

# ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: HEMŞİRELERE YÖNELİK KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ ÇALIŞMASI

Hulusi DOĞAN<sup>1</sup>  
Engin ÜNGÜREN<sup>2</sup>

## ÖZ

Bu çalışmanın ana amacı örgüt iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve anketler araştırmanın amacı ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğunu açıklayan bir yazıyla katılımcılara gönderilmiştir. Araştırma sonuçları iş tatmini ile örgüt iklimi değişkenleri içerisinde yer alan örgütsel yapıdaki netlik, örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik), ödüllendirme, arkadaşlık ortamı ile yönetici-meslektaş desteği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma soruları iş tatmini ile iş (performans) baskısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre iş tatminindeki değişimin % 43.1'ini örgütsel yapıdaki netlik, örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik), ödüllendirme, arkadaşlık ortamı, yönetici-meslektaş desteği ve iş (performans) baskısı değişkenleriyle açıklamak olanaklıdır. Araştırma sonuçlarına göre Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere göre daha yüksektir. Ayrıca araştırma sonuçları Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin ödüllendirme ve örgüt içi (yönetici-meslektaş) destek değişkenlerine ilişkin memnuniyetlerinin de Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt iklimi, İş tatmini, Örgütsel yapı.

**JEL Sınıflandırması:** J24, M54

## RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION: A COMPARATIVE STUDY FOR PERCEPTIONS OF NURSES

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between organizational climate and job satisfaction. A survey questionnaire was designed and used in this study. Each questionnaire was accompanied by a letter explaining the purpose of the research, and the voluntary nature of participation. The research results indicated that there was a positive relationship between job satisfaction and organizational climate variables, namely organizational structure, organizational encouragement, reward, warmth, and support. But a negative relationship between job satisfaction and high (performance) standards was investigated. Also research results indicated that about 43.1 % of the variance in job satisfaction could be explained by the set of independent variables including organizational structure, organizational encouragement, reward, warmth, support, and high (performance) standards (Adjusted R<sup>2</sup>). According to the research results, job satisfaction levels of nurses in Nazilli Public Hospital were higher than those of nurses in Alanya Hospital of Baskent University. Furthermore, nurses in Nazilli Public Hospital expressed a higher satisfaction than nurses in Alanya Hospital of Baskent University with reward and support variables.

**Keywords:** Organizational climate, Job satisfaction, Organizational structure.

**JEL Classification:** J24, M54

<sup>1</sup> Doç.Dr., Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, hulusidogan@akdeniz.edu.tr.

<sup>2</sup> Dr., Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, enginunguren@akdeniz.edu.tr.

## 1. Giriş

Örgüt iklimi en basit şekilde “bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevre” olarak tanımlanmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 182). Bu tanım bizlere, örgüt ikliminin insan odaklı, algısal ve dinamik boyutları olan bir kavram olduğunu göstermektedir. Gerek örgüt ikliminin oluşumundaki rolü, gerekse bu oluşumun sonuçlarından doğrudan etkilenmesi itibarıyla insan, örgüt ikliminin her zaman merkezinde bulunmaktadır. Ayrıca örgüt ikliminin varlığı kadar, örgüt ikliminin bireylerce nasıl algılandığı da konunun diğer önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Nitekim örgüt iklimi ile çalışanların örgüte dönük beklentileri ve bu beklentilerin ne kadarını elde ettiklerine ilişkin algılamaları irdeleme konusu yapılmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 180-193; Güney, 2007: 47-48; Can, 2005: 283-284; Mok and Au-Yeung, 2002: 129-137; Rogers vd., 1980: 66). Bu bağlamda örgüt ikliminin işgören bağlılığı, iş tatmini, performans, yaratıcılık, hayal kırıklığı gibi birçok değişkenle olan ilişkisi de araştırmalara konu edilmektedir (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 885-901; Çekmecelioğlu, 2007: 23-39; Schneider and Snyder, 1975: 318-328; Pirola vd., 2002: 561-581; Patterson vd., 2005: 379-805). Diğer yandan örgüt iklimi ve örgüt iklimine ilişkin birey algılamalarının her zaman değişime açık olması da kavramın dinamik boyutunu göstermektedir (Mok and Au-Yeung, 2002: 130; Sims and LaFollette, 1975: 19-38; Muchinsky, 1976: 371-372). Daha açık bir ifadeyle örgüt ikliminin yeni koşullar ışığında değişim ve gelişim göstermesi olağandır.

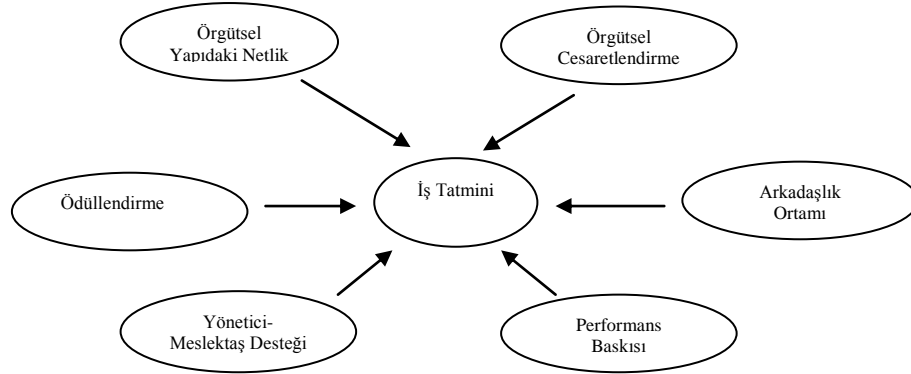
İşgören örgüt ikliminin kaçınılmaz muhatabı, aktif soluyucusu ve yaşayarı olması bağlamında, örgüt ikliminin bireyin yaptığı işe yönelik duygu, tutum ve hislerini ifade eden iş tatmini (Kam, 1998: 355-363; Chen, 2008: 105-118; McCloskey and McCain, 1987: 20-24) değişkeni üzerinde de belirleyici bir role sahip olabileceğini söylemek olanaklıdır. Bu bağlamda örgüt iklimi bünyesinde yer alan aşağıdaki değişkenlerle iş tatmini değişkeni arasındaki ilişki (Şekil 1) bu araştırmanın ana irdeleme konusunu oluşturmaktadır:

- *Örgütsel Yapı:* Örgütlenme, yönetim fonksiyonları içerisinde yer almaktadır. Bir başka ifadeyle örgütlerde başarıya giden yolun temel ilkeleri, vazgeçilmezleri arasındadır. Görev, yetki ve sorumluluk dağılımının resmedilişi anlamına gelen örgütlenme, eylem ve davranışların da bu anlamda ana rehberi konumundadır. Özellikle örgütteki olası karmaşıklıkların yok edilmesine yönelik atılan ilk adım, belirsizliklerin üzerine tutulan ilk ışık niteliğindedir. Örgüt içerisindeki ilişkiler ağının da resmi olarak şekillendirilmesi anlamına gelen örgütlenme, örgütsel düzen, kontrol ve koordinasyonun da temel düzlemi olarak öne çıkmaktadır. Bu anlamda doğru bir yapı, başarı ve istikrarın ana unsuru, zorluklarla mücadelede güçlü bir bünye, sağlam bir iskelet niteliği taşımaktadır. Rekabette sürekli var olabilme ve başarıyı yakalayabilmedeki bu kilit öneminden ötürü de örgüt yöneticileri her zaman ve her dönemde doğru örgüt yapısının arayışı içinde olmuşlardır. Bu arayış komuta (hat), komuta uzman (kurmay), matris (proje) örgütü gibi çok farklı örgüt yapılarının doğuşuna zemin hazırlamıştır (Ertürk, 2009: 126-128; Ünsalan ve Şimşeker, 2005: 98-102). Sonuçta günümüz örgütleri ürün, müşteri, coğrafi yapı, zaman, maliyet, insan kay-

nakları ve üretim süreçleri gibi çok farklı ölçüt ve değişkenleri göz önünde bulundurmak suretiyle kendilerine en uygun olan örgüt yapısını oluşturma çabası içerisinde olduklarıdır. Örgütsel yapıyı oluşturmak kadar, örgütsel yapının örgüt çalışanlarınca nasıl karşılanıp algılandığı da son derece önemlidir. Nitekim örgütsel yapı, personel başarısı dolayısıyla da örgütsel verimlilik açısından belirleyici bir rol arz etmektedir (Kopelman, vd., 1990: 282-318; Özkalp ve Kırel, 1996: 336-337). Bu anlamda örgütsel yapıdaki açıklık ve belirginlik, işgörenin görev, yetki ve sorumluluklarını net olarak görebilmesi açısından bir gereklilik aynı zamanda bir fırsat ve kaynak niteliği taşımaktadır. Görev, yetki ve sorumluluklardaki belirginlik ve netliğin iş stresindeki düşüş ve motivasyona olumlu katkısıyla işgörende daha yüksek bir iş tatmininin oluşumuna zemin hazırlayacağı beklenmektedir.

*H1: Örgütsel yapıdaki netlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

**Şekil 1: Araştırmaya Konu Olan Bağımlı Değişken ve Bağımsız Değişkenler İlişkisi**



• *Örgütsel Cesaretlendirme: Sorumluluk Almaya Teşvik:* Çağdaş yönetim anlayışının temelinde artık çalışanların aktif karar alım sürecine katılımı, risk ve sorumlulukların ortak paylaşımı, sorun ya da sonuçların beraberce izlenip çözüme kavuşturulması bulunmaktadır. Bu anlamda günümüz çalışanları sadece verilen emir ya da talimatları yerine getirmeye çalışan bireyler olarak değil, aynı zamanda soru ya da sorunların merkezinde yer alıp, görüş ve düşünceleriyle katkı yapabilen, inisiyatif alabilen, yenilikçi ve yaratıcı kişiler olarak değerlendirilmektedir. Katılımcı yönetim, toplam kalite yönetimi, personel güçlendirme gibi son yıllarda öne çıkan modern yönetim kavramlarının altında hep bu anlayış ve beklenti yer almaktadır (Spreitzer, 1995: 1442-1465; Mok and Au-Yeung, 2002: 129-137; Neal vd., 2005: 492-512). Nitekim yönetim alanında yapılan araştırmalar da genel olarak sorumluluk ve risk almanın teşvik edildiği, katımcı ve işbirliğine yönelik girişimlerin desteklediği örgütlerde çalışanların iş tatmin düzeylerinin bundan olumlu şekilde etkilendi-

ğini göstermektedir (Griffith, 2006: 1848-1880; Çekmecelioğlu, 2005: 36-37; Batlis, 1980: 233-240).

*H2: Örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik) ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

• *Ödüllendirme:* Ödüllendirmenin bireylerin motivasyon ve başarısında etkin bir araç olduğu bilinmektedir. Ödüllendirmenin örgütler açısından taşıdığı önem motivasyon (güdüleme) teorilerinde de sıkça vurgulanmaktadır. Nitekim örgütsel davranış değiştirme konusunda yapılan çalışmalar da ödüllendirmenin, davranışları değiştirmede cezalandırmaya göre çok daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Cezalandırma belirli bir davranışın tekrarlanmasını azaltabilmekte, ancak o davranışın tamamen ortadan kaldırılmasında yeterli olamamaktadır. Dolayısıyla davranış değiştirme cezalandırmadan çok ödüllendirilmeye ağırlık verilmesi önerilmektedir (Koçel, 2007: 494). Bu çerçevede ödüllendirmede örgütlerin önünde dışsal (extrinsic) ve içsel (intrinsic) olmak üzere başvurabilecekleri de iki ödül türü bulunmaktadır. Ücret artışı, terfi, sorumluluğu artırma, önemli kararlara ve bilgiye ortak etme gibi eylemler dışsal ödül niteliği taşıırken, övme, dostça tavır gösterme gibi yaklaşım ve eylemler de içsel ödül grubu içerisinde yer almaktadır (Koçel, 2007: 494). Ancak hangi ödül türü kullanılırsa kullanılsın, arzulanan sonucu ya da beklenen davranış değişikliğini vermesi açısından çalışanlarda mevcut ödüllendirme sisteminin adilliğine olan inanç ve güvenin de yüksek olması gerektiği bilinmelidir (Bolat vd., 2008: 198). Özü itibarıyla ödüllendirmenin işgören mutluluğuna açılan ana kapılardan bir tanesi olduğu unutulmamalıdır.

*H3: Ödüllendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

• *Arkadaşlık Ortamı:* Örgütler sosyal varlıklardır. Sosyal varlıkların temelini de insan ilişkileri oluşturmaktadır. İnsan ilişkilerindeki içtenlik ve güven ise bireyin mutluluğu ve örgüte olan bağlılığını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda bireyin örgüte ilk adımını attığı andan itibaren karşılaşacağı ortam, tenefüs edeceği hava oldukça önemlidir. Özellikle örgüte yeni katılan bireylere gösterilecek ilgi ve yakınlık uyum sürecini kolaylaştırıp kısaltabileceği gibi, örgüt hedeflerine de katkı için uygun ortam anlamı taşıyacaktır. İşgörenler arasındaki samimiyet, arkadaşlık ve dostluk ortamı huzurlu bir çalışma ortamının varlığıyla birlikte birey ve örgüt başarısına giden yol anlamındadır. İşgörenler arasındaki birlik ve beraberliğin örgüt hedeflerine ulaşmadaki kilit rolünün bilincinde olan yöneticiler, işgörenler arasında samimiyet, güven ve işbirliğine dayalı bir arkadaşlık ortamının oluşturulması ve devami için yoğun çabalar göstermektedir (Bahar, 2006: 137-138). Örgüt hedeflerine bireyin değil bireylerin çabaları ve sinerji yaratımıyla ulaşmanın mümkün olduğunu bilmek, arkadaşlık ortamını tehdit edici davranışların da bu anlamda taviz bulmaması, en kısa sürede etkisizleştirilmesi, devre dışı bırakılması anlamına gelmektedir. Unutmamak gerekir ki arkadaşlık ortamını tehdidi, işgören mutluluğuyla beraber, örgüt huzuru ve başarısının da risk edilmesi anlamı taşımaktadır.

*H4: Arkadaşlık ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

• *Destek Ortamı/Yönetici ve Meslektaş Desteği:* örgüt içerisinde işgören tatmini ve mutluluğuna katkı sağlayıcı en önemli unsurlardan bir tanesi yöneticilerden ve meslektaşlardan gelecek destektir. Bu noktada özellikle yöneticiler adeta işgörenin örgütteki geleceğine yön veren, ışık tutan bireyler konumunda bulunmaktadır. Yöneticilerin izleyecekleri yaklaşımlar, sergileyecekleri rol modeller işgörenlerin tutum ve davranışlarında belirleyici olmaktadır. Nitekim son derece katı, taviz vermez bir yöneticilik yaklaşımı ile hoşgören, öğreten, yol gösteren bir yöneticilik yaklaşımı aynı tepki ya da sonuçları vermemektedir. Bu nedenle de otokratik, demokratik, yenilikçi ya da karizmatik liderlik gibi yönetimde farklı yaklaşım ya da modeller tüm boyutlarıyla ele alınıp irdelenmeye çalışılmaktadır (Ertürk, 2009: 153-160). Ancak başarı için ana ilke işgörenin gerek amirlerinden, gerekse meslektaşlarından yeteri düzeyde yardım ve desteği görebilmesidir. Bu bağlamda özellikle göreviyle ilgili sıkıntı ya da sorunlarda işgörenin üstlerinin bilgi, deneyim ve yardımlarına başvurabilmesi, onların görüş ve önerilerini alması, kendi düşüncelerini de rahatlıkla iletebilmesi esastır. Bu çerçevede yöneticilerle birlikte meslektaşların da sorun ya da sıkıntıların çözümünde iş arkadaşlarına verecekleri yardım ve destekler bireyin iş tatmini ve mutluluğuna katkı niteliğinin yanı sıra bireysel, örgütsel ve sosyal bir gereksinim özelliği arz etmektedir (Griffith, 2006: 1857; Bahar, 2006: 110; Karatepe, 2005: 194).

*H5: Örgütteki(yönetici-meslektaş) destek ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

• *Performans/Başarı Standartları/İş Baskısı:* Bir örgütte, belirlenen amaçlara ulaşılabilmesinde işgörenlerin kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmeleri önemlidir. Yetki ve sorumlulukları ile görevleri belirlenmiş olan işgörenlerin bu görevleri yerine getirme düzeylerinin değerlendirilmesi de ayrı bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda öncelikle işgören yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine uygun olması ve iş başarısının belirlenmesinde objektif ölçüt ve analizlerin esas alınması gerekmektedir (Ünsalan ve Şimşeker, 2005: 229-230). Bilgi, deneyim ve yeteneklerinin üstünde bir görevin işgörene verilmesi onda baskı, stres, huzursuzluk ve mutsuzluk gibi değişik olumsuzluklar yaratabilmektedir. Bireyin yeteneklerinin altında bir göreve verilmesi durumunda ise bıkkınlık, işe odaklanamama, iş tatminsizliği gibi sıkıntılar belirebilmektedir (Ostroff, 1992: 963-974; Judge vd., 2001: 376-407). Dolayısıyla bireylere yeteneklerine uygun iş verilmesi ve iş performansının da objektif ölçütlerle adaletli bir şekilde değerlendirilmesi işgören tatmini açısından zorunludur. Bu çerçevede örgüt içerisinde başarı ya da başarısızlık için belirlenmiş açık standartların olması, başarılı sayılmak için öne sürülen standartların da objektif ve rasyonel ölçütlerde olması örgüt yönetimi ve işgören tatmini açısından bir gerekliliktir.

*H6: İş (performans) baskısı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

## **2. Araştırma**

Araştırmada bilimsel ilke ve objektif esaslar ölçüt alınmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amaç, yöntem ve kapsam itibarıyla taşıdığı genel ve teknik nitelikler şunlardır:

### **2.1 Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, örgüt iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Araştırmada örgüt iklimi değişkenleri içerisinde yer alan örgütsel yapıdaki netlik, örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik), ödüllendirme, arkadaşlık ortamı, yönetici-meslektaş desteği ile iş (performans) baskısının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin ampirik bir çalışmayla ortaya konması hedeflenmektedir. Bu çerçevede Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşireler araştırmanın ana örneklem kitlesi olarak seçilmiştir. Kamu ve özel hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatmin düzeylerinin kıyaslanmasına olanak sağlayacak olması sözkonusu örneklemin seçiminde belirleyici bir etken olmuştur. Dolayısıyla Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatmin düzeyleri arasında bir fark olup olmadığı da araştırmanın diğer bir boyut ve amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda yukarıda belirtilenlerden ayrı olarak araştırmada test edilecek olan diğer hipotezler de şu şekilde sıralanmaktadır:

H7: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün yapısal netliğiyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H8: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün cesaretlendirmeye (sorumluluk almaya) yönelik eylemleriyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H9: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün ödüllendirme eylemleriyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H10: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki arkadaşlık ortamıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H11: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki iş (başarı) baskısıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H12: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki destek (yönetici-meslektaş desteği) ortamıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H13: Farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

## 2.2 Araştırmanın Önemi

Araştırma öncelikle örgüt iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdelemesi açısından önem taşımaktadır. Örgüt ikliminin bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüt içerisindeki ilke, norm ve değerleri özümsemesi açısından anlam ve önem taşıdığı bilinmektedir. Dolayısıyla örgüt ikliminin kilit değişkenlerinden olan örgütsel yapıdaki netlik, işgörenin sorumluluk almaya teşviki ve ödüllendirilmesi, örgüt içerisindeki arkadaşlık ortamı, yönetici ve meslektaş desteği ile birey üzerindeki iş (performans) baskısının çalışanların iş tatmini üzerinde ne derece etkili olduğu bir merak konusu oluşturmaktadır. İş tatmininin işgören bağlılığı ve devamlılığındaki belirleyici özelliği de göz önüne alındığında örgüt ikliminin tasviri, işgörenlerce nasıl değerlendirilip algılandığının resmedilmesi bir gereklilik arz etmektedir. Örgüt ikliminin iş tatminine olan somut yansımalarının ortaya konması bu bağlamda öncelikle bireysel ve örgütsel performansın yol haritasının da çizilmesi anlamına gelmektedir. Bu aynı zamanda rekabette var olan, öne çıkabilen sağlıklı, dinamik ve güçlü örgütlerin de temel taşı niteliğindedir. Dolayısıyla yapılacak bu veya buna benzer araştırmalar içerisinde mutlu çalışanların olduğu hedefine olabildiğince hızla kürek çeken örgütlerin doğuşuna zemin hazırlayabilecek doğru, tutarlı, etkin politika ve stratejilerin hazırlanmasına ışık tutabilecektir. Ayrıca araştırma Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik bir amaç içermesi yönüyle de ülkemize ve ülkemizin iki önemli sağlık örgütünün hedeflerine sınırlı da olsa bir katkı yapabileceği taşımaktadır.

## 2.3 Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın ana kitlesini Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Bu çerçevede araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla Nazilli Devlet Hastanesi'nde 155 ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde 80 olmak üzere toplam 235 hemşire araştırma örneğine alınmıştır. Araştırma, Nazilli Devlet Hastanesi Başhekimliğinin 17.02.2009 tarihli izni ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi Başhekimliği'nin 02.07.2009 tarihli izni çerçevesinde yürütülmüştür. Nazilli Devlet Hastanesi'nde gö-

rev yapmakta olan 155 hemşireye dağıtılan anketlerin 110'una cevap alınabilirken, Alanya Başkent Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan 80 hemşireden 67'si anketleri cevaplandırmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı Nazilli Devlet Hastanesi için % 70.96 olurken, Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi için bu değer % 83.75 olarak gerçekleşmiştir. Toplam bazda bakıldığında ise araştırmaya katılım oranının % 75.31 gibi oldukça yüksek bir düzeye ulaştığı söylenebilir.

#### 2.4 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada örgüt ikliminin ölçümüne yönelik 18 soru (Litwin and Stringer, 1968; 1974; Muchinsky, 1976: 371-392) ile iş tatmininin ölçümünü yönelik 6 sorunun (Fung-kam, 1998: 355-363; Stamps and Piedmonte, 1986) yer aldığı bir anket kullanılmıştır. Sözü edilen soruların hazırlanmasında 5'li Likert ölçeği ("kesinlikle katılmıyorum" ifadesi için 1, "katılmıyorum" ifadesi için 2, "kararsızım" ifadesi için 3, "katılıyorum" ifadesi için 4 ve "kesinlikle katılıyorum" ifadesi için 5 rakamı) kullanılmıştır. Ankette örgüt iklimi ile iş tatminini ölçmeye yönelik bu 24 sorudan ayrı olarak çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış 6 soru daha yer almaktadır. Araştırmada kullanılan veriler Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelere uygulanan ve tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşan bu anketler yoluyla elde edilmiştir.

**Tablo 1: Araştırma Değişkenlerine Ait Faktör Yükleri ve Güvenilirlik (Cronbach Alpha  $\alpha$ ) Test Değerleri**

Örgütsel Yapıdaki Netlik	Örgütsel Cesaretlendirme	Ödüllendirme	Arkadaşlık Ortamı	Performans Baskısı	Yönetici-Meslektaş Desteği	İş Tatmini
0.729	0.571	0.786	0.794	0.796	0.518	0.569
0.589	0.715	0.761	0.732	0.736	0.663	0.502
0.794			0.691	0.510	0.767	0.584
			0.580		0.780	0.721
						0.654
						0.521
( $\alpha$ ) = 0.803	( $\alpha$ ) = 0.519	( $\alpha$ ) = 0.856	( $\alpha$ ) = 0.744	( $\alpha$ ) = 0.704	( $\alpha$ ) = 0.792	( $\alpha$ ) = 0.792

Tablo 1'de araştırma değişkenlerine ait faktör yükleri ile güvenilirlik test değerleri görülmektedir. Yapılan güvenilirlik testi sonucunda hemşirelerin örgüt yapısındaki netliğe ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 3 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin 0.803 olduğu belirlenmiştir. Aynı test sonucunda hemşirelerin sorumluluk almaya teşvik edilmelerine ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 2 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin de 0.519 olduğu görülmüştür. Test sonuçlarına göre hemşirelerin örgütün ödüllendirme sistemine ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanan 2 sorunun Cronbach alfa değeri 0.856 olurken, örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamaların ölçümüne yönelik hazırlanan 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa) değeri de 0.744 olarak Tablo 1'e yansımıştır.

Diğer yandan hemşirelerin örgütteki iş (performans) baskısıyla ilişkili algılamalarını ölçmeyi hedefleyen 3 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa) değeri 0.704



olarak ölçülmüştür. Hemşirelerin örgütteki (yönetici-meslektaş) destek ortamına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış olan 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin de 0.792 olduğu Tablo 1’de görülmektedir. Araştırmada hemşirelerin iş tatmin düzeyini belirlemeye yönelik hazırlanmış olan 6 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin de 0.792 olduğu yapılan test sonucunda belirlenmiştir.

Genel olarak ikinci gruptaki (hemşirelerin sorumluluk almaya teşvik edilmesine ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan) 2 sorunun güvenilirliği düşük düzeyde kalırken, diğer gruplardaki soruların güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Anket formu ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmeye alınmış ve hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatmin düzeylerine ilişkin korelasyon, regresyon ve varyans analizleri yapılmıştır.

### 3. Araştırma Bulguları

Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin demografik özellikleri bu iki örgüt arasında bir kıyas yapma olanağı sağlayabilecektir. Korelasyon ve regresyon analizleri ise iş tatmini bağımlı değişkeni ile örgüt iklimi bağımsız değişkenleri arasındaki ne tür bir ilişki olduğunu anlamamıza yardımcı olabilecektir. Ayrıca yapılacak varyans analizi farklı hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatmin düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını belirlememize olanak sağlayabilecektir.

#### 3.1 Hemşirelerin Demografik Özellikleri

Araştırma örnekleminin % 62.14’ünü Nazilli Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan hemşireler % 37.86’sını da Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Tablo 1’e bakıldığında Nazilli Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan hemşirelerin tamamının kadın, Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde çalışmakta olan hemşirelerin ise % 16.4’ünün erkek, % 82.1’inin kadın çalışanlardan oluştuğu gözlemlenmektedir. Ayrıca Nazilli Devlet Hastanesi’ndeki hemşirelerin % 63.5 gibi büyük bir çoğunluğunun 31-40 yaş arası dilimde yer aldığı, bunun yanı sıra Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’ndeki hemşirelerin % 68.7’sinin 18-30 yaş arası dilimde yer aldığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nin, Nazilli Devlet Hastanesi’ne oranla daha genç bir hemşire grubuyla müşterilerine hizmet verdiği söylenebilmektedir.

Mesleki deneyim açısından bakıldığında ise Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’ndeki hemşirelerin, Nazilli Devlet Hastanesi’ndeki hemşirelere oranla daha sınırlı bir deneyim düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Örneğin Nazilli Devlet Hastanesi’nde 1 ila 5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olanların oranı % 1.8’lerde seyrederken, bu oran Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde % 52’lere

kadar çıkabilmektedir. Daha açık bir ifadeyle Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelerin mesleki deneyim düzeylerinde dengeli bir dağılım gözlemlenirken, Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'ndeki hemşirelerin mesleki deneyim düzeylerinin ilk iki grupta (1-5 yıl, 6-10 yıl) yoğunlaştığı (% 88) görülmektedir. Ayrıca Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde 16 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin olmaması da dikkat çekici bir bulgu olarak Tablo 2'ye yansımaktadır.

**Tablo 2: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özellikleri**

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
<b>Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi</b>					
<b><u>Cinsiyet</u></b>			<b><u>Yaş</u></b>		
Bay	11	16.4	18-30	18	16.6
Bayan	55	82.1	31-40	70	63.5
Cevapsız	1	1.5	41-50	16	14.5
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	51 ve üzeri	4	3.6
<b><u>Mesleki Deneyim</u></b>			Cevapsız	2	1.8
1-5 yıl	35	52.2	<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
6-10 yıl	24	35.8	<b><u>Eğitim Durumu</u></b>		
11-15 yıl	8	12.0	Lise	18	16.5
16-20 yıl	-	-	Önlisans/Lisans	86	78.1
21 yıl ve üzeri	-	-	Yüksek Lisans	6	5.4
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	Doktora	-	-
<b><u>Medeni Durum</u></b>			<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Evli	35	52.2	<b>Nazilli Devlet Hastanesi</b>		
Bekar	30	44.8	<b><u>Cinsiyet</u></b>		
Cevapsız	2	3.0	Bay	-	-
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	Bayan	110	100
<b><u>Mesleki Deneyim</u></b>			<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
1-5 yıl	2	1.8	<b><u>Mesleki Deneyim</u></b>		
6-10 yıl	24	21.8	1-5 yıl	2	1.8
11-15 yıl	26	23.6	6-10 yıl	24	21.8
16-20 yıl	32	29.2	11-15 yıl	26	23.6
21 yıl ve üzeri	26	23.6	16-20 yıl	32	29.2
<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	21 yıl ve üzeri	26	23.6
<b><u>Medeni Durum</u></b>			<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Evli	100	90.9	<b><u>Medeni Durum</u></b>		
Bekar	10	9.1	Evli	100	90.9
<b>Toplam</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	Bekar	10	9.1

Öte yandan oldukça genç bir çalışan kitlesine sahip olan Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde bekar hemşirelerin oranının (% 44.8) da Nazilli Devlet Hastanesi'ne göre (% 9.1) oldukça yüksek olduğu dikkat çekicidir. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise Nazilli Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun (% 78.1) önlisans/lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir. Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde önlisans/lisans derecesine sahip olan hemşirelerin oranı ise % 44.8'dir. Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde yüksek lisans derecesine sahip olan hemşirelerin oranı % 15, Nazilli Devlet Hastanesi'nde ise % 5.4'dür. Ayrıca Nazilli Devlet Hastanesi'nde doktora derecesine sahip hemşire bulunmazken, Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'nde bu unvana sahip bir hemşirenin olduğu görülmektedir.

### 3.2 Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3'de iş tatmini (bağımlı) değişkeni ile örgüt iklimi (bağımsız) değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre iş tatmini ile yönetici-meslektaş desteği değişkenleri arasında oldukça güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki ( $r=0.500$ ,  $p<0.01$ ) olduğu dikkat çekmektedir. Bu sonuç, "örgütteki (yönetici-meslektaş) destek ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade bulan H5 hipotezimizin doğrulandığı anlamına gelmektedir.

**Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon (Pearson) Değerleri**

	1	2	3	4	5	6	7
1. Örgütsel yapıdaki netlik	-						
2. Örgütsel cesaretlendirme	0.582**	-					
3. Ödüllendirme	0.115	0.110	-				
4. Arkadaşlık Ortamı	0.216**	0.124	0.209**	-			
5. İş (Performans) Baskısı	-0.406**	-0.414**	0.084	-0.049	-		
6. Yönetici-meslektaş desteği	0.346**	0.065	0.501**	0.323**	0.042	-	
7. İş Tatmini	0.470**	0.271**	0.459**	0.299**	-0.310**	0.500**	-

\* 0.05 önem düzeyindeki korelasyon değeri.

\*\* 0.01 önem düzeyindeki korelasyon değeri.

Diğer yandan iş tatmini ile örgütsel yapıdaki netlik değişkenleri arasında da pozitif yönlü ve oldukça güçlü sayılabilecek bir korelasyon ilişkisinin olduğu gözlemlenmektedir ( $r=0.470$ ,  $p<0.01$ ). Bu sonuç da "örgütsel yapıdaki netlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklindeki ifade ettiğimiz H1 hipotezimizin desteklendiği anlamına gelmektedir. Benzer şekilde Tablo 2'ye yansıyan değerler "ödüllendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde ifade bulan H3 hipotezimizi destekler niteliktedir. İş tatmini ile ödüllendirme değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ( $r=0.459$ ,  $p<0.01$ ) olduğu Tablo 2'deki değerlerden anlaşılmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi (Tablo 3) iş tatmini ile arkadaşlık ortamı ve örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik) değişkenleri arasında da benzer bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. İş tatmini ile arkadaşlık ortamı değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ( $r=0.299$ ,  $p<0.01$ ) olduğu Tablo 3'deki değerlerden anlaşılmaktadır. Bu “arkadaşlık ortamı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde ifade bulan H4 hipotezimizin doğrulandığı anlamına gelmektedir. Aynı şekilde iş tatmini ile örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik) değişkenleri arasında çok güçlü olmasa da pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu ( $r=0.271$ ,  $p<0.01$ ) gözlemlenmektedir. Bir başka deyimle “örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik) ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde ifade bulan H2 hipotezimiz doğrulanmaktadır.

**Tablo 4: İş Tatmini (Bağımlı) Değişkeni İle Örgüt İklimi (Bağımsız) Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

Model <sup>†</sup>	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
	$\beta$	SE	$\beta$	t	P-value
(Constant)	3.743	0.285		13.113	0.000
Örgütsel Yapıdaki Netlik	0.150	0.048	0.225	3.126	0.002
Örgütsel Cesaretlendirme	0.019	0.047	0.028	0.410	0.682
Ödüllendirme	0.178	0.036	0.300	4.908	0.000
Arkadaşlık Ortamı	0.081	0.049	0.091	1.646	0.101
İş (Performans) Baskısı	-0.176	0.051	-0.210	-3.416	0.001
Yönetici-meslektaş desteği	0.212	0.058	0.240	3.678	0.000

<sup>†</sup> $R^2 = 0.447$ , Adjusted  $R^2 = 0.431$ ; Bağımlı değişken: İş tatmini,  $F= 26.989$ ,  $p< 0.05$ .

Tablo 3'deki değerlerden araştırma değişkenleri arasında tek negatif yönlü ilişkinin iş tatmini ile iş (performans) baskısı değişkenleri arasında olduğu ( $r=-0.300$ ,  $p<0.01$ ) gözlemlenmektedir. Bu da “iş (performans) baskısı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde ifade bulan H6 hipotezimiz ettiğimiz doğrulandığı anlamına gelmektedir.

Tablo 4'deki regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında da ile örgüt iklimi (bağımsız) değişkenlerinin iş tatminindeki değişimin (varyansın) % 43.1'ini açıkladığı görülmektedir. Bir başka deyişle iş tatminindeki değişimin % 43.1'inin örgüt iklimi kaynaklı olduğu söylenebilmektedir. Bu değişimde de en önemli payı yönetici-meslektaş desteği, örgütsel yapıdaki netlik, ödüllendirme ve iş (performans) baskısının aldığı görülmektedir.

### 3.3 Hemşirelerin Örgüt İklimi Algılamaları İle İş Tatminine Yönelik T-Test Analizi Sonuçları

Tablo 5’de Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt iklimi algılamaları ile iş tatminine yönelik yapılan t-test analizi (independent samples test) sonuçları görülmektedir. Tablo 4’e bakıldığında her iki hastanede görev yapmakta olan hemşirelerin örgüt yapısındaki netliğe ilişkin algılamaları arasında bir fark olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün yapısal netliğiyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H7 hipotezimiz yapılan t-testi sonucunda reddedilmektedir ( $p=0.391>0.05$ ).

Nazilli Devlet Hastanesi ile Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin örgütsel cesaretlendirmeye (sorumluluk almaya teşvik) ilişkin algılamaları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Tablo 5;  $p=0.901>0.05$ ). Bu bağlamda yapılan t-test analizi sonucunda “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün cesaretlendirmeye (sorumluluk almaya) yönelik eylemleriyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade bulan H8 hipotezimiz reddedilmektedir.

**Tablo: 5 Farklı Hastanelerde Görev Yapmakta Olan Hemşirelerin Örgüt İklimi Algılamaları ve İş Tatminine Yönelik T-Test (Independent Samples) Analizi Sonuçları**

<i>Araştırma Değişkenleri</i>		<i>N</i>	<i>A.O</i>	<i>S.S</i>	<i>F</i>	<i>Sig. (P)*</i>
Örgütsel Yapıdaki Netlik	Nazilli Dev. Hast.	106	2.509	0.902	1.010	0.391
	Alanya Başkent Ün. Hast.	65	2.666	0.993		
Örgütsel Cesaretlendirme (Sorumluluk Almaya Teşvik)	Nazilli Dev. Hast.	108	2.722	0.959	0.113	0.901
	Alanya Başkent Ün. Hast.	65	2.700	0.979		
Ödüllendirme	Nazilli Dev. Hast.	110	1.754	0.798	17.456	0.000
	Alanya Başkent Ün. Hast.	66	2.637	1.238		
Arkadaşlık Ortamı	Nazilli Dev. Hast.	108	3.232	0.405	5.270	0.185
	Alanya Başkent Ün. Hast.	66	3.110	0.560		
İş (Performans) Baskısı	Nazilli Dev. Hast.	100	2.947	0.636	2.449	0.435
	Alanya Başkent Ün. Hast.	65	3.057	0.817		
Destek (Yönetici-Meslektaş) Ortamı	Nazilli Dev. Hast.	102	2.692	0.991	1.049	0.000
	Alanya Başkent Ün. Hast.	66	3.338	0.861		
İş tatmini	Nazilli Dev. Hast.	98	2.326	0.864	0.269	0.022
	Alanya Başkent Ün. Hast.	63	2.717	0.902		

\*  $p<0.05$ , A.O: Aritmetik Ortalama, S.S: Standart Sapma.

Öte yandan hemşirelerin görev yaptıkları örgütün ödüllendirme eylemleriyle ilişkili algılamaları arasında ise anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmektedir ( $p=0.000<0.05$ ). Bir başka ifadeyle “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün ödüllendirme eylemleriyle ilişkili algılamaları arasında istatistiksel

açından anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade bulan H9 hipotezimiz yapılan t-testi sonucunda kabul görmektedir. Nazilli Devlet Hastanesi’ndeki hemşirelere oranla Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütün ödüllendirme eylemleriyle ilişkili memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 5’deki t-testi sonuçları farklı hastanelerde görev yapan hemşirelerin buldukları örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamaları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını ortaya çıkarmaktadır ( $p=0.185>0.05$ ). Bu bağlamda araştırmada “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki arkadaşlık ortamıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklinde ifade ettiğimiz H10 hipotezi kabul görmemektedir.

Farklı hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki iş (performans) baskısıyla ilişkili algılamalarına bakıldığında da farklı bir yaklaşım sergilemedikleri ortaya çıkmaktadır. Daha açık bir deyimle yapılan t-testi sonucunda “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki iş (başarı) baskısıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H11 hipotezimiz reddedilmektedir (Tablo 5;  $p=0.435>0.05$ ). Ancak yapılan t-testi farklı hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki destek ortamıyla ilişkili algılamaları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 5’deki sonuçlara bakıldığında Nazilli Devlet Hastanesi’ndeki hemşirelere oranla Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütte yönetici ve meslektaşlarından daha fazla destek gördükleri ortaya çıkmaktadır ( $p=0.000<0.05$ ). Dolayısıyla “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin buldukları örgütteki destek (yönetici-meslektaş desteği) ortamıyla ilişkili algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H12 hipotezimiz de kabul görmektedir. Benzer şekilde Tablo 5’e yansıyan değerlerden Nazilli Devlet Hastanesi’ndeki hemşirelere oranla Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin daha yüksek bir iş tatmin düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Kısacası yapılan t-testi sonuçları “farklı hastanelerde (Nazilli Devlet Hastanesi ve Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi) görev yapmakta olan hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H13 hipotezimizin kabulü ( $p=0.022<0.05$ ) anlamlı taşımaktadır.

#### 4. Sonuç Ve Öneriler

Araştırma sonuçları öncelikle örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan diğer çalışmalarla (Çekmecelioğlu, 2007: 23-29; Parker vd., 2003: 389-416; Patterson vd., 2005: 379-408; Batlis, 1980: 233-240) benzerlikler göstermekte, onları destekler bir nitelik arz etmektedir. Daha açık bir ifadeyle örgüt ikliminin iş tatmi-

ni üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu araştırmanın ortaya koyduğu ana sonuç olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede örgüt ikliminin temel değişkenleri arasında yer alan örgütsel yapıdaki netlik, sorumluluk almaya teşvik, ödüllendirme, arkadaşlık ortamı ile yönetici ve meslektaş desteğinin işgören tatminini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Ancak iş (performans) baskısı ile iş tatmini arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu araştırma sonuçlarıyla ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş (performans) baskısı bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla olumlu bir örgüt ikliminin varlığı iş tatminine uygun zemin hazırlama anlamı taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmadan tüm örgütler adına çıkarılabilecek temel sonuçları,

- Örgüt iklimi ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğu,
- Daha yüksek bir iş tatmini için olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulması ve geliştirilmesi gerektiği,
- Örgüt iklimi adına atılacak her olumlu adımın iş tatminine, dolayısıyla da bireysel ve örgütsel performansın artırılmasına katkı anlamı taşıyacağı şeklinde sıralamak olanaklıdır.

Diğer yandan araştırmadan Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi ve Nazilli Devlet Hastanesi adına çıkarılabilecek sonuçları da,

- Her iki hastanede görev yapan hemşirelerin örgüt iklimi değişkenlerine yönelik algılama ve değerlendirmelerinin tatminkar düzeyde olmadığı,
- Her iki hastanedeki hemşirelerin iş tatmin düzeyleri genel olarak düşük olmakla beraber, Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'ndeki hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere oranla daha yüksek olduğu,
- Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'ndeki hemşirelerin örgütün ödüllendirme sistemine ilişkin memnuniyetlerinin Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere oranla daha yüksek olduğu,
- Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'ndeki hemşirelerin yönetici ve meslektaşlarından gördükleri destek düzeyinin Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere oranla daha yüksek olduğu, dolayısıyla da
- Nazilli Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere oranla Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi'ndeki hemşirelerin örgüt iklimi değişkenlerine yönelik olumlu algılamalarının daha yüksek bir iş tatminine zemin hazırlayabildiği şeklinde sıralayabiliriz.

Araştırma sonuçları çerçevesinde Başkent Üniversitesi Alanya Hastanesi ve Nazilli Devlet Hastanesi için yapılabilecek önerileri de şu şekilde sıralamak olanaklıdır:

- Her iki hastanedeki hemşirelerin örgüt iklimine ilişkin olumsuz değerlendirmeleriyle düşük iş tatmin düzeylerinin altında yatan nedenlerinin araştırılarak belirlenmesi gerektiği,
- Her iki hastanede daha olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulmasına yönelik önlemlerin alınması, etkin politika, strateji ve taktiklerin geliştirilerek hayata geçirilmesi,
- Örgüt iklimi ve iş tatmininin ölçümüne yönelik periyodik araştırmalarla uygulanan politika, strateji ve taktiklerin etkinliğinin değerlendirilmesi, gereken önlemlerin alınması.

Araştırma sonuçlarının ortaya koyduğu örgüt iklimi ve iş tatmini değişkenleri açısından her iki hastane arasında farklılıklar olduğu bulgusu, “Bu bir özel durum mudur? Yoksa devlet hastaneleri ile özel hastaneler arasında bu tür farklılıklar her zaman var mıdır? Olağan mıdır? Ve hangisinin lehinedir?” gibi soruları da akıllara getirmektedir. Dolayısıyla hem araştırmanın eksik yönlerini görebilme, hem yeni bulgu ve bilgilere ulaşma, hem de bunları kıyaslayabilme adına bu ve buna benzer araştırmaların diğer örgütlerde de yapılması, yinelenmesi gerektiği gözlerden kaçırılmamalıdır.

#### **Kaynaklar**

BAHAR, E. (2006), İşletme Becerileri Grup Çalışması, Detay Yayıncılık, Ankara.

BATLIS, N. C. (1980), “The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave”, The Journal of Psychology, Vol. 104: 233-240.

BOLAT, T., SEYMEN, O. A., BOLAT, O. İ., ve ERDEM, B. (2008), Yönetim ve Organizasyon, Detay Yayıncılık, Ankara.

CAN, H. (2005), Organizasyon ve Yönetim, 7. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.

CHEN, L.H. (2008), “Job satisfaction among information system (IS) personnel”, Computers in Human Behavior, 24, 105-118.

ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2007), “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2: 23-39.

EREN, E. ve ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2002), “Örgüt Yaratıcılığı ve Verimliliğinin Sağlanmasında Örgüt İkliminin Rolü”, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 885-901.

ERTÜRK, M. (2009), İşletme Biliminin Temel İlkeleri, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.



FUNG-KAM, L. (1998), "Job Satisfaction and Autonomy of Hong Kong Registered Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 27: 355-363.

GRIFFITH, J. (2006), "A Compositional Analysis of the Organizational Climate-Performance Relation: Public Schools as Organizations", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 36, No. 8: 1848-1880.

GÜNEY, S. (2007), *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

İŞCAN, Ö. F. ve KARABEY, C. N. (2007), "Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 2, C. 2, 180-193.

JUDGE, T. A., THORENSEN, C. J., BONO, J. E., and PATTON, G. K. (2001), "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127, No. 3: 376-407.

KAM, L.F. (1998), "Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 27, 355-363.

KARATEPE, S. (2005), *Örgütlerde Gruplar, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

KOÇEL, T. (2007), *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Ya., 11. Bası, İstanbul.

KOPELMAN, R. E., BRIEF, A. P. and GUZZO, R. A. (1990), "The Role of Climate and Culture in Productivity", In B. Schneider (Ed.) *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass: San Francisco.

LIKERT, R. (1967), *The Human Organization*, McGraw-Hill, New York.

LITWIN, G. H. and STRINGER, R. A. (1968), *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

LITWIN, G. H. and STRINGER, R. A. (1974), *Motivation and Organizational Climate*, 3<sup>rd</sup> Edn., Harvard University Press, Boston.

MCCLOSKEY, J.C. AND MCCAIN, B. (1987), "Satisfaction, commitment, and professionalism of newly employed nurses", *Journal of Nursing Scholarship* 19 (10), 20-24.

MOK, E. and AU-YEUNG, B. (2002), "Relationship Between Organizational Climate and Empowerment of Nurses in Hong Kong", *Journal of Nurses Management*, Vol. 20: 129-137.

MUCHINSKY, P. M. (1976), "An Assessment of The Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of The Sims and LaFollette Study", *Personnel Psychology*, Vol. 29: 371-392.

NEAL, A., WEST, M. A. and PATTERSON, M. C. (2005), "Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity?", *Journal of Management*, Vol. 31, No. 4: 492-512.

OSTROFF, C. (1992), "The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 66: 963-974.

ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (1996), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Etam A.Ş., Eskişehir.

PARKER, C. P., BALTES, B. B., YOUNG, S.A., HUFF, J. W., ALTMAN, R. A., LACOST, H. A. (2003), "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, No. 4: 389-416.

PATTERSON, M. G., WEST, M. A., SHACKLETON, V. J., DAWSON, J. F., LAWTHOM, R., MAITLIS, S. (2005), "Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26: 379-408.

PIROLA, M. A., HARTEL, C., MANN, L. and HIRST, G. (2002), "How affective events and affective climate to work-related satisfaction in R&D teams", *Leadership Quarterly*, Vol. 13: 561-581.

ROGERS, E. D., WILFORD, G. M., and BIGGS, W. D. (1980), "The Factor Replicability of the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire: An Inter-and Intra-Organizational Assessment", *Journal of Management*, Vol. 6, No. 1: 65-78.

SCHNEIDER, B. and SNYDER, R. (1975), "Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, No. 3: 318-328.

SIMS, H. P. and LAFOLLETTE, W. (1975), "An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire", *Personnel Psychology*, Vol. 28: 19-38.

SPREITZER, G. M. (1995), "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5: 1442-1465.

STAMPS, P. L. and PIEDMONTE, E. B. (1986), Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement, Health Administrative Press, USA.

ÜNSALAN, E. ve ŞİMŞEKER, B. (2005), Temel İşletmecilik Bilgileri, Detay Yayıncılık, Ankara.