güç dağılımına ilişkin algılarına göre yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların güç dağılımına ilişkin algıları, bekar olanların güç dağılımına ilişkin algılarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların güç dağılımına ilişkin algıları, 41 üstü, 30-35 ve 24-29 yaş grubunda olan çalışanlara göre, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların güç dağılımına ilişkin algıları, 30-35 ve 24-29 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksektir.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, ön lisans mezunlarının güç dağılımına ilişkin algıları diğer gruplara oranla en yüksek düzeyde çıkmıştır. Lisans mezunu olanların güç dağılımına ilişkin algıları, yüksek lisans, lise ve ilk-ortaokul mezunlarına, ilk-ortaokul mezunlarının güç dağılımına ilişkin algıları, lise ve yüksek lisans mezunlarına, lise mezunlarının güç dağılımına ilişkin algıları, yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Güç dağılımına ilişkin algıları en düşük çıkan çalışanlar grubu, yüksek lisans mezunları olmuştur.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, alt pozisyondan üst pozisyona doğru yükseldikçe, doğru orantılı olarak çalışanların güç dağılımına ilişkin algıları da yükselmiştir. Bu durumda en yüksek algıya müdür ve şube müdürü pozisyonunda bulunanlar, en düşük algıya ise geçici personellerin sahip olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, 4-7 yıl arasında hizmeti bulunanların güç dağılımına ilişkin algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Hizmeti

15 yıl üstü olanların güç dağılımına ilişkin algıları, hizmeti 12-15, 8-11 ve 1-3 yıl arasında bulunanlara göre daha yüksektir. Güç dağılımına ilişkin algıları en düşük çıkan çalışanlar, hizmeti en az bulunan (1-3) gruptur.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük bulan grubun güç dağılımına ilişkin algıları diğer gruplara göre daha yüksektir. Ancak ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanların güç dağılımına ilişkin algıları en düşük seviyede bulgulanmıştır.

Güç dağılımı boyutuna göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret durumu değişkenleri ile güç dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Ancak çalışılan birim ile güç dağılımı arasında yüksek düzeyde ($p=0,000$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Kurumlar itibariyle güç dağılımı genel ortalamasına bakıldığında, Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının güç dağılımına ilişkin algıları en yüksek oranda, Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının ise en düşük oranda çıktığı tespit edilmiştir. Güç dağılımı boyutuna göre, Meteoroloji Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının güç dağılımına ilişkin algıları yüksek düzeyde, Orman İşletme Müdürlüğü ile DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının güç dağılımına ilişkin algıları orta düzeyde çıktığı tespit edilmiştir.

4. Kaynakların kullanılması boyutu: Kamuda kaynakların kullanımında esas olan, kaynakların etkin, ekonomik ve şeffaf bir şekilde harcanmasıdır. Kamuda örgütsel verimliliğin sağlanması, eldeki kaynaklarla daha çok hizmet üretilmesi ile mümkün olabilir.

Çalışanların kaynakların kullanımına ilişkin algıları; verilen görevleri yapabilme, işlerin alanında uzmanlaşmış kişilerce yapılması, yöneticilerle ekip çalışanlarının hizmet üretiminde isteklerinin birleşmesi, çalışanların yaptıkları işlerin çok yorucu ve yıpratıcı olmaması, görevle ilgili bilgilere istendiğinde hemen ulaşılabilmesi ve kurumdaki teknolojilerin verimli kullanılması değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Araştırmaya katılanların kaynakların verimli kullanılması konusundaki algıları (3,0) yüksek düzeyde çıkmıştır. Kurum çalışanları, kaynakların verimli kullanıldığını düşündükleri söylenebilir. Alt değişkenler incelendiğinde; verilen görevlerin yapılabilirliği, görevlerin yapılabilirlik derecesi, göreve ilişkin bilgi ve belgelere ulaşma ve teknolojik kaynakları verimli kullanma konusuna çalışanların yüksek düzeyde katılım sağladığı tespit edilmiştir. Ancak görevsel

isteklerin kenetlenmesi ve herkes uzman olduğu alanda çalıştırılır değişkenlerinde çalışanların kanaatleri orta düzeyde çıkmıştır. Bu durumun genel ortalamayı da olumsuz etkilediği görülmektedir. Sonuç itibariyle, personel istekleri ile yönetici istekleri arasında uyum birliği ve iş yapma konusunda personelin liyakat sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Kurum yöneticileri, personellerini günün şartlarına uygun olarak sürekli geliştirmek durumundadırlar.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, erkek çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algılarına göre yüksek çıkmıştır.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, bekar olanların örgüt sağlığı ve iş tatminine ilişkin algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksektir. 30-35 yaş grubunda olan çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, 24-29 ve 36-41 yaş grubunda bulunanlara göre, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, 24-29 yaş grubunda bulunanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, ilk-ortaokul mezunlarının kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları diğer gruplara oranla en yüksek düzeyde çıkmıştır. Yüksek lisans mezunu olanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, lisans, ön lisans ve lise mezunlarına, ön lisans mezunlarının kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, lise ve lisans mezunlarına, lisans mezunlarının kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, lise mezunlarına oranla daha yüksek çıkmıştır.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, alt kademededen üst kademeye doğru yükseldikçe, doğru orantılı olarak çalışanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları da yükselmiştir. Bu durumda en yüksek algıya müdür ve şube müdürü grubunda bulunanlar, en düşük algıya ise geçici personellerin sahip olduğu tespit edilmiştir.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 15 yıl üstü bulunanların kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları, diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Kaynakların verimli kullanımını konusundaki algıları en

düşük çıkan çalışanlar, hizmeti en az bulunan (1-3) gruptur. Hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan grubun dışında; hizmet süresi artıka çalışanların kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları da doğru yönde artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük bulan grubun kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları ise en düşük seviye çıkmıştır. Ücret miktarını düşük bulan çalışan grubu dışında; çalışanlarda ücret miktarı yükseldikçe kaynakların verimli kullanımı konusundaki algılarının ters yönlü olarak azaldığı görülmektedir.

Kaynakların verimli kullanımı boyutuna göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret'in kaynakların verimli kullanımı ile bir ilişkisi tespit edilmemiştir. Ancak çalışılan birim ile kaynakların verimli kullanımı arasında yüksek düzeyde ($p=0,000$) anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Kurumlar itibariyle kaynakların verimli kullanımı konusunda çalışanların tutumları şu şekildedir. Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları en yüksek oranda, Orman işletme Müdürlüğü çalışanlarının ise en düşük oranda çıktığı tespit edilmiştir. Meteoroloji Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları yüksek düzeyde, Orman işletme Müdürlüğü ile DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının kaynakların verimli kullanımı konusundaki algıları ise orta düzeyde çıkmıştır.

5. Örgütsel bağlılık boyutu: Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde kurumların başarı göstermesi, işgörenlerin işlerine ve işyerlerine olan bağlılıkları ile doğrudan ilişkilidir. Sağlıklı örgütlerde çalışanlar, örgüte karşı hayranlık duyar ve orada kalmayı arzu ederler. Diğer bir ifadeyle çalışanlar örgütten etkilendikleri için tüm enerjilerini örgüt için harcarlar.

Araştırmada örgütsel bağlılık konusunda çalışanların algıları; kurumsal aidiyet bilinci, mesleğini sevme bilinci, mesleki - kurumsal kararlılık, mesleki - kurumsal güven ve mesleki - kurumsal değerlere olan inanç değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeyi genel ortalaması 3,32 oranla yüksek düzeydedir. Alt değişkenler incelendiğinde; çalışanlarda kurumsal

aidiyet bilincinin yüksek (3,68) oranda yerleştiği görülmektedir. Bu sonuca göre, Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı Adıyaman'daki kamu kurumu çalışanlarının genel anlamda mensubu buldukları kurumlarından memnun oldukları söylenebilir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, erkek çalışanların örgütsel bağlılık algıları, kadın çalışanların örgütsel bağlılık algılarına göre daha yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların örgütsel bağlılık algıları, bekar olanların örgütsel bağlılık algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların örgütsel bağlılık algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır.30-35 yaş grubu dışında, diğer çalışanlarda yaş grubu ile örgütsel bağlılık algıları doğru yönde artış göstermiştir.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, eğitim seviyesi en düşük (ilk-ortaokul) bulunan çalışanların örgütsel bağlılık algıları en yüksek düzeyde, eğitim seviyesi en yüksek bulunan çalışan grubunun bağlılık düzeyi ise en düşük oranda çıkmıştır. Lise mezunu olanların bağlılık düzeyi, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarının bağlılık düzeyine, ön lisans mezunlarının bağlılık düzeyi, yüksek lisans mezunlarının bağlılık düzeyine, lisans mezunu olanların bağlılık düzeyi ise, ön lisans ve yüksek lisans mezunu olanların bağlılık düzeyine oranla daha yüksek çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, ön lisans mezunu olan grup dışında, çalışanlarda eğitim seviyesi yükseldikçe ters orantılı olarak örgütsel bağlılık düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, işçi grubunda bulunanların örgütsel bağlılık algısı, diğer unvan gruplarına oranla yüksektir. Örgütsel bağlılık algısı en düşük oranda yönetici grubunda bulunanlarda ortaya çıkmıştır. Memur statüsünde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi, yönetici grubu ve geçici personel grubunda bulunanlara, yönetici grubunda bulunanların örgütsel bağlılık algısı, geçici personel grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 15 yıl üstü bulunanların örgütsel bağlılık algıları, diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel bağlılık algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 8-11 yıl arasında bulunan çalışanlardır. Hizmet süresi 1-3 yıl arasında bulunanların örgütsel bağlılık algıları, hizmet süresi 4-7, 8-11 ve 12-15 grubun bulunanlara, hizmet süresi 4-7 yıl arasında bulunanların örgütsel bağlılık algıları, hizmet süresi 12-15 yıl ile 8-11 yıl

arasında bulunan çalışanların örgütsel bağlılık algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını orta seviyede bulan grubun örgütsel bağlılık algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun örgütsel bağlılık algıları en düşük seviyede çıktığı tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutuna göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve ücret'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi tespit edilmemiştir. Ancak çalışılan birim, unvan ve hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir.

Kurumları itibariyle çalışanların örgütsel bağlılık konusundaki tutumları şu şekildedir. DSİ Şube Müdürlüğü ile Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının bağlılık düzeyi yüksek, Orman işletme Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının ise bağlılık düzeyi orta seviyede çıkmıştır. Kurumlar arasında en yüksek örgütsel bağlılığa DSİ Şube Müdürlüğü, en düşük örgütsel bağlılığa Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının sahip olduğu belirlenmiştir.

6. Moral ve motivasyon boyutu: Örgüt üyelerinin görevlerini içtenlikle yapmalarını sağlayan motivasyon, günümüzde yönetim psikolojisinin önem verdiği konuların başında gelmektedir. Motivasyon'un sağlanmasında; ortak bir amaca yönelme ekip ruhunun inşası, sağlıklı ve dostane ilişkilerin geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmada çalışanların moral ve motivasyon algısı; kurumsal başarı çabası, mesleki sorumluluk bilinci, grup bilinci ve uyumu, ekip ruhu ve uyumu, sağlıklı ilişkiler ve dostluk, çalışmaların ödüllendirilmesi ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olması değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Kurum çalışanlarının moral ve motivasyon algıları (3,00) olumlu düzeyde çıkmıştır. Moral ve motivasyon alt boyutuna göre ortalaması en düşük çıkan konu, terfi ve yükselme olanaklarının varlığıdır. Ekip ruhu ve uyumu, çalışmaların takdir edilmesi ve çalışma ortamı konusunda çalışanların algıları orta düzeyde çıkmıştır. Çalışanlar, yükselme şansının olmadıklarını düşündüklerinde, gayretlerinin boşa gideceği kanaatine kapılarak işine karşı olumsuz bir tavır geliştirebilirler. Çünkü terfi ve yükselme, her çalışanın moral ve motivasyonuna farklı güdüleyici bir etki yapmaktadır. Aynı şekilde manevi takdir de psikolojik bir motivasyon aracıdır.

Sonuç olarak kurumların en değerli varlıkları olan personellerini etkili ve verimli bir biçimde çalıştırmalarını sağlamaları için, motivasyonel faktörlere gerekli ehemmiyeti göstermeleri yararlı olacaktır. Motivasyon düzeyini olumsuz etkileyen diğer önemli bir neden ise, kurumların fiziki olarak iyi ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Orman İşletme Müdürlüğü, Meteoroloji Müdürlüğü ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğüne ait hizmet binaları incelendiğinde, üç kurumda da hizmet binalarının oldukça eski, yetersiz ve sağlıksız olduğu görülmektedir. Araştırma bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bu durumun çalışanlarda motivasyonu ve iş tatminini azalttığı ve bu tatminsizliğin, diğer örgütsel faktörler üzerinde de olumsuz etki yarattığı tahmin edilmektedir. Sağlıklı ortamlarda sağlıksız örgütlerin barınması ne kadar zor ise, sağlıksız ortamlarda sağlıklı örgütlerin barınması ve gelişim göstermesi de o kadar zordur. Bu nedenle örgüt sağlığının iyileştirilmesi için söz konusu kurumlarda bina sorununun bir an evvel çözüme kavuşturulması önem arz etmektedir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, erkek çalışanların moral ve motivasyon algıları, kadın çalışanların moral ve motivasyon algılarına göre daha yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların moral ve motivasyon algıları, bekar olanların moral ve motivasyon algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların moral ve motivasyon algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır. 30-35 ile 36-41 yaş grubuna ait bulunan çalışanların moral ve motivasyon algıları aynı düzeydedir. Moral ve motivasyon algıları en düşük oranda 24-29 yaş grubunda bulunan çalışanlarda ortaya çıkmıştır.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, eğitim seviyesi en düşük (ilk-ortaokul) bulunan çalışanların moral ve motivasyon algıları en yüksek düzeyde, eğitim seviyesi en yüksek bulunan (yüksek lisans) çalışan grubunun moral ve motivasyon algıları ise en düşük oranda çıktığı tespit edilmiştir. Lise mezunu bulunan grup dışında, çalışanlarda eğitim seviyesi yükseldikçe ters orantılı olarak moral ve motivasyon düzeyinin düştüğü belirlenmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, işçi grubunda bulunanların moral ve motivasyon algısı, diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Moral ve

motivasyon algısı en düşük oranda yönetici grubunda bulunanlarda ortaya çıkmıştır. Memur statüsünde çalışanların moral ve motivasyon düzeyi, yönetici grubu ve geçici personel grubunda bulunanlara, yönetici grubunda bulunanların moral ve motivasyon algısı, geçici personel grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 4-7 yıl arasında ve 15 yıl üstü bulunanların moral ve motivasyon algıları yaklaşık olarak aynı oranda ve diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Moral ve motivasyon algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan grubun moral ve motivasyon algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun moral ve motivasyon algıları en düşük seviyede çıktığı tespit edilmiştir. Ücret miktarını düşük olarak algılayan grup dışında, ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanlarda moral ve motivasyon algılarının yükseldiği belirlenmiştir.

Kurum çalışanlarının kişisel özelliklerinin, moral ve motivasyon düzeyi üzerindeki ilişkisi şu şekildedir. Medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret'in moral ve motivasyon ile ilişkisi tespit edilmemiştir. Ancak cinsiyet ve çalışılan birim ile moral ve motivasyon arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Kurumları itibariyle çalışanların moral ve motivasyon konusundaki tutumları şu şekildedir. Meteoroloji Müdürlüğü ile DSİ Şube Müdürlüğü çalışanlarının moral ve motivasyon algıları yüksek düzeyde, Orman İşletme Müdürlüğü ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının moral ve motivasyon algıları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Moral ve motivasyon algıları en yüksek bulgularan kurum, Meteoroloji Müdürlüğü çalışanları olmuştur.

7. Yeniliklere açık olma boyutu: Gün geçtikçe, toplumlarda farklı gereksinimler ve beklentiler zuhur etmektedir. Bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanabilmesi amacıyla işletmelerin ve kamu kurumlarının da, çeşitli mal ve hizmet üretmek suretiyle sürekli yenilik yapma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Modern ve yeni olan sistemleri kullanan işletmelerde, verimliliğin daha yüksek olması beklenir. Diğer bir husus, teknolojik yenilikle birlikte esas önemli olan nitelikli personele sahip olunmasıdır. Bilindiği gibi, verimliliği artırmada insan kaynağı önemli bir unsurdur.

Yeniliklere açık olma boyutu; sürekli yenilik kültürü, iş süreçlerinin sürekli yenilenmesi, yeni teknolojilerin kullanılması, sürekli eğitim ve kendini yenileme ve teşkilat yapısının yenilenebilmesi değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, kurum çalışanlarının yeniliklere açık olma algıları (2,80) orta düzeyde çıkmıştır.

Alt değişkenler bazında da benzer bir durum söz konusudur. Bu durum örgüt sağlığı açısından arzu edilen bir sonuç değildir. Araştırma konusu kurumlarda, özellikle son yıllarda çok hızlı bir biçimde teknolojik yenilenme kapasitelerinde fevkalade iyileştirmelerin yapıldığı ve örgüt yapısında kısmi değişikliklere gidildiği bilinmektedir. Ancak çalışmamızda bu durumun aksine bir neticenin ortaya çıkmış olması araştırılmaya değer bir konudur. Kanaatime göre, kurumlarda yaşanan bu yapısal değişiklikler sonucunda bazı bölgeler veya birimler kapanmış yerine yenileri kurulmuştur. Bu durum örgütte yeni ilişki biçimlerinin doğmasına yol açmış olabilir. Eski alışkanlıklarını, makamını, unvanını ve sosyal anlamda sahip olduğu birçok avantajı kaybetmiş bulunan çalışanların, bu nedenle yenilik ve değişikliklere karşı olumsuz bir tavır takınmış olabilirler. Ayrıca bu sonucun çıkmasında, kamu kurumlarının hiyerarşik ve merkezîyetçi örgüt yapısının da etkisi olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, erkek çalışanların yeniklere açık olma algıları, kadın çalışanların yeniklere açık olma algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların yeniklere açık olma algıları, bekar olanların yeniklere açık olma algılarına göre daha yüksek düzeydedir.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 30-35 yaş grubunda bulunan çalışanların yeniklere açık olma algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır. 41 üstü yaş grubuna ait bulunan çalışanların yeniklere açık olma algıları 24-29 ve 36-41 yaş grubunda bulunanlara, 36-41 yaş grubuna ait bulunan çalışanların yeniklere açık olma algıları 24-29 yaş grubunda bulunan çalışanlara oranla daha yüksektir.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, eğitim seviyesi en düşük (ilk-ortaokul) bulunan çalışanların yeniklere açık olma algıları en yüksek düzeyde, eğitim seviyesi en yüksek bulunan (yüksek lisans) çalışan grubunun yeniklere açık olma algıları ise en düşük oranda çıkmıştır. Lise mezunu bulunan grup dışında, çalışanlarda eğitim seviyesi yükseldikçe ters orantılı olarak yeniklere açık olma

algılarının azaldığı tespit edilmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, yönetici grubunda bulunanların yeniklere açık olma algısı, diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Yeniklere açık olma algısı en düşük oranda geçici personel grubunda ortaya çıkmıştır. İşçi statüsünde çalışanların yeniklere açık olma algıları, memur ve geçici personel grubunda bulunanlara, memur grubunda bulunanların yeniklere açık olma algıları, geçici personel grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 8-11 yıl arasında bulunanların yeniklere açık olma algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Yeniklere açık olma algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan çalışanlar grubunun yeniklere açık olma algıları, diğer gruplara göre daha yüksektir. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun yeniklere açık olma algıları en düşük seviyede çıktığı tespit edilmiştir. Ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanlarda yeniklere açık olma algılarının yükseldiği tespit edilmiştir.

Kurum çalışanlarının kişisel özelliklerinin yeniliklere açık olma boyutu ile ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi, çalışılan birim ve ücret ile yeniliklere açık olma tutumu arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak çalışılan cinsiyet ile yeniliklere açık olma tutumu arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir.

Kurumlar itibariyle incelendiğinde; Meteoroloji Müdürlüğü çalışanlarının yeniliklere açık olma algıları yüksek düzeyde, diğer kurum çalışanlarının yeniliklere açık olma algıları ise orta düzeyde çıktığı tespit edilmiştir.

8. Özerklik ve otonomi boyutu: Kurumlarda karar mekanizmasının bağımsız ve özgürce işletilmesi ve çalışanların yetkilerini serbestçe kullanabilmesi, işgücü verimliliğini olumlu etkilediği bilinmektedir. Özerklik ve otonomi bu anlamda, çalışanların yeni fikirler geliştirmesi ve yerinde kararlar alınmasına imkan tanımaktadır.

Çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları; siyasi baskıların görevi aksatmaması, yasal görevlerini bağımsız bir şekilde yapılması, vazife bilincine göre hareket edilmesi, yasal sorumluluklarını özgürce kullanma, emirlere göre değil yasalara göre çalışılması ve muhatapların gücüne göre tavır değiştirilmemesi

değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Özerklik ve otonomi konusunda çalışanların genel algıları (3,26) yüksek çıkmıştır. Alt değişkenlere göre en az katılım gösterilen konu siyasi baskıların görevi aksatmaması değişkeni olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında bulunan kurumlarda çalışanların algılarına göre, siyasi baskıların görev yapmayı kısmen aksattığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanlar, kurumlarında kayırmacılığın var olduğunu ve bu durumun ise çalışanların özgürce iş yapmalarını zorlaştırdığını düşündükleri söylenebilir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, erkek çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algılarına göre daha yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, bekar olanların özerklik ve otonomi konusundaki algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde, 30-35 yaş grubunda bulunan çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır.41 üstü yaş grubunda bulunan çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, 24-29 ile 36-41 yaş grubunda bulunanlara, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, 24-29 yaş grubunda bulunanlara oranla daha yüksektir.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, lise mezunu olan çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu grup dışında ilk-ortaokul mezunu olan çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, ön lisans, lisan ve yüksek lisans mezunlarına, lisans mezunlarının özerklik ve otonomi konusundaki algıları, ön lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, işçi grubunda bulunanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Geçici personel grubunda bulunan çalışanların özerklik ve otonomi konusunda en düşük algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Memur statüsünde çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, yönetici grubu ve geçici personel grubunda bulunanlara, yönetici grubunda bulunanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları, geçici personel grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 4-7 yıl arasında

bulunanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Özerklik ve otonomi konusundaki algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan grubun özerklik ve otonomi konusundaki algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun özerklik ve otonomi konusundaki algıları en düşük seviyede çıkmıştır. Ücret miktarını düşük olarak algılayan grup dışında, ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanların özerklik ve otonomi konusundaki algıları da yükselmiştir.

Kurum çalışanlarının kişisel özelliklerinin, özerklik ve otonomi boyutu ile ilişkisi incelenmiştir. Çıkan sonuca göre, kişisel özellikler ile özerklik ve otonomi arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kurumlar itibariyle incelendiğinde, özerklik ve otonomi konusunda çalışanların genel algıları olumlu düzeyde çıktığı tespit edilmiştir.

9. Uyumlu örgüt yapısı boyutu: kurum çalışanlarının uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları; diğer kurumlar ve halkla uyumlu çalışılması, kurumun yasal değişikliklere göre kendini yenilemesi, çalışanların diğer kurumlarla işbirliği yapması, çalışanların görevlerini yaparken insan haklarını gözetmesi, tüm ekipler ve birimlerin işbirliği içinde olması ve ekiplerin görev bilinciyle uyumlu çalışması değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Elde edilen verilere göre, örgüt yapısının uyumluluğu konusunda çalışanların genel algıları (3,19) yüksek düzeyde çıkmıştır. Alt değişkenler bazında incelendiğinde, en az oranda ekiplerin işbirliği içerisinde olduğu konusuna katılım gösterildiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre kurum çalışanlarında, ekip ruhu ve görev bilincinin oluştuğu söylenemez.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, erkek çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algılarına göre daha yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, bekar olanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde 41 yaş üstü grubunda bulunan çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır. 24-29 yaş grubunda bulunan çalışanların uyumlu örgüt yapısına

ilişkin algıları, 30-35 ve 36-41 yaş grubunda bulunanlara,30-35 yaş grubunda bulunan çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, 36-41 yaş grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, lisans mezunu olan çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, diğer gruplara göre daha yüksektir. Uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları en düşük çıkan grup ise yüksek lisans mezunları olmuştur. Lise mezunlarının uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, ilk-ortaokul, ön lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre, ilk-ortaokul mezunlarının uyumlu örgüt yapısına ilişkin algılar ise ön lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, yönetici grubunda bulunanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Geçici personel grubunda bulunan çalışanların uyumlu örgüt yapısı konusunda en düşük algıya sahip oldukları belirlenmiştir. İşçi statüsünde çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları, memur grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 15 yıl üstü bulunanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan grubun uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları en düşük seviyede çıkmıştır. Ücret miktarını düşük olarak algılayan grup dışında, ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanların uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları da yükselmiştir.

Kurum çalışanlarının kişisel özelliklerinin, uyumlu örgüt yapısı ile ilişkisi şu şekildedir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret ile uyumlu örgüt yapısı arasında bir ilişkisi tespit edilmemiştir. Ancak çalışılan birim ile uyumlu örgüt yapısı arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir.

Birimler bazında tablo değerleri incelendiğinde; Orman İşletme Müdürlüğü çalışanlarının uyumlu örgüt yapısına ilişki algıları orta düzeyde, Meteoroloji Müdürlüğü, DSİ Şube Müdürlüğü ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü çalışanlarının uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları ise yüksek düzeyde

çıkacağı tespit edilmiştir.

10. Sorun çözme kapasitesi boyutu: Sağlıklı örgütlerde, sorun çözme mekanizması sürekli desteklenir ve örgütün sorun çözme becerisi gelişmiştir. Diğer bir ifadeyle sorunlar en az enerji ile çözüme kavuşturulur. Araştırma konusu kurumlarda sorun çözme kapasitesi boyutu; sorunlar çıkmadan tedbirler alınır, çalışanlar karşı karşıya kaldığı sorunu amirine sormadan çözer, ekipler iç sorunlarını amirine götürmeden çözmeye çalışır, sorunların çözümü için hemen işbirliğine girilir ve problem çıktığında ihmali olanlar aranmaz, problem çözülür değişkenlerine bağlı olarak ölçülmüştür. Çıkan sonuca göre, kurum çalışanlarının sorunları çözme kapasitesine ilişkin genel algıları (2,90) orta düzeydedir. Alt değişkenler incelendiğinde çalışanların en düşük oranda katılım sağladığı değişkenin personelin sorunları amire sormadan çözmeye çalışması konusunda olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda kurum çalışanları sorunların çözümünde pasif rol üstlendikleri görülmektedir. İnisiyatif kullanma ve sorunların nedenleri araştırılarak yerinde çözüme kavuşturulması örgüt sağlığı açısından önemlidir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, erkek çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, kadın çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algılarına göre daha yüksektir.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, bekar olanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde 41 yaş üstü grubunda bulunan çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır. 24-29 yaş grubunda bulunan çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, 30-35 ve 36-41 yaş grubunda bulunanlara, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, 30-35 yaş grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Eğitim durumları itibariyle incelendiğinde, ilk-ortaokul mezunu olan çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, diğer gruplara göre daha yüksektir. Uyumlu örgüt yapısına ilişkin algıları en düşük çıkan grup ise lisans mezunları olmuştur. Lise mezunlarının sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, ön lisans ve lisans mezunlarına göre, ön lisans mezunlarının sorunları çözme kapasitesine ilişkin algılar ise lisans mezunlarına göre daha yüksek çıktığı tespit

edilmiştir.

Unvan durumlarına göre incelendiğinde, yönetici grubunda bulunanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Geçici personel grubunda bulunan çalışanların sorunları çözme kapasitesi konusunda en düşük algıya sahip oldukları belirlenmiştir. İşçi statüsünde çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları, memur grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle incelendiğinde, hizmet süresi 15 yıl üstü bulunanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan grubun sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları ise en düşük seviyede çıkmıştır. Ücret miktarını düşük olarak algılayan grup dışında, ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanların sorunları çözme kapasitesine ilişkin algıları da yükselmiştir.

Kurum çalışanlarının kişisel özelliklerinin, sorun çözme kapasitesi ile ilişkisi şu şekildedir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, unvan, hizmet süresi ve ücret ile sorunları çözme kapasitesi arasında bir ilişkisi tespit edilmemiştir. Ancak çalışılan birim ile uyumlu örgüt yapısı arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında bulunan kamu kurumu çalışanlarının kişisel özelliklerine göre örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri genel ortalaması (on boyut toplamlarına göre) aşağıda verilmiştir.

Cinsiyet durumuna göre incelendiğinde, kadın çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları, erkek çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Medeni durumları itibariyle incelendiğinde, evli olan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları, bekar olanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algılarına oranla bariz bir üstünlükle yüksek çıkmıştır.

Yaş grupları itibariyle ortalama değerler incelendiğinde, 41 yaş üstü grubunda bulunan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları, diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek çıkmıştır. 30-35 yaş grubunda bulunan çalışanların

örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları, 36-41 yaş grubunda bulunanlara göre, 36-41 yaş grubunda bulunan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları 24-29 yaş grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumları itibariyle ortalama değerler incelendiğinde, eğitim seviyesi en düşük (ilk-ortaokul) bulunan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları en yüksek düzeyde, eğitim seviyesi en yüksek bulunan (yüksek lisans) çalışan grubunun örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları ise en düşük oranda çıkmıştır. Eğitim seviyesi yükseldikçe ters orantılı olarak çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Literatürde, eğitim seviyesi artıkça beklentilerin yükseldiği, bu nedenle de örgütsel sağlık ve iş tatmini ile eğitim seviyesi arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Bu durumda literatürü destekleyen bir sonuç ortaya çıkmıştır.

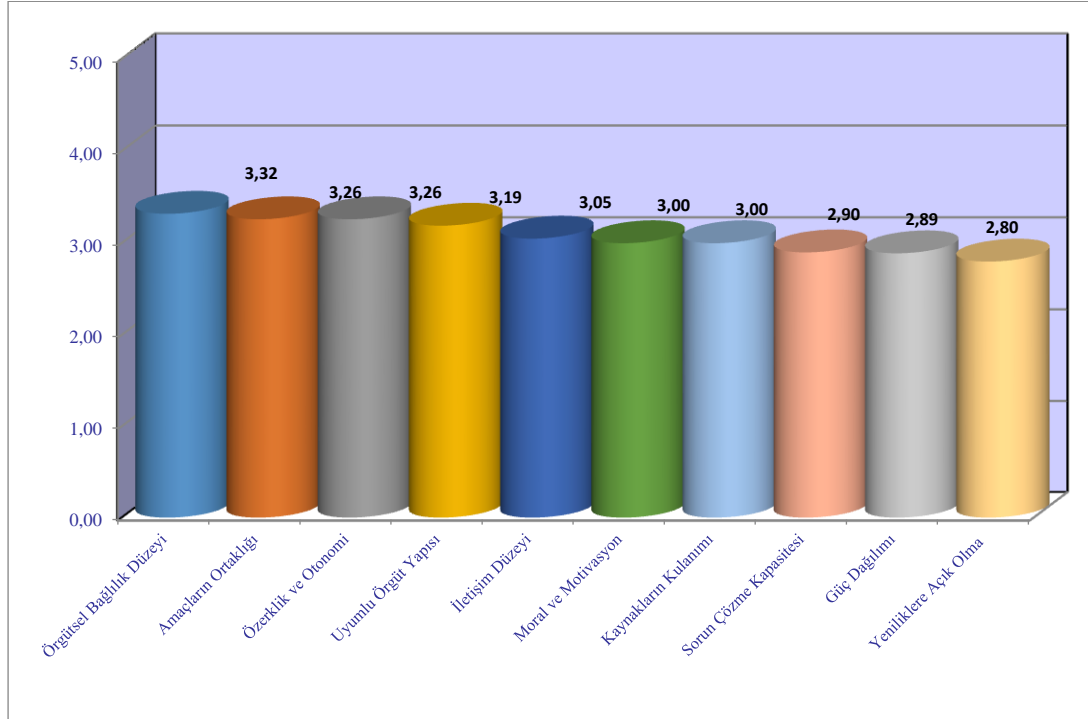
Unvan durumlarına göre ortalama değerler incelendiğinde, yönetici grubunda bulunanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları diğer unvan gruplarına oranla daha yüksektir. Geçici personel grubunda bulunan çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminini konusunda en düşük algıya sahip oldukları tespit edilmiştir. İşçi statüsünde çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları, memur grubunda bulunanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Hizmet süreleri itibariyle ortalama değerler incelendiğinde, hizmet süresi 15 yıl üstü bulunanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları diğer gruplara oranla daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları en düşük çıkan grup, hizmet süresi 12-15 yıl arasında bulunan çalışanlardır.

Ücret durumları itibariyle ortalama değerler incelendiğinde, ücret miktarını çok düşük seviyede bulan grubun örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır. Ücret miktarını çok yüksek bulan çalışanlar grubunun örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları ise en düşük seviyede çıkmıştır. Ücret miktarını düşük olarak algılayan grup dışında, ücret miktarı azaldıkça ters orantılı olarak çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatminine ilişkin algıları da yükselmiştir.

Sonuç olarak; araştırma konusu kurumlarda, kamu çalışanlarının örgütsel sağlık ve iş tatmin algılarının genel olarak olumlu düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Çalışanların faktörler itibariyle algı düzeyleri aşağıda grafik halinde verildiği üzere şu şekildedir.

Tablo 4.2:Örgütsel sağlık ve iş tatmini alt boyutlarına ilişkin sayısal ortalamalar grafiği.



Örgütsel bağlılık, Amaçların ortaklığı, özerklik ve otonomi, uyumlu örgüt yapısı, iletişim düzeyi, moral ve motivasyon ve kaynakların verimli kullanımını faktörlerine ilişkin çalışanların algıları yüksek; sorun çözme kapasitesi, güç dağılımı ve yeniliklere açık olma faktörlerine ilişkin çalışanların algıları ise orta düzeyde çıkmıştır.

Örgütsel faktörlerin tamamının ya da bir bölümünün sağlıklı olmaması, değişim ve yenileşme ihtiyacının bir göstergesidir. Miles, bu on faktör içerisinde bir tanesi dahi tam anlamıyla gerçekleşmediği takdirde, bu durumun diğer boyutları da olumsuz etkileyeceğinden tüm sistem üzerinde olumsuz bir neticenin ortaya çıkacağını belirtmiştir (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 148).

Bu araştırma sonucunun, kurumların örgüt sağlığına ilişkin mevcut durumlarını tespit etmesi ve örgüt sağlığını geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (1997). Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı, Bolu İli Örneği, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri, Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları, Bahar 2010. Sayı: 25.
- Akıl (Bülbül), Ü. (2005). Bürokrasi ve İlköğretimde Örgütsel Sağlık, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aksu, N. (2012), İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt.14 (1) s: 59-79.
- Altok, T. (2009). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet Ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Antalyalı, Ö. L. (2010). SSPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ardıç, K. , Polatçı, S. (2007). İşgören Refahı Ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış, Örgüt Sağlığı, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt. 21, Sayı: 1.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Bal, H. (2011). Kalkınmada Anahtar Verimlilik, Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Dergisi, Yıl.23, Sayı: 275.
- Baransel, A. (1993). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- Başar, İ. (2011). Örgütsel Sağlık, İzmir'de Bir Belediyede Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

- Bayrak, S. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:20 Sayı:1.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11 (2), s.165-194.
- Çetin, M., Karataş, H. (2006). Okullarda Örgüt Sağlığı, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 24.
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, A. , Bozkurt, S. (2008). İstanbul’da İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları İle Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, Yönetim, Yıl: 19, Sayı: 60
- Durak, İ. (1998). İşletmelerde Çalışan İnsanlardan Daha Fazla Yararlanma Aracı Olarak Motivasyon Süreci Ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Duran, H. (1993). Türkiye’de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyal Ve Kültürel Unsurlar, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duran, H. (2001). Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmin Düzeyleri, Polis Dergisi, Sayı: 29, s. 49-77.
- Duran, H. ve Çelik, M. (2011) Demografik Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, New World Sciences Academy Dergisi, Cilt.6 Sayı:2 Elazığ.
- Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Gökdemir, T. (2011). Kalkınmada Anahtar Verimlilik, Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Dergisi, Sayı: 275.
- Güçlü, N. , Recepoğlu, E. Kılınç, A.Ç. (2011). İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin İş motivasyonları Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (1). s.140-156.

- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi, 9 (13), 318- 332.
- Gündoğan, T. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürkan, F.B. (2006). İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlık Düzeyi, Polatlı İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- <http://aydinlarocagi.org/2013/08/is-guduleme-motivasyon-ve-is-tatmini/#.VEXx-msXfR>.Erişim Tarihi:21.10.2014.s.09,06.
- Haktanıyan, Y. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminde Motivasyonun Çalışanlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hasanoğlu M. (2004). Sayıştay Dergisi, Ocak- Mart, Sayı: 52.
- Işık, F. (2009). Kamu Kurumlarında Bilgi Teknolojilerini Kullanmanın Örgütsel Performansa Etkisi, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Hizmetlerine Ait Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler, İstanbul.
- İnce, M. , Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma, Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Kanoğlu, B. (2007). Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar, İstaç A.Ş. Örnek Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, Beta A.Ş. Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul.
- Korkmaz, M. (2005). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Güz 2005, Sayı 44, s: 529-548.
- Köseoğlu, M. , Karayormuk, K. (2009). Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Varmıdır?, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.23 Sayı: 2. s.175 -193.

- Kurt, L. (2012). İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi, ODTÜ Kütüphanesi'nde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurum, G. (2013). Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Küçük, S. (2010). Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışma Motivasyonuna Olan Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maçın, E. (2010). Yönetici İletişim Becerilerinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mortaş, R. (2008). Bilgi Teknolojileri Kullanımının Mesleki Verimlilik Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2011). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans Ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu, Celal Bayar Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, , Cilt.3 Sayı:2.
- Ordu, A. , Tanrıöğen, A. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 33/1, Sayfa: 93-106.
- Oruç, E. (2010). Örgüt İçi İletişimin Yönetimsel Fonksiyonlar Üzerindeki Rolü Ve Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Önal, E. , Kavuncu, Ş. (2011). Kamu Kurumlarına Yönelik İş Tatmini Ölçeğinin Hazırlanması Ve Geliştirilmesi, T.C. Bilim, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı. Verimlilik Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Özdemir, A. (2006). Öğretmenlerin Okullarını Örgüt Sağlığı Açısından Değerlendirmeleri, İzmir İli Bornova İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Özdemir, A. (2006). Öğretmenlerin Okullarını Örgüt Sağlığı Açısından Değerlendirmeleri, İzmir İli Bornova İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Perçin, M. (2008). İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Polatçı, S. , Ardıç, K. , Kaya, A. (2008). Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:2.
- Şahin, A. (2003). Türk Kamu ve Özel Kesim Yöneticilerinin Motivasyon Durumu, Kavramsal ve Ampirik Bir Çalışma, Konya Örneği, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şimşek, M., Akgemci, T. , Çelik, A. (1998). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Şişman, F. (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1) , 92-107. İzmir.
- Torun, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini ve Konu İle İlgili Yapılan Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Turan, İ. (2012). Temel İstatistik, <http://www.doguc.com/spssmenu.pdf>, s. 1, (18.04.2014).
- Tutar, H. (2007). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 65 s.175-204.
- Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uludağ, T. (2010). Organizasyonlarda Çalışanların Motivasyonunun Ölçülmesi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Uras, M. (2000). Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.7s. 2-8.
- Uygur, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış Platin Kitabevi, Ankara.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2010). İşletmelerde Staratejik Yönetim, Beta A.Ş. Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul.
- Ünlü, M. (2011). Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi, İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Orta Öğretim Kurumları Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Vural, T. (2013). Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Yalçın, R. (2011). Türk Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Kamu Hizmet Sunumu, Değişim Ve Etkinlik Bağlamında Kamu Hizmet Standartları ve Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yapar, T. (2005). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, C. (2006). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi, Ankara İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, C. (2006). Okul Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi, Ankara İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, Ç. (2014). Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Tutumları İle Algılanan Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki, Üsküdar İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, Ç. (2014). Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Tutumları İle Algılanan Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki, Üsküdar İlçesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, L. (2010). Motivasyon Araçlarının Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi, Türk Telekom Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi İşletme Fakültesi, Ankara.
- Yumuşak, S. (2008). İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt,13,Sayı:3.
- Yücel, M., Babuş, D. (2005). Doğa Korumanın Tarihçesi ve Türkiye'deki Gelişmeler, Doğu Akdeniz Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Doa Dergisi, Sayı:11, s.151,175.
- Yüksel, İ. (2002). İşletmelerde İnsan İlişkilerinin Verimlilik Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Yüksel, İ. (2005). İşletmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Kırıkkale Üniversitesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2) 2005, s: 291-306.

EKLER

1.Ek-A: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Ölçeği.....	137
2.Ek-B: Anket Uygulama İzin Onayı (4 sayfa)	139

Ek-A: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Ölçeği

Tablo A.1: Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeği

ANKET FORMU					
Sayın Katılımcı;					
Bu anket çalışması Türk Hava Kurumu Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Ezher ZENGİN tarafından “Verimliliği Etkileyen Örgütsel Faktörler” ile ilgili bilimsel araştırmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise; çalışanların örgütsel bağlılık derecelerini, motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen unsurları belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu araştırmada elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen tüm soruları eksiksiz ve samimiyetle doldurmanızı rica eder, aşağıdaki ifadelerin sizi ne kadar tanımladığını (X işareti koyarak) belirtiniz. Mevcut 5 ayrı seçenek şu şekildedir.					
1 = Kesinlikle Katılmıyorum 2 = Katılmıyorum 3 = Kısmen Katılıyorum 4 = Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum					
1. Cinsiyetiniz	Erkek	<input type="checkbox"/>	Kadın	<input type="checkbox"/>	
2. Medeni Durumunuz	Evlü	<input type="checkbox"/>	Bekar	<input type="checkbox"/>	
3. Yaşınız	18-23	<input type="checkbox"/>	24-29	<input type="checkbox"/>	30-35 <input type="checkbox"/>
4. Eğitim Durumunuz	İlk-Orta	<input type="checkbox"/>	Lise	<input type="checkbox"/>	Ön Lisans <input type="checkbox"/>
5. Kurumdaki Göreviniz	Hizmet Alımı	<input type="checkbox"/>	İşçi	<input type="checkbox"/>	Memur <input type="checkbox"/>
6. Hizmet Yılıınız	1-3	<input type="checkbox"/>	4-7	<input type="checkbox"/>	8-11 <input type="checkbox"/>
7- Ücret Durumunuz	Çok düşük	<input type="checkbox"/>	Düşük	<input type="checkbox"/>	Orta <input type="checkbox"/>
					Yüksek <input type="checkbox"/>
					Çok Yüksek <input type="checkbox"/>

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Amaçların Ortaklığı	8-Kurumumuzun amaçları çalışanlar tarafından açıkça bilinir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9-Kurumumuzda herkes üstlendiği görevin bilincindedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10-Kurumumuzda herkes üstlendiği görevi yapabilecek yetenektedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11-Çalışanlar hizmet kalitesini yükseltmek için imkanlarını kullanmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12-Ben kurumun amaçları için elimden geleni yaparım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	13-Herkes bildiği gibi davranır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	14-Çalışanlar kurumdaki gelişmelerden haberdar olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim Düzeyi	15-Çalışanlar görüş ve önerilerini kolayca yetkililere iletir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	16-Çalışanlar kurumdaki değişimleri sormaktan çekinmez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	17-Çalışanlar alınan kararlardan serbestçe haberdar olur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	18-Kurumumuz halkın şikayetlerini anında öğrenir ve değerlendirir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	19-Kurumumuzda gizli kapaklı işler yapılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	20-Ben görüşlerimi söylemekten çekinirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	21-Kurumumuz çalışanları yaptıkları görevle uyumlu yetkiye sahiptirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Güç Dağılımı	22-Kurumumuz çalışanları görevleri ile ilgili yetkileri özgürce kullanırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	23-Kurumumuzda kararlar ortak alınır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	24-Alt kademedekiler uygulanacak kararlara katılırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	25-Ben bir çalışan olarak görüşlerimi açıkça ortaya koyarım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	26-Bana ne emredilirse onu yaparım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	27-Kurumumuzda verilen görevler rahatlıkla yapılabilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	28-Kurumumuzda herkes uzman olduğu alanda çalıştırılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaynakların Verimli Kullanımı	29-Kurumumuzda çalışanların istekleriyle yöneticilerin istekleri aynıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	30-Kurumumuzda personeli yıpratıcı işler verilmez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	31-Görevimizle ilgili bilgilere rahatlıkla ulaşabiliriz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	32-Kurumumuzdaki teknolojik kaynaklar verimli kullanılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	33-Yeteneklerimizin verimli olduğunu sanmıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lütfen ikinci sayfaya geçiniz...

Tablo A.1 (Devamı): Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeği

SORULAR		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
		1	2	3	4	5
Örgütsel Bağlılık Düzeyi	34-Bu kurum mensubu olmaktan memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	35-Kurumumuz çalışanları mesleklerini seviyorlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	36-Şu anda işe girseydim yine aynı kurumu seçerdim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	37-Bu kuruma mensup olmak bana güven veriyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	38-Bu kurum mensubu olmak bana önemli değerler kazandırdı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	39-Fırsatını bulursam başka mesleğe geçerim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moral ve Motivasyon	40-Kurum mensupları kurumlarının başarısı için çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	41-Çalışanlar mesleki sorumluluklarını severek yerine getirirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	42-Çalışma arkadaşlarımla uyum içindeyiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	43-Kurumumuz çalışanları ekip ruhuyla birbirine bağlıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	44-Çalışanlar birlikte çalıştıkları amirleriyle dostane ilişkiler içindedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	45-Kurumumuzda çalışanlar takdir edilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	46-Kurumumuzda terfi etme - yükselme olanakları iyidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	47-Çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli buluyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yeniliklere Açık Olma Durumu	48-Çalışanların mesleklerini sevdiğini sanıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	49-Kurumumuz görevlerimizdeki başarı için sürekli yenilik yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	50-Vazifemizi yaparken yeni yöntemleri çekinmeden kullanırız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	51-Kurumumuz yeni teknolojileri hizmette hemen kullanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	52-Kurumumuz çalışanları ihtiyaca göre kendilerini değiştirirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	53-Kurumumuzun teşkilat yapısı sürekli olarak yenilenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Özerklik ve Otonomi	54-Kurumumuz yeniliklere açık değildir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	55-Siyasi baskılar görevimizi yapmayı aksatmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	56-Amirlerin direktifleri karşısında yasal görevimize göre bağımsız karar verebiliriz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	57-Çalışanlar çevreye göre değil, vazife bilincine göre hareket eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	58-Ben bulunduğum her yerde yasal sorumlulukları olan bir memur gibi davranırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	59-Çalışanlar amirlerinden emir almasa da kanuni görevlerini yerine getirirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uyumlu Örgüt Yapısı	60-Çalışanlar muhatapların gücüne göre tavır değiştirmez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	61-Görevimi yaparken inisiyatif kullanamam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	62-Kurumumuz diğer kurumlarla ve halkla uyumlu çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	63-Kurumumuz yasal değişikliklere göre hızlı bir şekilde kendini yeniler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	64-Çalışanlar görev gereği ihtiyaç duyduğu kurumlarla çekinmeden işbirliği yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	65-Çalışanlar işini yaparken insan haklarını gözetenek davranır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorun Çözme Kapasitesi	66-Kurumumuzda bütün ekipler ve birimler işbirliği içindedir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	67-Ekip çalışanları görev bilinciyle birbirine bağlıdır ve uyumlu çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	68-Her çalışan bildiği gibi davranır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	69-Kurumumuzda sorunlar çıkmadan tedbir alınır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	70-Çalışanlar karşı karşıya kaldığı sorunu amirine sormadan çözer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	71-Ekipler iç sorunlarını amirine götürmeden çözmeye çalışır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorun Çözme Kapasitesi	72-Sorunların çözümü için hemen işbirliğine gireriz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	73-Problem çıktığında ihmali olanlar aranmaz ve problem çözülür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	74-Sorunlar amirlere ulaştırılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anketimiz sona ermiştir. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ek- B: Anket Uygulama İzin Onayı (4 sayfa)


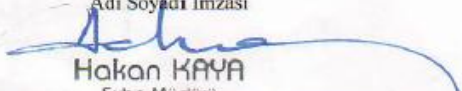


**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**



Anket Çalışması İzin Dilekçe Formu

ADIYAMAN 203. DSİ ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ezher ZENGİN		
	Numarası	1203810162		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme (Yönetim ve Organizasyon)		
	Programı	Yüksek Lisans	X	Doktora <input type="checkbox"/>
	Öğrencinin Telefon Numarası	0 535 793 01 73		
Tezin Konusu: "Adıyaman'da Kamu Çalışanlarının Verimliliğine Etki Eden Örgütsel Faktörler"				
Araştırma'nın Konusu: <p>Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık derecelerini, motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesine yönelik tez çalışmamın uygulama kısmına veri toplamak amacıyla anket çalışması yapılacaktır. Kurumunuz personellerine anket uygulanması için gerekli iznin verilmesi hususunda;</p> <p>Gereğini bilgilerinize arz ederim.</p> <p style="text-align: right;"> 20/03/2014 Ezher ZENGİN</p>				
Araştırma'nın yapılacağı Kurum veya Kişiler: Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Adıyaman'daki; <ol style="list-style-type: none">1. Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları,2. Orman İşletme Müdürlüğü ve tüm çalışanları,3. Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları,4. Meteoroloji Müdürlüğü ve tüm çalışanlarını kapsamaktadır.				
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN (Adıyaman Üniversitesi)				
<p>Uygundur. Kurum Yetkilisi Adı Soyadı İmzası</p>  Hakan KAYA Şube Müdürü				
Sayı: 102360		Tarih: 04.03.2014		
Eki: 1 Adet Anket Formu				



TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



Anket Çalışması İzin Dilekçe Formu

ADİYAMAN ORMAN İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ezher ZENGİN
	Numarası	1203810162
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme (Yönetim ve Organizasyon)
	Programı	Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Öğrencinin Telefon Numarası	0 535 793 01 73
Tezin Konusu: "Adıyaman'da Kamu Çalışanlarının Verimliliğine Etki Eden Örgütsel Faktörler"		
Araştırma'nın Konusu: Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık derecelerini, motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesine yönelik tez çalışmamın uygulama kısmına veri toplamak amacıyla anket çalışması yapılacaktır. Kurumunuz personellerine anket uygulanması için gerekli iznin verilmesi hususunda; Gereğini bilgilerinize arz ederim.  15/03/2014 Ezher ZENGİN		
Araştırma'nın yapılacağı Kurum veya Kişiler: Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Adıyaman'daki; 1. Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 2. Orman İşletme Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 3. Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 4. Meteoroloji Müdürlüğü ve tüm çalışanlarını kapsamaktadır.		
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN (Adıyaman Üniversitesi) Uygundur. Kurum Yetkilisi Adı Soyadı İmzası  HACI DURAN İşletme Müdürü		
Sayı : 56052-170	Tarih : 20.03.2014	
Eki : 1 Adet Anket Formu		





TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



Anket Çalışması İzin Dilekçe Formu

ADİYAMAN DOĞA KORUMA VE MİLLİ PARKLAR ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Öğrencinin	Adı Soyadı	Ezher ZENGİN
	Numarası	1203810162
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme (Yönetim ve Organizasyon)
	Programı	Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Öğrencinin Telefon Numarası	0 535 793 01 73
Tezin Konusu: "Adiyaman'da Kamu Çalışanlarının Verimliliğine Etki Eden Örgütsel Faktörler"		
Araştırma'nın Konusu: Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık derecelerini, motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesine yönelik tez çalışmamın uygulama kısmına veri toplamak amacıyla anket çalışması yapılacaktır. Kurumunuz personellerine anket uygulanması için gerekli iznin verilmesi hususunda; Gereğini bilgilerinize arz ederim.  18/03/2014 Ezher ZENGİN		
Araştırma'nın yapılacağı Kurum veya Kişiler: Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Adiyaman'daki; 1. Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 2. Orman İşletme Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 3. Doğa Koruma ve Millî Parklar Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 4. Meteoroloji Müdürlüğü ve tüm çalışanlarını kapsamaktadır.		
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN (Adiyaman Üniversitesi)		
Uygundur. Kurum Yetkilisi Adı Soyadı İmzası  İsmail KOZAN Adiyaman Şube Müdürü		Orman ve Su İşleri Bakanlığı Tarih : 18.03.2014 Sayı: 28498
Sayı :		Tarih :
Eki : 1 Adet Anket Formu		



TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



Anket Çalışması İzin Dilekçe Formu

ADIYAMAN METEOROLOJİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Öğrencinin	Adı-Soyadı	Ezher ZENGİN
	Numarası	1203810162
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme (Yönetim ve Organizasyon)
	Programı	Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Öğrencinin Telefon Numarası	0 535 793 01 73
Tezin Konusu: "Adıyaman'da Kamu Çalışanlarının Verimliliğine Etki Eden Örgütsel Faktörler"		
Araştırma'nın Konusu: Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık derecelerini, motivasyonlarını ve iş tatmin düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerin incelenmesine yönelik tez çalışmanın uygulama kısmına veri toplamak amacıyla anket çalışması yapılacaktır. Kurumunuz personellerine anket uygulanması için gerekli iznin verilmesi hususunda; Gereğini bilgilerinize arz ederim. <div style="text-align: right;"> 14/03/2014 Ezher ZENGİN</div>		
Araştırma'nın yapılacağı Kurum veya Kişiler: Orman ve Su İşleri Bakanlığı'na bağlı Adıyaman'daki; 1. Devlet Su İşleri Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 2. Orman İşletme Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 3. Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü ve tüm çalışanları, 4. Meteoroloji Müdürlüğü ve tüm çalışanlarını kapsamaktadır.		
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacı DURAN (Adıyaman Üniversitesi)		
Uygundur. Kurum Yetkilisi Adı Soyadı İmzası  Ezher ZENGİN Meteoroloji Müdürü		
Sayı :	1406	Tarih : 21.03.2014
Eki : 1 Adet Anket Formu		

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ezher ZENGİN
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Adıyaman - 1969
Medeni Hali : Evli (Dört Çocuk Babası)
Adres : Girne Mah. 4011 nolu sokak no:32 Kâhta/Adıyaman
E-Posta Adresi : zenginezher@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 535 793 01 73

EĞİTİM

Lise : 1988 Kâhta İmam Hatip Lisesi/ 2000 Kâhta End. M. L.
Lisans : 2006 And. Ün. İşletme Fak. / And. Ün. Sosyoloji
Yüksek Lisans : 2014 Türk Hava Kurumu Üniversitesi

MESLEKİ DENEYİM

1989-2008 Kamu Kurumu Memur
2009- Kamu Kurumu Müdür

YABANCI DİL

İngilizce