



Sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: bir kamu hastanesi örneği

The servant leadership perceptions' effects on organizational climate and organizational commitment of health workers: an example of a public hospital

Cemil örgeç, Elif Saba Sütlü

Sakarya Üniversitesi İşletme
Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü,
Sakarya

Anahtar Kelimeler:
Hizmetkâr liderlik, Örgütsel iklim,
Örgütsel Bağlılık

Key Words:
Servant leadership, Organizational
climate, Organizational commitment

**Yazışma Adresi/Address for
correspondence:**
Cemil örgeç,
Sakarya Üniversitesi İşletme
Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü
corgec@sakarya.edu.tr.

Gönderme Tarihi/Received Date:
11.12.2017

Kabul Tarihi/Accepted Date:
15.01.2018

**Yayımlanma Tarihi/Published
Online:**
31.03.2018

DOI:
10.5455/sad.13-1512992092

ÖZET

Giriş ve Amaç: Sağlık sektöründe gün geçtikçe artan bir rekabet ortamı mevcuttur. Bu rekabet ortamında rakiplerden önde olabilmek için örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık kadar bu iki kavramı etkileyen faktörler de oldukça önemlidir. Bu çalışma sağlık personellerinin algıladıkları hizmetkâr liderlik anlayışı ile örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapıldı. **Gereç ve Yöntem:** Bu çalışma 30.10.2017 ile 30.12.2017 tarihleri arasında Sakarya İli Kamu Hastaneler Birliğine bağlı bir devlet hastanesi çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışmanın yapıldığı dönemde aktif olarak 495 kişinin çalıştığı hastanede 254 sağlık personeline uygulanmıştır. Katılım %52,93'dür. Örneklem, rastgele örneklem seçimi ile oluşturulmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak hizmetkâr liderlik ölçeği; Robert Stringer tarafından geliştirilmiş, örgüt iklimi ölçeği; Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılık ölçeği ve çalışanların sosyal-demografik özelliklerinden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Hizmetkâr liderlik, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olup anket soruları geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 24.0 programı aracılığıyla tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklerde t testi, anova analizi ve post-hoc analizi kullanılmış, değerlendirilmiştir. **Bulgular ve Sonuçlar:** Hizmetkâr liderlik ile örgütsel iklim aralarında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Hizmetkâr liderlik ile örgütsel bağlılık ve alt faktörlerinden olan devamlılık, normatif bağlılık ile pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Hizmetkâr liderliğin örgütsel iklimi etkilemediği saptanmıştır. Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılığın üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır. Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

ABSTRACT

Introduction and Objective: There is a growing competitive environment in the health sector. Factors affecting these two concepts, as well as organizational climate and organizational commitment, are very important in order to be ahead of competitors in this competitive environment. This study was conducted to determine whether there is a meaningful relationship between organizational climate and organizational commitment and the servant leadership perceptions of health personnel. **Material and Method:** This study was carried out between the dates of 30.10.2017 and 30.12.2017 for the employees of a state hospital affiliated with Sakarya Province Public Hospitals Union. During the period of the study, it was applied to 265 health personnel employed in the hospital which 495 people have actively worked. Participation had been 52,93%. The sampling had been formed by random sample selection technique. In this study, Servant leadership scale developed by Dennis and Bocarnea (2005); Organizational climate scale developed by Robert Stringer; A questionnaire consisting of organizational commitment scale developed by Meyer and Allen and social-demographic characteristics of employees were used as a means of data collection. The validity and reliability analyzes of the scales of the servant leadership, organizational climate and organizational commitment were conducted and the questions were found valid and reliable. In the analysis of the data, descriptive statistical methods, correlation analysis, regression analysis, t test in independent samples, anova analysis and post-hoc analysis were used through IBM SPSS Statistics 24 program and interpretations of the prepared tables were made. **Findings and Conclusions:** A strong relationship has been found between servant leadership and organizational climate. There is a strong positive relationship between servant leadership and continuity, normative commitment and organizational commitment and sub-factors. It has been determined that servant leadership does not affect the organizational climate. Servant leadership has been found to have a positive effect on organizational commitment. It has been determined that servant leadership influences organizational commitment in a meaningful and positive way.

GİRİŞ

Liderlik kavramı, diğer yönetim bilimleri kavramları gibi tanımlamasında görüş birliği sağlanamamış bir kavramdır. Bu nedenle günümüzde farklı liderlik tanımları yapılmıştır. Lider, belli şartlar altında kişileri ortak bir amaca yönlendiren, deneyimleri aktaran ve bu

durumdan memnun olmalarını sağlayan bir etkileme sürecidir (1). Küresel rekabet çalışanlar üzerinde yoğun strese, tükenmişliğe sebebiyet verirken iş ilişkileri de giderek resmîleşmektedir. Bu tarz olumsuzlukların bulunduğu iş hayatında, üyelerinin hizmetkârı olan liderlere gereksinim hızla artmaktadır (2). Liderlik

kavramının açıklanmasında bir takım yaklaşımlar geliştirilmiştir. Başlıca liderlik yaklaşımları şöyledir; özellikler yaklaşımı, yetenekler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsallık yaklaşımı, olumsuzluk yaklaşımı ve modern yaklaşımlar.

Modern liderlik yaklaşımlarının alt boylarında bulunan hizmetkâr liderlik yaklaşımı 1970 yılında Robert Greenleaf tarafından kavramsallaştırılmıştır. Bu modele göre hizmetkâr liderin önceliği hizmet etmeyi benimseyerek bireylere ve kurumlara hizmeti yayma yolunda öncülük etmektir (3). Takipçilerine hizmet eden, kendi çıkarlarından çok takipçilerinin çıkarlarını düşünen, alçakgönüllü, ahlaklı ve sevgi dolu bir karakterdir (4). Zıt kavramlar olan “Hizmetkâr” ve “Lider” kavramları birleşerek paradoksal bir kavram oluşturmuşlardır. Fakat inceleme sonucunda bu kavramın aslında bir paradoks değil bir ihtiyaç olduğu ortaya konmuştur. Çünkü lider ya da üye farketmeksizin bir amaca hizmet etmektedirler (5).

Örgütsel iklim de diğer kavramlar gibi farklı tanımlarla açıklanmıştır. Bu tanımların en kapsamlılarından biri örgüt iklimini, örgütün hem fiziksel ve maddi unsurlarını hem de örgüt içi ve dışı insan ilişkileriyle ilgili her konuyu ele alarak örgütün sosyal yapısını kapsayan aynı zamanda örgütteki bireylere ait değer, inanç, normlarını da içine alan boyutlardan oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır (6). Kısaca örgüt iklimini tanımlayacak olursak örgütte bulunan bireylerin yarattıkları ve içinde buldukları hava olarak tanımlayabiliriz (7). Örgütsel iklim, örgütsel kültüre göre örgütün gözle görülen tarafını yansıtır. Birey, örgütsel ilişkileri gözlemleyerek ve örgüt içerisindeki diğer bireylerle konuştuğunda örgütün iklimi hakkında bir fikir sahibi olabilir. Eğer örgütte formal ilişkiler ön planda, informal ilişkiler uygun görülüyorsa o örgüt kapalı bir iklime sahipken bu durumun tersi bir örgüt olumlu bir iklime sahiptir (8). Örgütsel iklim, yıllarca oluşan birikimler sonucunda ortaya çıkar ve farklı etmenlere maruz kalır. Bu iklimin örgütsel verime de etkisi vardır. (9) Örgütsel iklim, oluşan algılar veya direktiflerden çok yöneticilerin davranışlarıyla ilgilidir (10). Çalışanlar “insan odaklı”, “iş odaklı” veya “ilişki odaklı” algılama biçimleri sonucunda örgütsel iklime dair bir kanaat edinirler. Örgüt iklimi tanımlamalarının çevresel faktörler, bireysel faktörler ve sonuç faktörleri tarafından nitelendirildiği belirlenmiştir. Çevresel faktörler, örgüt büyüklüğü ve yapısı gibi bireyin kendisinden kaynaklanmayan, örgüt üyelerini dışarıdan etkileyen değişkenlerdir. Bireysel faktörler, örgüt üyelerinin yetenekleri, karakterleri, kişilikleri, kimlik algıları ve benlik saygıları gibi her iş görenin sahip olduğu özelliklerdir. Sonuç faktörleri, iş motivasyonu, iş tatmini, performans ve verimlilik gibi

çevresel ve bireysel değişkenlerin bir araya gelmesi ile oluşurlar. Olumlu örgüt iklimi ile çalışanlar arasında etkili bir iletişim kurulması halinde işletmeye sağlanacak yüksek moral düzeyi örgütsel verimliliğe ve işgören performansına katkı sağlayacaktır (11).

Örgütsel bağlılık, günümüz işletmeleri rekabet avantajı sağlayabilmek amacıyla vasıflı iş görenleri bünyelerinde tutabilmeleri için vazgeçilmez bir kavramdır (12). Bu kavramın literatürdeki tanımlarına bakacak olursak mevcut tanımlar, örgütsel bağlılık kavramını iş görenin örgüte karşı maddi ya da manevi bağlılığı olarak ifade eden ortak bir tanıma sahiptir (13). Genel olarak bu kavram iş göreni, şartlar zor olsa da örgütten ayrılmayan, işine düzenli devam eden ve örgütte bulunduğu süreyi etkili ve verimli kullanan, işletmenin dış tehditlere karşı koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu benimseyen örgüt elemanı olarak tanımlamaktadır (14). Kısaca örgütsel bağlılık bireyin belirli bir örgütle bütünleşme seviyesidir (15). Örgütsel bağlılığı yüksek üyelerin örgüte ve üretime katılımları da yüksektir (16). Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için üyelerin örgütte kalma isteklerinin olması gerekir. Örgütsel bağlılık, üyenin örgütün amaçlarını kabul edip bu amaca hizmet etme ve örgütte kalma isteği ile birlikte örgütle ortak kimlik oluşturduğu bir güçtür (17). Örgütsel bağlılığın düşük olması sonucunda performans düşüklüğü, işe geç kalma ve işten kaytarma, stres, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları sayabiliriz (18).

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma sağlık personellerinin algıladıkları hizmetkâr liderlik anlayışı ile örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Sakarya İli Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı bir kamu hastanesi olan Yenikent Devlet Hastanesi'nde çalışan 495 sağlık personelidir. Çalışmanın örnekleme ise ulaşılabilen 254 sağlık personelidir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların kişisel özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim ve birim yöneticisinin cinsiyeti) ilişkin 8 soru bulunmaktadır. İkinci Bölümde Patterson (2003)'ün teorik olarak belirlediği sevgi, güçlendirme, vizyon, fedakarlık,

hizmet etme, güven ve alçakgönüllülük olarak yedi boyut dikkate alınarak Dennis ve Bocarnea (2005) tarafından geliştirilen, Aslan ve Özata tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Hizmetkâr Liderlik Ölçeği" incelemeler sonucunda uygulama amaçlı en uygun ölçek olarak belirlenmiştir (19).

Üçüncü bölümde organizasyon yapısı, bireysel sorumluluk, ödüllendirme, risk alma, ılımlı çalışma ortamı ve destek olmak üzere 6 boyut dikkate alınarak Robert Stringer tarafından geliştirilen Aydoğan ve Dinçer tarafından Türkçe'ye çevrilen "Örgüt iklimi ölçeği" kullanılmıştır (20).

Son bölümde ise duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel bağlılık" ölçeği kullanılmıştır (21).

Veri Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma verileri bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS programı aracılığıyla tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklerde t testi, anova analizi ve post hoc analizi kullanılmış, değerlendirilmiş ve oluşturulan

tabloların yorumları yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo1'de çalışmaya katılan sağlık personeli ile ilgili demografik bilgiler sunulmaktadır.

Katılımcıların yaşları ankette açık uçlu soru olarak verilmiş olup yakın oranlarla gruplandırılmıştır. Katılımcıların %98'i bu soruyu cevaplandırmış olup 18 ile 25 yaş arası %23,6'lık kısmı, 26 ile 33 yaş arası %28'lik kısmı, 34 ile 41 yaş arası %20,9'luk kısmı ve 42 ile 65 yaş arası %25,6'lık kısmı oluşturmaktadır. Katılımcıların 91,3'ü unvan sorusuna cevap vermiştir. Ankete en çok katılımı %28 ile hemşireler gösterirken en az katılım ise %3,1 ile teknisyen ve teknolglara aittir. Diğer katılımcıların ise %25,6'sı VHKİ ve tıbbi sekreterlerden, %13,8'i memur ve idari personellerden, %10,6'sı uzman doktor ve doktorlardan, %6,3'ü fizyoterapistlerden ve %3,9 ile laborantlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %98'i medeni durumlarını cevaplamış olup büyük bir çoğunluğunu %69,7 ile evlilerden oluşurken %28,3'ü bekarlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %99,6'sı cinsiyetlerini belirtmiş olup %55,5 ile çoğunluğu kadınlar oluştururken %44,1'lik bir kısmını erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde %
Yaş	18 ile 25 yaş arası	60	23,6
	26 ile 33 yaş arası	71	28,0
	34 ile 41 yaş arası	53	20,9
	42 ile 65 yaş arası	65	25,6
	Cevap vermeyen	5	2,0
Unvan	Uzman Doktor/Doktor	27	10,6
	Hemşire	71	28,0
	VHKİ/Tıbbi Sekreter	65	25,6
	Teknisyen/Teknolog	8	3,1
	Fizyoterapist	16	6,3
	Memur/İdari Personel	35	13,8
	Laborant	10	3,9
	Cevap vermeyen	22	8,7
Medeni Durum	Bekar	72	28,3
	Evlili	177	69,7
Cinsiyet	Cevap vermeyen	5	2,0
	Kadın	141	55,5
	Erkek	112	44,1
Kurumda Toplam Çalışma Süresi	Cevap vermeyen	1	0,4
	1 yıldan az	55	21,7
	1 ile 5 yıl arası	72	28,3
	6 ile 10 yıl arası	49	19,3
	11 ile 20 yıl arası	49	19,3
	21 yıl ve üzeri	28	11,0
Çalışılan Birim	Cevap vermeyen	1	0,4
	İdari birim	54	21,3
	Klinikler	94	37,0
	Poliklinikler	62	24,4
	Tanı Birimleri	37	14,6
	Cevap vermeyen	7	2,7
Eğitim Durumu	Lise	55	21,7
	Ön lisans	87	34,3
	Lisans	81	31,8
	Yüksek lisans ve üzeri	30	11,8
	Cevap vermeyen	1	0,4
Birim Yöneticisinin Cinsiyeti	Kadın	124	48,8
	Erkek	129	50,8
	Cevap vermeyen	1	0,4

Katılımcıların %99,6'sı kurumda toplam çalışma sürelerini belirtmiş olup kurumda en çok %28,3'lük bir oranla 1 ile 5 yıl arası çalışanlar mevcutken %11'lik bir oranla 21 yıl ve üzerinde çalışanların sayısı en azdır. Diğer katılımcıların %21,7'si kurumda 1 yıldan az çalışmışken 6 ile 10 yıl arası çalışanlarla 11 ile 20 yıl arası çalışanların oranı aynı olup %19,3'dür. Katılımcıların %97,3'ü çalıştıkları birimi belirtmiş olup en çok %37'lik bir oran ile kliniklerde çalışan personel varken %14,6'lık bir oranla en az tanı birimlerinde çalışan personel katılım göstermiştir. İdari birimlerde çalışan personellerin oranı %21,3 iken polikliniklerde çalışan personellerin oranı %24,4'dür. Katılımcıların %99,6'sı eğitim durumlarını belirtmiş olup ön lisan mezunu personel %34,3 ile en fazla yüksek lisans ve üzeri mezun olan personel sayısı %11,8 ile en azdır. Diğer katılımcıların 21,7'si lise mezunuyken %31,9'u lisans mezunudur. Katılımcıların %99,6'sı birim yöneticilerinin cinsiyetlerini belirtmiş olup birim yöneticilerinin %48,8'inin kadın ve %50,8'inin erkek olduğu tespit edilmiştir.

Hizmetkâr liderlik anlayışının alt faktörleri ile pozitif yönlü güçlü bir ilişki olmakla birlikte örgütsel iklimin de alt faktörleriyle pozitif yönlü güçlü bir ilişkisi vardır. Hizmetkâr liderlik anlayışı ve alt faktörleri ile örgütsel

iklim ve alt faktörleri ile aralarında pozitif güçlü bir ilişki vardır.

Hizmetkâr liderlik anlayışının alt faktörleri ile pozitif yönlü güçlü bir ilişki olmakla birlikte örgütsel bağlılığın da alt faktörleriyle pozitif yönlü güçlü bir ilişkisi vardır. Hizmetkâr liderlik anlayışı ve alt faktörleri ile örgütsel bağlılık ve alt faktörlerinden olan devamlılık, normatif bağlılık ile pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden olan duygusal bağlılığın ise hizmetkar liderliğin alt faktörlerinden olan vizyon ve fedakarlık ile pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Hizmetkâr liderliğin örgütsel iklimi üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır (F=63,663; p=0,00<0,05).

Tabloda yer alan bulgular Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta=1,107$). Bulgular bu bağlamda değerlendirildiğinde Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönlü olduğunu söylemek mümkündür. (F=63,663; p=0,00<0,05). Ayrıca Hizmetkâr liderlik örgütsel bağlılıktaki değişimin % 20,07'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0,207$).

Tablo 2: Hizmetkâr Liderlik Anlayışı ve Örgütsel İklim İlişkisine Ait Bulgular

	Hizmetkar Liderlik	Güven	Vizyon	Güçlendirme	Sevgi	Alçakgönüllülük	Fedakarlık	Örgütsel İklim	Organizasyon Yapısı	Bireysel Sorumluluk	Ödüllendirme	Risk Alma	İlmalı Çalışma Ortamı	Destek
1	1													
2	,878'	1												
3	,904'	,681'	1											
4	,881'	,733'	,789'	1										
5	,875'	,743'	,715'	,787'	1									
6	,879'	,767'	,784'	,637'	,668'	1								
7	,731'	,557'	,699'	,525'	,579'	,663'	1							
8	,662'	,518'	,661'	,584'	,555'	,577'	,557'	1						
9	,351'	,273'	,363'	,317'	,282'	,287'	,357'	,713'	1					
10	,649'	,559'	,608'	,589'	,591'	,520'	,488'	,740'	,496'	1				
11	,371'	,204'	,411'	,289'	,333'	,299'	,512'	,743'	,547'	,499'	1			
12	,611'	,460'	,584'	,568'	,524'	,557'	,445'	,762'	,337'	,467'	,524'	1		
13	,628'	,554'	,611'	,590'	,549'	,522'	,337'	,749'	,316'	,584'	,337'	,641'	1	
14	,431'	,357'	,434'	,337'	,292'	,438'	,389'	,738'	,413'	,392'	,386'	,479'	,512'	1

** p <0,05 düzeyinde anlamlıdır.

1)Hizmetkar Liderlik	6)Alçakgönüllülük	11)Ödüllendirme
2)Güven	7)Fedakarlık	12)Risk Alma
3)Vizyon	8)Örgütsel İklim	13)İlmalı Çalışma Ortamı
4)Güçlendirme	9)Organizasyon Yapısı	14)Destek
5)Sevgi	10)Bireysel Sorumluluk	

Tablo 3: Hizmetkâr Liderlik Anlayışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkinine Ait Bulgular

	Hizmetkar Liderlik	Güven	Vizyon	Güçlendirme	Sevgi	Alçakgönüllülük	Fedakarlık	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık	Normatif Bağlılık
1	1										
2	,878"	1									
3	,904"	,681"	1								
4	,881"	,733"	,789"	1							
5	,875"	,743"	,715"	,787"	1						
6	,879"	,767"	,784"	,637"	,668"	1					
7	,731"	,557"	,699"	,525"	,579"	,663"	1				
8	,455"	,449"	,395"	,379"	,384"	,402"	,338"	1			
9	0,115	0,065	,169"	0,110	0,014	0,083	,220"	,541"	1		
10	,433"	,492"	,311"	,369"	,396"	,395"	,215"	,841"	,243"	1	
11	,391"	,349"	,358"	,303"	,359"	,353"	,303"	,745"	,870"	,460"	1

** p <0,05 düzeyinde anlamlıdır.

1)Hizmetkar Liderlik	5)Sevgi	9)Duygusal Bağlılık
2)Güven	6)Alçakgönüllülük	10)Devamlılık
3)Vizyon	7)Fedakarlık	11)Normatif Bağlılık
4)Güçlendirme	8)Örgütsel Bağlılık	

Tablo 4: Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel İklim Etkisine Ait Bulgular

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P		
	B	Std. Hata					
Sabit	0,079	0,230		0,341	,000		
Hizmetkar Liderliğin Örgütsel İklim Etkisi	3,669	1,995	2,267	1,839	,067		
R	,768	R ²	0,590	F	47,098	p	,022

Tablo 5: Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Ait Bulgular

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P		
	B	Std. Hata					
Sabit	1,107	0,294		3,769	,000		
Hizmetkar Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	0,741	0,093	0,455	7,979	,000		
R	,455	R ²	0,207	F	63,663	P	,000

TARTIŞMA

Temel Bulgular

Hizmetkâr liderlik ölçeği için yapılan geçerlilik analizinde KMO değeri 0,925 olarak bulunmuş olup Bartlett's Test of Sphericity sonuçları örneklemin yeterli olduğu ve ölçeğin analizlerde kullanabileceği sonucunu vermiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan Cronbach alpha analizi ise 0,975 olarak bulunmuştur ve bu sonuç ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin soruları beklendiği gibi altı faktör altında dağılmıştır.

Örgütsel iklim ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin soruları altı faktör altında dağılmıştır. KMO değeri 0,818 olarak bulunmuş olup Bartlett's Test of Sphericity sonuçları örneklemin yeterli olduğu ve ölçeğin analizlerde kullanabileceği sonucunu vermiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan Cronbach alpha analizi ise 0,902 olarak bulunmuştur ve bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ölçeğinin soruları üç faktör altında dağılmıştır. KMO değeri 0,771 olarak bulunmuş olup Bartlett's Test

of Sphericity sonuçları örneklemin yeterli olduğu ve ölçeğin analizlerde kullanılabileceği sonucunu vermiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan Cronbach alpha analizi ise 0,802 olarak bulunmuştur ve bu sonuç ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Medeni duruma ilişkin Independent-samples T testine göre medeni durum ile hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarıyla, örgütsel iklim ve alt boyutlarıyla, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılık yoktur ($P<0,05$).

Cinsiyete ilişkin Independent-samples T testine göre cinsiyet ile hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarıyla, örgütsel iklim ve alt boyutlarıyla, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla anlamlı bir farklılık yoktur.

Birim yöneticisinin cinsiyetine ilişkin independent-samples T testine göre birim yöneticilerinin cinsiyeti ile hizmetkâr liderlik anlayışının alt boyutlarından olan alçakgönüllülük arasında anlamlı bir farklılık varken aynı şekilde birim yöneticisinin cinsiyeti ile örgütsel iklimin alt boyutlarından olan organizasyon yapısı ve ödüllendirme arasında da anlamlı bir fark vardır ($P<0,05$).

Tek yönlü varyans analizinde yaş ile hizmetkâr liderliğin alt boyutlarından olan sevgi ve alçakgönüllülük ile, örgütsel iklim ve alt faktörlerinden olan bireysel sorumluluk arasında anlamlı bir fark varken post hoc analizinde hizmetkâr liderliğin alt boyutu olan sevgi boyutunda 18-25 yaş arasıyla 34-41 yaş arasında, örgütsel iklim boyutunda 34-41 yaş arasıyla 42-65 yaş arasında pozitif yönlü anlamlı bir farklılık varken örgütsel iklim boyutunda 26-33 yaş arasıyla 34-41 yaş arasında, örgütsel iklimin alt boyutlarından olan bireysel sorumluluk boyutunda da 18-25 yaş arasıyla 26-33 yaş arasında ve 34-41 yaş arasıyla 42-65 arasında negatif yönlü anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tek yönlü varyans analizinde unvan ile hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarıyla örgütsel iklimin alt boyutlarından olan organizasyon yapısı, ödüllendirme, risk alma ve ılımlı çalışma ortamıyla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark varken post hoc analizinde hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarında teknisyen/teknologlarla diğer unvana sahip personeller arasında, örgütsel iklimin alt boyutu olan risk alma eğiliminde teknisyen/teknologlarla hemşireler arasında ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılıkta laborantlarla uzman doktor/doktorlar ve hemşireler arasında pozitif yönlü anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tek yönlü varyans analizinde toplam çalışma süresi ile hizmetkâr liderliğin alt boyutlarından olan

alçakgönüllülük ve fedakarlık arasında anlamlı bir farklılık varken post hoc analizinde sadece alçakgönüllülük boyutunda 1 yıldan az kurumda çalışanlarla 11-20 yıl arası kurumda çalışanlar arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tek yönlü varyans analizinde çalışılan birim ile hizmetkâr liderlik ve alt boyutlarından olan güven ve güçlendirme boyutlarıyla örgütsel iklimin alt boyutlarından olan risk alma arasında anlamlı bir fark bulunurken post hoc analizinde güven ve güçlendirme alt boyutlarında polikliniklerde çalışanlar ile idari birimlerde ve kliniklerde çalışanlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir farklılık vardır.

Tek yönlü varyans analizinde eğitim durumu ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden olan duygusal bağlılık ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuşken post hoc analizinde eğitim durumuna ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Çalışmanın güçlü tarafları

Çalışmanın yapıldığı kamu hastanesindeki ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 217 kişi olarak hesap edilmiştir (22). Örneklem sayısının 254 olması ve çalışmada anketlerin yüz yüze görüşülerek yapılması çalışmanın güçlü yanları olarak belirtilebilir.

Çalışmanın sınırlılıkları

Çalışmanın sadece bir kamu hastanesinde uygulanmış olması temsil etme bakımından bir kısıt olarak görülebilir.

Elde edilen bulguların literatür karşılaştırılmaları

Lambert (2004), hizmetli liderlik ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi belirleyen çalışmasında, hizmetkâr liderlik ile örgüt iklimi arasında belirgin bir ilişki olduğunu (23);Özdemir, Ö.,(2015), Hizmetkâr liderliğin, lidere güveni pozitif bir şekilde etkilediği, lidere güvene ait varyansı % 80 oranında yüksek bir seviyede açıkladığı, lidere güven üzerindeki katkısının ($\beta = 0,90$) çok yüksek olduğunu (24) ve Black, L.B.,(2013),Örgüt üyeleri tarafından algılanan liderlik davranışları ile okullardaki örgüt iklimi arasında pozitif bir korelasyon olduğu görüşünü desteklemektedir (25).

Elde edilen bulguların gelecekteki çalışmalara ve uygulamaya olası yansımaları

İlerleyen zamanda araştırmanın evren ve örnekleminin farklı organizasyon yapılarına sahip özel veya kamu örgütleriyle çeşitlendirilerek devam ettirilmesi çalışma sonuçlarının etkinliğini artıracaktır.

TEŞEKKÜRLER

İlgili kamu hastanesinde çalışma yapılma iznini veren T.C. Sakarya Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'ne ve çalışmaya katılan hastane çalışanlarına değerli zamanlarını ayırdıkları için çok teşekkür ederiz.

ALINAN İZİNLER

1."Sağlık Çalışanlarının hizmetkâr Liderlik Algularının Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri" konulu çalışma için Sakarya Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nden izin istenmiş olup, T.C. Sakarya Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün "24404279/702.99-1865 sayılı "OLUR" yazısı ve Tıbbi Hizmetler Daire Başkanlığı'nın 24404279/702.99-2121 sayılı yazısı ile çalışmanın Sakarya Yeni Kent Devlet Hastanesi'nde yapılmasına izin verilmiştir.

2. "Hizmetkâr Liderlik Ölçeği" için Türkçeye uyarlayan Musa Özata'dan; "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" için ölçeği oluşturan Meyer ve Allen ile Türkçeye uyarlayan Adem Al'dan yazılı izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

1. Werner, I. Liderlik ve Yönetim. [çev.] Vedat Üner. İstanbul : Rota Yayın, 1993.
2. Dal, L. Hizmetkar Liderlik ile Lider Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki. Bir Devlet Üniversitesinde Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi : Yüksek Lisans Tezi, 2014.
3. Hill, J. ve Valdemar, A. Employee Satisfaction and Organizational Commitment. A Mixed Methods Investigation of the Effects of Servant Leadership. Capella University : Doctoral Dissertation, 2008. 3320645.
4. Patterson, K.A. Servant Leadership. A Theoretical Model. Regent University : Dissertation Abstracts, 2003. 3082719.
5. Spears, L. C. Developments in Theory and Research. London : Palgrave Macmillan, 2010.
6. Owens, R.G. Organizational Behavior in Education. Massachusetts, 2001.
7. Varol, M. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. 1-2, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1989, Cilt 44.
8. Şişman, M. Örgüt Kültürü. Eskişehir: Pagem Akademi Yayıncılık, 1994.
9. Can, H. Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitapevi 1999.
10. Balcı, A. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Ankara : Pagem Akademi Yayıncılık, 1985.
11. Tutar, H. Örgütsel Psikoloji, Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.
12. Yağcı, K. Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. 3, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007, Cilt 9.
13. Kimbel, R.D. The relationship between employees constructive thinking ability and organizational commitment. Nova Southeastern University : Doctoral Dissertation, 2002.
14. Meyer, J. P. ve Allen, N. J. Commitment in the workplace. London: Thousand Oaks, 1997.
15. Porter, L. W, ve diğerleri. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 1974, Cilt 59.
16. Sağban, Ş. Okul Müdürlerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, 2017.

17. Yeniçeri, T. ve Yücel, İ. Müşteri İlişkileri, Örgütsel Bağlılık, Planlama, Öğrenme Yönlülük, Uyum Sağlayıcı Davranış ile Satış Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. C.U İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 1, 2009. Cilt 10.
18. Çelik, H. Aile Hekimliğinde Çalışan Sağlık Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi : Yüksek Lisans Tezi, 2012.
19. Arslan, Ş. ve Özata, M. Sağlık Çalışanlarında Hizmetkâr Liderlik: Dennis Winston ve Dennis Bocerna Hizmetkâr Liderlik Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Araştırması. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1, 2014. Cilt 18.
20. Dinçer, E. ve Aydoğan, E. Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Gazi Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, 2013.
21. Al, A. Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi: Yüksek Lisans Tezi, 2007.
22. Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara : Detay Yayıncılık, 2004.
23. Lambert, W.E. Servant leadership qualities of principals, organizational climate, and student achievement. A correlational study. 2, Dissertations Abstracts International, 2004, Cilt 66.
24. Özdemir, Ö. Lidere Duyulan Güven Üzerinde Hizmetkâr Liderliğin Katkısı. Tokat: Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2015. Cilt 3.
25. Black, L.B. Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate, Catholic Education. A Journal of Inquiry and Practice. 4, 2013. Cilt 13.