

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

A RESEARCH ON RELATION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH THE JOB PERFORMANCE IN HEALTH CARE ORGANIZATIONS

Yrd. Doç. Dr. Zeki YÜKSEKBİLGİLİ¹

Yasemin KÜÇÜKÖZKAN²

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel iklimin iş performansları ile ilişkisini ve iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla, öncelikle çalışmada temel kavramlar tanımlanmış ve yapılan alanyazın incelemesiyle kavramlar arasındaki ilişkiler öncül çalışmalar ile desteklenmeye çalışılmıştır. Kuramsal çerçevenin oluşturulması ile araştırmanın hipotezi geliştirilmiştir. Bu amaçla oluşturulan anket formu ile İstanbul'da bulunan iki hastanede görev yapan çalışanlar üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tanımlayıcı analizler, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde çalışanların olumlu örgüt iklimi algılamalarının iş performansı düzeyi ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, İş Performansı, Sağlık Kurumları.

JEL Sınıflandırma Kodları: J01, J10, J11, J24, J53.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relation of organizational climate with the job performance level and the effect of organizational climate on job performance in health care organizations. For this aim, initially, the basic concepts of the study are defined and the relations between these concepts were tried to be supported with the previous empirical studies in the literature. After the literature study, the conceptual framework of the study was developed and the hypotheses were generated. In order to perform the survey, a questionnaire was developed and applied on the sample of employees working in two hospitals in Istanbul. The data obtained were evaluated with the descriptive analysis, correlation and regression analysis. As a result of the analyses, a positive and significant relationship between organizational climate perception and employees' job performance level was revealed.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Health Care Organizations.

JEL Classification Codes: J01, J10, J11, J24, J53.

1. GİRİŞ

Literatürde örgüt ikliminin çok sayıda örgütsel ve bireysel sonuçları olduğunu, bireysel performansı önemli düzeyde etkileyen bir unsur olduğunu ve bu bakımdan çalışan odaklı ve katılımı teşvik eden bir iklimin önemini vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır. Tüm bu çalışmalar, akademik ve uygulama alanındaki araştırmacıların örgüt ikliminin özelliklerini ve yarattığı sonuçları araştırmaya yöneltmiş durumdadır. Örgütlerde bireylerin iş performansının olumlu yönde ortaya çıkabilmesi için uygun örgüt iklimi koşullarının sağlanması gerekmektedir.

¹ Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yuksekbilgili@gmail.com

² Şanlıurfa Halk Sağlığı Müdürlüğü, yasmin_kn_@hotmail.com

Bu çalışmanın amacı, örgüt iklimi ve iş performansı ile ilgili tanımları ve kuramsal çalışmaları inceledikten sonra, örgüt iklimi boyutlarının çalışanların iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Öncelikle, ilk bölümde alanyazın incelemesi yapılarak, araştırmanın kuramsal temelleri ve çalışmada yer alan kavramlar incelenmiştir. Örgüt ikliminin tanımı, önemi, boyutları, türleri ve örgüt ikliminin sonuçları ele alınarak, daha sonra çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş performansı kavramının tanımı ve önemine değinilmiştir. İş performansının boyutları ile birlikte, öncelleri ve sonuçları da değerlendirilmiştir. Daha sonra örgüt iklimi ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, örgüt iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik yapılan araştırma ve sağlık kurumlarında çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen uygulama incelenmiştir. Son olarak, elde edilen tüm sonuçlar ele alınarak değerlendirmeler yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL TANIMLAMALAR

2.1. Örgüt İklimi Kavramının Tanımı ve Önemi

İklim, örgüte yönelik çalışanların algılarının temelini dayanmaktadır ve örgütün tümünün çalışanlarca algılanan kişiliği olarak ele alınmaktadır. Örgüt iklimi ile ilgili tanımlamaların ortak varsayımına göre de örgütlerde çalışan bireylerin davranışları, içinde buldukları örgütün ikliminden etkilenmektedir. Bir başka tanıma göre örgüt iklimi, örgüt üyelerine ve çevresine bağlı olarak şekillenen, örgüte ait özellikler takımındır. Bu örgüte üye bir birey açısından ise iklim; örgütün hem değişmeyen özellikleri (otonominin derecesi gibi) hem de davranış-sonuç, sonuç-sonuç odaklı durumları tanımlayan özellikler ile beklentiler takımının bütünüdür (Litwin ve Stringer, 1974).

Kavramsal tanım olarak incelendiğinde, örgüt iklimi kısaca “bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevre” olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, çalışana odaklanmış olan, çalışan tutum, duygu ve davranışlarını anlamaya yönelik psikolojik düzeyde bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt iklimi, psikolojik yöne dikkat çekmektedir ve bireylerin davranışlarını ön plana almaktadır. Bu nedenle, kavramla ilgili yapılmış olan çalışmaların, örgüt iklimini, çalışan bireylerin bireysel psikolojik algılarına, tutumsal tepkilerine ve bu işyerinde yaşanan deneyimlerin birey tarafından nasıl algılandığına ilişkin maddelerle ölçmekte olduğu gözlenmektedir. Bu durumda, örgüt iklimi ile ilgili araştırmalar, örgüt içerisinde çalışanlar arasında paylaşılan değerler, inanç, davranış biçimleri ve kurallar açısından değil, bizzat çalışanların örgüt hakkındaki algılamaları ve anlayışlarını ölçmeye eğilimlidir (Gürkan, 2006: 52). Böylece, örgüt ikliminin birey düzeyinde ölçümlenen bir psikolojik algı olduğu anlaşılabilir.

Diğer yandan, örgüt iklimi kavramı; işyeri ortamı, iş çevresi, kültürel normlar, işyerindeki psikolojik hava ve duygu ile açıklanabilmekte ve tüm bunlar örgütün, içsel yaşam kalitesini ve özellikle çalışanların bilişsel ve psikolojik düzeydeki deneyimlerini ve algılarını yansıtmaktadır. Bu durumda, örgüt iklimi örgüt ortamında hissedilen “atmosfer veya hava” olarak ifade edilebilmektedir (Çırpan, 1999: 14). Alanyazında örgüt iklimi iş iklimi olarak da tanımlanmıştır.

Schneider ve Reichers (1983:20) tarafından yapılan tanımlamaya göre, örgüt iklimi, örgütsel uygulama, politika ve süreçlere yönelik olarak örgüt üyelerinin paylaştığı ortak algıdır. Görüldüğü gibi, birçok çalışmada örgüt iklimi örgütlerdeki ortak algı olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan, belirli örgüt iklimi koşullarının çeşitli bireysel iş sonuçlarına etki edebileceği öne sürülebilmektedir (Anderson ve West, 1998:276).

Sonuç olarak, Litwin ve Stringer (1974 içinde alıntılan Keleş, 2008:38) tarafından tanımlandığı gibi örgüt iklimi bireyler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan iş çevresinin ölçülebilir özellikler takımı olarak ifade edilebilmektedir. Yazarların iklim modelinde; örgüt iklimi örgütsel sistemler ve motivasyonel eğilimler arasında bir ara değişken olarak yer almakta ve sistem belirleyicilerinden oluşan örgüt iklimi, bir döngü içinde bireylerin motivasyonel eğilimlerini ve örgütsel sonuçları etkilemektedir. Böylece, örgüt iklimi örgütü kuşatan atmosfer olarak nitelendirilebilmektedir. Çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumlarını, iş doyumlarını, örgütsel aidiyet duygularını, grup paylaşımlarını, örgütle özdeşleşme ve etkin performans gösterme gücünü etkileyebilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006:2). Örgüt iklimi ile ilgili başka bir nokta ise, bu kavramın çok boyutlu bir özelliğe sahip olması ve bu boyutların farklı çalışmalarda farklı yönlerden incelenmiş olmasıdır.

Gök (2009:590) kavramı sorumluluk, ödül, özerklik, güven, moral, çatışma gibi örgüt iklimini oluşturan çeşitli boyutlar altında incelemiştir. Bu bağlamda, örgüt iklimi; liderlik biçimleri, örgüt kültürü, örgüt yapısı ve

çalışanların kişilik özelliklerinden etkilenmekte, aynı zamanda çalışanların iş davranışlarını, örgüte dayalı duygu ve tutumlarını etkileyebilmektedir (Schein, 1997; Aytaç, 2003). Böylece, farklı unsurların etkileşiminin rol oynadığı örgüt ikliminin, çalışanlar için kaliteli ve sağlıklı bir ortam özelliğine sahip olması durumunda, çalışanların iş performansı, sosyal davranışları, verimliliği ve üretkenliğe yönelik davranışları olumlu yönde etkilendiği öne sürülmektedir (Schein 1997:3).

2.2. Örgüt İkliminin Boyutları

Alanyazın incelendiğinde örgüt ikliminin farklı boyutlar ile incelendiği görülmektedir. Örgüt ikliminin, örgütün birçok farklı yönlerine, yapılan işe, örgütsel yapıdaki konuma, görevlilerin eğitim durumlarına ve mesleklerine, siyasal etkiler ve giderek tüm topluma bağlı olarak değişen bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Meyers'e göre, bir örgütün iklimi sayılamayacak kadar çok değişkenden etkilenir. İşin doğası, konumu, iş görenlerin nitelikleri, yönetim politikaları, kurallar ve yönetmelikler, değerler, liderlik biçimi ve denetimi vb. Bu kadar çok değişkenden etkilenen iklimin boyutları da pek çok araştırmacı tarafından farklı isimler altında ele alınmış ve incelenmiştir.

Ertekin (1978 İçinde Aktaran Bucak, 2002:3) tarafından ortaya koyulmuş olan örgüt iklimi boyutları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Örgüt İklimi Boyutları

Boyut	Özellik
Bireysel	Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme, arkadaşlık ilişkileri.
Örgütsel	Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk.
Çevresel	Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (Sıkıcı, Hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme.

Literatürde sıkça kabul görmüş ve çeşitli çalışmalarda incelenmiş olan örgüt ikliminin kavramsallaştırması ve boyutları Litwin ve Stringer (1974) tarafından öne sürülmüştür. Litwin ve Stringer (1974) örgüt iklimi boyutlarını ve çalışanlarda yarattığı güdülerini inceledikleri çalışmasında örgüt iklimine ilişkin sekiz boyut tespit etmişlerdir. Bu boyutlar: (1) Örgüt yapısı, (2) Örgütü benimseme, (3) Örgüt içi çatışmalar, (4) Sorumluluk almada isteklilik, (5) İş yapmanın standartları, (6) Örgütte dayanışma ve arkadaşlık, (7) Ödüller ve cezalar, (8) Tehlikeyi göze almazdır.

2.3. Örgüt İkliminin Sonuçları

Bir örgüt içinde algılanan örgüt ikliminin yol açtığı sonuçları örgütler ve çalışanlar açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Örgüt açısından ele alındığında sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olan organizasyonlarda verimlilik ve etkinlik yüksektir. Çalışanlar açısından konu ele alındığında ise sağlıklı örgüt iklimine sahip örgütlerde kişilerin yüksek motivasyona sahip olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra yapılan pek çok çalışma bu tip iklimlerde görev alan kişilerin işlerine daha bağlı olduklarını gözler önüne sermektedir (Amabile, Conti, Coon, Herron ve Lazenby, 1996; Mok ve Au-Yeung, 2002; Çekmecelioğlu, 2005).

Yapılan araştırmalar kişilerin, kendilerini gerçekleştirebilecekleri, yaratıcı fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri, hedeflere ulaşmada yöntem belirleyebilecekleri ve gereksinim duydukları kaynakları elde edebilecekleri, hepsinden önemlisi yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulabilecekleri bir örgüt ikliminde yaratıcı fikir ve ürünlerin arttığını göstermektedir. Aynı şekilde yapılan araştırmalar iklimin iş tatmini, işten ayrılma oranı, işgücü performansı gibi değişkenleri de etkilediğini ve çalışanların iş tatminini sağlamanın örgüt performansını arttırmak açısından önemli olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgüt ikliminin yaratıcılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans gibi birçok değişken ile ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Bazı örgüt psikolojisi araştırmacıları iş tatmini, performans, bağlılık, hayal kırıklığı, işten ayrılma niyeti ile örgüt iklimi ilişkilerini incelerken, bazı araştırmacılar (Amabile vd., 1996) işletmeler için önemli bir rekabet avantajı olan yaratıcılık ile iklim arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bazı diğer araştırmacılar ise (Shalley, Gilson ve Blum, 2000) yaratıcılık gerektiren işler ile iş çevresinin etkileşimini karşılaştırarak bunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini irdelemektedir.

Bununla beraber, ılımlı ve arkadaşça bir ortamın varlığı, destekleyici ve cesaretlendirici bir iklim çalışanların başarıya ulaşmalarında belirleyici bir özelliktir. Çalışanlar tarafından algılanan destek, kendilerini güvende hissetmelerine neden olmaktadır. Örgütün desteğini her zaman yanı başında hisseden çalışanlar ise, işlerine daha sıkı bağlanmakta ve iş yerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Özdevecioğlu, 2003). Öte yandan, destekleyici ve ılımlı bir atmosferin oluşturulmasının ve üst yönetim ile çalışanlar arasında desteğin sağlanmasının güçlendirme, yaratıcılık, iş tatmini gibi örgütsel sonuçlar üzerinde önemli derecede pozitif etkilere sahip olduğu yapılan çalışmalar neticesinde bulgulanmıştır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002). Örgütsel yapılar, işin niteliği, görev tanımları, yönetimin tutumu, insan kaynakları uygulamaları ve grup kültürü gibi birçok unsur iş çevresinin doğasını oluştururken, iş performansını da etkilemektedir. Yapılan birçok araştırma örgütlere iş performansının bireysel özellikler ile ilişkili olduğu kadar içinde bulunulan iş çevresi koşulları ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Amabile vd., 1996; Shalley vd., 2000; Çekmecelioğlu, 2005).

2.4. İş Performansı Kavramının Tanımı ve Önemi

Performans, belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle performans; kurumsal açıdan belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarıyken, bireysel açıdan hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak tanımlanabilir. Kısaca performans, amaç ve hedefin gerçekleşme derecesi olarak ifade edilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010:203).

Bu bağlamda, performans, örgütlerde yöneticiler açısından önemli bir konudur ve çalışanın çalışma davranışının bir sonucudur. Performans sözcüğü; “başarmak ya da başarılı iş, muvaffakiyet göstermek” anlamına gelmektedir. Performans yerine aynı anlamı ifade etmek üzere “başarı” kavramının da kullanıldığı görülmektedir (Erdogmuş ve Beyaz, 2002:69). Ayrıca, performans, bir çalışanın veya grubun, ilgili oldukları birimin ve örgütün amaçlarına, niteliksel ve niceliksel katkılarının toplam ölçüsü olarak tanımlanabilmektedir (Akçakanat, 2009:5). Bu nedenle, bireysel iş performansı, örgüt açısından önemlidir. Bireysel anlamda çalışanların performanslarının güçlü ya da zayıf olmasından örgüt de etkilenenektir. İşlevsel açıdan ise, görev ve kişi ile ilgili olup, görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oramıdır.

Bununla birlikte, Ludeman’ın (2000:46) da belirttiği gibi, performans değerlendirmesi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede ve amaçlara bireysel katkıların neler olduğunu belirlemede değerli bir kaynaktır. Performans değerlendirmesi ile örgütler içerisinde çok yönlü iletişim oluşturulmaktadır ve kişisel gelişim sağlanmaktadır. Ceylan ve Bayram’ın (2016) da belirttiği gibi performansın değerlendirilmesi, örgütsel gelişime de olumlu yönde etki etmektedir.

2.5. İş Performansının Öncelleri ve Sonuçları

Çalışmanın önceki bölümünde de ele alındığı gibi, çalışanın bireysel iş performansını etkileyen çok sayıda faktör bulunmakla birlikte, özellikle örgütsel ve çevresel faktörleri de içine alan “iç” ve “dış” faktörler ya da “örgütsel” ve “çevresel” faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Buna göre, iş performansını etkileyen faktörlerden iç faktörler (örgütsel faktörler), örgütün alt sistemlerinin içinde bulunan, örgüt tarafından denetlenebilen ve değiştirilebilen unsurlardır. Dış faktörler (çevresel faktörler) ise; örgütün de bir alt sistem olarak içinde bulunduğu, sosyo-kültürel ve ekonomik sistemin belirlediği faktörlerdir.

Bu noktada, konu ile ilgili yapılan çok sayıda çalışmanın örgüt ikliminin ve örgütsel bağlılığın iş performansı, iş verimliliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını incelediği görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise örgüt ikliminin iş performansını ve verimliliği pozitif şekilde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise negatif şekilde etkilediği ortaya konulmuştur (Çekmecelioğlu, 2007; Turunç, Türkyılmaz ve Kabak, 2009).

İş performansı gerek akademisyenlerin gerekse uygulayıcıların başlıca ilgi alanlarından birisi olmuştur. Uygulamacılar, özellikle ücretlendirme, terfi gibi uygulamalarında iş performansını esas almışlar, performans dayalı ödüllendirmenin onların motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceğini düşünmüşlerdir. Performansı amaç edinen örgütlerde, kendilerinin diğerlerinden daha başarılı olduklarının bildirilmesini istendiği ileri sürülmektedir. Performans yönelimli bireylerin başkalarıyla karşılaştırıldığında daha büyük başarıyı elde etmek istedikleri bildirilmektedir. Bununla beraber, performans yönelimli olmanın bireyin tutum, çaba ve performansı üzerinde olumlu, olumsuz ya da anlamsız etkisinin olduğuna ilişkin bulgular da vardır (Bettencourt ve Brown, 1997). Bu bağlamda, alanyazında iş performansının bir önceli olarak değerlendirilen değişkenlerden örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, daha gayretli olacakları, işlerini başarı ile yerine getirecekleri, üstleriyle ve

çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kuracakları öngörülmektedir. Buna karşılık, bağlılığı düşük olanların isteksiz, gayretsiz, dolayısıyla verimsiz olacakları beklenmektedir (Ertan, 2008: 68).

Aynı zamanda, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın, yöneticilerin çalışanları arasında geliştirebilecekleri iki önemli iş tutumu olduğunu, hem duygusal hem de normatif bağlılığın iş tatmini ile ilgili olduğunu, iş tatmini arttığında muhtemelen örgütsel bağlılığın da arttığını ileri sürüldüğü görülmektedir. Katılımcı yönetim hem iş tatminini hem de bağlılığı arttırabilmektedir. Yöneticilerin çalışanlara karar vermeye katılma fırsatları vermeleri, onların bu tutumlarını geliştirecektir.

2.5. Örgüt İklimi ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda, örgüt ikliminin; iş doyumu, motivasyon, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi incelenmiş olup, özellikle işteki yaratıcılık, personel güçlendirme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki rolü değerlendirilmiştir (Pritchard ve Karasick, 1973 içinde alıntılan Keleş, 2008: 40; Çekmecelioğlu, 2005; Özdemir, 2006; Amabile vd., 1996; Eren ve Çekmecelioğlu, 2002; Mok ve Au-Yeung, 2002).

Yapılan araştırmalara göre, örgüt ikliminin özelliklerinin ve bireylerin örgüt iklimine yönelik olumlu algılarının, iş performansına ve bireylerin kendilerini tatmin olmuş ve güçlü hissetmelerine etkisi olduğu öne sürülmektedir. Özellikle katılımcı tarzda bir örgüt ikliminin, bireylerin örgütsel aidiyet, katılım, olumlu algılama ve özdeşleşme gibi sonuçlar yaratarak iş performansını da arttıracakları belirtilmiştir (Mok ve Au-Yeung, 2002:131). Ancak, örgütte çok fazla rekabetin olmasının, aşırı bürokratik bir örgüt ikliminin varlığının, etkin olmayan iletişim, otoriter yönetim stili, yetersiz ödüllendirme, rol çatışmaları, gerçekçi olmayan amaçların bulunmasının çalışanların kendilerini daha yetersiz ve güçsüz hissetmelerine neden olduğu ve böylece iş performanslarının da düşmesine etki ettiği ortaya koyulmuştur.

Katı ve hiyerarşik organizasyon yapıları güçlendirme ve yaratıcılığı engelleyen bir örgüt iklimi oluştururken; yatay organizasyon yapılarının olması yani yetkinin çeşitli kademelere dağıtılmış olması bireylerin kendilerini işleri ile ilgili daha olumlu algılara sahip olmasını iş performanslarını kuvvetlendirmektedir. İş tanımları ve prosedürlerin katılımcılığı desteklemesi, açık, anlaşılır vizyon ve misyon ifadelerinin olması, ödüllendirme sisteminin olumlu davranışları pekiştirici tarzda olması ve bilgi paylaşımının sağlanması olumlu bir örgüt iklimi oluşmasına yardımcı olacaktır. Bu tip bir organizasyon yapısı ise örgütsel bağlılık, iş tatmini, güçlendirme, yaratıcılık ve iş performansı gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde önemli derecede etkilere sahip olabilmektedir (Özdemir, 2006).

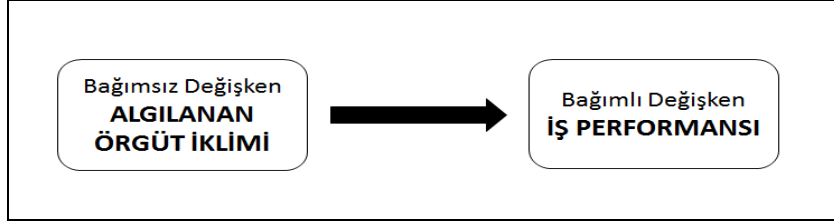
Bununla birlikte, örgütlerde bireysel katılımı destekleyen, performansa dayalı, adil bir ödül sisteminin olması ile çalışanların örgütsel bağlılığı artmakta, iş tatmini ve yaratıcılığı olumlu yönde etkilenmekte ve iş performansı yükselmektedir. Diğer yandan, olumlu ve katılımcı bir örgüt ikliminin varlığı durumunda, çalışanlara arasından işten ayrılma niyetinin azaldığı böylece örgüt açısından olumlu bir sonuca etki ettiği de belirtilmektedir. Örgütlerde, bireyler için belirlenmiş performans standartlarının olması durumunda, iş motivasyonu da artmakta ve bu da yine iş performansına olumlu etki yaratmaktadır. Bunun yanında, örgüt içinde yaşanan çatışmaların başarı ile yönetilmesi de çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerinde ve iş performansına olumlu bir role sahip olabilmektedir. Bu konudaki çalışmalar, çatışmaya karşı donanımlı olan ve çatışma yönetimi becerileri geliştirmiş olan örgüt iklimlerinde, çalışanların öz-yeterlilik algılarını, bilgi, yetenek ve becerilerini daha iyi hissedebileceğini ve böylece kendini örgütün bir parçası olarak görebileceğini öne sürmüşlerdir (Keleş, 2008).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Modeli

Alinyazın incelemesinden ve kuramsal altyapıdan hareketle, birbirinden ayrı araştırma alanları olarak daha önceki çalışmalarda incelenmiş olan örgüt iklimi, iş performansı ve örgütsel bağlılık kavramlarını bir arada değerlendirme girişimi olarak da görebilecek olan bu çalışmada önerilmekte olan kuramsal çerçeve ve araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1 'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezi şu şekilde ifade edilebilir:

H₁: Örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma, tanımlayıcı türde bir araştırmadır. Bilgi toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren iki özel hastanelerde görev yapmakta olan yönetici statüsünde olmayan tüm sağlık personeli oluşturmaktadır. İki özel sağlık kuruluşlarında çalışan ve gönüllü katılım gösteren sağlık personelinin tümüne ulaşılmaya çalışılmış ve böylece hastanelerdeki tüm sağlık personeli araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.4. Ölçüm Araçlarının (Anket Formu) Hazırlanması

Bu araştırmada, "Örgüt İklimi" ve "İş Performansı" ölçekleri ve demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Anketteki her soru ve ölçek çalışan personel tarafından yanıtlanmıştır. Böylece iş performansı ölçeği de çalışanın kendi değerlemesi ile yanıtlanmıştır. Araştırmada 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette yer alan sorular; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Biraz Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Oldukça Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Böylece, katılımcılara yöneltilen anket formu 3 bölümden oluşmuştur. Bu bölümler; 25 maddelik Örgüt İklimi Ölçeği, 10 maddelik İş Performansı Ölçeği ve 6 adet Demografik Bilgi Sorularını kapsamıştır. Ankette toplamda 41 soru yer almış ve analizlere dâhil edilmiştir.

3.4.1. Örgüt İklimi Ölçeği

25 maddeden oluşan Örgüt İklimi Ölçeği birçok farklı araştırmada kullanılmıştır. Yerli ve yabancı araştırmalarda, kullanılan Örgüt İklimi Ölçeği'nin ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu birçok çalışmada ispatlanmıştır. Bu araştırmada yer alan anketteki 25 madde Litwin ve Stringer (1974) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilmiştir. Litwin ve Stringer (1974) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeğinden 6 boyut araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Bu araştırmada yer alan anketteki 18 madde, Keleş'in (2008) araştırmasından alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Keleş (2008) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada yapılmıştır.

3.4.2. İş Performansı Ölçeği

Araştırma modelindeki bağımlı değişken olan iş performansını ölçmek amacıyla çalışanların kendilerini değerlendirdikleri "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. İş performansı bu araştırmada 10 soru ile ölçülmüştür. 1-4 arasındaki maddeler Mowday (1999) tarafından geliştirilen ve Himmet Karadal ve Hüseyin Araslı (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 5-8 arasındaki maddeler Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Güner Çöl (2008) tarafından uyarlanan, 8-10 arasındaki maddeler ise Freddie Choo (1986) tarafından geliştirilen ve bu çalışmanın araştırmacısı tarafından Türkçe'ye çevrilen sorulardan oluşmaktadır.

3.4.3. Demografik Bilgiler Formu

Araştırma örnekleminin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki tecrübe ve şu anki kurumda çalışma süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Bu araştırma kapsamında, iki hastanede toplam 200 adet yönetici olmayan sağlık personeli çalışmakta olduğu için 200 adet anket formu dağıtılmış ve iletilen bu anketlerden 150 tanesi yanıtlanmıştır. 200 kişiye ulaştırılan anketlerin geri dönüşüm oranı, % 75'dir (150/200=0,75). Anketlerin gönderilmesi ve toplanması araştırmacılar tarafından elden yapılmıştır.

Araştırmada verilerin analizi için SPSS 20 Paket Programı kullanılmıştır. Analizlerde; betimsel/tanımlayıcı istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi gibi analizler kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık 0.05 düzeyinde sınırlanmıştır.

3.6. Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölümde cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, mesleki tecrübe ve kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş ardından, Örgüt İklimi ve İş performansı ölçeklerinin ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, aritmetik ortalamalarının standart hataları ve standart sapma değerleri tablo olarak sunulmuştur.

3.6.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma örneklemine ilişkin tanımlayıcı istatistikler şöyledir:

Katılımcıların %65,5'i kadın 34,5'i ise erkektir. Katılımcıların %45,2'lik kısmı 21-28 yaş arası, % 20,2'lik kısmı 29-35 yaş arası, %24,3'ü 36-41 yaş, bir diğer %10,3'lük kısmı 42-55 yaş grubunda yer almaktadır. Örneklem grubunu oluşturan sağlık personelinin %50,5'inin evli, %32,3'ünün bekar ve %17,2'sinin boşanmış ya da dul olduklarını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların, %24,2'si lise düzeyinde %55,5'i üniversite düzeyinde, %15,1'i yüksek lisans düzeyinde ve %5,1'i doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Çalışmada yer alan personelden %13,1'i 1 yıldan az, %25,2'si 1-5 yıl, %16,2'si 6-15 yıl, %35,3'ü 16 yıl ve üstü süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öte yandan, araştırmada yer alan değişkenlerin puan ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılanların örgüt iklimi puan ortalamasının 3,75 (SS=0,49) ve iş performansı puan ortalamasının ise 4,67 (SS=0,51) olduğu görülmüştür. Değişkenlerin puan ortalamaları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Örgüt İklimi ve İş Performansı Puanı Ortalaması

	Örgüt İklimi Puanı	İş Performansı Puanı
Ortalama	3,75	4,67
Ortanca	3,74	4,75
Std. Sapma(SS)	0,49	0,51
En küçük değer	2,30	3,13
En büyük değer	4,87	6,00
N	150	150

3.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçlarının Güvenilirliği ve Faktör Analizi

Faktör analizi Principal Component Analiz Yöntemi ile yapılmış, rotasyon, Varimax (Kaiser Normalizasyon) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

3.6.2.1. Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Örgüt iklimi ölçeği 25 sorudan oluşmakta olup; bu ölçeğe madde analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. 25, 10, 13, 19, 24, 16, 3 ve 1. soruların madde iç tutarlılıklarının ölçeğin güvenilirliğini tehdit ettiği ve faktör analizindeki madde yüklerinin 0,5'in altında olması ve tek bir faktör altında ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu sorular çıkarıldığında güvenilirlik katsayısı arttığından bu 8 soru değerlendirme dışında bırakılmıştır. Yapılan bu değişiklik sonucunda örgüt iklimi değişkeninin alfa katsayısı 0.78 olarak bulunmuştur. Örgüt İklimi değişkeni faktör analizinde KMO ve Bartlett test sonuçları incelenmiş olup; bu sonuçlar Tablo 3'de sunulmaktadır. Tablo 3'deki sonuçlara göre, KMO 0,858 ve Bartlett testi skoru 0,000 gibi oldukça yüksek değerler bulunmuştur.

Tablo 3. Örgüt İklimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	Örgüt İklimi	% Açıklanan Varyans	Madde Yüğü	Cronbach α
Faktör 1: İlimli Çalışma Ortamı		35,407		,8338
S4	Bu kurumda isini iyi yapanları ödüllendiren bir sistem vardır.		,866	
S2	Bu işletmede çalışanların işle ilgili sorunlarını kendilerinin çözebileceğine inanılır.		,850	
S8	Bu kurumda yapılan iyi işlerin karşılığında çalışanlara yeterli derecede ödül verilmemekte ve kişilerin yaptıkları iyi işler fark edilmemektedir.		,825	
S22	Bu kurumdaki karar alma yaklaşımı, merkeziyetçi olmaktan ziyade esnekler.		,824	
S17	Bu kurumda yönetimin temel felsefesi çalışanlara ve onların düşüncelerine önem vermek üzerine kuruludur.		,822	
S11	Bu kurum ilimli ve sakin bir çalışma sistemi ile nitelendirilmektedir.		,804	
S18	Zor bir proje ile ilgilenirken çalışma arkadaşlarımdan ve üst yönetimden gerekli desteği göreceğime inanırım.		,796	
S7	Bu kurumda çalışanlar çok fazla eleştirilir.		,756	
Faktör 2: Destek		13,449		,7890
S14	Bu kurumda üst yönetim, çalışanların hata yapması durumunda onlara destek olmaz.		,866	
S12	Bu kurumdaki çalışanlar soğuk ve birbirine uzak durma eğilimindedirler.		,804	
S9	Bu kurumda çalışanlar yanlış yaptıklarında cezalandırılmaktadırlar.		,716	
Faktör 3: Yapı		12,691		,7752
S23	Bu kurumda kararlar alınırken astların kaygı ve fikirleri de dikkate alınır.		,878	
S21	Bu kurumda kararlar, karardan etkilenecek kişilerin de katılığı açık bir tartışma ortamında alınır.		,845	
Faktör 4. Risk Alma		10,420		,7589
S20	İşimi iyi yapabilmek için ihtiyaç duyduğum desteği amirimden görmekteyim.		,709	
S15	Bu kurumda yönetim çalışanların kariyer beklentileri ile ilgilenmek konusunda caba gösterir.		,686	
Faktör 5. Ödüllendirme		9,649		,7358
S5	Bu kurumda çalışanlara eleştiri ve tehditten ziyade ödül ve teşvik verilmesine özen gösterilir.		,832	
S6	Bu kurumda çalışanlar gösterdikleri performansa göre ödüllendirilirler.		,741	
				,78
		KMO=0,858		
		KiKare Bartlett Testi= 17249,817		
		P=0,000		

Bu sonuçlara göre araştırmamızdaki örneklem yeterliliği faktör analizinin kullanılabilmesi için uygundur ve değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda örgüt iklimi ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin güvenilirlik bilgileri ve faktör analizi sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3’de sunulduğu üzere, örgüt iklimi değişkeninin araştırmanın yapıldığı örneklem üzerinde elde edilen sonuçlara göre, 5 alt faktöre sahip olduğu ve ölçeğin güvenilirlik değerinin 0,78 olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Bu alt faktörler “ılımlı çalışma ortamı” ($\alpha=83$), “destek” ($\alpha=79$), “yapı” ($\alpha=78$), “risk alma” ($\alpha=76$), ve “ödüllendirme” ($\alpha=74$) olarak nitelendirilmiş ve alinyazındaki boyutlarla uyumlu olduğu görülmüştür. Söz konusu maddelerin alinyazındaki çalışmalardaki gibi aynı boyutlar altında yüklenmiş olduğu saptanmıştır.

3.6.2.2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

İş performansı bağımlı değişkeni toplam 10 sorudan oluşmakta olup; güvenilirlik analizleri sonucunda bu değişkene ait alfa katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar Tablo 4’de sunulmaktadır. Tablo 4’teki sonuçlara göre, KMO 0,745 ve Bartlett testi skoru 0,000 gibi oldukça yüksek değerler bulunmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmamızdaki örneklem yeterliliği faktör analizinin kullanılabilmesi için uygundur ve değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	İş Performansı	% Açıklanan Varyans	Madde Yüğü	Cronbach α
Faktör 1: Bağlamsal Performans		34,500		,8641
S9	Herhangi bir işle ilgili sorumluluk kabul eder ve onu uygulamaya geçirebilirim.			
S8	Müşteri hizmeti hakkında diğer çalışanlara göre daha fazla bilgi sahibiyim.			
S7	Müşterilerle diğer çalışanlardan daha iyi ilişkiler kurarım.			
S10	Profesyonel yetenek ve dikkat gerektirecek şekilde hareket ederim.			
Faktör 2: Görev Performansı		33,974		,8255
S1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.			
S3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.			
S6	Çalıştığım kurumda başarılı yüzde on çalışan içerisindeyim.			
S4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.			
KMO=0,745 Ki Kare Bartlett Testi= 4266,326 P=0,000				,84

Bu çalışmada, iş performansı değişkeni faktör analizine tabi tutulduğunda iki faktöre bölünmüştür. 2 ve 5. maddeler düşük madde yüküne sahip olmaları gerekçesi ile analizden çıkarılmış ve geri kalan 8 madde 2 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler içerik analizi yapılarak bağlamsal performans (görev-ötesi) ve görev performansı olarak ifade edilmiştir. Bağlamsal performans faktörünün cronbach alpha değeri 0,86, görev performansı faktörünün ise 0,83 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada iş performansı değişkeni alt faktörleri ile birlikte araştırma modelindeki bağımsız ve ara değişkenler ile ilişkilendirilmemiş ve alt faktörler ile hipotezler oluşturulmamıştır. Bu nedenle, bir sonraki aşamada korelasyon ve regresyon analizlerinde örgütsel bağlılık değişkeni gibi iş performansı değişkeni de toplam bir faktör olarak analize tabi tutulmuştur.

3.7. Analizler

Bu bölümde örgüt iklimi ile iş performansı değişkenlerinin ilişkilerine yönelik incelemeler yapılmış, bu amaçla korelasyon analizleri ile regresyon analizlerine yer verilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçları tablo olarak sunulmuştur.

3.7.1. Korelasyon Analizleri Sonuçları

Örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik ve araştırma modelindeki tüm değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. Tablo 5’te örgüt iklimi algısı ve iş performansı arasındaki ilişkiler yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkiler

		Genel Örgüt İklimi	Genel İş Performansı
Genel Örgüt İklimi	Pearson Korelasyonu	1	,606 (**)
	Anlamlılık	.	,000
	N	1189	1189

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yapılan korelasyon analizi sonucu, genel örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı ($r = 0,606$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Örgüt İklimi Ölçeğinin Alt Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler

Algılanan Örgüt İklimi Boyutları		İş Performansı
İlimli Çalışma Ortamı	Pearson Korelasyonu	,246(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Destek	Pearson Korelasyonu	-,121(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Yapı	Pearson Korelasyonu	,561(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Risk	Pearson Korelasyonu	,502(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
Ödüllendirme	Pearson Korelasyonu	,608(**)
	Anlamlılık	,000
	N	1189
İş Performansı	Pearson Korelasyonu	1
	Anlamlılık	.
	N	1189

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 6'da da görüldüğü gibi, ilimli çalışma ortamı alt boyutu ile genel iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve çok düşük bir ilişki ($r = ,246$; $p < 0,01$); işin algılanan destek boyutu ile iş performansı arasında ters yönde anlamlı ve çok düşük bir ilişki ($r = -,121$; $p < 0,01$); yapısal özellikler boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,561$; $p < 0,01$); algılanan risk boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,502$; $p < 0,01$); ve ödüllendirme boyutu ile iş performansı arasında aynı yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r = ,608$; $p < 0,01$) bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarının genel iş performansı ile ilişkilerin düşük ve orta düzeyde olduğu görülmektedir.

3.7.2. Regresyon Analizleri Sonuçları

Algılanan örgüt iklimi genel olarak ve alt boyutları ile ele alınıp genel iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya konulduktan sonra, çalışanlar açısından daha fazla iş performansına yol açan etkileşimsel unsurların neler olduğunu ve bu unsurların iş performansı üzerindeki etkisini saptamaya yönelik olarak H_1 hipotezi test edilmiştir. Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Genel Örgüt İkliminin İş Performansına Etkisi

Bağımsız Değişken	Beta(β)	B	t	R ²	Düz. R ²	F	P
Örgüt İklimi	,606	,630	26,225	,367	,366	687,775	,000

* Bağımlı değişken: İş Performansı

Tablo 7'de gösterildiği üzere, genel örgüt iklimi algısının iş performansına etkisi incelendiğinde, örgüt iklimi algısı iş performansının 0,37'lik bölümünü açıklamaktadır (R^2). Aynı zamanda örgüt iklimi 0,630 katsayısı ile iş performansı üzerinde etkilidir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 doğrulanmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık kurumlarında görev yapan çalışanların algıladıkları örgütsel iklimin iş performansları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmada, çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları ile bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilmiş olan çalışmada, araştırmanın örneklemini İstanbul'daki iki özel hastanede görev yapmakta olan sağlık personeli oluşturmuştur. Anket uygulaması sonucunda toplam 150 anket elde edilmiş ve analize tabi tutulmuştur.

Örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucu, örgüt iklimi algısı ile çalışanların iş performansı değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu noktada, çalışanlar açısından daha fazla iş performansına yol açan etkileşimsel unsurların neler olduğunu ve bu unsurların iş performansı üzerindeki etkisini saptamaya yönelik olarak H₁ hipotezi (Örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır) test edilmiştir. Bu amaçla basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, genel örgüt iklimi algısının iş performansına etkisi incelenmiş, örgüt iklimi algısı iş performansının 0,37'lik bölümünü açıklamakta olduğu ve aynı zamanda örgüt ikliminin 0,630 katsayısı ile iş performansı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 desteklenmiştir.

Araştırmanın sonuçları bu bağlamda incelendiğinde, örgüt ikliminin çalışanların bireysel iş performansı üzerinde pozitif kuvvetli bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Örgüt iklimi çalışanların işlerine ilişkin bilişsel ve duygusal düzeydeki bağlılık duygularını artırarak onların kendilerini daha örgüte bağlı hissetmelerini sağlamaktadır. Araştırma bulguları örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önce yapılan önceki çalışmalarla benzeşmektedir (Spreitzer 1996; Sigler ve Pearson, 2000; Mok ve Yeung, 2002; Çekmecelioglu, 2005; Özdemir, 2006, Keleş, 2008; Chen, 2008; Tutar ve Altınöz, 2010). Çalışanların içinde buldukları örgüt ikliminin niteliği ve bu niteliğe ilişkin algıları örgütsel bağlılık algılarını etkilediği kadar onların bireysel iş performanslarını etkilemektedir. Bu çalışmanın sonuçları da çalışanların iklimle ilişkin pozitif algılarının onların özellikle iş performansını artırdığını göstermektedir.

Sonuç olarak, rekabet avantajı elde etmek ve hızla değişen çevreye kolay uyum sağlamak isteyen sağlık kurumlarında olumlu örgüt ikliminin ve iş performansı yüksek olan çalışanlara ihtiyacın gün geçtikçe artmakta olduğu düşünülmektedir. Yöneticiler performans yönelimli kurumlar yaratmanın örgüt üyelerinin örgüte bağlı ve ılımlı iş ortamında olmanın yarattığı olumlu duyguları hissetmelerini sağlayacak düzenlemelerden geçtiğinin farkında olmalı ve örgüt ikliminin iş performansını etkileyen en önemli özellik olduğunu bilmelidirler. Çalışanları hızla değişen ve gelişen, belirsizliğin olduğu ortamlarda riskli kararlar almaya teşvik eden; onları aldıkları kararlar doğrultusunda destekleyen ve açık iletişim kanallarının olduğu, ılımlı, arkadaşça bir atmosfere sahip sağlık kurumlarında sağlık personelinin iş performansını arttıracaktırlar. Böylece çalışanların iş performansının artmasının bir sonucu olarak örgütsel başarının yakalanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T. (2009). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Aytaç, S. (2003). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 3(1), 1-21.
- Bucak, E.B. (2002). "Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri", Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, 2, 1-17.
- Ceylan, C. N. (2006), "Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi". Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 105-120.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M.(1996). "Assessing the work environment for creativity". Academy of Management Journal, 39 (5): 1154-1184.

- Anderson, R. N. ve West, A.M. (1998). "Measuring climate for work group innovation;development and validation of the team climate inventory", *Journal of Organizational Behavior*, 19 (9):1-25.
- Bettencourt, L.A. ve Brown, W. (1997). "Contact employees: relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial behaviors". *Journal of Retailing*, 73: 39-61.
- Brown. P. ve Leigh, T.W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 81: 358-368.
- Choo, F. (1986). "Job stress, job-performance, and auditor personality-characteristics". *Auditing-A Journal of Practice & Theory*, 5(2): 17-34
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2): 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2): 22-40.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): 79-97.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi, Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, N. ve Beyaz, M. (2002). "Başarı Değerlemede Atfetme Hatası ve Bir Araştırma". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1): 65-83.
- Eren, E. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2002). "Örgüt Yaratıcılığı ve Verimliliğinin Sağlanmasında Örgüt İkliminin Rolü", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 585-592.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gök, S. (2009). "Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2):587-605.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Keleş, Ö. (2008). *Örgüt İklimi Boyutlarının Çalışanların Güçlendirme Algılarıyla İlişkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). "Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment". *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Leonard, D., ve Swap, W. (2005). "Deep smarts". *Harvard Business Review*, 30(2): 157-169.
- Litwin G.H. ve Stringer R.A. (1974). *Motivation and organizational climate*, 3rd Ed. Harvard University Press, Boston.
- Ludeman, K. (2000). "How to conduct self directed 360". *Training & Development*, 54(7): 44-47.
- Mok, E. ve Au-Yeung, B. (2002). "Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong". *Journal Of Nursing Management*, 10(3): 129-137.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2): 302-325.

- Schein, E. H. (1997). *Organizational culture and leadership*, Second Edition, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, B. ve Reichers, A.E. (1983). "On the etiology of climates", *Personnel Psychology*, 36(1):30-52.
- Shalley, C., Gilson, L. ve Blum, T. (2000). "Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave". *Academy of Management Journal*, 43(2): 215-223.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). "Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment". *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- Turunç, Ö., Türkyılmaz, A. ve Kabak, M. (2009). "Kontrol, Güven ve Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi ile Modellenmesi". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2): 195-218.