

## ÖZEL SAĞLIK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜT İKLİMİ ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

\*\*\*

### ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTIONS OF HEALTH ORGANIZATION'S STAFF IN TERMS OF THE DEMOGRAPHIC PROPERTIES

**Özgül YÜKSEKBİLGİLİ**

Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
İİSBF, İşletme Bölümü  
ozgul.tan@hku.edu.tr

#### Öz

Örgüt iklimi çalışanların örgütün psikolojik ortamına dair algı benzerlikleri olarak ifade edilmektedir. Bu benzerlikler ise bir örgütün iklimini diğer örgütlerden ayıran özellikleri oluşturur. Yani her örgütün kendine özgü iklimi olduğu söylenebilir. Bu çalışmada sağlık işletmelerinde çalışanların kendi örgüt iklimine ilişkin görüşleri çalışanların cinsiyet, medeni durum, meslek ve yaş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak 50 maddeden ve 9 boyuttan oluşan Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklim ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup, Türkiye'deki Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde uygulanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek gibi değişkenlerin çalışanların örgüt iklimi algısını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ise "SPSS 23.0" istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda cinsiyetin, medeni durumun ve mesleğin örgüt iklimi algısında farklılık oluşturduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık İşletmeleri, Örgüt, Örgüt İklimi.

**Jel Kodları:** D23, L20.

#### Abstract

Organizational climate is defined as perceptual similarities regarding the psychological context of the organization. These similarities form the properties that separate the one organizational climate from other organizations. Thus, it can be said that every organization has its unique climate. This research aims to find out whether the perceptions of health organization staff about their own organizational climate vary depending on their gender, marital status, occupation or age. In this research, the organizational climate scale, consisting of 50 items and 9 dimensions developed by Litwin and Stringer, is used as the data collection tool. The survey method was used in the research and it was implemented on private hospitals serving in Gaziantep and Adıyaman cities, in Turkey. It is aimed to find out whether the organizational climate perceptions of staff are influenced by the variables, namely gender, marital status, age and occupation. The data collected through the surveys is analysed with "SPSS 23.0" statistical package software. The analyses show that; gender, marital status and occupation are influential on the perception of organizational climate.

**Keywords:** Healthcare Organization, Organization, Organizational Climate.

**Jel Codes:** D23, L20.

## 1. GİRİŞ

Örgüt, görevleri grubun üyeleri arasında dağıtan, üyeler arasındaki ilişkileri belirleyen ve ortak amaçlar doğrultusunda grup üyelerinin faaliyetlerini bütünleştiren bir yapı ve bir süreç olarak ifade edilebilir (Efil, 1996:304). Permarupan ve arkadaşları (2013: 64) yaptıkları bir çalışmada günümüzde örgüt tarafından karşılaşılan en yaygın yönetim sorununun iş tatmini ve yeniliği teşvik eden yaratıcı esnek iş ortamının araştırılması olduğunu belirtmektedirler. Günümüz işletmeleri sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek veya hayatta kalabilme mücadelesine devam etmek için, çalışma sonuçlarını ve çalışanları etkileyen faktörleri daha iyi anlamaya önem vermişlerdir (Kanten ve Er, 2013: 144). Bu doğrultuda ise karşımıza örgüt iklimi kavramı çıkmaktadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır. Ayrıca örgüt iklimi çalışanların o örgüt hakkında paylaştıkları ortak algıdır.

Yapılan araştırmalara bakıldığı zaman sağlık sektörü yüksek teknolojiyi kullanan sektörler arasındadır. Bunun yanı sıra sağlık işletmeciliği yüksek maliyetlidir ve sağlık işletmelerinde matris organizasyon yapısı hâkimdir. Sağlık işletmelerinde üst yönetimin özellikle farklı yönetsel mekanizmaları en etken şekilde kullanması gerekmektedir. Bu yüzden ise sağlık işletmelerinin yönetilmeleri oldukça zordur. Matris yapının avantajları; işletmeye esneklik sağlar, işletmede bilgi ve tecrübe akışı hızlı ve rahat olur, kararlar daha kaliteli olur. Dezavantajları ise; iki yönetici olmasından dolayı çalışanlar arasında ve yöneticiler arasında çatışmalar olabilir, denetim zordur.

Bu noktadan hareketle, araştırmamız 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgüt iklimi kavramına yönelik yapılmış literatür incelemesi yer almaktadır. İkinci bölümde ise literatür incelemesi temel alınarak Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde yapılan araştırma yer almaktadır. Çalışma, araştırma sonucu ulaşılan bulguların değerlendirildiği sonuç bölümü ile son bulmaktadır.

## 2. ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI

Örgüt iklimi, tanımlanması zor bir kavramdır. Literatürde örgüt iklimi ile yaratıcılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon, işten ayrılma, performans gibi birçok değişken ile ilişkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Dolayısı ile araştırmacılar tarafından örgüt ikliminin çeşitli tanımları yapıldığı görülmektedir.

### 2.1. Örgüt İklimi Tanımı

Literatüre bakıldığında örgüt iklimi konusu ile ilgili çok fazla araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak örgüt iklimi tanımında herkesin kabul ettiği tek ve tam bir tanımının bulunmadığı söylenebilir. Yapılan literatür araştırmasında örgüt ikliminin çeşitli yabancı ve Türk yazarlar tarafından ifade edilen tanımları aşağıda verilmektedir.

Payne ve Mansfield'in (1973:515) yapmış oldukları bir çalışmada örgüt iklimi kavramını bireysel ve örgütsel değerler arasında çözümlenelere olanak veren kavramsal bir bağ olarak tanımlanmışlardır.

Schneider ve Reichers'in (1983:20) yapmış olduğu bir araştırmada ise örgüt iklimi organizasyonel uygulama politika ve süreçlere karşı örgüt üyelerinin paylaştığı ortak algı olarak tanımlanmaktadır.

Forehand ve Gilmer ise (1964:362) örgüt iklimini; örgütü betimleyen ve örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, görelilik olarak sürekliliği olan ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen bir

özellikler topluluğu olarak ele almaktadır. Buna göre örgüt iklimini örgütün kendisine has olan özellikleri olarak tanımlayabiliriz.

Silver (1983:204) ise örgüt iklimini şöyle ifade etmiştir; dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir.

Genç ve Karcıoğlu'na göre de iklim; iş çevresinin ve çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak algılanma ve onların isteklendirilmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir özellikler kümesidir (Genç ve Karcıoğlu, 2000:21) şeklinde tanımlamıştır.

Daha spesifik olarak, iklim hem resmi hem gayri resmi olarak örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin algısının paylaşılmasıdır (Maheshbabu vd., 2014:4694).

Örgüt iklimi örgütün psikolojik ortamıdır. Halpin ve Croft (1963:1) örgüt iklimini birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim olur şeklinde ifade etmiştir. Dolayısıyla örgüt ikliminin örgütün kişiliği olduğuna vurgu yapılmıştır. Örgütlerde çalışan insanlar, içinde buldukları örgütün ikliminden etkilenir.

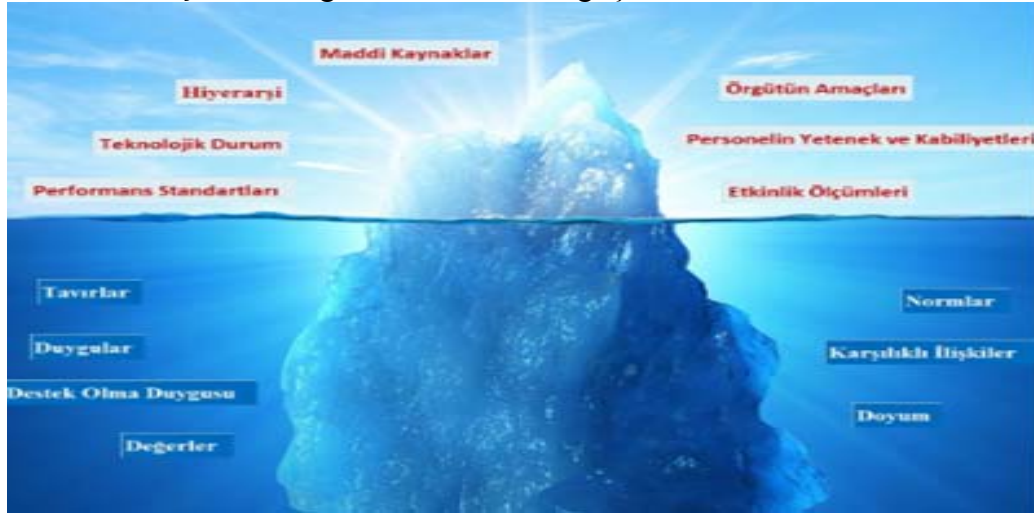
Dolayısı ile örgütte çalışan personelin işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi örgüt iklimi kapsamındadır. Örgütün kişiliği olarak da tanımlanan örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve aynı zamanda çalışanları etkileyebilen psikolojik bir kavramdır.

## 2.2. Örgüt İkliminin Özellikleri

Örgüt iklimi tanımlarından yola çıkarak örgüt ikliminin iki ana kategoriden oluştuğu söylenebilir. Bir örgüt iklimini değerlendirirken bu iki bölümdeki faktörler karşımıza bir buz dağı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Altman vd., 1985:612-613). İlk bölüm, görülebilen ya da ölçülebilen bölüm olup bu bölümde; hiyerarşi, örgütün amaçları, performans standartları ve etkililik ölçümleri yer almaktadır. İkinci bölüm ise, görünmeyen bölümdür. Bu gizli bölüm örgüt iklimini şekillendirmede anahtar rol oynayan kısımdır. Bunlar; tavırlar, duygular, değerler, informal normlar, doyum hissi olarak sıralanabilir.

Şekil 1'de örgüt ikliminin buzdağı şeklinde görünümü gösterilmektedir. Hiyerarşi, maddi kaynaklar, örgütün amaçları, personelin yetenek ve kabiliyetleri, teknolojik durum, performans standartları ve etkinlik ölçümleri buzdağının görünen yüzü olup, örgütte kolaylıkla gözlemlenebilmektedir. Ve bu özellikler örgütün yapısal bakışını bize göstermektedir. Tavırlar, duygular, değerler, informal normlar, karşılıklı ilişkiler, destek olma duygusu ve doyum gibi örgütsel özellikler ise buzdağının görünmeyen yüzü olup, bunlar örgütün davranışsal bakışını yansıtır. Şekil 1'de buzdağının görünen kısmı önemlidir fakat yüzey altında kalanlar büyük bir önem taşımaktadır.

Şekil 1. Örgüt İkliminin Buzdağı Şeklinde Görünümü



Kaynak: Altman vd., 1985: 613.

### 2.3. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgütler açık sistemlerdir. Bundan dolayı da örgüt iklimi hem çalışanın kişisel özelliklerinden hem dış çevre hem de iç çevreden etkilenmektedir. Örgüt iklimini etkileyen faktörler bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak olmak üzere 3'e ayrılmış olup, Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örgüt İkliminin Boyutları ve Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Çevresel Faktörler
Doyum	Örgüt Yapısı	Sınırlayıcı Ve Teşvik Edici
Yükselme Ve İlerleme Olanakları	Örgüt Politikası	Çalışma Koşulları
Kişiyeye Verilen Önem Ve Saygınlık	Örgütün Amacı	Yönetimsel Destek
Engelleme	Ödül Düzeni Ve Ücret	Uyum
Güven Duygusu	Örgütsel Çatışma	Yönetimi Eleştirme
Diğer Üyelere Gösterilen Duyarlılık	Örgütle Bağdaşmazlık	
Riski Yüklenebilme	Sıkı Gözetim Ve Denetim	
Arkadaşlık İlişkileri	İletişim	
	Önderlik	
	Karar Verme	
	Örgütün Gelişme İmkânları	
	Örgütsel Açıklık	
	Sorumluluk	

Kaynak: Bilgen, 1990: 24.

### 2.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi boyutları, örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan bir araç, bir ölçektir.

Literatürde, örgütlerde egemen olan örgüt iklimini ölçmek için değişik iklim boyutları üzerinde durulmaktadır.

Peiro ve arkadaşlarının (2006:149) örgüt iklimi ile ilgili yaptıkları çalışmada örgüt iklimi boyutlarını 4 başlık altında gruplandırmışlardır. Bunlar; çalışanları destekleme, bildirişme, kurallara saygı, yeniliklere açık olma boyutlarıdır.

Abbey ve Dickson (1983:362–368) ise örgüt iklimini, özellikle üst yönetim üyelerinin politika ve davranışları sonucu ortaya çıkan, organizasyonun iç çevresinin niteliği olarak tanımlamakta ve yeniliği artıran örgüt iklimi boyutlarını otonomi, işbirliği, destek, yapı, ödül sistemi, performans ödül bağımlılığı, başarı motivasyonu, statü kutuplaşması, esneklik ve karar merkezizetiği olarak sıralamaktadır.

Litwin ve Stringer örgüt iklimini ölçmek için dokuz boyutta incelemiştir. Bu dokuz değişken aşağıdadır (Gray, 2007:58-59).

Örgüt Yapısı: Örgütteki görevlere ilişkin rollerin belirlenmesi, dağıtılması ve eşgüdümlemesini kapsayan ilişkilerdir.

Sorumluluk: Sorumluluk: Çalışanların işin başından sonuna kadar tüm kararlarda kontrole sahip olmalarıdır (Çekmecelioğlu, 2002:207) .

Ödül: Bir ya da birden fazla kişiye yaptığı bir iş ve davranışa karşılık verilen armağandır.

Risk: Belirli bir zaman aralığında, hedeflenen bir sonuca ulaşamama, kayba veya zarara uğrama olasılığıdır.

Samimiyet: Çalışma grubu atmosferine hâkim olan iyi bir dostluk duygusu; çok seviliyor olmaya ilişkin vurgu; samimiyet ve gayri resmi sosyal grupların yaygınlığıdır.

Örgütsel Destek: Üyelerin yönetici ve diğer çalışanlara ilişkin yardımseverlik algısı; aşağıdan ve yukarıdan karşılıklı destek vurgusudur.

Standartlar: Örtük ve açık hedeflerin önemine yönelik algı ve performans standartları; iyi bir iş yaptığına yönelik vurgu; kişisel ve grup hedeflerine yönelik gösterilen zorluktur.

Çatışma: Yöneticilerin ve diğer çalışanların farklı fikirleri dinleme istekliliğine yönelik algı; olası sorunları açığa çıkarmaktan ziyade, onları yumuşatma veya görmemezlikten gelmeye yönelik vurgudur.

Aidiyet: Örgüte ait olma ve çalışılan ekibin değerli bir üyesi olduğuna yönelik hisler; bu tür bir ruh haline verilen önemdir.

### 3. MATERYAL VE METOT

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, kısıtları ile araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanacaktır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamına alınan sağlık işletmelerinde görev yapan çalışanların demografik özelliklerinin örgüt iklimi unsurları üzerinde farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi olarak tanımlanan örgüt ikliminin sağlık işletmelerinde ölçülmesi ve değerlendirilmesi sağlık işletmelerini daha başarılı sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır.

### 3.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada verilerin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır. Birinci bölümde örgüt iklimi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Çalışanların örgüt iklimi algılarını ölçmek amacıyla Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen ve daha sonra yerli ve yabancılar tarafından yapılan birçok araştırma ve çalışmada kullanılan örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır (Litwin and Stringer, 1968). Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen örgüt iklimi anket soruları aslına sadık kalınarak Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 9 boyuttan oluşmakta ve toplam 50 soruyu kapsamaktadır. Bu ölçek örgütsel yapı, örgütsel sorumluluk, ödüllendirme, çalışanların üstlendikleri risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, örgütsel anlaşmazlık ve kurumsal kimlik/aidiyet olmak üzere 9 alt ölçekten oluşmaktadır.

Soruların hazırlanmasında ise 5’li Likert tipi soru formu kullanılmıştır. “Kesinlikle katılmıyorum” ifadesi için 1, “katılmıyorum” ifadesi için 2, “kısmen katılıyorum” ifadesi için 3, “katılıyorum” ifadesi için 4 ve “kesinlikle katılıyorum” ifadesi için 5 rakamı kullanılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sınırları zaman ve maddi olanakların kısıtlı olması nedeniyle araştırma sadece Gaziantep ve Adıyaman illerindeki özel sağlık işletmeleri ile sınırlandırılmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren özel hastanelerde görev yapan doktor, sağlık idarecisi, hemşire, sağlık memuru, teknisyen gibi sağlık personeli oluşturmaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda araştırmayı kabul eden hastanelerde 1150 çalışanın olduğu tespit edilmiştir. Gaziantep ilinde 4 hastane araştırma yapılmasını kabul ederken, Adıyaman ilinde ise 1 hastane araştırma yapılmasını kabul etmiştir. Araştırmanın evreni Tablo 2 de gösterilmektedir.

**Tablo 2:** Araştırmanın Evreni

İl	Meslek Grupları	Evren Büyüklüğü
GAZİANTEP	Doktor	180
	Hemşire	214
	Sağlık Memuru	92
	Sağlık Teknisyeni	89
	Sağlık İdarecisi	98
	Teknik Personel	112
	<b>Toplam</b>	<b>785</b>
ADİYAMAN	Doktor	55
	Hemşire	71
	Sağlık Memuru	63
	Sağlık Teknisyeni	66
	Sağlık İdarecisi	60
	Teknik Personel	50
	<b>Toplam</b>	<b>365</b>
<b>Evren Toplamı</b>	<b>1150</b>	

Araştırmada örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Cochran'nın (1962; Akt: Balcı, 2004: 95) tabakalı örneklemede yaygın olarak kullanılan formülünden yararlanılmıştır.

Tabakalı Örneklemede Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Formülü:

$$n_0 = \frac{t^2 (pxq)}{d^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

N: Evren büyüklüğü (N=4786)

n: Örnekleme büyüklüğü

PQ = Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi ((.50) x (.50) = .25)

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0.05 için 1.96)

d: Tolerans Düzeyi (d=0.05)

Bu formüle göre araştırmanın evreni temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü 250 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan yataklı sağlık işletmelerinden izin alındıktan sonra ölçeklerin kurumlara ulaştırılması, uygulanması ve geri dönüşlerin sağlanması anketörler aracılığı ile yapılmıştır. Buna göre 300 anket formu çalışanlara dağıtılmış olup, eksik ve geliş güzel doldurulan anket formları araştırmaya dâhil edilmemiştir. Böylece 292 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırmada tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, sağlık çalışanlarının her bir görevi (doktor, hemşire, sağlık idarecisi, sağlık memuru, sağlık teknisyeni ve teknik personel) bir tabaka olarak düşünülmüştür. Alt evrenlerden örneklem çekme işlemi basit yansız örnekleme ile gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada kullanılacak olan araştırma hipotezleri çalışmanın teorik yapısına dayalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan alt hipotezler test edilecektir.

#### Ana Hipotez:

H1: Demografik Öğeler ile Örgüt İklimi arasında bir ilişki vardır.

#### Alt Hipotezler:

H1a: Cinsiyet ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

H1b: Medeni Durum ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

H1c: Yaş ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

H1d: Meslek ile Örgüt İklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

### 3.6. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Öncelikle demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik bilgileri yer verilecektir. Ardından hipotez testi sonuçlarına yer verilecektir.

#### 3.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 3:**Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Bağımsız Değişkenler	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	167	57,2
Erkek	125	42,8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	102	34,9
Bekar	190	65,1
<b>Yaş</b>		
18 – 24 yaş	124	42,5
25 – 34 yaş	88	30,1
35 – 44 yaş	42	14,4
45 – 49 yaş	20	6,8
50 + yaş	18	6,2
<b>Meslek</b>		
Doktor	43	14,7
Hemşire	113	38,7
Sağlık Memuru	35	12,0
Sağlık Teknisyeni	41	14,0
Sağlık İdarecisi	23	7,9
Teknik Personel	37	12,7
<b>Eğitim Durumu</b>		
Orta Okul	16	5,5
Lise ve Dengi Okul	132	45,2
Ön lisans ve Lisans	114	39,0
Yüksek Lisans	21	7,2
Doktora	9	3,1
<b>Şehir</b>		
Adıyaman	74	25,3
Gaziantep	218	74,7
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan öğrencilere ilişkin demografik verileri içeren Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet gruplarına göre dağılımına bakıldığında zaman katılımcılardan 167’i (%57,2) kadın iken, 125’i (% 42,8) erkek oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların 190’ı (%65,1) bekâr, 102’i (%34,9) evli olduğu görülmektedir.

Tablo 2’ de yaş gruplarına göre bakıldığında ise katılımcıların 124’ü (%42,5) 18-24 yaş aralığında, 88’i (%30,1) 25-34 yaş aralığında, 42’i (%14,4) 35-44 yaş aralığında, 20’i (%6,8) 45-49 yaş aralığında ve 18’i (%6,2) 50 yaş ve üzeridir. Meslek gruplarına göre bakıldığında ise katılımcıların 113’ü (%38,7) hemşire, 43’ü (14,7) doktor, 41’i (%14,0) sağlık teknisyeni, 37’i (%12,7) teknik personel, 35’i (%12,0) sağlık memuru, 23’ü (%7,9) sağlık idarecisidir.



Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 132'si (%45,2) lise ve dengi okullardan, 114'ü (%39,0) ön lisans ve lisans programlarından, 21'i (%7,2) yüksek lisans programlarından, 16'ı (%5,5) ise ortaokuldan mezun olduğu görülmektedir.

### 3.6.2. Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Yapmış olduğumuz çalışmada katılımcıların örgüt iklimine ilişkin olarak kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir.

**Tablo 4:** Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N of Items
Örgüt Yapısı	.977	8
Sorumluluk	.977	7
Ödül	.991	6
Risk	.981	5
Samimiyet	.982	5
Örgütsel Destek	.974	5
Standartlar	.973	6
Çatışma	.972	4
Aidiyet	.978	4
Örgüt İklimi (Genel)	.986	50

Tablo 3'den de görüleceği üzere örgüt iklimi ölçeği 50 sorudan ve 9 alt boyuttan meydana gelmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin geneli için Cronbach's Alfa değeri ,986 olarak tespit edilmiş olup bu değer ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte 9 örgüt iklimi alt boyutunun da Cronbach's Alfa değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada hangi testlerin uygulanacağına karar vermek amacıyla ve örneklemden toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini incelemek amacı ile Kolmogorov – Smirnov testi yapılmıştır, Tablo 4'de Kolmogorov – Smirnov testi ile yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

**Tablo 5.** Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

	Statistic	df	p
Örgüt İklimi	,066	292	,000

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği görülmektedir ( $p < ,05$ ). Verilerin normal dağılıma uymaması sebebi ile çalışmada parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Kruskal-Wallis H testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

### 3.7. Verilerin Analizi

Örgüt iklimi ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1a: Cinsiyet ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır

**Tablo 5:** Örgüt İklimi Unsurlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Kadın	167	3,1999	,65372	.003
	Erkek	125	3,4210	,66135	
Sorumluluk	Kadın	167	3,2814	,68466	.025
	Erkek	125	3,4594	,62444	
Ödül	Kadın	167	3,1567	,71784	.210
	Erkek	125	3,3373	,63375	
Risk	Kadın	167	3,2443	,86384	.392
	Erkek	125	3,3152	,90919	
Samimiyet	Kadın	167	3,1880	,71766	.338
	Erkek	125	3,3648	,72515	
Örgütsel Destek	Kadın	167	3,1473	,67706	.371
	Erkek	125	3,3472	,67735	
Standartlar	Kadın	167	3,1457	,68308	.050
	Erkek	125	3,2960	,63812	
Çatışma	Kadın	167	3,2799	,79664	.087
	Erkek	125	3,4080	,76631	
Aidiyet	Kadın	167	3,3219	,68718	.339
	Erkek	125	3,2020	,78011	

Tablo 5 incelendiğinde, örgüt yapısı alt boyutu puan ortalamaları açısından erkek çalışanların puan ortalaması 3,4210 iken, kadın çalışanların puan ortalaması 3,1999 olarak hesaplanmıştır. Sorumluluk alt boyutu puan ortalamaları açısından ise erkek çalışanların puan ortalaması 3,4594 iken, kadın çalışanların puan ortalaması 3,2814 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgüt yapısı ile sorumluluk alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan elde ettikleri ( $p < 0.05$ ), diğer bir ifadeyle örgüt yapısı ve sorumluluk ile ilgili erkeklerin daha olumlu düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Diğer tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde ise kadın ve erkeklerin birbirine benzer düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, H1a numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5).

Örgüt iklimi ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1b: Medeni durum ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

**Tablo 6:** Örgüt İklimi Unsurlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	P
Örgüt Yapısı	Evli	102	3,3578	,60858	0,314
	Bekar	190	3,2605	,69250	
Sorumluluk	Evli	102	3,3179	,61104	<b>0,001</b>
	Bekar	190	3,3789	,69187	
Ödül	Evli	102	3,2761	,62118	0,543
	Bekar	190	3,2114	,72164	
Risk	Evli	102	3,2294	,89283	0,557
	Bekar	190	3,2989	,87861	
Samimiyet	Evli	102	3,2882	,64398	0,945
	Bekar	190	3,2505	,76620	
	Evli	102	3,2902	,52999	

Örgütsel Destek	Bekar	190	3,2021	,75228	0,535
Standartlar	Evli	102	3,2075	,58841	0,670
	Bekar	190	3,2114	,70745	
Çatışma	Evli	102	3,3235	,76397	0,820
	Bekar	190	3,3408	,79805	
Aidiyet	Evli	102	3,1176	,67184	<b>0,015</b>
	Bekar	190	3,3526	,74757	

Tablo 6 incelendiğinde sorumluluk alt boyutu puan ortalamaları açısından bekâr çalışanların puan ortalaması 3,3789 iken, evli çalışanların puan ortalaması 3,3179 olarak hesaplanmıştır. Aidiyet alt boyutunun puan ortalamaları ise bekâr çalışanların 3,3526 iken evli çalışanların puan ortalaması 3,1176 olarak bulunmuştur.

Tablo 6 incelendiğinde sorumluluk ve aidiyet alt boyutlarında bekâr olanların evli çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek puan elde ettikleri ( $p < 0.05$ ), diğer bir ifadeyle sorumluluk ve aidiyet ile ilgili bekâr olanların daha olumlu düşünceye sahip oldukları görülmektedir. Diğer tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde ise evli ve bekârların birbirine benzer düşünceye sahip oldukları tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, H1b numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 6).

Örgüt iklimi ile çalışanların yaşı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1c: Yaş ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

**Tablo 7: Örgüt İklimi Unsurlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	18-24	124	3.1069	.66263	.091
	25-34	88	3.2639	.51246	
	35-44	42	3.1232	.60653	
	45-49	20	3.0885	.48044	
	50 ve üzeri	18	3.1148	.60372	
Sorumluluk	18-24	124	3.1899	.79943	.531
	25-34	88	3.0220	.80790	
	35-44	42	2.9648	.74409	
	45-49	20	3.0044	.79978	
	50 ve üzeri	18	2.9883	.63409	
Ödül	18-24	124	3.1108	.66382	.266
	25-34	88	3.2870	.62974	
	35-44	42	3.2440	.60403	
	45-49	20	3.2846	.63923	
	50 ve üzeri	18	3.3435	.74722	
Risk	18-24	124	3.3665	.78357	.822
	25-34	88	3.3469	.73011	
	35-44	42	3.3014	.75974	
	45-49	20	3.3692	.66166	
	50 ve üzeri	18	3.3510	.69586	
Samimiyet	18-24	124	3.1353	.67924	.466
	25-34	88	3.1383	.65911	
	35-44	42	3.1159	.58350	
	45-49	20	2.9569	.52618	
	50 ve üzeri	18	3.1347	.45714	
Örgütsel Destek	18-24	124	3.2035	.64609	.120
	25-34	88	3.0617	.70006	
	35-44	42	3.0232	.65667	
	45-49	20	2.9785	.55014	
	50 ve üzeri	18	2.9837	.53203	

Standartlar	18-24	124	3.1609	.64896	.515
	25-34	88	3.2685	.58100	
	35-44	42	3.1643	.59443	
	45-49	20	3.1821	.51515	
	50 ve üzeri	18	3.1905	.48352	
Çatışma	18-24	124	3.3179	.80474	.229
	25-34	88	3.2932	.75828	
	35-44	42	3.2391	.79455	
	45-49	20	3.4000	.76265	
	50 ve üzeri	18	3.4949	.70984	
Aidiyet	18-24	124	3.4176	.70562	.703
	25-34	88	3.5093	.66983	
	35-44	42	3.2681	.67153	
	45-49	20	3.3846	.61250	
	50 ve üzeri	18	3.3980	.54467	

Tablo 7’den de görüleceği üzere tüm alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur. Elde edilen sonuçlara göre, H1c numaralı araştırma hipotezi reddedilmiştir (Tablo 7).

Örgüt iklimi ile çalışanların mesleği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1d: Meslek ile örgüt iklimi boyutları arasında bir ilişki vardır.

**Tablo 8:** Örgüt İklimi Unsurlarının Meslek Değişkenine Göre Karşılaştırılma

	Meslek	n	Ortalama	Ss (±)	$\chi^2$	p
Örgüt Yapısı	Doktor	43	3.0009	.52954	14.244	.214
	Hemşire	113	3.1542	.59680		
	Sağlık Memuru	35	3.2658	.57629		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1643	.61846		
	Sağlık İdarecisi	23	3.2893	.60236		
	Teknik Personel	37	3.2991	.58518		
Sorumluluk	Doktor	43	2.9297	.72015	10.391	.065
	Hemşire	113	3.0668	.82190		
	Sağlık Memuru	35	3.1268	.82616		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.0673	.72465		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3633	.85598		
	Teknik Personel	37	3.1122	.75037		
Ödül	Doktor	43	3.2386	.64309	7.873	.163
	Hemşire	113	3.1180	.70400		
	Sağlık Memuru	35	3.3239	.63925		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2286	.61002		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3571	.65323		
	Teknik Personel	37	3.2976	.58837		
Risk	Doktor	43	3.3470	.65142	11.582	.241
	Hemşire	113	3.2792	.76232		
	Sağlık Memuru	35	3.5549	.63444		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2400	.74957		
	Sağlık İdarecisi	23	3.5714	.99071		
	Teknik Personel	37	3.2964	.74929		
Samimiyet	Doktor	43	3.0197	.54471	18.165	.063
	Hemşire	113	3.0701	.71967		
	Sağlık Memuru	35	3.2507	.60825		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.0086	.53236		

	Sağlık İdarecisi	23	3.1543	.55959		
	Teknik Personel	37	3.3643	.61272		
Örgütsel Destek	Doktor	43	2.9167	.57587	30.404	.000
	Hemşire	113	2.9883	.74561		
	Sağlık Memuru	35	3.3127	.58430		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1657	.50616		
	Sağlık İdarecisi	23	3.1600	.59171		
	Teknik Personel	37	3.3214	.63781		
Standartlar	Doktor	43	3.1881	.55808	11.347	.185
	Hemşire	113	3.0801	.66318		
	Sağlık Memuru	35	3.3286	.61912		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.2571	.53665		
	Sağlık İdarecisi	23	3.2952	.41438		
	Teknik Personel	37	3.2679	.52770		
Çatışma	Doktor	43	3.2822	.74994	27.129	.062
	Hemşire	113	3.2192	.73782		
	Sağlık Memuru	35	3.6831	.70705		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.1750	.81020		
	Sağlık İdarecisi	23	3.5071	.87339		
	Teknik Personel	37	3.3527	.78303		
Aidiyet	Doktor	43	3.3390	.62175	9.183	.102
	Hemşire	113	3.5000	.75840		
	Sağlık Memuru	35	3.5387	.56323		
	Sağlık Teknisyeni	41	3.3036	.55150		
	Sağlık İdarecisi	23	3.3429	.73286		
	Teknik Personel	37	3.4375	.68299		
	Teknik Personel	37	3.2929	.39784		

Katılımcıların mesleklerine göre örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde “örgütsel destek” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Elde edilen sonuçlara göre, H1d numaralı araştırma hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 9’da farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, örgütsel destek alt boyutunda farklılığın doktorlar ile sağlık memurları ve teknik personel arasında olduğu, hemşireler ile sağlık memurları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9:** Örgüt Destek Alt Boyutunun Meslek Gruplarına Göre Karşılaştırılması

			Mean Difference	Std. Error	Sig.
ÖRGÜTSEL DESTEK	Doktor	Hemşire	-,05660	,11890	,997
		Sağlık Memuru	-,47136*	,15107	,024
		Sağlık Teknisyeni	-,23108	,14485	,602
		Sağlık İdarecisi	-,29323	,17142	,526
		Teknik Personel	-,48712*	,14880	,015
	Hemşire	Doktor	,05660	,11890	,997
		Sağlık Memuru	-,41477*	,12837	,017
		Sağlık Teknisyeni	-,17449	,12098	,701
		Sağlık İdarecisi	-,23663	,15180	,626
		Teknik Personel	-,43052*	,12569	,009
	Sağlık Memuru	Doktor	,47136*	,15107	,024
		Hemşire	,41477*	,12837	,017

		Sağlık Teknisyeni	,24028	,15271	,617
		Sağlık İdarecisi	,17814	,17812	,918
		Teknik Personel	-,01575	,15647	1,000
	Sağlık Teknisyeni	Doktor	,23108	,14485	,602
		Hemşire	,17449	,12098	,701
		Sağlık Memuru	-,24028	,15271	,617
		Sağlık İdarecisi	-,06214	,17287	,999
	Sağlık İdarecisi	Teknik Personel	-,25603	,15047	,532
		Doktor	,29323	,17142	,526
		Hemşire	,23663	,15180	,626
		Sağlık Memuru	-,17814	,17812	,918
		Sağlık Teknisyeni	,06214	,17287	,999
	Teknik Personel	Teknik Personel	-,19389	,17620	,881
		Doktor	,48712*	,14880	,015
		Hemşire	,43052*	,12569	,009
Sağlık Memuru		,01575	,15647	1,000	
Sağlık Teknisyeni		,25603	,15047	,532	
	Sağlık İdarecisi	,19389	,17620	,881	

#### 4. SONUÇ

Büyüksavaş (2010:9) özel sağlık işletmelerinin gerek hastanın hizmet doyumunu gerekse işgören personelin iş doyumunun sağlanmasında bürokratik engelleri kaldırıp doğrudan hizmet odaklı faaliyete bulunan özel hastaneler beşeri ve maddi kaynaklarını planlayabilen, organizasyonunu en iyi ve kaliteli hizmeti sunma odaklı oluşturabilen bir idari yapı sergilediğini belirtmektedir.

Gaziantep ve Adıyaman illerinde faaliyet gösteren 5 özel hastanede gerçekleştirilen araştırmada örgütsel iklim unsurları ile çalışanların cinsiyet, medeni durumları, görevleri ile yaşları arasındaki ilişkilerin incelenmesi esas alınmıştır.

Çalışma bulgularına göre, örgüt iklimi unsurlarının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasına yönelik yapılan analizlerde örgüt iklimi ile çalışanların cinsiyet, medeni durum ile meslek değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt iklimi unsurları ile çalışanların yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgular ise aşağıdadır:

Sağlık çalışanlarının **cinsiyetleri** ile örgüt ikliminin **örgüt yapısı ve sorumluluk** alt boyutlarına göre farklılaştığı tespit edilmiş olup, erkek çalışanların örgüt yapısı ve sorumluluk ile ilgili daha olumlu algılamaları olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının **medeni durumları** ile örgüt ikliminin **sorumluluk ve aidiyet** alt boyutlarına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bu durum bekâr olan sağlık çalışanlarının sorumluluk ile ilgili daha olumlu düşünceye sahip oldukları ve aidiyetlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının **meslekleri** ile örgüt ikliminin **örgütsel destek** alt boyutlarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Bunlar;

- ✓ Sağlık memurlarının, örgütsel destek algılarında doktorlara göre anlamlı bir farklılık olduğu,
- ✓ Sağlık teknisyenlerinin örgütsel destek algılarında doktorlara göre farklılık olduğu,

Teknik personelin doktorlara göre örgütsel destek algılarının daha olumlu oldukları görülmüştür.

Bu bilgiler ışığında; çalışanların örgüte olan ilgisini geliştirmek ve örgüt iklimi unsurlarını kullanarak çalışanların örgüt iklimi algılarını olumlu etkilemek için gerekli düzeltmelerin yapılması gerekmektedir.

Örgütteki işlerin açık ve net bir şekilde tanımlanması, organizasyon, iş bölümü, emir komuta zincirinin açık olarak belirlenmesi ile çalışanların örgüt iklimi algılarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Çalışanlara işleriyle ilgili konularda gerekli güven verilmeli, bilgi ve becerileri doğrultusunda iş ile ilgili bireysel sorumluluklar verilmeli ve bağımsız karar alma olanakları sağlanmalıdır.

Örgütler çalışanlarını risk alma yönünde cesaretlendirmeliler. Risk almanın cesaretlendirildiği örgütlerde çalışanlarda başarı güdüsü artacak, olumlu bir örgüt iklimi algısı oluşacaktır.

Örgütte yapılan sosyal faaliyetler ile çalışanların birbirleri ile iletişimi güçlendirilebilir, daha samimi ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratılabilir.

Örgütte herhangi bir sorun çıkması, çatışmanın yaşanması durumunda sorunun hızlı ve kalıcı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak emek yoğun olarak hizmet veren hastanelerde çalışanların daha verimli çalışabilmelerinin olumlu bir örgüt iklimi oluşturulması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- ABBEY, A. and DICKSON, W. J. (1983). "R&D Work Climate And Innovation In Semiconductors", *Academy of Management Journal*, 26(2):362-368.
- ALTMAN, S., VALENCY, E. and HODGETTS, R.M. (1985). *Organizational Behavior Theory And Practice*. Academic Press-Inc. Orlando.
- BİLGİN, N. (1990). *Örgüt İklimi*. TODAIE Yayınları No: 235. Ankara.
- BÜYÜKSAVAŞ, A. (2010). *Kamu Hizmeti Sunan Özel Hastanelerin Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Ve Antalya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- EFİL, İ. (1996). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Uludağ Güçlendirme Vakfı Yayınları. 4. Baskı. Bursa.
- FOREHAND, G. A. ve GILMER, B. V. H. (1964). "Environmental Variation In Studies Of Organizational Behaviour", *Psychological Bulletin*, 62(6):361-382.
- GENÇ, N. ve KARCIOĞLU, F. (2000). *Örgüt İkliminin Gücü Aşkale Çimento Örneği*. Karizma Yayınları. İstanbul.
- GRAY, R. (2007). *A Climate Of Success: Creating The Right Organization Climate For High Performance*. Elsevier/Butterworth-Heinemann. Amsterdam.
- HALPIN, A. W. and CROFT, D. B. (1963). "The Organizational Climate Of Schools. Administrator's Notebook", *Midwest Administration Center The University of Chicago*, 11(7).
- KANTEN, P. ve ER, ÜLKER, F. (2013). "The Effect Of Organizational Climate On Counterproductive Behaviors: An Empirical Study On The Employees Of Manufacturing Enterprises", *The Macrotheme Review*. 2(4): 144-160.

- LITWIN, G. H. and STRINGER, R. A. (1974). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Edn., Harvard University Press. Boston.
- MAHESHBABU, N., SHIVAKUMAR, S. C. and BALAJI, W. (2014). "Organizational Climate And Job Anxiety Of Primary School Teachers", *International Journal of Current Research*, 6(1): 4694-4696.
- PAYNE, R. N. ve MANSFIELD, R. (1973). "Relationship Of Perceptions Of Organizational Climate To Organizational Structure. Context, And Hierarchial Position", *Administrative Science Quarterly*, 18(4): 515-526.
- PEIRO, J. M. and GONZALES-ROMA, V. and ROMAS, J. (2006). "The Influence of Work-Team Climate on Role Stress, Tension, Satisfaction and Leadership Perceptions", *European Review of Applied Psychology*, 42(1).
- PERMARUPAN, P. Y., AL-MAMUN, A., AHMAD SAUFI, R. and BINTI, N. R. (2013). "Organizational Climate On Employees' Work Passion: A Review", *Canadian Social Science*, 9(4): 63-68.
- SCHNEIDER, B. and REICHERS, A. E. (1983). "On The Etiology Of Climates", *Personnel Psychology*, 36(1):19-39
- SILVER, P.F. (1983). *Education Administration (Theoretical Perspective On Practice And Research)*. Harper Row Publisher Inc. New York.