



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

**BİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNÜN ÖRGÜT İKLİMİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Belkıs CAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

I. DANIŞMAN

PROF. DR. AHMET NESİMİ KIŞIOĞLU

II. DANIŞMAN

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ GİRAY KOLCU

Tez No: 188

ISPARTA-2019

KABUL ve ONAY SAYFASI

Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürlüğüne;

Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı** Çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 07/08/2019

Tez I. Danışman : Prof. Dr. Ahmet Nesimi KIŞIOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi,
Tıp Fakültesi,
Halk Sağlığı AD

Üye : Prof. Dr. Ahmet Nesimi KIŞIOĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi,
Tıp Fakültesi,
Halk Sağlığı AD

Üye : Doç. Dr. Kadriye AVCI
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi,
Tıp Fakültesi,
Halk Sağlığı AD

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNAL
Süleyman Demirel Üniversitesi,
Halk Sağlığı AD

ONAY: Bu **Yüksek Lisans** tezi, Enstitü Yönetim Kurulu'nca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Nilgün GÜRBÜZ

Enstitü Müdürü

BEYAN

“Bir İl Sağlık Müdürlüğünün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi” adlı Yüksek Lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde temin ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı yine bu tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim,

Tezi Hazırlayan

Belkıs CAN

İmza

I. DANIŞMAN

Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU

İmza

II. DANIŞMAN

Giray KOLCU

İmza

TEŞEKKÜR

Tezin hazırlanma sürecinde, bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen bana umut, güç veren ve motivasyonumun hep canlı olmasını sağlayan, Süleyman DEMİREL Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU'na, desteğini hiç esirgemeyen değerli hocam Süleyman DEMİREL Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi ve Bilişimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Giray KOLCU'ya, aktarmış olduğu deneyimleri, her konudaki yol göstericiliği ve güler yüzü için teşekkür ederim. Tezime fikirleri ile katkılarından dolayı Süleyman DEMİREL Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Özgür ÖNAL'a, Süleyman DEMİREL Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Asistanı Dr. Özgür BAŞARAN'a teşekkür ederim.

Anketlerin yanıtlanması ve yüksek lisans öğrenimimi tamamlayabilmem için verdiği destekten dolayı BURDUR il sağlık müdürü Reha Sermed AYGÖREN'e ve ankete yanıt veren tüm İl Sağlık Müdürlüğü çalışanlarına teşekkür ederim.

Beni varlıklarıyla yalnız bırakmayan ve her konuda destek olan sevgili anneme, babama, kardeşlerime, tüm yakınlarıma, dostlarıma ve tüm sevdiklerime, çalışma boyunca bana gösterdikleri anlayış ve destekleri yanında amaçlarıma olan inançları için sonsuz teşekkürler.

İyi ki varsınız...

Saygılarımla...

Isparta, 2019

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	vii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	9
2.1. Tanımlar	9
2.1.1. Örgüt Tanımı	9
2.1.2. İklim Tanımı	10
2.1.3. Örgüt İklimi Tanımı	10
2.1.4. Örgüt İklimi Oluşum Süreci Ve Nitelikleri	11
2.1.5. Örgüt İklimi Boyutları	12
2.1.6. Örgüt İklimi – Örgüt Kültürü İlişkisi	17
2.1.7. Örgüt Kültürü ile Örgüt İklimi Arasındaki Benzerlikler	18
2.1.8. Örgüt Kültürü ile Örgüt İklimi Arasındaki Farklar	18
2.1.9. Örgüt İkliminin Ölçülmesi	19
2.1.10. Örgüt İklimi İle İlişkili Faktörler	20
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	25
3.1. Araştırmanın Tipi	25
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	25
3.3. Araştırmanın Örnekleme	26
3.4. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Ulaşma Oranı.....	26
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	26
3.6. Araştırmada Kullanılan Değişkenler	27
3.6.1. Bağımlı Değişken	27
3.6.2. Bağımsız Değişkenler	30
3.7. Araştırmanın Güçlü Yanları ve Kısıtlılıkları	30
4. BULGULAR	33
5. TARTIŞMA	54

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
7. ÖZET	63
ABSTRACT	64
8. KAYNAKLAR	65
9. EKLER.....	73



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.	Araştırmanın Zaman Çizelgesi.....	25
Tablo 2.	Ölçek Faktör Analiz Tablosu	29
Tablo 3.	Ölçek Maddeleri.....	31
Tablo 4.	Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri.....	33
Tablo 5.	Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri.....	34
Tablo 6.	Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri.....	35
Tablo 7.	Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri.....	36
Tablo 8.	Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı-1....	39
Tablo 9.	Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı-2....	40
Tablo 10.	Örgüt İklimi Ölçeği Puanları.....	41
Tablo 11.	Örgüt İklimi “İşe Bağlılık” alt boyut puanları.....	42
Tablo 12.	Örgüt İklimi “Ekip Çalışması” alt boyut puanları.....	43
Tablo 13.	Örgüt İklimi “Destekleyici İklim” alt boyut puanları.....	44
Tablo 14.	Örgüt İklimi “Stres” alt boyut puanları.....	45
Tablo 15.	Örgüt İklimi “İnsan İlişkileri” alt boyut puanları.....	46
Tablo 16.	Örgüt İklimi “Olumsuz Etkileşim” alt boyut puanları.....	47
Tablo 17.	Örgüt İklimi “İş Doyumu” alt boyut puanları.....	48
Tablo 18.	Örgüt İklimi “Hiyerarşi” alt boyut puanları	49
Tablo 19.	Örgüt İklimi “Hiyerarşi” alt boyut puanları.....	50
Tablo 20.	Örgüt İklimi “Bürokratik İklim” alt boyut puanları.....	51
Tablo 21.	Örgüt İklimi “Yenilikçi İklim” alt boyut puanları.....	52
Tablo 22.	Demografik Bulgular ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki Tablosu.....	53

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İnsan faaliyetlerinin hiyerarşik bir amaç doğrultusunda iş bölümü ile gerçekleştirildiği ussal eş güdüme örgüt denir (1). İklim kavramı ise kişinin çevreyi nasıl betimlediğini ifade etmektedir (2, 3). Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler serisi olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi çalışanların örgüte yönelik algılarını yansıtan bir kavramdır (4). Son zamanlarda ülkemizde örgüt içerisindeki ast-üst ilişkilerini ve örgütün işleyişini incelemek için "örgüt iklimi" konusunda araştırmalar yapılmaktadır. Ülkemizde 2003 yılında başlatılan "Sağlıkta Dönüşüm Programı" kapsamında çalışanların motivasyonları, iş tatminleri, örgütsel güven ve örgüte bağlılıklarının için örgüt ikliminin geliştirmesi önerilmektedir.

Sağlık bilimleri alanında sağlık kuruluşlarının örgüt iklimi ile ilgili tanımlayıcı çalışmalar ve örgüt iklimi ile örgütsel davranışlar arasında arasındaki ilişki incelenmektedir (5-7). Sağlık kuruluşlarında örgüt ikliminin incelenmesinde, örgütsel bağlılık, verimlilik, takım çalışması ve ekip olma, iş birliği, iş tatmini, moral, motivasyon, iş performansı, doyum düzeyleri, iş gücü devri, iş devamsızlık, örgüte karşı yabancılaşma, risk alma, örgütte çatışma, değişime karşı direnç, stres düzeyleri ile ilgili çeşitli anket ve ölçekler kullanılmaktadır (8, 9). Bu çalışmalar sağlık kuruluşlarının yöneticilerine örgüt ikliminin durum tespiti ve geliştirilmesi için bilimsel bilgi oluşturmaktadır.

Örgüt; farklı bilim dallarını ilgilendiren, sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi bilimlerden her biri için kendince anlam ifade eden çok sayıda tanımlı yapılan bir kavramdır (10).

Schein'e göre örgüt; "iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür" (1). Mehmet Sağlam ise "iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak eş güdümlenmiş eylemleri ya da güçlerinden oluşan" bir sistem olarak tanımlamaktadır (12). Etzioni örgütleri, "belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler" olarak ifade ederken, Marc ve Simon

örgütü; "üyeleri arasındaki ilişkilerden oluşan toplumsal bir yapı" olduğunu söylemektedir. (13). Bursalıoğlu da, örgütün; bir yapı, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsü ve üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebileceğini ifade eder (3, 14). Başaran'ın tarifine göre örgüt "toplumsal gereksinmelerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerin, eylemlerini eşgüdümleyen iş görenlerden oluşan bir etkileşim ağıdır" (15). John M. Gaus tarafından yapılan bir başka tanımda örgüt, "kabul edilmiş amaçları gerçekleştirmek için, fonksiyonların ve sorumlulukların dağıtılması yoluyla personelin düzenlenmesidir" (16). Parsons'a göre ise örgüt, "belirli amaçların elde edilmesi için bir araya gelen fertlerden oluşan bir sistemdir (17).

Etimolojik yönden iklim sözcüğü Eski Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamını taşır. Günümüzde ise iklim; atmosferdeki hava olaylarını tanımlarken kullandığımız bir kelime olmakla birlikte kavramsal olarak yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz; diyar, çevre, çerçeve anlamlarına da gelir ve bu kapsamdaki psikolojik ve sosyal olguları da içerir (18).

Örgüt iklimini detaylı araştıran Ertekin örgüt iklimine şöyle bir tanım getirmektedir: "Örgüt İklimi: Örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir." (3). Örgüt iklimi araştırmaları yapan ve örgüt iklimini betimleme aracı geliştiren Halpin, "Birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur." ifadesiyle iklimi, örgütün kişiliği olarak tanımlamıştır (19). Bursalıoğlu da bu tanıma katılarak; "Her örgüt gibi fabrikanın da kendine özgü bir kişiliği olur. Bu kişilik örgütün havasında görülür. Yani bireyin kişiliğine karşılık örgütün havası yahut iklimi vardır." ifadesini kullanır (14). Can'a göre ise "Örgütün psikolojik ortamına örgütsel iklim denir." (20).

Aranof ve Baskin de örgüt iklimini psikolojik bir tabana oturtmakta ve böylece örgüt iklimi, "örgütte İşleyen ortak psikolojik güçlerin görünümü" olarak tanımlamaktadırlar (21). Davis' in belirttiği gibi, göremediğimiz ve dokunamadığımız örgütsel iklim, bir odadaki hava gibi orada bulunmaktadır (22). Örgütsel iklim, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir (22).

Bütün bu tanım ve ifadeler ışığında örgüt ikliminin şöyle bir tanımı yapılabilir: Örgüt İklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütle bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir (3).

Örgüt ikliminin oluşumu olumlu iklimin iş performansını ve kaliteyi etkilediği; adil ödül sisteminin ve başarının da örgüt iklimine olumlu katkı sağlayan sistematik bir döngüdür (9, 23). Örgütteki üyelerin performansları karşılığında aldıkları ödüller ve edindikleri tecrübeler, örgütün karakterine, üyelerin rollerine, örgüte olan bağlılıklarına etki etmekte ve örgütsel iklimin oluşumu sürecine yansımaktadır (23). Örgütsel iklimin kalitesinin artması, örgütsel performansın kalitesini arttırmakta bu durum ileriye yönelik hedef belirlemeyi etkilemektedir (23).

Örgütü oluşturan kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri ve hiyerarşik yapı örgüt ikliminin niteliğini belirler (18). Örgütlerdeki benzerlikler belirli ortak kuralları oluşturur. Bununla birlikte örgütlerin kendine özgü farklı özellikleri de vardır (18). Örgütün amaçları ile kişisel amaçların birbiriyle uyum içerisinde olduğu, katılımcı olmaya açık ve demokratik yapıya sahip, farklı kademeler arası karşılıklı güvenin ve sağlıklı iletişimin olduğu, örgüte sadakat ve güvenin önemli olduğu, olumlu iklimin artmasına yönelik adil ödül sistemine dayalı, bireylerin kendi alanlarını koruyarak kişisel gelişimlerine katkı sağlayan örgüt iklimi sağlıklı bir örgüt iklimini oluşturur (18).

Kurumun ve kişilerin iş verimliliğinin artması sağlıklı bir örgüt ikliminin yanı sıra işbirliği ve takım ruhu olması gerekmektedir. Çalışanların, örgütün amaçlarını politikalarını doğru anlayarak sahiplenmesi, değer yargılarına, inanç ve normlara uygun hareket etmesi örgüt ikliminin gereklerindedir (18). Örgütler kendi kimliklerini zaman içerisinde geliştirip bir iklim oluştururlar. Örgütlerin bu kendilerine özgü yapısı zamanla kişilerin davranışlarına da yansımaktadır (18).

Kültür ile ilgili çok farklı tanımlar olmakla birlikte, günümüzde herkesi tatmin edecek bir tanım olmadığını söylemek doğru olacaktır. Lakin tanımlardaki farklılıklara rağmen, genel kabul gören tanım olarak: “Kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır.” diyebiliriz (28). Toplamların kendine özgü bir kültürü olduğu gibi, o toplumlarda yer alan örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır. Toplumdaki mevcut sistemde yer edinen örgütler, içinde buldukları çevre ile sürekli etkileşim içindedirler.

Örgüt kültürünün parçası olan örgüt iklimi, toplumsal kültürün alt tabakasını oluşturur (23). Örgüt iklimi, o örgüte bağlı kişilerin örgüt çevresine ilişkin algıları olup, örgütün açık olarak gözlenebilen davranış ve tutumlarıyla ilgilenirken örgüt kültürü, örgütün daha gizli özellikleriyle ilgilenir (23). Örgüt iklimi, çalışanların örgüt kültürüne ortak bakış açılarını yansıtır ve örgüt çalışanlarının bir parçası olmakla birlikte çalışanların çevrelerinde duyup, görüp, hissedecekleri bir şeydir (23). Örgüt kültürü, örgüt iklimini kapsayan çalışanlar nereye gitseler nerede olsalar beraberlerinde onlarla olan bir şeydir (23).

Örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasında benzer taraflar olduğu gibi bazı farklı taraflar vardır. Örgüt iklimi insanların örgüte ilişkin ortak algılamalarıdır (23).

Örgüt kültürü ise sadece insanların örgütleri konusunda ne hissettikleri değil aynı zamanda örgüte kimlik kazandıran varsayımları, değerleri ve inançlarını da kapsar (23). Örgüt iklimi bir bakıma çalışanların işten beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin ölçümüdür (23). Örgüt kültürü ise çalışanların paylaştıkları inanç ve beklenti kalıplarıdır. Bu inanç ve beklentiler çalışanların davranışlarını şekillendiren normları oluştururlar (23). Örgüt iklimi çalışanların beklentilerinin gerçekleşme düzeyini ölçerken, örgüt kültürü bu beklentilerin ne olduğu ile ilgilidir (23). İklim, örgütün belli bir zamandaki havasını ifade ederken, çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının da bir göstergesidir (23). Örgüt iklimi üyelerin belli bir konudaki tavırlarını yansıtır (23). Örgüt kültürü ise daha uzun bir zaman dilimini

ifade eder (23). Örgüt kültürü mevcut yapıyı sorgulamaz; mevcut yapıyı ve durumu olduğu gibi kabul eder. Kültür ise örgütsel koşulların kendisidir (23).

Örgüt iklimi çalışanların algıları üzerinden ikincil olarak değerlendirilen bir durum olduğu ve çok fazla karıştırıcı faktör olduğu için ölçülmesi oldukça zor bir kavramdır. Bu nedenle örgüt iklimi birçok faktör üzerinden değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda esas aldığımız örgüt iklimi alt boyutları ise; İşe Bağlılık, Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, Stres, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim, İş Doyumu, Hiyerarşi, İletişim, Bürokratik İklim, Yenilikçi İklim olarak belirlenmiştir.

Örgüt iklimi ile ilişkili birçok faktör belirlenmiş ve çalışılmıştır. Bir çalışma ortamındaki örgüt iklimi çalışanların örgüt iklimi algıları üzerinden değerlendirilir bu algıyı en çok etkileyen faktörlerden biri de örgütsel bağlılıktır (29–50). Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında sıkı bir ilişki vardır (51, 52).

Güven, yapıcı insan ilişkilerinin temel bir bileşenidir ve doğru iletişim, insanlar arasındaki güven duygusunu arttırmaktadır (53). Artan güven duygusu çalışma ortamında insanları bir arada tutarak etkin ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlar (53). Güven ortamı altında insanlar fikirlerini ve duygularını daha rahat paylaşırlarken ortak amaçlar doğrultusunda daha katılımcı bir biçimde ve aidiyet duygusu içinde çalışırlar (53). Bir araştırmada çalışanların %78'inin yöneticilere şüpheli yaklaştığı ve örgütü benimseyemediği; bu durumun da iş performanslarını etkilediği gösterilmiştir (5, 53, 54).

Bir iş için gerekli olan bilgi beceri kadar çalışanların iş yerine ve iş arkadaşlarına karşı pozitif duygu, düşünceleri ve sergileyecekleri olumlu tutumları önem taşır (29). Bu durumun korunması ve devam ettirilmesi çalışanların örgütte kalma istekleri kadar örgütsel gelişim açısından da büyük önem taşımaktadır (29). İyi işler yapmak için donanımlı ve yetenekli olan çalışanlara sahip olmak yeterli gibi görünse de bağlılık duygusu gelişmemiş çalışanların bulunduğu bir iş yerinde kişiler arasında aktif, olumlu bir iletişimle, işbirliği olmadan tam verim sağlanamayacaktır (29).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çokça araştırmalar yapılmasına rağmen literatüre bakıldığında bu kavramın tanımıyla ilgili fikir birliği olmadığı görülmektedir (30).

Bishop ve arkadaşları örgütsel bağlılığı örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme arzusu ve örgütsel üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek içinde bulunma olarak tanımlamışlardır (31). Örgütsel bağlılık çalışanların maddi kaygı endişesi yaşamadan örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek örgütte kalmak istemeleridir (32). Diğer yandan örgütsel bağlılık bireyin kendi rolünü duygusal bağlılıkla örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda örgütün iyiliği için yapmasıdır (33).

Örgütsel bağlılığı üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içermekle birlikte kişinin aidiyetlik duygusuna ilişkin algısını, kişinin o andaki bulunduğu durumu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılarının hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdül faktörlerin farklılaşan gereğini önerir (30, 34).

Schwenk ise yaptığı bir araştırmada bağlılığı; kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödüllendirme veya ceza verme olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme arzusu olarak ifade etmektedir (35).

Chang'e göre bağlılık; çalışanın duygusal yönden psikolojik olarak bağlandığı sadakat, sevgi, ait olma gibi duygularla çalıştıkları süreci olarak görülebilir. Kısaca bağlılık birine, bir şeye sevgi, saygı duyulması ile karşı tarafa içten yakınlık duyma durumudur (36).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili literatürde farklı bakış açılarıyla değerlendirmelerde bulunulmuş ve çeşitli tanımlamalarda bulunulmuştur. Literatürdeki tanımlamalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Schwenk ise yaptığı bir araştırmada bağlılığı; kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödüllendirme veya ceza verme olmasa bile yapılanı beğenme ve ona devam etme arzusu olarak ifade etmektedir (30, 34).

Hall, Schneider ve Nygren'e yapmış olduğu bir araştırmada örgütsel bağlılığı örgütün amaçlarının ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşip birbirleri ile uyumlu olma süreci olarak tanımlamışlardır (37).

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir (38, 39).

Davran ise örgütsel bağlılığı, genelde çalışanın örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak tanımlamıştır (40).

Çekmecelioğlu bağlılığı, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı hissedilen güçlü inançtan meydana gelmektedir şeklinde ifade etmiştir. Çalıştığı işletmeye örgütsel bağlılık duyan çalışanlar örgütlerine karşı psikolojik olarak bağlanmaktadır (26, 41).

Becker ise örgütsel bağlılığı kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır şeklinde ifade etmiştir.

Becker'in bu ifadesine göre çalışan işten ayrılmadan önce işin kendisine getirdiği tüm artı ve eksileri değerlendirecektir (42).

Morrow ise yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel bağlılığı, çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu olarak tanımlamaktadır (43).

Örgüt yöneticileri için örgütle özdeşleşen çalışan örgütteki en iyi iş gücüdür (46). Kendini örgütü ile özdeşleştiren çalışan örgütün değerlerini kendi değeri olarak görecektir ve daha verimli bir şekilde çalışacaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgütün çıkarlarını öne çıkarma ve onları korumaya eğilim gösterme davranışı sergileyecektir (30, 47).

Kişilerin çalıştıkları örgütte kalarak çalışmaya devam etmeleri örgütlerine karşı olan bağlılığı ile ilişkilidir (30). Örgütsel bağlılık dikkat çeken önemli bir konu olarak görülmektedir.

Güven, yapıcı insan ilişkilerinin temel bir bileşenidir ve doğru iletişim, insanlar arasındaki güven duygusunu arttırmaktadır (53). Artan güven duygusu çalışma ortamında insanları bir arada tutarak etkin ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlar (53). Güven ortamı altında insanlar fikirlerini ve duygularını daha rahat paylaşırlarken ortak amaçlar doğrultusunda daha katılımcı bir biçimde ve aidiyet duygusu içinde çalışırlar (53). Bir araştırmada çalışanların %78'inin yöneticilere şüpheli yaklaştığı ve örgütü benimseyemediği; bu durumun da iş performanslarını etkilediği gösterilmiştir (53).

Amaç: Çalışmamızda bir il sağlık müdürlüğünün örgüt ikliminin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1.Tanımlar

2.1.1.Örgüt Tanımı

Örgüt; farklı bilim dallarını ilgilendiren, sosyoloji, antropoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi bilimlerden her biri için kendince anlam ifade eden çok sayıda tanımı yapılan bir kavramdır (10).

Örgüt, sözlük anlamı olarak “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” şeklinde tanımlanmaktadır (11).

Schein’e göre örgüt; "iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür" (1). Mehmet Sağlam ise "iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak eş güdümlenmiş eylemleri ya da güçlerinden oluşan" bir sistem olarak tanımlamaktadır (12). Etzioni örgütleri," belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler" olarak ifade ederken, Marc ve Simon örgütü; "üyeleri arasındaki ilişkilerden oluşan toplumsal bir yapı" olduğunu söylemektedir. (13). Bursalıoğlu da, örgütün; bir yapı, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsü ve üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon olarak görülebileceğini ifade eder (3, 14). Başaran'ın tarifine göre örgüt “toplumsal gereksinmelerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerin, eylemlerini eşgüdümleyen iş görenlerden oluşan bir etkileşim ağıdır” (15). John M. Gaus tarafından yapılan bir başka tanımda örgüt, "kabul edilmiş amaçları gerçekleştirmek için, fonksiyonların ve sorumlulukların dağıtılması yoluyla personelin düzenlenmesidir" (16). Parsons'a göre ise örgüt, "belirli amaçların elde edilmesi için bir araya gelen fertlerden oluşan bir sistemdir (17).

2.1.2. İklim Tanımı

Etimolojik yönden iklim sözcüğü Eski Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamını taşır. Günümüzde ise iklim; atmosferdeki hava olaylarını tanımlarken kullandığımız bir kelime olmakla birlikte kavramsal olarak yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz; diyar, çevre, çerçeve anlamlarına da gelir ve bu kapsamdaki psikolojik ve sosyal olguları da içerir (18).

2.1.3. Örgüt iklimi Tanımı

Örgüt iklimini detaylı araştıran Ertekin örgüt iklimine şöyle bir tanım getirmektedir: "Örgüt İklimi: Örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir." (3). Örgüt iklimi araştırmaları yapan ve örgüt iklimini betimleme aracı geliştiren Halpin, "Birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur." ifadesiyle iklimi, örgütün kişiliği olarak tanımlamıştır (19). Bursalıoğlu da bu tanıma katılarak; "Her örgüt gibi fabrikanın da kendine özgü bir kişiliği olur. Bu kişilik örgütün havasında görülür. Yani bireyin kişiliğine karşılık örgütün havası yahut iklimi vardır." ifadesini kullanır (14). Can'a göre ise "Örgütün psikolojik ortamına örgütsel iklim denir." (20).

Aranof ve Baskin de örgüt iklimini psikolojik bir tabana oturtmakta ve böylece örgüt iklimi, "örgütte İşleyen ortak psikolojik güçlerin görünümü" olarak tanımlamaktadırlar (21). Davis' in belirttiği gibi, göremediğimiz ve dokunamadığımız örgütsel iklim, bir odadaki hava gibi orada bulunmaktadır (22). Örgütsel iklim, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir (22).

Bütün bu tanım ve ifadeler ışığında örgüt ikliminin şöyle bir tanımı yapılabilir: Örgüt İklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütle bulunan bireylerin davranışlarını

etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir.(3)

2.1.4.Örgüt İklimi Oluşum Süreci ve Nitelikleri

Örgüt ikliminin oluşumu olumlu iklimin iş performansını ve kaliteyi etkilediği; adil ödül sisteminin ve başarının da örgüt iklimine olumlu katkı sağlayan sistematik bir döngüdür (9, 23). Örgütteki üyelerin performansları karşılığında aldıkları ödüller ve edindikleri tecrübeler, örgütün karakterine, üyelerin rollerine, örgüte olan bağlılıklarına etki etmekte ve örgütsel iklimin oluşumu sürecine yansımaktadır (23). Örgütsel iklimin kalitesinin artması, örgütsel performansın kalitesini arttırmakta bu durum ileriye yönelik hedef belirlemeyi etkilemektedir (23).

Örgütü oluşturan kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri ve hiyerarşik yapı örgüt ikliminin niteliğini belirler (18). Örgütlerdeki benzerlikler belirli ortak kuralları oluşturur. Bununla birlikte örgütlerin kendine özgü farklı özellikleri de vardır (18). Örgütün amaçları ile kişisel amaçların birbiriyle uyum içerisinde olduğu, katılımcı olmaya açık ve demokratik yapıya sahip, farklı kademeler arası karşılıklı güvenin ve sağlıklı iletişimin olduğu, örgüte sadakat ve güvenin önemli olduğu, olumlu iklimin artmasına yönelik adil ödül sistemine dayalı, bireylerin kendi alanlarını koruyarak kişisel gelişimlerine katkı sağlayan örgüt iklimi sağlıklı bir örgüt iklimini oluşturur (18).

Kurumun ve kişilerin iş verimliliğinin artması sağlıklı bir örgüt ikliminin yanı sıra işbirliği ve takım ruhu olması gerekmektedir. Çalışanların, örgütün amaçlarını politikalarını doğru anlayarak sahiplenmesi, değer yargılarına, inanç ve normlara uygun hareket etmesi örgüt ikliminin gereklerindedir (18). Örgütler kendi kimliklerini zaman içerisinde geliştirip bir iklim oluştururlar. Örgütlerin bu kendilerine özgü yapısı zamanla kişilerin davranışlarına da yansımaktadır (18).

2.1.5. Örgüt İklimi Boyutları

Zammuto ve Krackover'e göre örgüt iklimi boyutları güven, çatışma, birlik ruhu ödülleri, değişime direnç, lider güvenirligi ve baskı olarak tanımlanmıştır (18, 24).

Güven: Örgütteki güven ortamı çalışanın iç huzuru için büyük önem taşır. İletişimin açık, etkin ve çok yönlü olması; örgütte samimi bir ortamın oluşması çalışanlarda güven duygusunu destekler. Paylaşımın olmadığı sağlıklı samimi iletişimin olmadığı örgüt ortamı ise kişiye güvensizlik vermektedir (18, 24).

Çatışma: Bir örgütte aynı amaç ve hedef doğrultusunda fikir birliği yoksa, gruplaşma ve kutuplaşma varsa, çalışanlar arasında uyum sorunu yaşıyorsa bu örgütte çatışma ikliminin olduğunu söyleyebiliriz. Örgüt çalışanları arasında işbirliği ruhu ile ortak amaç ve hedefler belirlemek çatışma düzeyini azaltmaktadır (18, 24).

Birlik Ruhu: Birlik ruhunun olduğu örgütte; içtenlik, samimiyet, paylaşımcı ruh, istekli çalışma ve kişilerin kendine güveni vardır. Moral durumunun yüksek olduğu durumlarda özgüvenle doğru orantılı olarak özsaygıları da artmaktadır (18, 24).

Ödüller: Ödül dağıtımında objektif davranan örgüt; dağıtım, iletişim ve işlem adaleti uygulamada taraf tutmaz ise, çalışanlar örgüte güven duyar, bu durum onları mutlu eder ve çalışanlar örgüt iklimini olumlu algılamaktadırlar. Fakat örgütte bireyleri ödüllendirirken adaletsiz davranıldığında ve sınırların dışına çıktığında çalışanlar örgüt iklimini olumsuz algılanmaktadır (18, 24).

Değişime Direnç: Gelenekçi yapıya sahip, değişim ihtiyacını anlamakta zorlanan örgütlerde değişime karşı çıkılmakta ve direnç olmaktadır. Örgütte kendine has olma "farklı olma" düşüncesi hakim ise değişime az direnç gösterilmekte ya da hiç direnç gösterilmemektedir (18, 24).

Lider Güvenirligi: Lidere güven, kararların kabulünü ve davranışların onayını kolaylaştırır. Liderin çalışanların yaratıcılıklarını göstermeleri ve öncelik

kullanmaları konusunda ilham verici bir özelliği vardır. Lidere güven azaldığında çalışanlar liderin otoritesini kabul etmede isteksiz davranırlar (18, 24).

Baskı: Baskıcı bir yönetim anlayışının olduğu, demokratik olmayan, otoriter yönetim anlayışına sahip örgütlerde örgüt iklimini olumsuz algılayan çalışanlar kendi bilgi ve becerilerini ortaya koymada, kendilerini gerçekleştirmede rahat sorumluluk almakta ve yaratıcılıklarını ortaya koymakta sıkıntı yaşarlar (18, 24).

Zammuto ve Krackover'in yapmış olduğu bu sınıflandırma örgüt iklimini daha kapsayıcı bir şekilde ele almaktadır (18). Bir örgütte çalışanlar arası güvenin ve birlik ruhunun olması, çatışmaların en az seviyeye indirilmesi, adil bir ödül sisteminin uygulanması, liderlerin güvenilir ve baskıdan uzak bir yönetim anlayışına sahip olması olumlu bir örgüt ikliminin göstergesidir (18, 24).

Koys ve Decotis örgüt iklimini 80'den fazla boyutlara ayırmıştır. Daha sonra örgüt iklimini 8 boyuta indirmişlerdir. Bu boyutları oluştururken bazı kurallara bağlı kalmışlardır. Bunlar; örgüt iklimi boyutları algılamayla ilgili olmalıdır, bu algı açıklanabilir bir ölçü olmalıdır ve görevin yapısıyla ilgili olmamalıdır (18, 25).

Özerklik, işbirliği, güven, baskı, destek, fark edilme, adalet, yenilikçilik Koys ve Decotis'e göre örgüt ikliminin boyutlarıdır (25).

Özerklik: Örgüt üyelerinin işin kurallarına, amaçlarına ve öncelikli değerlerine ulaşma konusunda kendilerinin ne kadar katkı sağladığı ne derece belirleyici olduğuyla ilgilidir (25).

İşbirliği: Birliktelik kavramının benimsenmesi ve algılanması örgüt üyelerinin kendi aralarında paylaşım içinde olmaları ile ilgilidir (25).

Güven: Örgüt üyelerinin hassas ve kişisel konular hakkında, örgütün daha üst kademelerinde görev alan kişilerle iletişim kurarken ne derece özgür olduklarını algılamaları ile ilgilidir (25).

Baskı: Performans standartları ve işi tamamlarken ki algılanan zaman sınırlaması ile ilgilidir (25).

Destek: Örgüt üyelerinin korkmasına ve çekinmesine fırsat vermeden, yaptıkları hatalarda onlara hoşgörü ile yaklaşarak, hatalarından ders almalarına imkân verilmesi destekleyici bir algının oluşmasını sağlar (25).

Fark edilme: Örgüt üyelerinin örgüt için yaptıklarından, örgüte olan katkılarından haberdar olduğunun algılanması ile ilgilidir (25).

Adalet: Örgüt uygulamalarının eşitlikçi ve gerçekçi temellere dayalı olduğunun algılanmasıdır (25).

Yenilikçilik: Örgüt üyelerinin hiç deneyimlemedikleri konularda bile yaratıcılığını ortaya koyması için yeni alanların risklerine rağmen cesaretlendirildiğinin hissettirilmesidir (18, 25).

Litwin ve Stringer'e göre örgüt iklimi boyutları yapı, sorumluluk, ödül, risk, samimiyet, destek, standartlar, çatışma, kimlik olarak tanımlanmıştır. Örgüt iklimi alanında kullanılan en yaygın ölçme ve değerlendirme aracı olarak Litwin ve Stringer'in geliştirdiği örgüt iklimi boyutları kullanılmaktadır. Bu boyutlar aşağıda özetlenmiştir (4, 26, 27).

Yapı: İşgörenlerin örgütsel yapılanma ile ilgili usuller, kurallar ve talimatları oluşturan sınırlamalara ilişkin algıları, örgüt ikliminin yapı boyutunu meydana getirir (18). Örgütte işgörenlerin ortamda kısıtlama duygusu olduğunu hissetmeleri, kuralların sayısı ve özellikleri, bürokrasiye verilen önem gibi yapısal değişkenlerin bireyler tarafından algısı iklimi oluşturan unsurlar olarak tanımlanmıştır (18).

Sorumluluk: İklimin sorumluluk boyutu, bireylerin inisiyatif kullanma ve yetki sahibi olabilmeleriyle ilgilidir (18). Bu boyut, kendi kendini yönetme ve kararların üzerinde kontrol sahibi olmanın algılanma derecesi ile ilgilidir (18). Çalışanın bireysel sorumluluk hissini, örgütsel iklimi olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir (18).

Ödül: Örgütlerde destekleyici ve pozitif bir yönetim şeklinin oluşturulması, çalışanların önemli kararlar vermesini cesaretlendiren, çalışanlarla aynı düşünceleri paylaşmalar da onlarla iletişim kuran, eylemlerini çalışanlarına açıklayan,

çalışanların işleri ile ilgili kararlar almasına imkân veren, iş ile alakalı problemleri çözmelerine yardımcı olan, iyi çalışmalarını ödüllendiren ve çalışanları yaptıkları işlerle ilgili sürekli kontrol etmekten sakınan bir ortamın oluşmasını sağlamaktadır (18).

Risk: Bir örgüt ya da görevdeki risk ve mücadele derecesi örgüt iklimini etkileyen bir faktördür. Örgütün planlanmış risk almaya verdiği önem örgüt ikliminin risk verdiği toleransını etkileyecektir (18).

Samimiyet: Bir grubun üyelerinin birbirlerine karşı sevildiğini ve önemli olduğunu hissettirmeleri, çalışanların sıcak ilişki algıları, dostluk ve arkadaşlık ortamı kavramları da bu boyutta ele alınmıştır. İkili ilişkilerdeki uyum, sıcaklık, arkadaşlık gibi olumlu havanın arttığı iklimler olumlu yönde gelişecektir (18).

Destek: Çalışanlar tarafından algılanan destek, kendilerini güvende hissetmelerine neden olmaktadır. Örgütün desteğini her zaman yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanmakta ve işyerinden ayrılmayı düşünmemektedir (18).

Standartlar: Örgütü motive ederek daha çok çalışmaya teşvik edecek tüm hedefler, yüksek performans standartları bu boyutta incelenmektedir (18).

Çatışma: Örgüt çalışanlarının farklılıklara verdiği tolerans algısı bu boyutu oluşturur. Ayrıca çatışmaların yerinde ve zamanında çözülmesi başarıyı tetikleyerek iklimi etkileyen önemli bir faktördür (18).

Kimlik: Örgütü benimseme, bağlılık, ait olma ve bunun önemsenme derecesi bu boyutta işlenmiştir (18). Örgütsel vatandaşlık, bağlılık ve özdeşleşme kavramları ve bunlara verilen yüksek değer iklimi olumlu yönde etkileyecektir (18).

Örgüt iklimi alanında kullanılan en yaygın ölçme ve değerlendirme aracı olarak Litwin ve Stringer'in geliştirdiği örgüt iklimi boyutları kullanılmaktadır. Litwin ve Stringer bireysel algının iklimi belirlemedeki rolünü ön plana çıkarır (4, 18).

Kopelman, Brief ve Guzzo'nun örgüt ikliminin ortak unsurları olarak belirlediği beş boyutu aşağıdaki gibidir (18, 23).

Amaç Vurgusu: Yönetimin işgörenlerden başarılmamasını beklediği standartları ve sonuçları bildirir (18).

Araç Vurgusu: Yönetim, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kullanacakları yöntemleri ve usulleri onlara bildirir (18).

Ödül Oryantasyonu: Çeşitli örgütsel ödüllerin görev performansına göre adaletli dağıtılması yönünde algı oluşmasıdır (18).

Görev Desteği: Çalışanların görevlerini yapabilmeleri için gerekli olan kaynak, sağlanan aletlerdir (18).

Sosyo-duygusal Destek: Çalışanların kişisel refahının yönetim tarafından korunmasına ve sosyal yardımların yapılmasına yönelik çalışanların algılarıdır (18).

Örgüt ikliminin boyutları örgütün özelliklerine göre değişmektedir (18). Her örgüt kendi üyelerinin ihtiyaçlarını karşılayacak ve güdülenmesini sağlayacak bir örgüt iklimi oluşturmak ve sürdürmek durumundadır (18).

Yücel Ertekin'e göre çözülme, engellenme, moral, samimiyet, yüksekte bakma (uzak durma), yakından kontrol, işe dönüklük, anlayış gösterme örgüt iklimi boyutlarındandır (18).

Çözülme: Çalışanların birlikte bulunmama eğilimleri, işle ilgili birbirleriyle birleşip grup oluşturmama durumlarıdır. Kısacası bu boyut, çalışanların göreve yönelik davranışları üzerine odaklanır (18).

Engellenme: Çalışanlarda, yöneticilerin kendilerine gereksiz meşgul edici görevler vermek suretiyle engelledikleri ya da işleri kolaylaştıracak yerde zorlaştırdıkları kanısının oluşmasıdır (18).

Moral: Çalışanların sosyal ihtiyaçların karşılanması ve aynı zamanda işlerinden hoşlanıyor olmalarıdır (18).

Samimiyet: Çalışanların birbirleriyle olan arkadaşça sosyal ilişkiler sonucu aldıkları hazza ilişkindir (18). Görevlerini yerine getirme ile pek bağlantısı olmayan sosyal ihtiyaçlarla ilgili tatmini tanımlar (18).

Yüksekten Bakma (Uzak Durma): Yönetici davranışlarının, yönetmeliğin gerektirdiği ilkeler ve kurallar doğrultusunda informal yüzyüze ilişkilerden çok, son derece formal davranışlar sergilemesidir (18). Yöneticilerle yönetilenler arasında belli bir psikolojik uzaklığı simgelemektedir (18).

Yakından Kontrol: Yöneticilerin yakın denetim ve empoze edici davranış biçimidir (18). Pek çok emir veren ve bir çalışan başı rolünü oynayan, tek yönlü iletişimi ifade eden, çalışanlardan gelecek tepki ve geri bildirim dayalı olmayan bir kontrol biçimidir (18).

İşe Dönüklük: Örgütü dinamik bir duruma getirme çabalarını niteleyen yönetici davranışını gösterir (18). İşe dönüklük davranışı, yakın kontrolle değil, yöneticilerin kendi örnek davranışları ile çalışanları motive edici davranıştır (18).

Anlayış Gösterme: Çalışanlara, insanca davranma eğiliminde olan yönetici davranışını nitelemektedir (18). İnsan ve insan ilişkileri için daha fazla bir şeyler yapmaya çalışan yönetici davranışını gösterir (18).

Bu boyutlardan çözümlenme, engelleme, moral ve samimiyet çalışan davranışlarının özellikleri ile ilgiliyken; yüksekten bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme yönetici davranışlarının özellikleri ile ilgilidir (18).

2.1.6.Örgüt İklimi – Örgüt Kültürü İlişkisi

Kültür ile ilgili çok farklı tanımlar olmakla birlikte, günümüzde herkesi tatmin edecek bir tanımın olmadığını söylemek doğru olacaktır. Lakin tanımlardaki farklılıklara rağmen, genel kabul gören tanım olarak: “Kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve semboller toplamıdır.”

diyebiliriz (28). Topluların kendine özgü bir kültürü olduğu gibi, o toplularda yer alan örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır. Toplumdaki mevcut sistemde yer edinen örgütler, içinde buldukları çevre ile sürekli etkileşim içindedirler.

Bilim adamları kültür kavramının ortak bir tanımını yapamadığı gibi, kültür kavramını örgütle beraber kullanan ve araştırmacılar da "örgüt kültürü" kavramının içinde tam bir tanım ortaya koyamamışlardır (23).

2.1.7.Örgüt Kültürü ile Örgüt İklimi Arasındaki Benzerlikler

Örgüt kültürünün parçası olan örgüt iklimi, toplumsal kültürün alt tabakasını oluşturur (23). Örgüt iklimi, o örgüte bağlı kişilerin örgüt çevresine ilişkin algıları olup, örgütün açık olarak gözlenebilen davranış ve tutumlarıyla ilgilenirken örgüt kültürü, örgütün daha gizli özellikleriyle ilgilenir (23).

Örgüt iklimi, çalışanların örgüt kültürüne ortak bakış açılarını yansıtır ve örgüt çalışanlarının bir parçası olmakla birlikte çalışanların çevrelerinde duyup, görüp, hissedecekleri bir şeydir (23). Örgüt kültürü, örgüt iklimini kapsayan çalışanlar nereye gitseler nerede olsalar beraberlerinde onlarla olan bir şeydir (23).

2.1.8.Örgüt Kültürü ile Örgüt İklimi Arasındaki Farklar

Örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasında benzer taraflar olduğu gibi bazı farklı taraflar vardır. Örgüt iklimi insanların örgüte ilişkin ortak algılamalarıdır (23).

İklim; çalışanların davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilemektedir. Daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır (23). Grup üyelerinin örgütsel yapının özelliklerine ilişkin bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtmaktadır (23).

Kültür ise; Örgütün ortak düşünüş, inanç ve davranış biçimlerini yansıtır, örgütün görünen öğelerini ortaya koyar, temel grupsal değerleri ve mesajları kapsar,

grup üyelerine mecazi ve paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunar (23). Her örgüt kendine has bir kültüre sahiptir ve bu kültür yapısıyla kendini diğer örgütlerden farklı kılar (23). Bununla beraber her örgütte, örgüt içi iklimin varlığı her zaman söz konusudur (23).

Örgüt kültürü ise sadece insanların örgütleri konusunda ne hissettikleri değil aynı zamanda örgüte kimlik kazandıran varsayımları, değerleri ve inançlarını da kapsar (23). Örgüt iklimi bir bakıma çalışanların işten beklentilerinin gerçekleşme düzeyinin ölçümüdür (23). Örgüt kültürü ise çalışanların paylaştıkları inanç ve beklenti kalıplarıdır. Bu inanç ve beklentiler çalışanların davranışlarını şekillendiren normları oluştururlar (23). Örgüt iklimi çalışanların beklentilerinin gerçekleşme düzeyini ölçerken, örgüt kültürü bu beklentilerin ne olduğu ile ilgilidir (23). İklim, örgütün belli bir zamandaki havasını ifade ederken, çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının da bir göstergesidir (23). Örgüt iklimi üyelerin belli bir konudaki tavırlarını yansıtır (23). Örgüt kültürü ise daha uzun bir zaman dilimini ifade eder (23). Örgüt kültürü mevcut yapıyı sorgulamaz; mevcut yapıyı ve durumu olduğu gibi kabul eder. Kültür ise örgütsel koşulların kendisidir (23).

2.1.9. Örgüt İkliminin Ölçülmesi

Örgüt iklimi çalışanların algıları üzerinden ikincil olarak değerlendirilen bir durum olduğu ve çok fazla karıştırıcı faktör olduğu için ölçülmesi oldukça zor bir kavramdır. Bu nedenle örgüt iklimi birçok faktör üzerinden değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda esas aldığımız örgüt iklimi alt boyutları ise; İşe Bağlılık, Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, Stres, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim, İş Doyumu, Hiyerarşi, İletişim, Bürokratik İklim, Yenilikçi İklim olarak belirlenmiştir.

2.1.10. Örgüt İklimi İle İlişkili Faktörler

Örgüt İklimi - Örgütsel Bağlılık

Örgüt iklimi ile ilişkili birçok faktör belirlenmiş ve çalışılmıştır. Bir çalışma ortamındaki örgüt iklimi çalışanların örgüt iklimi algıları üzerinden değerlendirilir bu algıyı en çok etkileyen faktörlerden biri de örgütsel bağlılıktır (29–50). Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında sıkı bir ilişki vardır (51, 52).

Güven, yapıcı insan ilişkilerinin temel bir bileşenidir ve doğru iletişim, insanlar arasındaki güven duygusunu arttırmaktadır (53). Artan güven duygusu çalışma ortamında insanları bir arada tutarak etkin ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlar (53). Güven ortamı altında insanlar fikirlerini ve duygularını daha rahat paylaşırlarken ortak amaçlar doğrultusunda daha katılımcı bir biçimde ve aidiyet duygusu içinde çalışırlar (53). Bir araştırmada çalışanların %78'inin yöneticilere şüpheli yaklaştığı ve örgütü benimseyemediği; bu durumun da iş performanslarını etkilediği gösterilmiştir (5, 53, 54).

Bir iş için gerekli olan bilgi beceri kadar çalışanların iş yerine ve iş arkadaşlarına karşı pozitif duygu, düşünceleri ve sergileyecekleri olumlu tutumları önem taşır (29). Bu durumun korunması ve devam ettirilmesi çalışanların örgütte kalma istekleri kadar örgütsel gelişim açısından da büyük önem taşımaktadır (29). İyi işler yapmak için donanımlı ve yetenekli olan çalışanlara sahip olmak yeterli gibi görünse de bağlılık duygusu gelişmemiş çalışanların bulunduğu bir iş yerinde kişiler arasında aktif, olumlu bir iletişimle, işbirliği olmadan tam verim sağlanamayacaktır (29).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çokça araştırmalar yapılmasına rağmen literatüre bakıldığında bu kavramın tanımıyla ilgili fikir birliği olmadığı görülmektedir (30).

Bishop ve arkadaşları örgütsel bağlılığı örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme arzusu ve örgütsel üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek içinde bulunma olarak tanımlamışlardır (31).

Örgütsel bağlılık çalışanların maddi kaygı endişesi yaşamadan örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek örgütte kalmak istemeleridir (32).

Diğer yandan örgütsel bağlılık bireyin kendi rolünü duygusal bağlılıkla örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda örgütün iyiliği için yapmasıdır (33).

Örgütsel bağlılığı üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içermekle birlikte kişinin aidiyetlik duygusuna ilişkin algısını, kişinin o andaki bulunduğu durumu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılarının hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir (30, 34).

Schwenk ise yaptığı bir araştırmada bağlılığı; kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödüllendirme veya ceza verme olmasa bile yapıları beğenme ve ona devam etme arzusu olarak ifade etmektedir (35).

Chang'e göre bağlılık; çalışanın duygusal yönden psikolojik olarak bağlandığı sadakat, sevgi, ait olma gibi duygularla çalıştıkları süreci olarak görülebilir. Kısaca bağlılık birine, bir şeye sevgi, saygı duyulması ile karşı tarafa içten yakınlık duyma durumudur (36).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili literatürde farklı bakış açılarıyla değerlendirmelerde bulunulmuş ve çeşitli tanımlamalarda bulunulmuştur. Literatürdeki tanımlamalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Schwenk ise yaptığı bir araştırmada bağlılığı; kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödüllendirme veya ceza verme olmasa bile yapıları beğenme ve ona devam etme arzusu olarak ifade etmektedir (30, 34).

Hall, Schneider ve Nygren'e yapmış olduğu bir araştırmada örgütsel bağlılığı örgütün amaçlarının ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşip birbirleri ile uyumlu olma süreci olarak tanımlamışlardır (37).

Örgütsel bağlılık bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir (38, 39).

Davran ise örgütsel bağlılığı, genelde çalışanın örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba olarak tanımlamıştır (40).

Çekmecelioğlu bağlılığı, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı hissedilen güçlü inançtan meydana gelmektedir şeklinde ifade etmiştir. Çalıştığı işletmeye örgütsel bağlılık duyan çalışanlar örgütlerine karşı psikolojik olarak bağlanmaktadır (26, 41).

Becker ise örgütsel bağlılığı kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır şeklinde ifade etmiştir.

Becker'ın bu ifadesine göre çalışan işten ayrılmadan önce işin kendisine getirdiği tüm artı ve eksileri değerlendirecektir (42).

Morrow ise yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel bağlılığı, çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu olarak tanımlamaktadır (43).

Örgüt yöneticileri için örgütle özdeşleşen çalışan örgütteki en iyi iş gücüdür (46). Kendini örgütü ile özdeşleştiren çalışan örgütün değerlerini kendi değeri olarak görecektir ve daha verimli bir şekilde çalışacaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgütün çıkarlarını öne çıkarma ve onları korumaya eğilim gösterme davranışı sergileyecektir (30, 47).

Kişilerin çalıştıkları örgütte kalarak çalışmaya devam etmeleri örgütlerine karşı olan bağlılığı ile ilişkilidir (30). Örgütsel bağlılık dikkat çeken önemli bir konu olarak görülmektedir.

Katz ve Kahn yapmış oldukları bir araştırmada örgütsel bağlılığın, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmanın yanında bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme

yönelmektedir şeklinde ifade etmişlerdir (48). Yani örgütüne bağlı olan çalışanlar sorumluluk bilinci ile örgütlerine bağlanacaklardır (48).

Örgütler, çalışanların yüksek devir oranından kaynaklanan maliyetleri azaltmak ve çalışanlarıyla istikrarlı iş ilişkisi kurmak amacı ile çalışanlarının örgüte bağlılığını artırmayı amaçlamışlardır (55). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, devamsızlık gibi davranışlardan uzaktırlar. Örgüte bağlılık duyan bir kişi iyi ve kötü günde örgütte çalışmaya devam eder, işine düzenli olarak gider, zamanın büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçirir, örgütün amaçlarını paylaşır (30). İşlerine dört elle sarılıp, görev bilinci içinde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların çalıştıkları örgüte de fayda sağlamaktadırlar. Çünkü daha az işten ayrılış olacağı için örgütün maliyetlerini düşürerek örgüte büyük ölçüde yarar sağlayacaktır (30, 55).

Slocombe ve Dougherty yaptığı bir çalışmada örgüte bağlı olan çalışanların daha sıkı çalıştığını, örgütte kaldıklarını ve örgütü daha iyi hale getirmek için katkı sağladıklarını belirtmiştir (50). Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen davranışlar görülmeyecektir (46). Ayrıca örgütlerine bağlı olan çalışanların diğer çalışanlara göre problemleri çözebilen insanlar olduğu söylenebilir (50). Çünkü örgütlerine bağlı olan çalışanlar diğer çalışanlara göre daha fazla sorumluluk almaktadırlar. Bu sayede de, çalışanın ve örgütün performansına olumlu etkileyeceği söylenebilir (50).

Meyer ve Allen yaptıkları bir çalışmada örgütsel bağlılığın çalışan için kendi özel hayatına, ailesine ayıracağı zamanı ve enerjiyi örgüt için harcaması gibi olumsuz tarafları da olabileceğinden bahsetmiştir (30, 55). Ayrıca, bir örgüte bağlı olanlar örgütün değişmesi veya görevlerinin sona ermesi durumunda kendilerini piyasada değerli hale getirecek bilgi ve becerileri geliştirmeye daha az ilgilendikleri için bu onlar için bir dezavantaj yaratacaktır (30, 55).

Örgüt İklimi – Örgütsel Güven İlişkisi

Güven, yapıcı insan ilişkilerinin temel bir bileşenidir ve doğru iletişim, insanlar arasındaki güven duygusunu arttırmaktadır (53). Artan güven duygusu çalışma ortamında insanları bir arada tutarak etkin ve verimli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlar (53). Güven ortamı altında insanlar fikirlerini ve duygularını daha rahat paylaşırlarken ortak amaçlar doğrultusunda daha katılımcı bir biçimde ve aidiyet duygusu içinde çalışırlar (53). Bir araştırmada çalışanların %78'inin yöneticilere şüpheli yaklaştığı ve örgütü benimseyemediği; bu durumun da iş performanslarını etkilediği gösterilmiştir (53).

Örgütsel güven genellikle üç boyutta incelenmiştir (5). Bunlar; çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven şeklindedir (5). Şeffaflık, adil paylaşım, geri bildirim kuruma güveni oluşturan önemli etmenlerdir (54).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Çalışmamız nicel araştırma deseninde kesitsel analitik bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu çalışma; Burdur il Sağlık Müdürlüğünde gerçekleştirilmiştir. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan 12.04.2018 tarih/ 6149 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır (Ek-4).

Çalışmanın yeri Burdur İl Sağlık Müdürlüğü Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Personel ve Destek Hizmetleri Başkanlığı, Kamu Hastaneleri Birliği Başkanlığı olmak üzere 4 başkanlıktan oluşmaktadır.

Konu seçimi Eylül-Aralık 2017 tarihleri arasında yapılmış, ön hazırlık ve izin işlemleri bittikten sonra veri toplamaya başlanmıştır. Veri girişi Mayıs-Haziran aylarında gerçekleştirildikten sonra verilerin analizi yapılarak yazım aşamasına geçilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmanın Zaman Çizelgesi Tablosu

	2017				2018												2019							
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
Konu Seçimi																								
Kaynak İnceleme																								
Ön Hazırlık ve İzinler																								
Veri Toplama																								
Veri Girişi																								
Veri Analizi																								
Yazım																								

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini 2018 yılı Mayıs ayında bir il sağlık müdürlüğünde görev yapan tüm kademelerdeki 174 personel oluşturmuştur. Araştırmada örnekleme seçilmeyerek tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir.

3.4.Araştırma Verilerinin Toplanması ve Ulaşma Oranı

Araştırma verileri Mart – Nisan 2018 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Toplamda 153 kişi araştırma sorularını yanıtlamayı kabul etmiştir (ulaşma oranı %87,9)

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma verileri dijital ortamda SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences version 22) kullanılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı veriler; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, ortanca, en küçük değer ve en büyük değer ile gösterilmiştir.

İstatistiksel anlamlılık için sınır olasılık değerı (p) 0,05 alınmış; $p < 0,05$ olduğunda sonuç, istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Çalışmanın istatistiksel analizinde katılımcıların demografik özellikleri için ortalama ve frekansları hesaplandı. Örgüt iklimi ölçeği için cevapların dağılımları, alt boyutları puanları ve ortalamaları, toplam puan ortalamaları hesaplandı. Demografik bulgular ile örgüt iklimi arasındaki ilişki ki-kare testi ile hesaplandı.

3.6.Araştırmada Kullanılan Değişkenler

3.6.1.Bağımlı Değişken

Bu araştırmanın bağımlı değişkeni Örgüt İklimi Ölçeği toplam puanıdır. Bilir'in 2005 yılında geliştirdiği Örgüt İklimi Ölçeği, 48 maddeden ve 11 alt boyuttan oluşan 5'li likert tipte bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları; işe bağlılık ekip çalışması destekleyici iklim stres insan ilişkileri olumsuz etkileşim iş doyumunu hiyerarşi iletişim bürokratik iklim ve yenilikçi iklimdir.

İşe bağlılık 1, 2, 3, 4, 5, 6. sorulardan, ekip çalışması 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13. sorulardan, destekleyici iklim 14, 15, 16, 17, 18. sorulardan, stres 19, 20, 21, 22, 23, 24. sorulardan, insan ilişkileri 25, 26, 27, 28, 29. sorulardan, olumsuz etkileşim 30, 31, 32, 33. sorulardan, iş doyumunu 34, 35, 36. sorulardan, hiyerarşi 37, 38, 39. sorulardan iletişim 40, 41, 42. sorulardan, bürokratik iklim 43, 44, 45. sorulardan, yenilikçi iklim 46, 47, 48. sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ölçeği maddeleri için “hiç katılmıyorum”, “çok az katılıyorum”, “orta düzeyde katılıyorum”, “çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” cevap seçenekleri bulunmaktadır. İşe bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri, iş doyumunu, iletişim, yenilikçi iklim alt boyutlarını oluşturan ölçek maddelerine verilen cevaplar “1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum” olarak puanlanmıştır. Stres, Olumsuz Etkileşim, Hiyerarşi, Bürokratik İklim alt boyutlarını oluşturan sorular “5-Hiç Katılmıyorum, 4-Çok Az Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 2-Çok Katılıyorum, 1-Tamamen Katılıyorum” olacak şekilde puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 240, en düşük puan 48'dir. Ölçeğin kesim noktası yoktur. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça örgüt iklimi olumlu yönde değişmektedir.

Araştırmamızda kullanılan ölçeği popülasyonumuz için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa değeri 0.88 olarak hesaplandı.

Araştırmamız ölçeğinin faktör analizinde ölçek 9 altı boyuta ayrılmıştır. Yenilikçi iklim, destekleyici iklim ve insan ilişkileri bir grupta toplanırken işe bağlılık, ekip çalışması, stres, olumsuz etkileşim, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik iklim birer alt grubu oluşturmuştur. Orijinal ölçek ile uyumlu ayrılmış ve olumlu etkileşim alt grubu iki gruba ayrılmıştır (Tablo 2).



Tablo 2. Ölçek Faktör Analiz Tablosu

	İşe Bağlılık	Yenilikçi İklim/ Destekleyici İklim/ İnsan İlişkileri	Ekip Çalışması	İş Doyumu	Stres	Bürokratik İklim	İletişim	Hiyerarşi	Olumsuz Etkileşim
Soru 1	0,732								
Soru 2	0,830								
Soru 3	0,878								
Soru 4	0,830								
Soru 5	0,609								
Soru 6	0,847								
Soru 7			0,625						
Soru 8			0,617						
Soru 9			0,803						
Soru 10			0,676						
Soru 11			0,782						
Soru 12			0,722						
Soru 13			0,463						
Soru 14		0,757							
Soru 15		0,702							
Soru 16		0,639							
Soru 17		0,698							
Soru 18		0,724							
Soru 19					0,768				
Soru 20					0,755				
Soru 21					0,569				
Soru 22					0,620				
Soru 23					0,669				
Soru 24					0,796				
Soru 25		0,767							
Soru 26		0,683							
Soru 27		0,826							
Soru 28		0,740							
Soru 29		0,671							
Soru 30									0,694
Soru 31									0,768
Soru 32									0,688
Soru 33									0,420
Soru 34				0,777					
Soru 35				0,668					
Soru 36				0,511					
Soru 37								0,554	
Soru 38								0,870	
Soru 39								0,876	
Soru 40							0,761		
Soru 41							0,661		
Soru 42							0,796		
Soru 43						0,764			
Soru 44						0,742			
Soru 45						0,616			
Soru 46		0,724							
Soru 47		0,761							
Soru 48		0,474							

3.6.2.Bağımsız Değişkenler

Bağımsız Değişkenler olarak cinsiyet için katılımcılar Kadın ve erkek olarak gruplandırıldı. Yaş (17-24), (25-29), (30-34), (35-39), (40-44), (45-49), (50 ve üstü) kategorilerine göre toplanarak, analizlerde 39 yaş ve altı ve 40 yaş ve üstü olacak şekilde gruplandırıldı. Medeni Durum; evli, bekâr ve diğer olarak gruplandırıldı. Kurumdaki Görevleri açık uçlu olarak sorgulandı. İş Yaşamındaki Kıdem (1-5), (6-10), (11-15), (16-20), (21-25), (26-30), (30 ve üstü) kategorilerine göre toplanarak, analizlerde 15 yıl ve altı ve 16 yıl ve üstü olacak şekilde gruplandırıldı. Kurumdaki Hizmet Süresi: (1-5), (6-10), (11-15), (16-20), (21-25), (26-30), (30 ve üstü) kategorilerine göre toplandı. Analizlerde ise 15 yıl ve altı ve 16 yıl ve üstü olacak şekilde gruplandırıldı. Eğitim Düzeyi ilkokul mezunu, ortaokul mezunu, lise mezunu ve üniversite mezunu kategorileri ile toplanarak analizlerde lise ve altı okul mezunları ile üniversite mezunları karşılaştırıldı. Lisansüstü eğitim varlığı: Lisansüstü eğitimi olmayanlar, yüksek lisans yapmış olanlar ve doktora yapmış olanlar kategorize edildi. Analizlerde yüksek lisans yapmış olanlar ve doktora yapmış olan 1 kişi birleştirildi.

3.7.Araştırmanın Güçlü Yanları ve Kısıtlılıkları

Araştırmada Burdur İl Sağlık Müdürlüğündeki çalışanlar evren olarak belirlenmiştir. Araştırmada tüm evrene ulaşılması hedeflendiği için örneklem seçilmemiştir. Çalışmada Pervin Bilir tarafından geliştirilen “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır, ölçek sahibinden yazılı izin alınmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Ölçek Maddeleri

Anket Maddeleri	
1.	Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.
2.	Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.
3.	Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.
4.	Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.
5.	Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.
6.	Bu kurumu seviyorum.
7.	Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.
8.	Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz
9.	Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.
10.	Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.
11.	Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir
12.	Kurumumuzda iş verimliliğinin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.
13.	Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.
14.	İşimi iyi yapmam konusunda motive ediliyorum.
15.	Kurum yeniliklere açıktır.
16.	İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.
17.	İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.
18.	Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.
19.	İşimde stres yaşıyorum.
20.	İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.
21.	Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.
22.	Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.
23.	Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.
24.	Stresli bir işe sahibim.
25.	Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır
26.	Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.
27.	Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.
28.	Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler

29.	Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.
30.	Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.
31.	Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.
32.	Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.
33.	Kurumda birliktelik hissi yoktur
34.	İş arkadaşlarımdan memnunum.
35.	İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.
36.	Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.
37.	Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.
38.	Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.
39.	Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.
40.	Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.
41.	Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.
42.	Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.
43.	Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissedirim.
44.	İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.
45.	Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.
46.	Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.
47.	Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.
48.	Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.

4. BULGULAR

Araştırma grubunun %56,9'u kadın, %43,1'i erkek, %24,8'i 35-39 yaş arasında, %89,5'i evli, %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunudur ve %93,5'inin lisansüstü eğitimi yoktur (Tablo 4,5,6,7). Araştırma grubunun tanımlayıcı özellikleri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	87	56,9
	Erkek	66	43,1
Yaş Grubu	17-24	1	0,7
	25-29	16	10,5
	30-34	21	13,7
	35-39	38	24,8
	40-44	34	22,2
	45-49	18	11,8
Medeni Durum	50 ve üstü	25	16,3
	Evli	137	89,5
	Bekâr	16	10,5
TOPLAM		153	100,0

Tablo 5. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Eğitim Düzeyi	İlkokul	4	2,6
	Ortaokul	5	3,3
	Lise	28	18,3
	Üniversite	116	75,8
	Yok	143	93,5
Lisansüstü Eğitim	Yüksek Lisans	9	5,9
	Doktora	1	0,7
TOPLAM		153	100,0



Tablo 6. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

	Sayı	Yüzde
Memur	26	17,0
Hemşire	18	11,8
VHKİ	11	7,2
Ebe	9	5,9
Sağlık memuru	9	5,9
Şoför	7	0,6
İşçi	7	4,6
Tabip	6	3,9
Sekreter	6	3,9
Acil Tıp Teknisyeni	4	2,6
Avukat	4	2,6
Büro görevlisi	3	2,0
Güvenlik görevlisi	3	2,0
Görev* Bilgisayar işletmeni	2	1,3
Taşınır kayıt yetkilisi	2	1,3
Şef	2	1,3
Tıbbi teknolog	2	1,3
Araştırmacı	1	0,7
Diş tabibi	1	0
Diyetisyen	1	0,7
Muhasebe	1	0
Paramedik	1	0,7
Psikolog	1	0,7
Uzman	1	0,7
İnşaat planlama ve yatırım	1	0,7
	129	84,9

* Görev sorusunu katılımcıların 129'u cevaplamıştır.

Tablo 7. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Özellikleri

		Sayı	Yüzde
Statü	Memur	120	78,4
	Diğer	25	16,3
	Yönetici	8	5,2
Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	43	28,1
	6-10 yıl	50	32,7
	11-15 yıl	12	7,8
	16-20 yıl	10	6,5
	21-25 yıl	15	9,8
	26-30 yıl	13	8,5
	31 yıl ve üstü	10	6,5
Çalışma Yaşamındaki Kıdem	1-5 yıl	12	7,8
	6-10 yıl	25	16,3
	11-15 yıl	26	17,0
	16-20 yıl	20	13,1
	21-25 yıl	30	19,6
	26-30 yıl	24	15,7
	31 yıl ve üstü	16	10,5
TOPLAM		153	100,0

Çalışmamızda 1 nolu “Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.” sorusuna katılımcıların %54,3’ü çok ve tamamen cevabı vermiştir. 2 nolu “Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.” sorusuna katılımcıların %63,4’ü çok ve tamamen cevabı vermiştir. 3 nolu “Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.” sorusuna katılımcıların %72,6’sı çok ve tamamen cevabı vermiştir. 4 nolu “Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.” sorusuna katılımcıların %72,6’sı çok ve tamamen cevabı vermiştir. 6 nolu “Bu kurumu seviyorum.” sorusuna katılımcıların %71,9’u çok ve tamamen cevabı vermiştir. 8 nolu “Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.” sorusuna katılımcıların %61,5’i çok ve tamamen cevabı vermiştir. 13 nolu “Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.” sorusuna katılımcıların %51,6’sı çok ve tamamen cevabı vermiştir. 34 nolu “İş arkadaşlarımdan memnunum.” sorusuna katılımcıların % 69,9’u çok ve tamamen cevabı vermiştir. 35 nolu “İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.” sorusuna katılımcıların %54,2’si çok ve tamamen cevabı vermiştir. 36 nolu “Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.” sorusuna katılımcıların %56,2’si çok ve tamamen cevabı vermiştir. 37 nolu “Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.” sorusuna katılımcıların %74,5’i çok ve tamamen cevabı vermiştir. 38 nolu “Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.” sorusuna katılımcıların %58,8’i çok ve tamamen cevabı vermiştir. 42 nolu “Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.” sorusuna katılımcıların %58,1’i çok ve tamamen cevabı vermiştir.

20 nolu “İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.” sorusuna katılımcıların %64,7’si hiç ve çok az cevabı vermiştir. 21 nolu “Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.” sorusuna katılımcıların %81’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 22 nolu “Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.” sorusuna katılımcıların %7,8’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 23 nolu “Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.” sorusuna katılımcıların %82,3’ü hiç ve çok az cevabı vermiştir. 24 nolu “Stresli bir işe sahibim.” sorusuna katılımcıların %54,9’u hiç ve çok az cevabı vermiştir. 25 nolu “Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.” sorusuna katılımcıların %57,6’sı hiç ve çok az cevabı vermiştir. 30 nolu “Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.” sorusuna katılımcıların %55,5’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 31

nolu “Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.” sorusuna katılımcıların %57,5’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 32 nolu “Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.” sorusuna katılımcıların %57,5’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 33 nolu “Kurumda birliktelik hissi yoktur.” sorusuna katılımcıların %58,8’i hiç ve çok az cevabı vermiştir. 43 nolu “Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissedirim.” sorusuna katılımcıların %51,7’si hiç ve çok az cevabı vermiştir. 45 nolu “Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.” sorusuna katılımcıların %54,9’u hiç ve çok az cevabı vermiştir.

Araştırma grubunun ölçek sorularına verdikleri cevapların dağılımı tablo 8 ve tablo 9’da gösterilmiştir (Tablo 8, 9).



Tablo 8. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı-1

	Hiç		Çok Az		Orta Düzeyde		Çok		Tamamen	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1.	15	9,8	13	8,5	42	27,5	31	20,3	52	34,0
2.	5	3,3	15	9,8	36	23,5	29	19,0	68	44,4
3.	6	3,9	9	5,9	27	17,6	44	28,8	67	43,8
4.	11	7,2	7	4,6	24	15,7	44	28,8	67	43,8
5.	13	8,5	16	10,5	50	32,7	32	20,9	42	27,5
6.	4	2,6	5	3,3	34	22,2	35	22,9	75	49,0
7.	11	7,2	21	13,7	51	33,3	35	22,9	35	22,9
8.	7	4,6	11	7,2	41	26,8	42	27,5	52	34,0
9.	10	6,5	30	19,6	41	26,8	31	20,3	41	26,8
10.	17	11,1	25	16,3	49	32,0	34	22,2	28	18,3
11.	12	7,8	20	13,1	51	33,3	37	24,2	33	21,6
12.	9	5,9	21	13,7	55	35,9	34	22,2	34	22,2
13.	9	5,9	24	15,7	41	26,8	40	26,1	39	25,5
14.	18	11,8	35	22,9	47	30,7	33	21,6	20	13,1
15.	10	6,5	21	13,7	53	34,6	36	23,5	33	21,6
16.	13	8,5	18	11,8	51	33,3	40	26,1	31	20,3
17.	16	10,5	29	19,0	43	28,1	38	24,8	27	17,6
18.	12	7,8	30	19,6	46	30,1	39	25,5	26	17,0
19.	32	20,9	23	15,0	57	37,3	19	12,4	22	14,4
20.	60	39,2	39	25,5	34	22,2	9	5,9	11	7,2
21.	83	54,2	41	26,8	13	8,5	6	3,9	10	6,5
22.	85	55,6	34	22,2	20	13,1	6	3,9	8	5,2
23.	94	61,4	32	20,9	17	11,1	3	2,0	7	4,6
24.	52	34,0	32	20,9	29	19,0	15	9,8	25	16,3

Tablo 9. Katılımcıların Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı-2

	Hiç		Çok Az		Orta Düzeyde		Çok		Tamamen	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
25.	46	30,1	42	27,5	34	22,2	12	7,8	19	12,4
26.	25	16,3	46	30,1	49	32,0	18	11,8	15	9,8
27.	21	13,7	30	19,6	49	32,0	27	17,6	26	17,0
28.	10	6,5	33	21,6	52	34,4	32	20,9	26	17,0
29.	13	8,5	25	16,3	49	32,0	34	22,2	32	20,9
30.	49	32,0	36	23,5	41	26,8	13	8,5	14	9,2
31.	56	36,6	32	20,9	42	27,5	14	9,2	9	5,9
32.	53	34,6	32	20,9	41	26,8	23	15,0	4	2,6
33.	58	37,9	32	20,9	33	21,6	17	11,1	13	8,5
34.	3	2,0	8	5,2	35	22,9	47	30,7	60	39,2
35.	7	4,6	17	11,1	46	30,1	34	22,2	49	32,0
36.	4	2,6	21	13,7	42	27,5	41	26,8	45	29,4
37.	1	,7	3	2,0	35	22,9	62	40,5	52	34,0
38.	9	5,9	9	5,9	44	28,8	56	36,6	35	22,9
39.	15	9,8	16	10,5	47	30,7	41	26,8	34	22,2
40.	7	4,6	20	13,1	57	37,3	35	22,9	34	22,2
41.	14	9,2	16	10,5	67	43,8	32	20,9	24	15,7
42.	11	7,2	11	7,2	42	27,5	55	35,9	34	22,2
43.	37	24,2	42	27,5	48	31,4	19	12,4	7	4,6
44.	39	25,5	36	23,5	49	32,0	22	14,4	7	4,6
45.	50	32,7	34	22,2	40	26,1	19	12,4	10	6,5
46.	14	9,2	29	19,0	59	38,6	24	15,7	27	17,6
47.	17	11,1	25	16,3	52	34,0	33	21,6	26	17,0
48.	5	3,3	18	11,8	60	39,2	41	26,8	29	19,0

Örgüt iklimini ölçeğinin alt boyutları işe bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik iklim, yenilikçi iklim olarak değerlendirilmiştir. Toplam puan ortalaması $169,0 \pm 31,8$ (Min:82, maks:238) olarak değerlendirilmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 10'de gösterilmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Örgüt İklimi Ölçeği Puanları

	Sayı	Toplam	Ortanca	En Küçük	En Büyük
İşe Bağlılık	153	$23,1 \pm 6,0$	24,0	6,0	30,0
Ekip Çalışması	153	$24,1 \pm 6,9$	23,0	7,0	35,0
Destekleyici İklim	153	$16,2 \pm 5,2$	15,0	5,0	25,0
Stres	153	$12,8 \pm 5,7$	12,0	6,0	30,0
İnsan İlişkileri	153	$14,7 \pm 5,2$	14,0	5,0	25,0
Olumsuz Etkileşim	153	$9,3 \pm 3,6$	9,0	4,0	18,0
İş Doyumu	153	$11,3 \pm 2,7$	11,0	4,0	15,0
Hiyerarşi	153	$11,1 \pm 2,6$	11,0	4,0	15,0
İletişim	153	$10,3 \pm 3,0$	10,0	3,0	15,0
Bürokratik İklim	153	$7,3 \pm 2,8$	7,0	3,0	15,0
Yenilikçi İklim	153	$9,8 \pm 2,9$	9,0	3,0	15,0
Toplam Puan	153	$169,0 \pm 31,8$	165,0	82,0	238,0

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, işe bağlılık alt boyutunda katılımcılar “Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.” önermesini $3,60\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.” önermesini $3,90\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.” önermesini $4,00\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.” önermesini $3,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.” önermesini $3,50\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumu seviyorum.” önermesini $4,10\pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin işe bağlılık alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 11’de gösterilmiştir (Tablo 11).

Tablo 11. Örgüt iklimi “İşe Bağlılık” alt boyut puanları

Alt Boyut: İşe Bağlılık	
(toplam puan ort±SD:23,1±6,0,ortanca:24, min-max:6-30)	
	ort±SD
1. Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.	3,60±1,30
2. Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.	3,90±1,20
3. Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.	4,00±1,10
4. Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.	3,40±1,20
5. Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.	3,50±1,20
6. Bu kurumu seviyorum.	4,10±1,00

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, ekip çalışması alt boyutunda katılımcılar “Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.” önermesini 3,80±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.” önermesini 3,40±1,30 puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.” önermesini 3,50±1,20 puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin ekip çalışması alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 12’da gösterilmiştir (Tablo 12).

Tablo 12. Örgüt iklimi “Ekip Çalışması” alt boyut puanları

Alt Boyut: Ekip Çalışması		
(toplam puan ort±SD:24,1±6,9, ortanca:23 , min-max:7-35)		
		ort±SD
7.	Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.	3,40±1,20
8.	Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.	3,80±1,10
9.	Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.	3,40±1,30
10.	Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.	3,20±1,20
11.	Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir.	3,40±1,20
12.	Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.	3,40±1,20
13.	Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.	3,50±1,20

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, destekleyici iklim alt boyutunda katılımcılar “İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.” önermesini $3,00\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurum yeniliklere açıktır.” önermesini $3,40\pm 1,70$ puan ile değerlendirmiştir. “İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.” önermesini $3,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.” önermesini $3,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.” önermesini $3,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici iklim alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 13’de gösterilmiştir (Tablo 13).

Tablo 13. Örgüt iklimi “Destekleyici İklim” alt boyut puanları

Alt Boyut: Destekleyici İklim	
(toplam puan ort\pmSD:16,2\pm5,2, ortanca:15 , min-max:5-25)	
	ort\pmSD
14. İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.	3,00 \pm 1,20
15. Kurum yeniliklere açıktır.	3,40 \pm 1,70
16. İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.	3,40 \pm 1,20
17. İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.	3,20 \pm 1,20
18. Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.	3,20 \pm 1,20

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, stres alt boyutunda katılımcılar “İşimde stres yaşıyorum.” önermesini $2,80\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.” önermesini $2,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.” önermesini $1,80\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.” önermesini $1,80\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.” önermesini $1,70\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Stresli bir işe sahibim.” önermesini $2,50\pm 1,50$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin stres alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 14’de gösterilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14. Örgüt iklimi “Stres” alt boyut puanları

Alt Boyut: Stres	
(toplam puan ort \pm SD:12,8 \pm 5,7, ortanca:12, min-max:6-30)	
	ort\pmSD
19. İşimde stres yaşıyorum.	2,80 \pm 1,30
20. İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.	2,20 \pm 1,20
21. Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.	1,80 \pm 1,20
22. Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.	1,80 \pm 1,10
23. Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.	1,70 \pm 1,10
24. Stresli bir işe sahibim.	2,50 \pm 1,50

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, insan ilişkileri alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.” önermesini $2,50\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.” önermesini $2,70\pm 1,80$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.” önermesini $3,00\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler.” önermesini $3,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.” önermesini $3,30\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin insan ilişkileri alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 15’de gösterilmiştir (Tablo 15).

Tablo 15. Örgüt iklimi “İnsan İlişkileri” alt boyut puanları

Alt Boyut: İnsan İlişkileri	
(toplam puan $ort\pm SD$: $14,7\pm 5,2$, ortanca:14, min-max:5-25)	
	ort\pmSD
25. Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.	$2,50\pm 1,30$
26. Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.	$2,70\pm 1,80$
27. Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.	$3,00\pm 1,30$
28. Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler.	$3,20\pm 1,20$
29. Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.	$3,30\pm 1,20$

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, olumsuz etkileşim alt boyutunda katılımcılar “Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.” önermesini $2,40\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.” önermesini $2,70\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.” önermesini $2,30\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda birliktelik hissi yoktur.” önermesini $2,30\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin olumsuz etkileşim alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 16’de gösterilmiştir (Tablo 16).

Tablo 16. Örgüt iklimi “Olumsuz Etkileşim” alt boyut puanları

Alt Boyut: Olumsuz Etkileşim	
(toplam puan $ort\pm SD: 9,3\pm 3,6$, ortanca:9, min-max:4-20)	
	ort\pmSD
30. Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.	$2,40\pm 1,30$
31. Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.	$2,70\pm 1,20$
32. Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.	$2,30\pm 1,20$
33. Kurumda birliktelik hissi yoktur.	$2,30\pm 1,30$

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iş doyumu alt boyutunda katılımcılar “İş arkadaşlarımdan memnunum.” önermesini $4,00\pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir. “İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.” önermesini $3,70\pm 1,80$ puan ile değerlendirmiştir. “Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.” önermesini $3,70\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin iş doyumu alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 17’te gösterilmiştir (Tablo 17).

Tablo 17. Örgüt iklimi “İş Doyumu” alt boyut puanları

Alt Boyut: İş Doyumu	
(toplam puan $ort\pm SD$: $11,3\pm 2,7$, ortanca:11 , min-max:3-15)	
	ort\pmSD
34. İş arkadaşlarımdan memnunum.	$4,00\pm 1,00$
35. İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.	$3,70\pm 1,80$
36. Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.	$3,70\pm 1,10$

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, hiyerarşi alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.” önermesini 4,00±0,80 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.” önermesini 3,60±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin hiyerarşi alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 18’da gösterilmiştir (Tablo 18).

Tablo 18. Örgüt iklimi “Hiyerarşi” alt boyut puanları

Alt Boyut: Hiyerarşi	
(toplam puan ort±SD:11,1±2,6, ortanca:11, min-max:3-15)	
	ort±SD
37. Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.	4,00±0,80
38. Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.	3,60±1,10
39. Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.	3,40±1,20

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iletişim alt boyutunda katılımcılar “Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.” önermesini 3,50±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.” önermesini 3,20±1,10puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.” önermesini 3,60±1,10puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin iletişim alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 19’da gösterilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19. Örgüt iklimi “İletişimi” alt boyut puanları

Alt Boyut: İletişim	
(toplam puan ort±SD: 10,3±3,0, ortanca:11, min-max:3-15)	
	ort±SD
40. Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.	3,50±1,10
41. Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.	3,20±1,10
42. Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.	3,60±1,10

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, bürokratik iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissederim.” önermesini $2,50\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.” önermesini $2,50\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.” önermesini $2,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin bürokratik iklim alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 20’da gösterilmiştir (Tablo 20).

Tablo 20. Örgüt iklimi “Bürokratik İklim” alt boyut puanları

Alt Boyut: Bürokratik İklim	
(toplam puan ort \pm SD: $7,3\pm 2,8$, ortanca:11, min-max:3-15)	
	ort\pmSD
43. Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissederim.	$2,50\pm 1,10$
44. İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.	$2,50\pm 1,20$
45. Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.	$2,40\pm 1,20$

Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, yenilikçi iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.” önermesini $3,10\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.” önermesini $3,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.” önermesini $3,50\pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir.

Örgüt iklimi ölçeğinin yenilikçi iklim alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 21’da gösterilmiştir (Tablo 21).

Tablo 21. Örgüt iklimi “Yenilikçi İklim” alt boyut puanları

Alt Boyut: Yenilikçi İklim	
(toplam puan ort±SD: $9,8\pm 2,9$, ortanca:11, min-max:3-15)	
	ort±SD
46. Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.	$3,10\pm 1,20$
47. Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.	$3,20\pm 1,20$
48. Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.	$3,50\pm 1,00$

Araştırma grubunda lisansüstü eğitim almış olanların tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündeyken almamış olanlarda bu oran %49,0'dur ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,002). Ayrıca yönetici statüsünde çalışanların da tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündedir ve medyanın üstünde kalma oranı diğerlerinden anlamlı olarak yüksektir (p=0,017). Ki-kare testi sonuçları Tablo 22'de gösterilmiştir (Tablo 22).

Tablo 22. Demografik Bulgular ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki Tablosu

		Sonuç						P
		TOPLAM		Medyanın A.		Medyanın Ü.		
		Sayı	Sütun Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	87	56,9	41	47,1	46	52,9	0,868
	Erkek	66	43,1	32	48,5	34	51,5	
Yaş	39 yaş ve altı	76	49,7	36	47,4	40	52,6	0,933
	40 yaş ve üstü	77	50,3	37	48,1	40	51,9	
Medeni Durum	Evli	137	89,5	69	50,4	68	49,6	0,055
	Bekar	16	10,5	4	25,0	12	75,0	
İş Yaşamındaki Kıdem	15 yıl ve altı	63	41,1	31	49,2	32	50,8	0,757
	16 yıl ve üstü	90	58,9	42	46,7	48	53,3	
Hizmet Süresi	15 yıl ve altı	105	68,6	48	45,7	57	54,3	0,464
	16 yıl ve üstü	48	31,4	25	52,1	23	47,9	
Eğitim Durumu	Lise ve altı	37	24,2	19	51,4	18	48,6	0,611
	Üniversite	116	75,8	54	46,6	62	53,4	
Lisansüstü Eğitim	Yok	143	93,5	73	51,0	70	49,0	0,002
	Var	10	6,5	0	0,0	10	100,0	
Statü	Yönetici	8	78,4	0	0,0	8	100,0	0,017
	Memur	120	16,3	62	51,7	58	48,3	
	Diğer	25	5,2	11	44,0	14	56,0	
TOPLAM		153	100,0	73	47,7	80	52,3	

5. TARTIŞMA

Çalışmamızda kadın ağırlıklı (%56,9), genç (%24,8'i 35-39 yaş arasında), evli (%89,5) bir popülasyon ile çalışılmıştır. Katılımcıların %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Güncel çalışmalarda kurum ile ilgili olumlu düşüncelerin örgüt iklimine olumlu etki ettiği belirtilmektedir (52). Çalışmamızda kurumu değerlendirme, kurumdan gurur duyma, kurumun geleceğine önem verme, kurum başarısına katkı, kurumu sevme, kurum içi işbirliği, kurumun parçası olarak hissetme, iş arkadaşlarından memnuniyet, iş arkadaşlarının bilgisinden memnuniyet, çalıştığı kişilere güven, kurum hedeflerinin üst yönetim tarafından belirlenmesi, kurum işleyişi ile ilgili emir komuta zinciri ve işle ilgili bilinmesi gerekenlerin zamanlaması ile ilgili sorulara büyük oranda çok ve tamamen olarak yanıt verilmiştir. Bu yanıtlar çalışmamızdaki kurumun örgüt ikliminin olumlu olduğunu desteklemektedir.

Olumlu örgüt iklimi çalışanların performanslarını olumlu etkilemektedir (56, 57). Çalışmamızda iş yerinde mutsuzluk, yöneticilerle sorun yaşama, yöneticileri eleştiremediği için stres yaşama, baskıdan dolayı stres yaşama, işi stresli olarak değerlendirme, iş dışındaki kişisel iletişim kurulmaması, çalışanların birbirlerinin yaptıkları işlerden habersiz olmaları, kurumda birliktelik hissi olmaması, sürekli kontrol altında hissetme, işlerin zamanında bitmesi için zorlama ve kurumla ilgili haberlerin dedikodu şeklinde yayılması ile ilgili sorulara çalışanların büyük çoğunluğu hiç veya çok az yanıtını vermiştir. Bu bulgular ilgili kurumun örgüt iklimi için olumlu özellikleri işaret etmekle birlikte çalışanların performanslarının yüksek olduğunu düşündürmektedir.

İş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratma sorularına hiç veya çok az yanıtının çoğunlukla verilmiş olması kurum kültürünün geliştirilmesi gereken alanlarını oluşturmaktadır.

Örgüt ikliminin incelenmesinde birçok alt boyu olduğu gösterilmiştir (4, 18, 24, 25). Araştırma grubundaki bireylerin işe bağlılık alt ölçek puanı $23,1\pm 6,0$, ekip çalışması alt ölçek puanı $24,1\pm 6,9$, destekleyici iklim alt ölçek puanı $16,2\pm 5,2$, stres alt ölçek puanı $12,8\pm 5,7$, insan ilişkileri alt ölçek puanı $14,7\pm 5,2$, olumsuz etkileşim alt ölçek puanı $9,3\pm 3,6$, iş doyumu alt ölçek puanı $11,3\pm 2,7$, hiyerarşi alt ölçek puanı $11,1\pm 2,6$, iletişim $10,3\pm 3,0$, bürokratik iklim alt ölçek puanı $7,3\pm 2,8$, yenilikçi iklim alt ölçek puanı $9,8\pm 2,9$ olarak bulunmuştur. Örgüt iklimi ölçeği puanları toplamda $169,0\pm 31,8$ olarak bulunmuştur. Bununla birlikte güncel çalışmalarda örgüt iklimi puanları ile iş doyumu puanları arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur ve dolayısıyla boyutların nasıl algılandığına bakılmaksızın örgütsel iklimin iş tatmini üzerinde etkili olduğu gösterilmiştir (58, 59). Bu bağlamda incelediğimiz kurumun birçok yönden olumlu örgüt iklimine olduğunu söyleyebiliriz.

Güncel çalışmalar da göstermektedir ki çalışanların örgüte hissettiği bağlılık, kendi iş verimlerini etkilemekte ve örgüt için olumlu sonuçlanmaktadır. (60–62). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, işe bağlılık alt boyutunda katılımcılar “Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.” önermesini $3,60\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.” önermesini $3,90\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.” önermesini $4,00\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.” önermesini $3,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.” önermesini $3,50\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumu seviyorum.” önermesini $4,10\pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir. İşe bağlılık alt boyutu toplam puan ortalaması $23,1\pm 6,0$ (min:6-max:30) olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışmada değerlendirilen kurumda işe bağlılık yüksek olarak değerlendirilmiştir.

Güncel çalışmalarda birlik beraberliğin ve paylaşımcı ortamların olduğu yerde moral ve motivasyonu arttırdığı görülmektedir (18, 24, 25). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, ekip çalışması alt boyutunda katılımcılar “Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.” önermesini $3,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.” önermesini $3,80\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda

işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.” önermesini 3,40±1,30 puan ile değerlendirmiştir. “Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda iş verimliliğın artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.” önermesini 3,50±1,20 puan ile değerlendirmiştir. Ekip çalışması alt boyutunda toplam puan ortalaması 24,1±6,9 (min:7-max:35) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalar sonucunda çalışanların algıladığı örgütsel desteğın iş performansını olumlu olarak etkilediğı tespit edilmiştir (63). Destekleyici ikliminin iş performansını etkilediğı benzer çalışma sonuçlarında da görülmüştür (64–67). Örgüt üyelerinin endişelenmesine fırsat vermeden, hatalı olduklarında hoşgörülü davranarak, hatalarından ders almalarına imkân verilmek destekleyici bir algı oluşmasını sağlamak çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine neden olmaktadır (25). Örgütün destekleyici iklimini yanında hisseden çalışanların, işlerine olan bağlılığı artmakta ve işten ayrılmayı düşünmediğı görülmektedir (18). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, destekleyici iklim alt boyutunda katılımcılar “İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.” önermesini 3,00±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurum yeniliklere açıktır.” önermesini 3,40±1,70 puan ile değerlendirmiştir. “İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. Destekleyici iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması 16,2±5,2 (min:5-max:25) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda günümüzün modern hastalıklarından biri olarak görülen stres, bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi olarak tanımlanmaktadır (68,69). Strese sürekli maruz kalmanın insan vücuduna

fizyolojik, psikolojik ve davranışsal yönden olumsuz etkileri vardır (69). Kişiler ve örgütler stresin bu olumsuz etkilerine farklı derecelerde tepki gösterirler (69). Stres, vücudun olumsuz dış faktör koşullarına karşı vermiş olduğu bir tepki olup kişiye duruma göre farklılık göstermektedir (69).

İş ortamındaki stres miktarı iş verimini etkiler (70). İş ortamında stres yoksa çalışanların mücadele etme isteği yok olmakta ve iş performansı düşmektedir (70). Normal düzeydeki stres çalışanlara mücadele arzusu veren sağlıklı bir uyarıdır ve iş performansını olumlu yönde etkiler (70). Lakin aşırı düzeyde artış gösteren stres, kişinin karar vermede güçlük çekmesine ve davranışlarında tutarsız olmasına sebep olur(70). İş performansı ve iş verimlilik düşer (70). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, stres alt boyutunda katılımcılar “İşimde stres yaşıyorum.” önermesini $2,80 \pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.” önermesini $2,20 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.” önermesini $1,80 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.” önermesini $1,80 \pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.” önermesini $1,70 \pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Stresli bir işe sahibim.” önermesini $2,50 \pm 1,50$ puan ile değerlendirmiştir. Stres alt boyutunda toplam puan ortalaması $12,8 \pm 5,7$ (min-max:6-30) olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamlarında stres düzeylerini azaltıcı tedbirler alınması gerekmektedir. Ayrıca stres düzeylerini azaltacak sosyal faaliyetler gerçekleştirilmelidir (69).

Günümüzde modern toplumdaki insan çok sayıda kişi ile ilişki kurmaktadır (71). Bu ilişkilerin doğru bir şekilde ve güçlü bir bağ ile kurulmadığı örgütte huzursuzluk, moral ve motivasyon düşüklüğü görülür (71). Bugün insan ilişkilerinin çoğunluğunu, resmi iş ilişkileri oluşturmaktadır (71). Örgüt içinde insan ilişkileri uyumlu bir biçimde değilse, iş verimliliği ve işe bağlılıktan söz edemeyiz (71). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, insan ilişkileri alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.” önermesini $2,50 \pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.”

önermesini $2,70\pm 1,80$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.” önermesini $3,00\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler.” önermesini $3,20\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.” önermesini $3,30\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. İnsan ilişkileri alt boyutunda katılımcılar toplam puan ortalaması $14,7\pm 5,2$ (min:5-max:25) olarak belirlenmiştir. İnsan ilişkilerini olumlu yönde geliştirecek şekilde kurum çalışanları için sosyo-aktif ortam oluşturmak, örgüt ikliminin olumlu gelişmesine fayda sağlayacaktır.

Kurum içinde çalışanlar arası uyum yakalanmadığı ve sürtüşme olduğu takdirde olumsuz etkileşim alanı oluşur. Bu durum kurumda stres düzeyini artırarak iş verimini ve iş doyumunu azaltacaktır. Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, olumsuz etkileşim alt boyutunda katılımcılar “Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.” önermesini $2,40\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.” önermesini $2,70\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.” önermesini $2,30\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda birliktelik hissi yoktur.” önermesini $2,30\pm 1,30$ puan ile değerlendirmiştir. Olumsuz etkileşim toplam puan ortalaması $9,3\pm 3,6$ (min:4-max:20) olarak belirlenmiştir. Kurum içinde olumsuz etkileşim faktörüne karşı tedbirli örgüt iklimi açısından da olumlu olacaktır.

Güncel çalışmalarda iş doyumunu kişinin örgütte gösterdiği performansa göre beklentilerinin ne kadar karşılandığı ile ilgilidir. Bununla birlikte örgüt ikliminin diğer alt boyutları ile de yakından ilişkilidir. İş doyumunu insan yaşamında ekonomik ve psikolojik açıdan önemli bir role sahip olup bireyin işine karşı genel tutumunu ifade etmektedir (72, 73). İş doyumunu, çalışanların işten elde edilen maddi çıkarlar yanında, birlikte çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk aklı gelmektedir (74). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iş doyumunu alt boyutunda katılımcılar “İş arkadaşlarımdan memnunum.” önermesini $4,00\pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir. “İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.” önermesini $3,70\pm 1,80$ puan ile

değerlendirmiştir. “Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.” önermesini $3,70\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinin iş doyumu alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 15’te gösterilmiştir. İş doyumu toplam puan ortalaması $11,3\pm 2,7$ (min:3-max:15) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda hiyerarşinin iş performansını arttıran önemli bir etmen olduğu olduğu görülmektedir (75). Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, hiyerarşi alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.” önermesini $4,00\pm 0,80$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.” önermesini $3,60\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.” önermesini $3,40\pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. Hiyerarşi toplam puan ortalaması $11,1\pm 2,6$ (min:3-max:15) olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları göstermiştir ki; İnsanların kurduğu ilişkilerin temelinde iletişim vardır (76). Çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkileyen önemli faktörlerden biri de iletişim faktörüdür (77–82). Sağlık yöneticilerinin örgüt içi iletişimi iyi yönde daha da geliştirmek, iletişim sorunlarına çözüm bulmak için, çalışanlarına karşı açık ve net olmaları, güven vermeleri, çalışanların sorunlarını dinlemeleri gerekmektedir (83). Yöneticilerin ve çalışanların örgüt içi iletişimleri ile kurumsal performans düzeyleri arasında olumlu ilişki olduğu düşünülmektedir (76, 83). Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iletişim alt boyutunda katılımcılar “Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.” önermesini $3,50\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.” önermesini $3,20\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.” önermesini $3,60\pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. İletişim alt boyutunda toplam puan ortalaması $10,3\pm 3,0$ (min-max: 3-15) olarak belirlenmiştir.

Bürokrasi iş bölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kurallar, yazışma ve faaliyetlerin dosyalanması, şahsi olmayan, disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt biçimidir şeklinde tanımlanmıştır (84). Bürokrasinin sadece devlet yönetimi, devlet memurları topluluğu, kamu yönetimini yürüten memurların bütünü olarak da tanımlanabilir (85). Çalışmamızda örgüt İklimi alt

boyut puanları değerlendirildiğinde, bürokratik iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissedirim.” önermesini $2,50 \pm 1,10$ puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.” önermesini $2,50 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.” önermesini $2,40 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. Bürokratik iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması $7,3 \pm 2,8$ (min-max: 3-15) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda yenilikçilik örgütlerin yeni fikir düşünce ve bilgi geliştirerek veya var olan fikrin, düşüncenin ve bilginin yeni kullanım alanlarını, yollarını bularak değer katması olarak tanımlanabilir (86,87). Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, yenilikçi iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.” önermesini $3,10 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.” önermesini $3,20 \pm 1,20$ puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.” önermesini $3,50 \pm 1,00$ puan ile değerlendirmiştir. Yenilikçi iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması $9,8 \pm 2,9$ (min-max: 3-15) olarak belirlenmiştir. Çalışanlarda oluşmuş yenilikçi iklim algısı, örgüt ikliminde yeniliğe açık yeniliği destekleyen bir ortamın oluşmasına katkı sağlamakla birlikte iş doyumunu ve örgüte bağlılık açısından da önemlidir. Dolayısıyla yenilikçi iklimin oluşması ve sürdürülebilirliği örgüt için önem arz etmektedir (88–90). Örgüt iklimi, örgüt iklimi alt boyutlarından etkilemekte ve örgüt iklimi alt boyutlarını etkilenmektedir (87, 91).

Araştırma grubunda lisansüstü eğitim almış olanların tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündeyken almamış olanlarda bu oran %49,0'dur ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,002$). Ayrıca yönetici statüsünde çalışanların da tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündedir ve medyanın üstünde kalma oranı diğerlerinden anlamlı olarak yüksektir ($p=0,017$).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütü oluşturan kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri ve hiyerarşik yapı örgüt ikliminin niteliğini belirler. Örgütlerdeki benzerlikler belirli ortak kuralları oluşturur. Bununla birlikte örgütlerin kendine özgü farklı özellikleri de vardır.

Örgütün amaçları ile kişisel amaçların birbiriyle uyum içerisinde olduğu, katılımcı olmaya açık ve demokratik yapıya sahip, farklı kademeler arası karşılıklı güvenin ve sağlıklı iletişimin olduğu, örgüte sadakat ve güvenin önemli olduğu, olumlu iklimin artmasına yönelik adil ödül sistemine dayalı, bireylerin kendi alanlarını koruyarak kişisel gelişimlerine katkı sağlayan örgüt iklimi sağlıklı bir örgüt iklimini oluşturur.

Kurumun ve kişilerin iş verimliliğinin artması sağlıklı bir örgüt ikliminin yanı sıra işbirliği ve takım ruhu olması gerekmektedir. Çalışanların, örgütün amaçlarını politikalarını doğru anlayarak sahiplenmesi, değer yargılarına, inanç ve normlara uygun hareket etmesi örgüt ikliminin gereklerindedir. Örgütler kendi kimliklerini zaman içerisinde geliştirip bir iklim oluştururlar. Örgütlerin bu kendilerine özgü yapısı zamanla kişilerin davranışlarına da yansımaktadır.

Bir örgütün iş performansı ve verimliliğinin üst düzeyde olması için çalışanların performansı ve iş verimliliği üst düzeyde olmalıdır. Çalışanların başarılı olmaları örgütün başarılı olmasına pozitif etki edecektir. Dolayısıyla, örgütler çalışanların stres düzeyini azaltacak tedbirler almalı, çalışanlara mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Bu değişkenler içerisinde literatür ile uyumlu olarak insan ilişkileri ve iletişim örgüt iklimini en fazla etkileyen değişkenler olarak belirlendi. Bu nedenle öncelikli alan olarak kurum içi insan ilişkilerini geliştirmeye yönelik çalışmaların örgüt iklimini olumlu etkileyeceği ve örgütsel bağlılığa katkı sağlayacağı kanaatindeyiz.

7. ÖZET

Bir İl Sağlık Müdürlüğünün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler serisi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmamızda bir il sağlık müdürlüğü'nün örgüt ikliminin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmamız kesitsel analitik türde gözlemsel bir araştırmadır. Bu araştırmanın evrenini 2018 yılı Mayıs ayında bir il sağlık müdürlüğünde görev yapan tüm kademelerdeki 174 personel oluşturmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkeni Örgüt İklimi Ölçeği toplam puanıdır. Bağımsız değişkenler olarak cinsiyet, yaş medeni durum kurumdaki görevleri, iş yaşamındaki kıdem, kurumdaki hizmet süresi, eğitim düzeyi olarak belirlenmiştir.

Çalışmamızda kadına ağırlıklı (%56,9), genç (%24,8'i 35-39 yaş arasında), evli (%89,5) bir popülasyon ile çalışılmıştır. Katılımcıların %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Birçok çalışmada kurumun özelliklerin göre farklı değişkenler ön plana çıkmaktadır. Bizim kurumumuz içerisinde literatür ile uyumlu olarak insan ilişkileri ve iletişim en fazla etkileyen değişkenler olarak belirlendi. Bu nedenle öncelikli alan olarak kurum içi insan ilişkilerini geliştirmeye yönelik çalışmaların örgüt iklimini daha da olumlu etkileyeceği kanaatindeyiz.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgüt İklimi, Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi

ABSTRACT

Evaluation of the Organizational Climate of a Provincial Health Directorate

Organizational climate is defined as a series of characteristics that dominate the organization, which gain the identity of the organization, affect the behavior of employees and are perceived by them. The aim of this study is to evaluate the organizational climate of a provincial health directorate.

This is an observational cross-sectional analytical study. The population of this study consisted of 174 personnel at all levels working in a provincial health directorate in May 2018. The dependent variable of the study is the total score of Organizational Climate Scale. As independent variables, gender, age, marital status, duties in the institution, seniority in work life, service period in the institution and education level were determined.

In our study, a predominantly female population (56.9%), young (24.8% between 35-39 years), married (89.5%) population were studied. 78.4% of the participants were civil servants, 32.7% of them were working in the institution for 6-10 years, 19.6% of them were working for 21-25 years, 75.8% of them were university graduates.

In many studies different variables come to the forefront according to the characteristics of the institution. In our institution, human relations, communication, negative interaction, stress, teamwork, commitment, supportive climate variables remained in the logistic regression model of organizational climate subdimension scores. Among these variables, human relations and communication were the most influential variables in accordance with the literature. Therefore, we believe that the efforts to improve internal human relations as a priority area will further affect the organizational climate.

Keywords: *Organization, Organizational Climate, Organizational Climate in Health Organizations*

8. KAYNAKLAR

1. Schein EH. Örgüt Psikolojisi, Mustafa Tosun (çev.). Ankara: TODAIE Yayınları; 1978.
2. Öge S. Örgüt İklimi. Selçuk iletişim Derg. 2001; 1(4): 132–43.
3. Karcioğlu F. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. İktisadi ve İdari Bilim Derg. 2001; 15(1–2): 265–83.
4. Litwin GH, Robert A. Stringer J. Motivation and Organizational Climate. California: Harvard University Press; 1968.
5. Gün İ, Söyük S. Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. ACU Sağlık Bilim Derg. 2017; 2017(1): 40–8.
6. Yalçınsoy A. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Int J Manag Adm. 2017; 1(2): 71–82.
7. Akbulut Y. Örgüt İkliminin Belirlenmesi: Kamu Hastanesi Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg. 2016; 19(3): 255–70.
8. Yüksekbilgili Z, Küçüközkan Y. Sağlık Kurumlarında Öğrenme İklimi İle Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Derg. 2017; 34–34.
9. Chaudhary R, Rangnekar S, Barua MK. Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement. Procedia - Soc Behav Sci. 2014, 15; (133): 291–303.
10. Mehmet Şişman. Örgüt Kültürü;(Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi; 1994.
11. TDK. Güncel Türkçe Sözlük [Internet]. Güncel Türkçe Sözlük. [erişim tarihi 2018 Jul 19]. Erişim adresi: http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b507c3c3213c0.07783643
12. Sağlam M. Örgütsel Değişme. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü; 1979.
13. Etzioni A. Modern Organizations. New Jersey: Prentice-Hall; 1964.
14. Bursalıoğlu Z. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 1981.
15. Başaran İ E. Yönetime Giriş. Ankara: A. Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları; 1984.
16. Başaran İ E. Yönetime Giriş. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi; 1984.
17. Parsons Talcott. Suggestions for A Sociological Approach to Theory of Organizations. Adm Sci Q. 1956; 1(1): 225–39.

18. Küçüksarı Ş. Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Vol. Yüksek Lis, İşletme Anabilim Dalı. Dumlupınar Üniversitesi; 2012.
19. Halpin AW. Theory and Research In Administration. New York: The McMillian Company; 1966.
20. Can H. Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Adım Yayıncılık; 1996.
21. Varol M. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Derg. 1989; 44(1): 195-222
22. Paknadel C. Örgütsel iklim ve iş doyumunu. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. 1988.
23. Dönmez B. Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. The Relationship Between Organizational Culture And Climate), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
24. Tutar H, Altınöz M. Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sos Bilim Fakültesi Derg. 2010; 65(2): 195–218.
25. Önen L. Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2008.
26. Çekmecelioğlu HG. Yönetim Desteği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. 15 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 2007.
27. Özdevecioğlu M. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. DEÜİİBF Derg. 2003; 18(2): 113–30.
28. Kılıç T. Kurum Kültürü ve Liderlik; Kurum Kültürüne Uygun Lider Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi; 2003.
29. Bilir P., Ünal A. Y. Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi Ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(1), 43-50.
30. Yüksekbilgili Ö. Trc1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. İşletme Bilimi Dergisi, 6.2: 217-238.
31. Mohammed S, Ferzandi L, Hamilton K. Metaphor no more: A 15-year review of the team mental model construct. J Manage. 2010; 36(4): 876–910.
32. Gaertner KN NS. Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and, Psychological Commitment to The Organization. Human Relations. 1989.
33. DeCotiis TA ST. A Path Analysis of A Model of The Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. Human Relations. 1987.

34. Brown ME. Identification And Some Conditions Of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*. 1969.
35. Schwenk CR. Information, Cognitive Biases And Commitment To A Course Of Action. *Academy of Management Review*. 1986.
36. Chang E. Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention. *Human Relations*. 1999.
37. Hall, D. T., Schneider, B. and Nygren HT. Personal Factors In Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 1970.
38. Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter LW. The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav*. 1979; 14: 224–47.
39. Dunham, R. B. GJA ve CMB. Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *J Appl Psychol*. 1994; 79(3): 370–80.
40. Gürkan H. Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi : Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması Examination of the relationship between Demographic Variables and Job Satisfaction : Implementation of Bitlis Tourism Sector Employee. 2017; 130–57.
41. Çekmecelioğlu H. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Derg*. 2006; 8(2): 153–68.
42. Becker HS. Notes On The Concept Of Commitment. *Am J Sociol*. 1960; 66(1): 32–40.
43. Morrow PC. Concept Redundancy In Organizational Research: The Case Of Work Commitment. *Acad Manag Rev*. 1983; 8(3): 486–500.
44. Çetin M. Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2004.
45. C. O. Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. 2.basım. Staw BM. Ed. New Jersey: Prentice Hall; 1995.
46. Aslan M, Açıroğlu A. Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri. *Int J Soc Sci*. 2014; 25(1): 189–206.
47. Schools INT. Bağlılığa İlişkin Görüşleri 1. 2014.
48. Katz, D., Kahn R., YBAT Y. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. 1977.
49. Meyer, J. P. and Allen NJ. TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide. Kanada: University of Western Ontario. 2004.
50. Slocombe, T. and Dougherty T. Dissection Organizational Commitment And Its Relationship With Employee Behaviour. *J Bus Psychol*. 1998; 12(4): 469–91.
51. Amin Bahrami M, Barati O, Ghoroghchian M-S, Montazer-Alfaraj R, Ranjbar Ezzatabadi M. Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Heal Res Perspect*. 2016; 7: 96–100.

52. Permarupan PY, Saufi RA, Balakrishnan BKPD. The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Soc Behav Sci.* 2013; (11): 107: 88–95.
53. Mishra J, Morissey MA. Trust in employee/employer relationships: A Survey of West Michigan Managers.pdf. *Public Pers Manage.* 1990;19(4):443–85.
54. Hart KM. A requisite for employee trust: Leadership. *Psychol A J Hum Behav.* 1988; 25(2): 1–7.
55. Meyer, J. P. and Allen NJ. *Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application.* London: Sage Publications. 1997.
56. Bhagyalekshmi PC, Daniel E. Motivational Analysis of Organisation Climate at Plant Lipids. 2016; (1968): 77–85.
57. Dr. S. Yuvaraj. a Study on the Impact of Organisational Change on It Employees. *Rev Res.* 2018; 7(8): 1–5.
58. Castro ML, Martins N. The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA J Ind Psychol* 2010; 36(1): 1-9.
59. Schyns B, van Veldhoven M, Wood S. Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. *Leadersh Organ Dev J.* 2009; 30(7): 649–63.
60. Yüceler A. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi : Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg.* 2009; 22: 445-458.
61. Çetin MÖ. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2004.
62. Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2000.
63. Turunç Ö. Lider Desteğinin Çalışanların İş - Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi : Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi* 2010; 14; 1-5.
64. Schaefer, J. A. ve Moos RH. Relationship, Task, and System Stressors in The Health Care Workplace. *J Community Appl Soc Psychol.* 1993; (3): 285–298.
65. Olson, D. M. ve Borman WC. More Evidence on Relationships Between The Work Environment and Job Performance. *Hum Perform.* 1989; (2): 113–130.
66. Malatesta RM. *Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment Using A Social Exchange Framework.* Wayne State University; 1995.
67. Bhanthumnavin D. Perceived Social Support From Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics As Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units. *Hum Resour Dev Q.* 2003; (14): 79–97.

68. Özkaya MO, Yakın V, Ekinçi T. Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Yönetim Ve Ekon. 2008; 15(1): 163–80.
69. Özcan EM, Ünal A, Çakıcı AB. Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması. Aksaray Üniversitesi İktisadi Bilimler Dergisi 2015; 7(1): 125–31.
70. Onay M, Süslü Zh, Kılıcı S. İletişim Tarzının Ve Sözsüz İletişimin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Posta Dağıtıcıları Ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 2011; 8039(1): 57– 66
71. Kimya Öğretmen Adaylarının İş Tatmini İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi. 2003; 18(2): 156–86
72. Ergeneli A., Ve Eryiğit M. Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İİBF Derg. 2001; 19(2): 159–78.
73. Özgen H., Öztürk, A. Ve Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Kitabevi. Adana; 2002.
74. Şimşek Ş, Akgemci, T. Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yayın. Ankara; 2003.
75. Akkoç İ. Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, 3.2: 17-44.
76. Onay M., Süslü Z., Kılıcı S. İletişim Tarzının Ve Sözsüz İletişimin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Posta Dağıtıcıları Ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 2011; 8039(1): 57–66.
77. Brunetto Y., Farr-Wharton R. Does the talk affect your decision to walk: a comparative pilot study examining the effect of communication practices on employee commitment post-managerialism. Manag Decis. 2004; 42(2/4): 579-85.
78. Kim S. Participative Management And Job Satisfaction: Lessons For Management Leadership. Public Adm Rev. 2002; 62(2): 231–242.
79. Shadur, M.A., Kienzle, R. Ve Rodwell J. The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. Group& Organ Manag. 1999; 24(4): 479–504.
80. Miles E.W., Patrick, S. Ve King Wc. Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. J Occup Organ Psychol. 1996; 69: 277–92.
81. Orpen C. The Interactive Effects Of Communication Quality And Job Involvement On Managerial Job Satisfaction And Work Motivation. J Psychol. 1997; 131(5): 519–22.
82. Khaleque A., Rahman Ma. Perceived Importance Of Job Facets And Overall Job Satisfaction Of Industrial Workers. 1987; 407: 401–16.

83. Tanrıverdi H. Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg. 2010; (11): 101–22.
84. Şimşek, Ş., Akgemci, T. Ve Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yayın. Ankara; 2003.
85. Çevikbaş R. Bürokrasi Kuramı Ve Yönetimsel İşlevi." Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi. 2014; (3)2: 75-102
86. Jamrog J., Vickers, M., & Bear D. Building And Sustaining A Culture That Supports Innovation. Human Resource Planning. 2006; 29: 9-19.
87. Turgut E, Begen M. Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye Ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Kho Bilim Dergisi. 2013; 101–24.
88. Dolden SA. An Examination of The Moderating Role of Perceived Support for Innovation on Leader-Member Exchange, Team-Member Exchange, and Individual-Level Work Outcomes. 2001.
89. Ceylan A, Keskin H, Eren Ş. Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. İÜ İşletme Fakültesi İİE Dergisi, 2005; 16(51): 32–42.
90. Şen Y, Yaşlıoğlu M. Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi; 2010.
91. Özdede A. Bir Yükseköğretim kurumunda, ISO 9001: 2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları. Dokuz Eylül Üniversitesi; 2010.
92. Von Treuer K, McMurray A. The role of organisational climate factors in facilitating workplace innovation. Int. J. of Entrepreneurship and Innovation Management. 2012; 15: 292-309.
93. Haritha K, Subrahmanyam S. Organisational Climate: An Empirical Investigation in PennaCement Industries Limited (PCIL). Int J Bus Manag Invent. 2013; 2(12): 2319–8028.
94. Management HR. The Impact of Organisational Restructuring on Organisation Climate and Employee Attitudes. 2000; 3(I):97–108.

9. EKLER

Ek-1. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı: Belkıs Doğum Yeri: Burdur	Soyadı: CAN Doğum Tarihi: 28.09.1992
Uyruğu: TC	Tel: 5346769265
Email: blksen_1992@hotmail.com	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü	2015
Lise	Burdur USO Anadolu Lisesi	2011

Yabancı Diller	Yökdil Puanı	
İngilizce	45,00	

Ek-2. ÖRGÜT İKLİMİ ANKETİ

Veri toplama aracı olarak bu anket, Burdur İl Sağlık Müdürlüğü'nün örgütsel ikliminin araştırılması için hazırlanmıştır.

Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalında “Yüksek Lisans Tezi” için yapılan bu araştırmada çalıştığımız kurum ile ilgili görüşlerinizin alınması amaçlanmıştır.

Veri toplama aracı olarak kullanılan bu anketteki ifadelere ne kadar katıldığınızı belirten seçenekler sayısallaştırılmıştır. İfadelere katılma derecelerinizin sayısal karşılıkları olan sütuna X işareti koymanız yanıt için yeterlidir, başka bir ifade lütfen yazmayınız.

İfadelere katılma derecelerinizin sayısal karşılıkları aşağıda verilmiştir.

- (1) Hiç Katılmıyorum. (En olumsuz ifade)
- (2) Çok az Katılıyorum. (Biraz olumlu ifade)
- (3) Orta düzeyde Katılıyorum. (Orta düzeyde olumlu ifade)
- (4) Çok Katılıyorum. (Olumlu ifade)
- (5) Tamamen Katılıyorum. (En olumlu ifade)

Bu anket, sadece bilimsel veri olarak kullanılacaktır. Üç bölümden oluşan anketi doldurmak için ortalama harcayacağınız süre 15 dakikadır. Anketin geçerli olabilmesi için soruların tümüne yanıt verilmesi gereklidir. Çalışmaya gösterdiğiniz özen ve emeğiniz için çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU

Belkıs CAN

SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı ABD

Yüksek Lisans Öğrencisi

e-posta: blkscn_1992@hotmail.com

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2. Hangi yaş grubundasınız?

17-24 () 25-29 () 30-34 () 35-39 ()
40-44 () 45-49 () 50 ve üstü ()

3. Medeni durumunuz?

Evli () Bekar () Diğer ()

4. Kurumdaki göreviniz ?

.....

5. Kurumdaki statünüz ?

Yönetici () Memur () Diğer ()

6. Çalışma yaşamındaki kıdeminiz ?

1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 ()
30 ve üstü ()

7. Halen yaptığınız bu görevdeki hizmet süreniz ?

1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 ()
30 ve üstü ()

8. Mezun olduğunuz son eğitim kurumu ?

İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()

9. Lisansüstü eğitiminiz ?

Yok () Yüksek Lisans () Doktora ()

ŞİMDİ İKİNCİ BÖLÜME GEÇEBİLİRSİNİZ.

İKİNCİ BÖLÜM

No	Anket İfadeleri	1 Hiç Katılmıyorum	2 Çok az Katılıyorum	3 Orta düzeyde Katılıyorum	4 Çok Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum
1.	Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.					
2.	Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.					
3.	Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.					
4.	Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.					
5.	Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.					
6.	Bu kurumu seviyorum.					
7.	Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.					
8.	Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz					
9.	Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.					
10.	Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim.					
11.	Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir					
12.	Kurumumuzda iş verimliliğın artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.					
13.	Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim.					
14.	İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.					
15.	Kurum yeniliklere açıktır.					
16.	İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.					

17.	İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.					
18.	Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.					
19.	İşimde stres yaşıyorum.					
20.	İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.					
21.	Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.					
22.	Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.					
23.	Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.					
24.	Stresli bir işe sahibim.					
25.	Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır					
26.	Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığımı hissedirim.					
27.	Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.					
28.	Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler					
29.	Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.					
30.	Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.					
31.	Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.					
32.	Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.					
33.	Kurumda birliktelik hissi yoktur					
34.	İş arkadaşlarımdan memnunum.					
35.	İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.					
36.	Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.					

37.	Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.					
38.	Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.					
39.	Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.					
40.	Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.					
41.	Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.					
42.	Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.					
43.	Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissederim.					
44.	İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.					
45.	Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.					
46.	Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.					
47.	Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.					
48.	Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.					

ANKET BİTTİ, TEŞEKKÜR EDERİZ.

Ek-3. ÖLÇEL İZİNİ

22.02.2019

Gmail - Örgütsel İklim Ölçeği



Giray Kolcu <giraykolcu@gmail.com>

Örgütsel İklim Ölçeği

3 ileti

Giray Kolcu <giraykolcu@gmail.com>
Alıcı: fatmapervinbilir@gmail.com

20 Mart 201

Sayın Hocam
Bir yüksek lisans öğrencimizin **BİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN ÖRGÜT İKLİMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ** isimli yüksek lisans tezinde sizin geliştirdiğiniz **Örgütsel İklim Ölçeği'ni** kullanmayı planladık, izin vererseniz çok mutlu oluruz.
İlginize teşekkürler, saygılar.

Yrd. Doç. Dr. Giray Kolcu
Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Eğitimi ve Bilişimi ABD Bşk. Isparta
Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Yrd. Editörü
0 505 5306179 giraykolcu@gmail.com, giraykolcu@sdu.edu.tr

Ek atanı

Pervin BİLİR <fatmapervinbilir@gmail.com>
Alıcı: Giray Kolcu <giraykolcu@gmail.com>

20 Mart 2018 16:26

Sayın Kolcu, Örgütsel İklim Ölçeğini kullanabilirsiniz. Kolay gelsin. Öğrencinize de başantlar diliyorum. Doç. Dr. F. Pervin BİLİR

20 Mart 2018 14:13 tarihinde Giray Kolcu <giraykolcu@gmail.com> yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

Giray Kolcu <giraykolcu@gmail.com>
Alıcı: Pervin BİLİR <fatmapervinbilir@gmail.com>

20 Mart 2018 16:57

Hocam mailinizi aldım çok teşekkürler.

20 Mart 2018 16:26 tarihinde Pervin BİLİR <fatmapervinbilir@gmail.com> yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek-4. ETİK KURUL KARARI



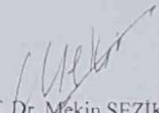
T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 72867572.050.01.04- 116149
Konu : Etik Kurul Kararı

12 -04- 2018

Sayın Prof. Dr. Ahmet Nesimi KİŞİOĞLU
Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Sorumlu araştırmacı olduğunuz "Bir İl Sağlık Müdürlüğü'nün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi" isimli çalışmanızın kurumumuz tarafından uygun görüldüğüne ilişkin 04/04/2018 tarih ve 90 sayılı Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı yazımız ekinde gönderilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Mekin SEZİK
Başkan

Eki : Etik Kurulu Kararı (2 Sayfa)

S.D.Ü. Tıp Fakültesi Dekanlığı Doğu Kampusu 32260 - ISPARTA
Tel : 0 (246) 2113704 Faks : 0 (246) 2371165
e-posta : tipeetik@sdu.edu.tr İnternet Adresi : www.tip.sdu.edu.tr

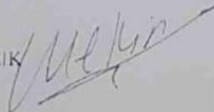
Bilgi İçin : İ.Em YETİŞEN
Bilgisayar İşletmeni
Tel : 0 (246) 2113704

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Araştırmanın Açık Adı Araştırmanın Protokol Kodu	Bir İl Sağlık Müdürlüğü'nün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi. (04.04.2018 tarih ve 90 sayılı karar)
---	---

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı - (2012-KAEK-38)			
	AÇIK ADRESİ	S.D.Ü. Doğu Kampüsü Tıp Fakültesi Dekanlığı Binası - ISPARTA			
	TELEFON	246.2113704			
	FAKS	246.2371165			
	E-POSTA	tipetik@sdu.edu.tr			
BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Prof. Dr. Ahmet Nesimi KIŞIOĞLU			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı			
	VARSA İDARI SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ				
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1 : <input type="checkbox"/>	FAZ 2 : <input type="checkbox"/>	FAZ 3 : <input type="checkbox"/>	FAZ 4 : <input type="checkbox"/>
	Gözlemsel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>		
	Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>		
	In vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları		<input type="checkbox"/>		
	İlaç dışı klinik araştırma		<input type="checkbox"/>		
	Diğer ise belirtiniz : Anket				
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili	
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama			
	SIGORTA	<input type="checkbox"/>			
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>			
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>			
	İLAN	<input type="checkbox"/>			
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>			
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>			
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>			
DİĞER	<input checked="" type="checkbox"/> Anket Örneği ve Ölçekleri				

Prof. Dr. Mekin SEZİK
Etik Kurul Başkanı



KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Araştırmanın Açık Adı Araştırmanın Protokol Kodu		Bir İl Sağlık Müdürlüğü'nün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi.							
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 90	Tarih: 04.04.2018							
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.								
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU									
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI		İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu							
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:		Prof. Dr. Mekin SEZİK							
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişkisi		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Mekin SEZİK	Kadın Hast. ve Doğum	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Mustafa TÜZ	Kulak Burun Boğaz Hast.	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Buket ARIDOĞAN	Tıbbi Mikrobiyoloji	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Ahmet Nesimi KIŞIOĞLU	Halk Sağlığı	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	SORUMLU ARAŞTIRICI
Doç. Dr. Mehmet Fahrettin ÖNDER	Hukuk	SDÜ Hukuk Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Derya YILDIRIM	Ağız Diş ve Çene Radyoloji	SDÜ Diş Hek. Fak.	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğretim Üyesi Halil AŞCI	Farmakoloji	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğretim Üyesi Derya CEYHAN	Pedodonti	SDÜ Diş Hek. Fak.	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğretim Üyesi Abdullah Meriç ÜNAL	Ortopedi ve Travmatoloji	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	GÖREVLİ
Dr. Öğretim Üyesi Mehtap SAVRAN	Farmakoloji	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğretim Üyesi Giray KOLCU	Aile Hekimliği	SDÜ Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	YARDIMCI ARAŞTIRICI
Uzman Dr. Seçkin AYDIN SAVAŞ	Plastik ve Estetik Cerrahi	Isparta Şehir Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	GÖREVLİ
Uzman Dr. Tuğba GÜRİSOY KOCA	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	Isparta Şehir Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Öğr. Gör. Mehmet Erhan ŞAHİN	Biyomedikal ve Cihaz Teknoloji	SDÜ Teknik Bil. M.Y.O.	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Osman PARÇAOĞLU	Sivil Üye	Esnaf	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

* : Toplantıda Bulunma