

FARKLI MESLEK GRUPLARINDAKİ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT İKLİMİ ALGILAMALARI VE ALANYA BAŞKENT HASTANESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Hulusi DOĞAN*

Engin ÜNGÜREN**

Öz:

Bu çalışmanın amacı farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılamalarını belirlemek ve kıyaslamaktır. Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılamaları arasında fark olup olmadığı bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu amaçla araştırmada Litwin ve Stringer örgüt iklimi anketi kullanılmıştır. Alanya Başkent Hastanesi çalışanlarına uygulanan toplam 373 anketin 238'i cevaplandırılmış ve bu anlamda anketlerin geri dönüşüm oranı % 64.34 olarak gerçekleşmiştir. İstatistiksel analizler bu 238 anketten elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki yapı, sorumluluk alma, arkadaşlık ortamı, performans/başarı standartları ile çalışma ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Ancak araştırma sonuçları farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki destek ortamı, teşvik ve ödüllendirme sistemi ile örgütsel bağlılığa ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin tıbbi sekreterlerin örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemiyle ilişkili olarak diğer meslek gruplarındaki çalışanlara oranla daha olumsuz bir yaklaşım içerisinde oldukları görülmektedir. Diğer yandan teknikerlerin örgütteki destek ortamıyla ilişkili olarak diğer meslek gruplarındaki çalışanlara oranla daha yüksek bir tatmin duygusu taşıdıkları belirlenmektedir. Araştırma sonuçları doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer meslek gruplarındaki çalışanlara oranla daha düşük olduğunu da ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, örgütsel yapı, örgütsel bağlılık.

* Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, hulusidogan@akdeniz.edu.tr.

** Araş. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, eunguren@akdeniz.edu.tr.

ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTIONS OF DIFFERENT VOCATIONAL GROUPS AND A RESEARCH IN ALANYA BAŞKENT HOSPITAL

Abstract:

The aim of this study is to determine and compare the perceptions of different vocational groups of Alanya Baskent Hospital toward the organizational climate. Whether any difference among the perceptions of vocational groups (doctor, nurse, medical secretary, technician, and administrative staff) toward the organizational climate makes the main point of the study. Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire (LSOCQ) was used in the study. Litwin and Stringer examined the issue of organizational climate under nine variables; organizational structure, individual responsibility, reward system, risk taking, warmth atmosphere, support, organizational performance standards, conflict, and organizational commitment.

Questionnaire was composed of 32 variables answered on five-point Likert scale anchored by the terms “strongly disagree/very low/the worst” (1) and “strongly agree/very high/the best” (5). 6 items were used to measure organizational structure, 4 items for individual responsibility, 4 items for reward system, 4 items for warmth atmosphere, 4 items for organizational standard performance, 4 items for support, 3 items for conflict, and 3 items for organizational commitment. Also, questionnaire included 6 items to measure demographic characteristics of the respondents..

The target organization selected for this research was Alanya Baskent Hospital. Because Alanya Baskent Hospital, established in 2000, is one of the biggest and most well-equipped medical center supplying services to patients with its 120 bed-capacity and 373 employees in two modern blocks in Alanya. After having a written permission from hospital administration, questionnaires were distributed to 373 registered employees of the hospital. Each questionnaire was accompanied by a letter explaining the purpose of the research, the voluntary nature of participation, and the confidentiality of the data. And a total of 238 completed questionnaires were returned with a response rate of 64.34%.. The responses given by the employees were anonymous and confidential. SPSS pc + version 15.0 was used for statistical analysis and 8 hypotheses were tested in the study.

Demographic findings indicated that 56.3% of our respondents were female and 42.43% were male. Age was assessed using categorical age brackets. 47.5 percent of the respondents indicated they were between the ages of eighteen and thirty; 42.9 percent indicated they were thirty-one to forty. 9.2 percent were forty-one and over.

Similarly, work experience was assessed using categorical brackets. 41.6 percent (majority) of the respondents indicated they were between the experience of one to five; 37.8 percent indicated they were six to ten; 15.1 percent were eleven to fifteen; 4.2 percent were sixteen to twenty; and 0.8 percent were twenty-one and over. On the other hand, only 5.9 percent of the respondents were graduated from a primary school. The majority (36.1 percent) of the respondents indicated they had a high school degree; 31.9 percent had a university degree; 14.7 percent had a master degree; 8.8 percent had a doctorate degree.

The majority (36.97 percent) of our respondents were administrative staff. 28.2 percent were nurses; 14.70 percent were doctors; 13.02 percent were medical secretaries, and 6.30 percent were technicians. Moreover, 57.1 percent of the respondents were married and 36.6 percent were single.

The results indicated that there were no statistical differences among vocational group perceptions toward organizational structure, individual responsibility, warmth atmosphere, conflict, organizational performance standards, and risk taking. But the research results indicated that there were statistical differences among vocational group perceptions toward support, organizational motivating and reward system, and organizational commitment. For example, medical secretaries expressed a lower satisfaction with organizational motivating and reward system than other vocational groups. On the other hand, technicians expressed a higher satisfaction with support in the organization than other vocational groups. But, research results indicated that organizational commitment levels of doctors and nurses were lower than those of other vocational groups.

Keywords: Organizational climate, organizational structure, organizational commitment.

GİRİŞ

Bireylerin, çalıştıkları ortamı nasıl ve ne şekilde algıladıkları önemlidir. Algılamalar, bireylerin tutum ve davranışlarını belirlemektedir. Çalışma ortam ve koşullarına ilişkin olumlu algılamalar, birey davranışlarını olumlu yönde etkilerken, tersi durumda olumsuz tutum ve davranışlar gözlemlenebilmektedir. Bu nedenle işlerin yapıldığı ortam koşullarını ifade eden örgüt iklimi konusunda da son yıllarda yoğun çalışmalar yapılmaktadır.

Yaratıcılık ve verimliliğin oluştuğu yer olarak dikkat çeken örgüt iklimi bireysel düzeyde, örgütsel durumun bilişsel bir yorumu niteliğindedir (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 888). Bu bağlamda örgüt iklimi “psikolojik” ya da “algısal” iklim olarak değerlendirilebilmektedir. Nitekim literatürde örgüt ikliminin objektif ve algısal olarak

sınıflandırıldığı da görülmektedir (Rogers vd., 1980: 66). Buna göre örgüt ikliminin objektif boyutu örgütün büyüklüğü, yönetim hiyerarşisi ya da katmanları gibi daha somut unsurlar üzerinde odaklanırken, algısal boyut arkadaşlık, samimiyet, teşvik ve ödüllendirme gibi örgütün daha sessiz ya da soyut yönleri olarak nitelendirilebilecek konular üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla örgüt ikliminin objektif boyutu daha kolay ve güvenilir şekilde ölçümlenebilen ve örgüt çalışanlarınca doğrudan ya da dolaylı olarak algılanabilen unsurları içermektedir. Oysa algısal yaklaşım örgütün nesnel unsurları ile bireysel iş-odaklı motivasyon ve tepkisel davranışları arasında yer alan daha subjektif ve ölçümü daha güç olan bir değişkeni irdeleme konusu yapmaktadır (Sims and LaFollette, 1975: 19-38; Muchinsky, 1976: 371-372). Bu anlamda iklim kavramında sosyal psikoloji etkileri gözlenmekte olup, kavram bireylerin davranışlarını sergilediği psikolojik çevreyi tanımlamaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 182).

Diğer yandan Neher (1996) örgüt ikliminin bir bireyin ruh hali gibi değişime açık olduğuna dikkat çekmektedir. Neher'e göre örgüt iklimi olaylardan ve örgütün karakteristik özelliklerinden etkilenmektedir. Bu durum da örgüt üyelerinin davranışları ve kültür üzerinde çok güçlü bir etkiye sahiptir. Bu anlamda örgüt iklimi ve birey tepkileri arasında sürekli birinin diğerini etkilediği bir döngü söz konusu olmaktadır (Neher, 1996; Mok and Au-Yeung, 2002: 130).

Örgüt ikliminin hangi değişkenlerden oluştuğu ya da bünyesinde hangi değişkenleri barındırdığına dikkat çeken yazarların başında ise Litwin ve Stringer gelmektedir. Litwin ve Stringer (1968; 1974) örgüt iklimini aşağıda ifade edilen dokuz değişkene ayırıştırarak irdelemektedir (Muchinsky, 1976: 373-374; Mok and Au-Yeung, 2002: 130):

- *Örgütsel Yapı*: Örgüt çalışanları, örgüt içerisinde ne kadar kural, düzenleme ya da prosedür (bürokrasi) olduğunu düşünmektedirler? Örgüt içerisinde resmi bir örgüt şeması ya da iletişim zinciri (ağı) var mıdır?
- *Bireysel Sorumluluk*: Örgüt çalışanları sadece kendilerine verilen emir ve talimatları mı izlemektedirler? Yoksa inisiyatif almalarına olanak tanınmakta mıdır?
- *Ödül*: Örgüt içerisinde çalışanları suçlama ya da azarlamaya yönelik bir eğilim mi vardır? Yoksa onları daha çok ödüllerle motive etmeye mi çaba harcanmaktadır?
- *Risk Alma*: Örgüt çalışanları kendilerini koruma adına risk almaktan kaçınma eğiliminde midirler? Yoksa örgütte risk almak teşvik mi edilmektedir?
- *Arkadaşlık Ortamı*: Örgüt içerisinde içten bir arkadaşlık ortamı/havası var mıdır? Örgüt içerisinde çalışanlar birbirlerine ne derece yakınlık göstermektedirler?

- *Destek Ortamı:* Örgüt içerisinde çalışanlar birbirlerinden ve yöneticilerinden ne derece yardım ve destek görebilmektedirler?
- *Performans/Başarı Standartları:* Başarı ya da başarısızlık için belirlenmiş açık standartlar var mıdır? Başarılı sayılmak için öne sürülen standartlar çok mu yüksektir?
- *Çatışma Ortamı:* Örgüt içerisindeki çatışmalar görmezden mi gelinmektedir? Ya da çatışmalar sınırlandırılmakta mıdır? Yoksa çatışmalar açık bir şekilde yönetilip yönlendirilmekte midir?
- *Örgütsel Kimlik/Bağlılık:* Örgüt içerisinde çalışanların kendilerini örgütün bir parçası/üyesi olarak hissetmelerine yönelik çabalar var mıdır?

Ayrıca örgüt ikliminin iş tatmini ve motivasyon gibi işgörenin örgüt içindeki kilit tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bilinmekte ve literatürdeki birçok araştırmaya da konu edilmektedir (Litwin and Stringer, 1974; Lawler, 1992; Pirola, 2002: 561-581; Parker vd., 2003: 389-416; Neal vd., 2005: 492-512; Çekmecelioğlu, 2007: 23-29). Örneğin Likert (1967) daha 60'lı yıllarda örgüt ikliminin öğrenme, performans, işgücü devir ve devamlılığı üzerinde etkili olan psikolojik, çok boyutlu ve karmaşık bir unsur olduğunu belirtirken, Batlis (1980: 233-240) 111 süpermarket yöneticisi üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini ve örgütten ayrılma eğilimleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip sonucuna ulaşmaktadır. Ulaşılan bu bulgu Fink'in (1992) "örgütsel bağlılık yüksek olduğunda örgüt iklimi de pozitifdir" yaklaşımını doğrular niteliktedir. Yapılan araştırmalar örgüt iklimi ile örgüt içerisindeki yenilik ve yaratıcılığa ilişkin algı, destek ve faaliyetler arasında da önemli bağlantılar olduğunu ortaya koymaktadır (Patterson vd, 2005: 379-408). Örneğin Eren ve Çekmecelioğlu'nun (2002: 885-901) Türkiye'deki en büyük 500 sanayi firması üzerinde yapmış oldukları bir araştırma örgüt yaratıcılığının sağlanmasında, organizasyonun yeni ve farklı fikir, ürün ve hizmetleri teşvik etmesine yönelik uygun bir örgüt ikliminin olmasının örgüt yaratıcılığını teşvik edeceğini göstermiştir. Bir başka çalışmada da örgüt iklimi değişkenleri arasında yer alan yönetici desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlıkla ilgili işgören algıları arttıkça, yeniliğe destek algılarının arttığı gözlemlenmektedir (İşcan ve Karabey, 2007: 180-193). Bu ise, Suliman (2001: 49-59) ile Abbey ve Dickson'ın (1983: 362-368) daha önce yapmış oldukları araştırmalarda ulaşılmış oldukları bulgularla örtüşen bir sonuçtur.

Örgüt iklimi ile personel güçlendirme arasındaki ilişki de araştırmalara konu edilmektedir (Spreitzer, 1995: 1442-1465; Tjosvold, 1998: 624-636; Taborda, 2000: 41-44). Örneğin, Mok ve Au-Yeung'un (2002: 129-137) 331 hemşirenin katıldığı bir araştırmaya ait sonuçlar da örgüt iklimi ile personel güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gözler önüne sermektedir. Özellikle personel güçlendirme ile destekleyici liderlik ve takım çalışması arasındaki yüksek pozitif ilişki dikkat çekicidir.

Benzer şekilde Taborda (2000: 41-44) ile Corsun ve Enz (1999: 205-224) de yapmış oldukları araştırmalarda örgüt ikliminin organizasyon içerisindeki personel güçlendirme eylem ve girişimleri üzerinde belirleyici özelliğe sahip olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar.

Yenilik, yaratıcılık, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, verimlilik, personel güçlendirme gibi günümüz örgütleri açısından kilit değer arz eden unsurlarla yakın bağlantısı olan örgüt ikliminin (Snyder, 1990: 59-70; Spreitzer, 1995: 1442-1465; Tjosvold, 1998: 624-636; Taborda, 2000: 41-44 Pirola, 2002: 561-581; Parker vd., 2003: 389-416; Neal vd., 2005: 492-512; Çekmecelioğlu, 2007: 23-29) çalışanlarca nasıl algılandığı her örgüt ve her yönetici için bir merak konusu oluşturmaktadır. İşgören tutum ve davranışlarında belirleyici özelliğe sahip olan örgüt ikliminin her meslek grubunca aynı algılanıp algılanmadığı, örgüt ikliminin bireyden bireye, meslekten mesleğe değişip değişmediğinin bilinmesi geleceğe yönelik doğru strateji, taktik ve politikaların belirlenmesi açısından da örgütler için büyük bir önem taşımaktadır.

D) ARAŞTIRMA

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

A) Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Alanya Başkent Hastanesi'nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki (hekim, hemşire, tekniker, tıbbi sekreter ve idari personel) çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılamaları arasında bir fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada test edilecek olan temel hipotezler şunlardır:

- H1 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgüt yapısına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H2 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, sorumluluk almaya ilişkin algı ve yaklaşımları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H3 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki teşvik ve ödüllendirme sistemine ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H4 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

- H5 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki performans/başarı standartlarına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H6 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki destek ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H7 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki çatışma ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H8 : Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

B) Araştırmanın Önemi

Örgüt ikliminin başta motivasyon ve iş tatmini olmak üzere yaratıcılık ve yenilik gibi birçok kritik örgüt değişkenine etki edebileceği araştırmalarla ortaya konan bir gerçektir. Bu anlamda olumlu bir örgüt ikliminin oluşumu, başarılı bir örgütün varlığına giden yol anlamına gelebilmektedir. Ancak mevcut örgüt ikliminin her bireyce, her meslek grubunca aynı algılanıp algılanmadığı da bir başka sorudur. Nitekim olası bir farklılığın ortaya konması, beraberinde farklılığın altındaki nedenler ile bunlara yönelik çözüm yollarını amaç edinen yeni araştırmaların doğuşunu gerekli hale getirecektir. Dolayısıyla ülkemizde sağlık hizmeti vermekte olan kuruluşlarda bu kapsamda yapılacak olan genel ya da özel içerikli araştırmalar, konuyla ilgili doğru strateji ve politikaların geliştirilmesi adına hem ülke, hem de örgüt yöneticilerine önemli bir kaynak, rehber özelliği taşımaktadır. Alanya Başkent Hastanesi'nde görev yapmakta olan farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgüt iklimine ilişkin algılamalarını ortaya koyması açısından da bu araştırma, hem ülkemize hem de ülkemizdeki bir sağlık örgütünün hedeflerine katkı yapabileceği rolü ve amacı üstlenmiş bulunmaktadır.

C) Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Araştırmanın ana kitlelerini Alanya Başkent Hastanesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda sözü edilen hastanede görev yapmakta olan toplam 373 çalışan araştırma örneğine alınmış ve araştırma, Alanya Başkent Hastanesi Başhekimliği'nin 02.07.2009 tarihli izni çerçevesinde yürütülmüş ve 2 hafta içerisinde tamamlanmıştır. Dağıtılan 373 adet anketten 240'ına cevap alınabilmiştir. Araştırma amacı ve içeriği açısından değerlendirilebilir olan anket sayısı ise 238'de kalmıştır. Cevaplandırılan anket oranının % 64.34 olması yönüyle araştırmaya katılımın yüksek düzeyde gerçekleştiği söylenebilmektedir.

Diğer yandan bu araştırmanın bir dizi kısıtlar taşıdığı da unutulmamalıdır. Öncelikle araştırmanın bir örgütü, Alanya Başkent Hastanesi çalışanlarını kapsadığı gözardı edilmemelidir. Bu bağlamda araştırmanın eksik yönlerini görebilme, daha

sağlıklı bilgi ya da sonuçlara ulaşabilme açısından bu ve buna benzer araştırmaların diğer örgütlerde de yapılması, yinelenmesi gerektiği ortadadır. Özellikle özel ya da kamuya ait hastanelerde yapılacak çalışmaların, araştırma sonuçlarını kıyaslama, geleceğe yönelik doğru, tutarlı ve bilimsel çıkarımlar sağlama adına bir fırsat niteliği taşıyacağı bilinmelidir.

D) Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada Litwin ve Stringer'in (1968; 1974; Muchinsky, 1976: 371-392) "Örgüt İklimi Ölçüm Anketi" kullanılmıştır. Türkçe'ye çevrimi ve ardından İngilizce'ye geri çevrim testi yapılan ankette örgüt iklimini ölçmeye yönelik olarak 32 soru bulunmaktadır. Sözü edilen soruların hazırlanmasında ise 5'li Likert ölçeği ("kesinlikle katılıyorum" ifadesi için 1, "katılıyorum" ifadesi için 2, "kararsızım" ifadesi için 3, "katılmıyorum" ifadesi için 4 ve "kesinlikle katılmıyorum" ifadesi için 5 rakamı) kullanılmıştır. Ankette bu 32 sorudan ayrı olarak çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış 6 soru daha yer almaktadır. Araştırmada kullanılan veriler Alanya Başkent Hastanesi'nde görev yapmakta olan çalışanlara uygulanan ve tamamı kapalı uçlu sorulardan oluşan bu anketler yoluyla elde edilmiştir.

Araştırmada anket sorularına ilişkin güvenilirlik testi yapılmış ve bu test sonucunda birinci grupta yer alan (ve çalışanların örgüt yapısına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan) ilk 6 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin 0.714 olduğu belirlenmiştir. İkinci grupta yer alan (ve çalışanların sorumluluk almaya ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan) diğer 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0.519 olurken, üçüncü gruptaki (çalışanların örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemine ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış) 4 sorunun Cronbach alfa değeri de 0.773 olarak belirlenmiştir.

Dördüncü grupta yer alan (ve çalışanların örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış) 4 soru ile beşinci grubu oluşturan (ve çalışanların örgütteki performans ve başarı standartlarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan) diğer 4 sorunun geçerlilik değerleri ise sırasıyla 0.744 ve 0.704 olarak ölçülmüştür. Çalışanların örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan altıncı gruptaki 4 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri 0.792 olurken, çalışanların örgütteki destek ortamına ilişkin algılamalarını belirlemeye yönelik hazırlanmış olan (yedinci gruptaki) 3 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değeri de 0.511 olarak ölçülmüştür. Son olarak sekizinci grupta yer alan ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeyiyle ilişkili algılamalarını ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 3 sorunun geçerlilik (Cronbach alfa katsayısı) değerinin de 0.637 olduğu belirlenmiştir.

2.nci, 7.nci ve 8.nci gruptaki soruların güvenilirliği orta düzeyde kalırken, diğer gruplardaki soruların güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Anket formu ile elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmeye alınmış ve farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılamaları arasında % 95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı tek-yönlü varyans (One-way Anova-Tukey) analizi ile test edilmiştir.

II) ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Araştırma bulgu ve yorumlarını “Alanya Başkent Hastanesi çalışanlarının demografik özellikleri” ile “örgüt iklimine ilişkin algılamaları” olarak iki başlık altında toplamak olanaklıdır.

A) Çalışanların Demografik Özellikleri

Tablo : 1’de görüleceği üzere araştırma örnekleminin % 37 sini idari personel oluşturmaktadır. İdari personeli % 28.2 oranıyla hemşireler izlemektedir. Araştırma örnekleminde yer alan hekimlerin oranı ise % 14.7’dir. Tıbbi sekreterlerin oranı % 13.0 olurken, teknikerlerin oranı % 6.3 düzeyinde kalmaktadır.

Tablo: 1
Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Bay	101	42.4	Evli	136	57.1
Bayan	134	56.3	Bekar	87	36.6
Cevapsız	3	1.3	Cevapsız	15	6.3
Toplam	238	100.0	Toplam	238	100.0
Meslek Grubu			Yaş		
Hekim	35	14.7	18-30	113	47.5
Hemşire	67	28.2	31-40	102	42.9
Tıbbi Sekreter	31	13.0	41-50	21	8.8
Tekniker	15	6.3	51 ve üzeri	1	0.4
İdari Pers. 88	37.0		Cevapsız	1	0.4
Toplam	238	100.0	Toplam	238	100.0
MeslekiDeneyim			Eğitim Durumu		
1-5 yıl	99	41.6	İlköğretim	14	5.9
6-10 yıl	90	37.8	Lise	86	36.1
11-15 yıl	36	15.1	Önlisans/Lisans	76	31.9
16-20 yıl	10	4.2	Yüksek Lisans	35	14.7
21 yıl ve üzeri	2	0.8	Doktora	21	8.8
Cevapsız	1	0.4	Cevapsız	6	2.5
Toplam	238	100.0	Toplam	238	100.0

Araştırma örnekleminin % 42.4'ünü erkek, % 56.3'ünü ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların % 57.1'nin evli, % 36.6'sının da bekar olduğu gözlemlenmektedir. Yaş dağılımı itibarıyla bakıldığında ise Alanya Başkent Hastanesi'nin oldukça genç bir çalışan kitlesine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların % 47.5 gibi büyük bir çoğunluğunun 18-30 yaş arası dilimde yer aldığı, bunları % 42.9 oranıyla 31-40 yaş arası dilimde olan çalışanların izlediği gözlemlenmektedir. 41 yaş ve üzerinde olanların toplamının % 9.2 gibi oldukça düşük sayılabilecek bir düzeyde kalması da dikkat çekicidir.

Gençlerin ağırlıkta ortalamasına bağlı olarak Alanya Başkent Hastanesi çalışanlarının mesleki deneyim düzeylerinin de genel olarak düşük olduğu Tablo 1'de görülmektedir. 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olan çalışanlar % 41.6 oranıyla ilk sırada yer almaktadır. Onları % 37.8 oranıyla 6-10 yıl arasında mesleki deneyimi olan çalışanlar izlemektedir. 11-15 yıl arasında mesleki deneyimi olanların oranı % 15.1 ve 16-20 yıl arasında mesleki deneyimi olanların oranı da % 4.2'dir. 21 yıl üzerinde mesleki deneyime sahip olanların oranı ise sadece % 0.4'dür. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında ise lise mezunu olanların ağırlıkta olduğu (% 36.1) görülmektedir. Lise mezunlarını % 31.9 oranıyla önlisans/lisans mezunu olan çalışanlar izlemektedir. Yüksek lisans mezunu olanların oranı % 14.7, ilköğretim mezunu olanları de % 5.9'dur. Doktora derecesine sahip olan çalışanların oranı ise % 8.8 olarak Tablo 1'e yansımaktadır.

B) Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları

Tablo : 2 ve Tablo : 3'te farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamalarına ilişkin araştırma bulguları ile yapılan varyans analizi (One-way Anova) sonuçları görülmektedir. Öncelikle Tablo 3'e bakıldığında farklı meslek grubundaki çalışanların örgüt yapısına ilişkin algılamaları arasında bir fark olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle "farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgüt yapısına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır" şeklindeki H1 hipotezimiz yapılan varyans analizi sonucunda reddedilmektedir ($p=0.055>0.05$). Tablo 2'ye bakıldığında da Alanya Başkent Hastanesi çalışanlarının örgütsel yapıyla ilgili iki (1. ve 3.) değişken dışında diğerlerine daha kararsız bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Çalışanlar "örgüt içerisinde görevlerin açıkça tanımlanmış ve yapılandırılmış olduğu" ile "örgütün yapısı ve politikalarının belli olduğu" noktasında olumlu görüş belirtmektedirler.

Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, sorumluluk almaya ilişkin algı ve yaklaşımları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Tablo 3; $p=0.993>0.05$). Bir başka ifadeyle H2 hipotezi de yapılan varyans analizi sonucunda kabul görmemektedir. Örgüt içerisinde sorumluluk almayla ilişkili soru

değişkenleri noktasında çalışanlarda genel anlamda bir kararsızlığın egemen olduğu Tablo : 2'deki değerlerden anlaşılmaktadır.

Örgüt içerisindeki teşvik ve ödüllendirme sistemiyle ilişkili olarak farklı meslek gruplarındaki çalışanların farklı düşüncelere sahip oldukları görülmektedir (Tablo : 3; $p=0.005<0.05$). Daha açık bir deyimle yapılan varyans analizi sonucunda “farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki teşvik ve ödüllendirme sistemine ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H3 hipotezi kabul görmektedir. Buna göre Tablo : 2'de de görüleceği üzere tıbbi sekreterlerin diğer meslek gruplarındaki çalışanlara göre örgütteki mevcut teşvik ve ödüllendirme sistemine karşı daha olumsuz bir yaklaşım içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Bu konuda tıbbi sekreterleri, hemşire, idari personel ve teknikerlerin izlediği görülmektedir. Örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemine karşı en olumlu görüşü ise hekimlerin taşıdığı anlaşılmaktadır.

Tablo: 2

Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları

	<i>Hekim</i>	<i>Hemşire</i>	<i>Tekniker</i>	<i>Tıbbi</i>	<i>İdari</i>	<i>Genel</i>
1- Kesinlikle Katılıyorum						
2- Katılıyorum	(35)	(67)	(15)	<i>Sekreter</i>	<i>Pers.</i>	<i>Toplam</i>
3- Kararsızım	A.O	A.O	A.O	(31)	(88)	(238)
4- Katılmıyorum	(S.S)	(S.S)	(S.S)	A.O	A.O	A.O
5- Kesinlikle Katılmıyorum				(S.S)	(S.S)	(S.S)
Örgütsel Yapı	2.75 (0.81)	3.03 (0.70)	2.60 (0.55)	2.62 (0.56)	2.69 (0.83)	2.77 (0.76)
Sorumluluk Alma	2.95 (0.60)	2.98 (0.65)	2.88 (0.83)	2.96 (0.49)	2.96 (0.75)	2.95 (0.67)
Teşvik ve Ödüllendirme	2.99 (0.84)	3.60 (0.91)	3.45 (1.13)	3.81 (0.79)	3.49 (0.92)	3.48 (0.93)
Arkadaşlık Ortamı	2.85 (0.73)	2.78 (0.90)	2.56 (0.83)	2.74 (0.66)	2.82 (0.85)	2.78 (0.82)
Performans/Başarı Standartları	3.34 (0.65)	3.03 (0.65)	3.22 (0.93)	3.10 (0.54)	3.22 (0.62)	3.17 (0.64)
Destek Ortamı	2.50 (0.87)	2.66 (0.86)	1.85 (0.68)	2.51 (0.67)	2.51 (0.79)	2.51 (0.82)
Çatışma Ortamı	3.32 (0.64)	3.43 (0.64)	3.13 (0.94)	3.70 (0.66)	3.48 (0.62)	3.44 (0.67)
Örgütsel Bağlılık	2.49 (0.75)	2.48 (0.57)	1.95 (0.56)	2.11 (0.39)	2.15 (0.63)	2.29 (0.64)

A.O: Aritmetik Ortalama

(S.S): Standart Sapma

Diğer yandan Tablo : 3'deki varyans analizi sonuçlarına göre farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmaktadır ($p=0.825>0.05$). Bu anlamda H4 hipotezi reddedilmektedir. Tablo : 2'ye bakıldığında da farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamalarını belirlemeye yönelik değişkenlere karşın genel olarak kararsız bir yaklaşım içerisinde oldukları görülmektedir.

Tablo: 3
Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamalarıyla İlişkili Varyans (One - Way Anova) Analizi Sonuçları

Araştırma Grupları		Kareler Toplamı	df	Ortalamanın Karesi	F	Sig. (P)*
Örgütsel Yapı	Gruplar Arası	5.237	4	1.332	2.358	0.055
	Gruplar İçi	116.900	207	0.565		
	Toplam	122.227	211			
Sorumluluk Alma	Gruplar Arası	0.116	4	0.029	0.063	0.993
	Gruplar İçi	99.637	215	0.463		
	Toplam	99.753	219			
Teşvik ve Ödüllendirme	Gruplar Arası	12.827	4	3.207	3.865	0.005
	Gruplar İçi	187.530	226	0.830		
	Toplam	200.358	230			
Arkadaşlık Ortamı	Gruplar Arası	1.039	4	0.260	0.337	0.825
	Gruplar İçi	156.988	228	0.689		
	Toplam	158.027	232			
Performans/ Başarı Standartları	Gruplar Arası	2.562	4	0.641	1.541	0.191
	Gruplar İçi	90.236	217	0.416		
	Toplam	92.799	221			
Destek Ortamı	Gruplar Arası	8.082	4	2.021	3.110	0.016
	Gruplar İçi	146.197	225	0.650		
	Toplam	154.280	229			
Çatışma Ortamı	Gruplar Arası	3.928	4	0.982	2.211	0.069
	Gruplar İçi	96.819	218	0.444		
	Toplam	100.746	222			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar Arası	7.806	4	1.952	5.252	0.000
	Gruplar İçi	80.266	216	0.372		
	Toplam	88.072	220			

* $p<0.05$.

Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki performans/başarı standartlarına ilişkin algılamalarına bakıldığında da farklı bir yaklaşım sergilemedikleri ortaya çıkmaktadır. Daha açık bir deyimle yapılan varyans analizi sonucunda “farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki performans/başarı standartlarına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır” şeklindeki H5 hipotezi reddedilmektedir (Tablo : 3; $p=0.191>0.05$). Tablo : 2’de yer alan değerler farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki performans/başarı standartlarıyla ilişkili olarak da genel anlamda bir kararsızlık içerisinde olduklarını göstermektedir.

Yapılan varyans analizi sonucunda farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki destek ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu da ortaya çıkmaktadır (Tablo 3; $p=0.016<0.05$). Bu bağlamda H6 hipotezi kabul görmektedir. Özellikle teknikerlerin diğer meslek gruplarındaki çalışanlara oranla örgütteki destek ortamına olan inançlarının çok daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo : 2). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki çatışma ortamına ilişkin algılamaları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. H7 hipotezi reddedilmektedir (Tablo : 3; $p=0.069>0.05$). Ancak Tablo : 2’ye bakıldığında genel anlamda çalışanların örgüt içerisinde iyi bir izlenim bırakmak için tartışma ve anlaşmazlıklardan uzak durma yönünde bir eğilim içerisinde oldukları görülmektedir.

Son olarak Tablo : 3’e yansıyan değerler farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu ve H8 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir ($p=0.000<0.05$). Tablo : 2’de yer alan değerler özellikle teknikerlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin hekim ve hemşirelere oranla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmadan Alanya Başkent Hastanesi için çıkarılabilecek temel sonuçları şu şekilde sıralamak olanaklıdır:

- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemine ilişkin algı ve değerlendirmeleri arasında farklılıklar olduğu,
- Hekimlerin kararsız yaklaşımlarına karşın, özellikle tıbbi sekreterler başta olmak üzere diğer meslek gruplarındaki çalışanların örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemi hakkında genel anlamda olumsuz bir yargıya sahip oldukları,
- Çalışanlarda, örgüt içerisinde eleştiri ve tenkitlerin ödül ve teşviklerin önüne geçtiği, ve
- Örgüt içerisinde yapılan iyi işe karşılık yeteri bir takdir ve ödüllendirmenin olmadığı düşüncesinin egemen olduğu,

- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki destek ortamına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu,
- Özellikle teknikerlerin diğer meslek gruplarındaki çalışanlara oranla, yönetici ve meslektaşlarından aldıkları destek konusunda daha yüksek bir tatmin düzeyinde oldukları,
- Ancak hemşirelerin yönetici ve meslektaşlardan alınan destek konusunda en memnuniyetsiz meslek grubunu oluşturdukları,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğu,
- Özellikle diğer araştırma değişkenlerine karşı genel anlamda olumlu yaklaşım içerisinde olan hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer meslek gruplarındaki çalışanlara göre daha düşük olduğu,
- Örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan meslek grubunu ise teknikerlerin oluşturduğu,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütün yapısına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı,
- Meslek gruplarının genel olarak örgütün yapısı ve örgüt içerisindeki görev, yetki ve sorumlulukların net olarak tanımlandığına inandıkları,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgüt içerisinde sorumluluk almaya ilişkin algı ve yaklaşımları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı,
- Ancak meslek gruplarının örgüt içerisinde sorumluluk almaya yönelik kararsız bir yaklaşım sergiledikleri,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki arkadaşlık ortamına ilişkin algılamaları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı, ve
- Çalışanların örgüt içerisindeki arkadaşlık ortamını değerlendirmede kararsız bir yaklaşım içerisinde oldukları,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların, örgütteki performans/başarı standartlarına ilişkin algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı,
- Çalışanların örgütteki performans/başarı standartlarına ilişkin yaklaşım ve değerlendirmelerinde genel olarak kararsız kaldıkları,
- Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgütteki çatışma ortamına ilişkin algılamaları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı,
- Çalışanların genel olarak çatışma ve anlaşmazlıklardan uzak durmayı tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede,

- Öncelikle çalışanların örgütün teşvik ve ödüllendirme sistemine ilişkin olumsuz algı ve değerlendirmelerinin altında yatan nedenlerin belirlenmesi,
- Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının altında yatan nedenlerin belirlenmesi ve bunların çözümüne yönelik önlemlerin alınması bu çalışmadan Alanya Başkent Hastanesi adına çıkarılabilecek temel öneriler olarak sıralanabilir.

Çalışmadan diğer örgütler adına çıkarılabilecek temel sonuç/önerileri ise;

- Farklı meslek gruplarında yer alan çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılamaları arasında farklılıklar bulunabileceği,
- Bu farklılıklar ile altında yatan nedenlerin belirlenmesinin gereği,
- Farklı meslek gruplarındaki algılama farklılıklarına dayalı geliştirilecek doğru strateji ve politikalarla örgüt çalışanlarına ve örgüte önemli katkı ve yararlar sağlanabileceğinin bilinmesi şeklinde sıralamak olanaklıdır.

KAYNAKÇA

- ABBAY, A. and DICKSON, J. W. (1983), R&D Work Climate and Innovation in Semiconductors”, *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 2: 362-368.
- BATLIS, N. C. (1980), “The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, And Propensity to Leave”, *Journal of Psychology*, Vol. 104: 233-240.
- CORSUN, D. L. and ENZ, C. A. (1999), “Predicting psychological empowerment among service workers: the effect of support-based relationships”, *Human Relations*, Vol. 52, No. 2: 205-224.
- 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: 23-29.
- 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.
- FINK, S. L. (1992), *High Commitment Workplaces*, Quorum, New York.
- 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.
- LAWLER, E. E. (1992), *The Ultimate Advantage*, 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*, 3rd Edn., Harvard University Press, Boston.
- 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.
- NEHER, W. W. (1996), *Organizational Communication: Challenges of Change, Diversity and Continuity*, Allyn and Bacon, Toronto.

- 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.
- SIMS, H. P. and LAFOLLETTE, W. (1975), "An Assessment of the Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire", *Personnel Psychology*, Vol. 28: 19-38.
- SNYDER, C. J. (1990), "The Effects of Leader Behavior and Organizational Climate on Intercollegiate Coaches' Job satisfaction", *Journal of Sport Management*, Vol. 4: 59-70.
- SPREITZER, G. M. (1995), "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 5: 1442-1465.
- SULIMAN, A. M. T. (2001), "Are we ready to innovate? Work climate-readiness to innovate relationship: the case of Jordan", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 10, No. 1: 49-59.
- TABORDA, C. G. (2000), "Leadership, teamwork, and empowerment: future management trends", *Cost Engineering*, Vol. 42, No. 10: 41-44.
- TJOSVOLD, D. T., HUI, C. and LAW, K. S. (1998), "Empowerment in the manager-employee relationship in Hong Kong: interdependence and controversy", *Journal of Social Psychology*, Vol. 138, No. 5: 624-636.

