

Bir İl Sağlık Müdürlüğünün Örgüt İkliminin Değerlendirilmesi Evaluation of the Organizational Climate of a Provincial Health Directorate

Belkıs Can¹, Giray Kolcu², Ahmet Nesimi Kişioğlu¹

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye

² Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi ve Bilişimi Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye

Özet

Amaç: Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler serisi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada bir il sağlık müdürlüğü'nün örgüt ikliminin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Çalışma, kesitsel analitik türde gözlemsel bir araştırmadır. Bu araştırmanın evrenini 2018 yılı Mayıs ayında bir il sağlık müdürlüğünde görev yapan tüm kademelerdeki 174 personel oluşturmuştur. Araştırmanın bağımlı değişkeni Örgüt İklimi Ölçeği toplam puanıdır. Bağımsız değişkenler olarak cinsiyet, yaş medeni durum kurumdaki görevleri, iş yaşamındaki kıdem, kurumdaki hizmet süresi, eğitim düzeyi olarak belirlenmiştir.

Bulgular: Çalışmada kadın ağırlıklı (%56,9), genç (%24,8'i 35-39 yaş arasında), evli (%89,5) bir popülasyon ile çalışılmıştır. Katılımcıların %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Çalışmada kurumun örgüt iklimini ölçeğinin toplam puan ortalaması 169,0±31,8 (min:82, max:238) olarak değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında analiz edilen kurumun örgüt ikliminin iyi düzeyde olduğu ve geliştirilmesi gereken alanları değerlendirilmesi ile kurumun örgüt ikliminin düzeyinin daha da yükselebileceği kanaatindeyiz.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, örgüt iklimi, sağlık kuruluşları

Summary

Objective: Organizational climate is defined as a series of characteristics that dominate the organization, which gain the identity of the organization, affect the behavior of employees and are perceived by them. The aim of this study is to evaluate the organizational climate of a provincial health directorate.

Material and Method: This is an observational cross-sectional analytical study. The population of this study consisted of 174 personnel at all levels working in a provincial health directorate in May 2018. The dependent variable of the study is the total score of Organizational Climate Scale. As independent variables, gender, age, marital status, duties in the institution, seniority in work life, service period in the institution and education level were determined.

Results: In the study, a predominantly female population (56.9%), young (24.8% between 35-39 years), married (89.5%) population were studied. 78.4% of the participants were civil servants, 32.7% of them were working in the institution for 6-10 years, 19.6% of them were working for 21-25 years, 75.8% of them were university graduates.

Conclusion: In the study, the total score average of the organizational climate scale of the institution was evaluated as 169.0±31.8 (min:82, max:238). Within the scope of the study, it was believed that the organizational climate of the institution which analyzed is at a good level and that the organizational climate level of the institution can be increased by evaluating the areas that need improvement.

Keywords: Organization, organizational climate, health organizations

Kabul Tarihi: 15.Kasım.2019

Giriş ve Amaç

İnsan faaliyetlerinin hiyerarşik bir amaç doğrultusunda iş bölümü ile gerçekleştirildiği ussal eş güdüme örgüt denir (1). İklim kavramı ise kişinin çevreyi nasıl betimlediğini ifade etmektedir (2,3). Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen

olan tüm özellikler serisi olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi çalışanların örgüte yönelik algılarını yansıtan bir kavramdır (4,5,6,7,8,9).

Sağlık bilimleri alanında sağlık kuruluşlarının örgüt iklimi ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır (10,11,12). Bu çalışmalarda örgütsel bağlılık, verimlilik, takım çalışması ve ekip olma, iş birliği, iş tatmini, moral, motivasyon, iş performansı, doyum düzeyleri, iş gücü devri, işe devamsızlık, örgüte karşı

yabancılaşma, risk alma, örgütte çatışma, değişime karşı direnç, stres düzeyleri ile ilgili çeşitli anket ve ölçekler kullanılmaktadır (13,14). Bu çalışmalar sağlık kuruluşlarının yöneticilerine örgüt ikliminin durum tespiti ve geliştirilmesi için bilimsel bilgi oluşturmaktadır.

Bu çalışmada bir il sağlık müdürlüğünün örgüt ikliminin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem

Bu çalışma nicel araştırma deseninde kesitsel analitik bir araştırmadır. Çalışma; Burdur il Sağlık Müdürlüğünde gerçekleştirilmiştir. Çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan 12.04.2018 tarih/6149 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Çalışmada, Bilir tarafından 2005 yılında geliştirilmiş olan örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Örgüt İklimi Ölçeği, 48 maddeden ve 11 alt boyuttan oluşan 5'li likert tipte cevaplanan bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları; işe bağlılık ekip çalışması destekleyici iklim stres insan ilişkileri olumsuz etkileşim iş

doymu, hiyerarşi, iletişim bürokratik iklim ve yenilikçi iklimdir. Bu araştırmanın evrenini 2018 yılı Mayıs ayında kurumda görevli 174 personel oluşturmuştur (N:174). Araştırma verileri Mart – Nisan 2018 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Personelin %87,9'una ulaşılmıştır (n:153).

Bulgular

Araştırma grubunun %56,9'u kadın, %43,1'i erkek, %24,8'i 35-39 yaş arasında, %89,5'i evli, %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunudur ve %93,5'inin lisansüstü eğitimi yoktur.

Örgüt iklimini ölçeğinin alt boyutları işe bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doymu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik iklim, yenilikçi iklim olarak değerlendirilmiştir. Toplam puan ortalaması 169,0±31,8 (min:82, max:238) olarak bulunmuştur. Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyut puanlarının ortalamaları Tablo 1'de gösterilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Örgüt İklimi Ölçeği Puanları

	Sayı	Toplam	Ortanca	En Küçük	En Büyük
İşe Bağlılık	153	23,1±6,0	24,0	6,0	30,0
Ekip Çalışması	153	24,1±6,9	23,0	7,0	35,0
Destekleyici İklim	153	16,2±5,2	15,0	5,0	25,0
Stres	153	12,8±5,7	12,0	6,0	30,0
İnsan İlişkileri	153	14,7±5,2	14,0	5,0	25,0
Olumsuz Etkileşim	153	9,3±3,6	9,0	4,0	18,0
İş Doymu	153	11,3±2,7	11,0	4,0	15,0
Hiyerarşi	153	11,1±2,6	11,0	4,0	15,0
İletişim	153	10,3±3,0	10,0	3,0	15,0
Bürokratik İklim	153	7,3±2,8	7,0	3,0	15,0
Yenilikçi İklim	153	9,8±2,9	9,0	3,0	15,0
Toplam Puan	153	169,0±31,8	165,0	82,0	238,0

Araştırma grubunda lisansüstü eğitim almış olanların tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündeyken almamış olanlarda bu oran %49,0'dur ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,002). Ayrıca yönetici statüsünde

çalışanların da tamamının örgüt iklimi puanı medyanın üstündedir ve medyanın üstünde kalma oranı diğerlerinden anlamlı olarak yüksektir (p=0,017). Ki-kare testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Demografik Bulgular ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki Tablosu

		TOPLAM		Sonuç		p		
		Sayı	Sütun Yüzde	Medyanın A.	Medyanın Ü.			
Cinsiyet	Kadın	87	56,9	41	47,1	46	52,9	0,8
	Erkek	66	43,1	32	48,5	34	51,5	68
Yaş	39 yaş ve altı	76	49,7	36	47,4	40	52,6	0,9
	40 yaş ve üstü	77	50,3	37	48,1	40	51,9	33
Medeni Durum	Evli	137	89,5	69	50,4	68	49,6	0,0
	Bekar	16	10,5	4	25,0	12	75,0	55
İş Yaşamındaki Kıdem	15 yıl ve altı	63	41,1	31	49,2	32	50,8	0,7
	16 yıl ve üstü	90	58,9	42	46,7	48	53,3	57
Hizmet Süresi	15 yıl ve altı	105	68,6	48	45,7	57	54,3	0,4
	16 yıl ve üstü	48	31,4	25	52,1	23	47,9	64
Eğitim Durumu	Lise ve altı	37	24,2	19	51,4	18	48,6	0,6
	Üniversite	116	75,8	54	46,6	62	53,4	11
Lisansüstü Eğitim	Yok	143	93,5	73	51,0	70	49,0	0,0
	Var	10	6,5	0	0,0	10	100,0	02
Statü	Yönetici	8	78,4	0	0,0	8	100,0	0,0
	Memur	120	16,3	62	51,7	58	48,3	17
	Diğer	25	5,2	11	44,0	14	56,0	
TOPLAM		153	100,0	73	47,7	80	52,3	

Tartışma

Çalışmada kadın ağırlıklı (%56,9), genç (%24,8'i 35-39 yaş arasında), evli (%89,5) bir popülasyon ile çalışılmıştır. Katılımcıların %78,4'ü memur statüsünde, %32,7'sinin kurumdaki hizmet süresi 6-10 yıl, %19,6'sının çalışma yaşamındaki kıdemi 21-25 yıl, %75,8'i üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Olumlu örgüt iklimi çalışanların performanslarını olumlu etkilemektedir (15,16,17). Çalışmada örgüt iklimi ölçeği puanları toplamda 169,0±31,8 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda alanyazın ile karşılaştırdığımızda kurumun olumlu örgüt iklimine olduğu söylenebilir (18,19).

Güncel çalışmalar çalışanların örgüte hissettiği bağlılık, kendi iş verimlerini etkilemekte ve örgüt için olumlu sonuçlandığını göstermektedir (20,21,22). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, işe bağlılık alt boyutunda katılımcılar "Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır." önermesini 3,60±1,30 puan ile değerlendirmiştir. "Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum." önermesini 3,90±1,20 puan ile değerlendirmiştir. "Bu kurumun geleceği benim

için önemlidir." önermesini 4,00±1,10 puan ile değerlendirmiştir. "Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm" önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. "Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer" önermesini 3,50±1,20 puan ile değerlendirmiştir. "Bu kurumu seviyorum." önermesini 4,10±1,00 puan ile değerlendirmiştir. İşe bağlılık alt boyutu toplam puan ortalaması 23,1±6,0 (min:6-max:30) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda birlik beraberliğin ve paylaşımcı ortamların olduğu yerde moral ve motivasyonu artırdığı görülmektedir (23,24,25). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, ekip çalışması alt boyutunda katılımcılar "Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum" önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. "Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz" önermesini 3,80±1,10 puan ile değerlendirmiştir. "Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız" önermesini 3,40±1,30 puan ile

değerlendirmiştir. “Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissederim” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumun bir parçası olduğumu hissederim” önermesini 3,50±1,20 puan ile değerlendirmiştir. Ekip çalışması alt boyutunda toplam puan ortalaması 24,1±6,9 (min:7, max:35) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalar sonucunda çalışanların algıladığı örgütsel desteğin iş performansını olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir (26). Destekleyici ikliminin iş performansını etkilediği benzer çalışma sonuçlarında da görülmüştür (27,28,29,30). Örgüt üyelerinin endişelenmesine fırsat vermeden, hatalı olduklarında hoşgörülü davranarak, hatalarından ders almalarına imkân verilmek destekleyici bir algı oluşmasını sağlamak çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine neden olmaktadır (25). Örgütün destekleyici iklimini yanında hisseden çalışanların, işlerine olan bağlılığı artmakta ve işten ayrılmayı düşünmediği görülmektedir (23). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, destekleyici iklim alt boyutunda katılımcılar “İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim” önermesini 3,00±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurum yeniliklere açıktır” önermesini 3,40±1,70 puan ile değerlendirmiştir. “İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir.

Destekleyici iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması 16,2±5,2 (min:5-max:25) olarak belirlenmiştir. Güncel çalışmalarda stres, bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında stres yoksa çalışanların mücadele etme isteği yok olmakta ve iş performansı düşmektedir (31,32,33). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, stres alt boyutunda katılımcılar “İşimde stres yaşıyorum” önermesini 2,80±1,30 puan ile değerlendirmiştir.

“İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum” önermesini 2,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Yöneticilerimle sorun yaşıyorum” önermesini 1,80±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum” önermesini 1,80±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum” önermesini 1,70±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Stresli bir işe sahibim” önermesini 2,50±1,50 puan ile değerlendirmiştir. Stres alt boyutunda toplam puan ortalaması 12,8±5,7 (min-max:6-30) olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamlarında stres düzeylerini azaltıcı tedbirler alınması gerekmektedir. Ayrıca stres düzeylerini azaltacak sosyal faaliyetler gerçekleştirilmelidir (32).

Modern toplumdaki insan çok sayıda kişi ile ilişki kurmaktadır (34). Bu ilişkilerin doğru bir şekilde ve güçlü bir bağ ile kurulmadığı örgütte huzursuzluk, moral ve motivasyon düşüklüğü görülür (34). Bugün insan ilişkilerinin çoğunluğunu resmi iş ilişkileri oluşturmaktadır (34). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, insan ilişkileri alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilmeye olanaklarını yaratır” önermesini 2,50±1,30 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissederim” önermesini 2,70±1,80 puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır” önermesini 3,00±1,30 puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır” önermesini 3,30±1,20 puan ile değerlendirmiştir. İnsan ilişkileri alt boyutunda katılımcılar toplam puan ortalaması 14,7±5,2 (min:5-max:25) olarak belirlenmiştir. İnsan ilişkilerini olumlu yönde geliştirecek şekilde kurum çalışanları için sosyo-aktif ortam oluşturmak, örgüt ikliminin olumlu gelişmesine fayda sağlayacaktır. Kurum içinde çalışanlar arası uyum yakalanmadığı ve sürtüşme olduğu takdirde olumsuz etkileşim alanı oluşur. Bu durum kurumda stres düzeyini arttırarak iş verimini ve iş doyumunu azaltacaktır. Çalışmamızda örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, olumsuz etkileşim alt boyutunda katılımcılar “Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.” önermesini 2,40±1,30 puan ile değerlendirmiştir. “Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.” önermesini 2,70±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.” önermesini 2,30±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda birliktelik hissi yoktur” önermesi ise 2,30±1,30 puan ile değerlendirilmiştir.

Güncel çalışmalarda iş doyumunu kişinin örgütte gösterdiği performansa göre beklentilerinin ne kadar karşılandığı ile ilgilidir. Bununla birlikte örgüt ikliminin diğer alt boyutları ile de yakından ilişkilidir. İş doyumunu insan yaşamında ekonomik ve psikolojik açıdan önemli bir role sahip olup bireyin işine karşı genel tutumunu ifade etmektedir (35,36). İş doyumunu, çalışanların işten elde edilen maddi çıkarlar yanında, birlikte çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk akla gelmektedir (37). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iş doyumunu alt boyutunda katılımcılar “İş arkadaşlarımdan memnunum” önermesini 4,00±1,00 puan ile değerlendirmiştir. “İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum” önermesini 3,70±1,80 puan ile değerlendirmiştir. “Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim” önermesini 3,70±1,10 puan ile değerlendirmiştir. İş doyumunu toplam puan ortalaması 11,3±2,7 (min:3-max:15) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda hiyerarşinin iş performansını arttıran önemli bir etmen olduğu görülmektedir (38). Çalışmada örgüt iklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, hiyerarşi alt boyutunda katılımcılar “Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.” önermesini 4,00±0,80 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır” önermesini 3,60±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda, İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir” önermesini 3,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. Hiyerarşi toplam puan ortalaması 11,1±2,6 (min:3-max:15) olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonucu olarak, insan ilişkilerinin temelinde iletişim vardır (33). Çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkileyen önemli faktörlerden biri de iletişim faktörüdür (39,40,41,42,43,44). Sağlık yöneticilerinin örgüt içi iletişimi iyi yönde daha da geliştirmek, iletişim sorunlarına çözüm bulmak için, çalışanlarına karşı açık ve net olmaları, güven vermeleri, çalışanların sorunlarını dinlemeleri gerektiğini göstermiştir (45). Yöneticilerin ve çalışanların örgüt içi iletişimleriyle kurumsal performans düzeyleri arasında olumlu ilişki olduğu düşünülmektedir (33,39,45). Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, iletişim alt boyutunda katılımcılar “Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.” önermesini 3,50±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzun genel politikaları hakkında

yeterince bilgilendirilirim” önermesini 3,20±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir” önermesini 3,60±1,10 puan ile değerlendirmiştir. İletişim alt boyutunda toplam puan ortalaması 10,3±3,0 (min-max:3-15) olarak belirlenmiştir.

Bürokrasi iş bölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kurallar, yazışma ve faaliyetlerin dosyalanması, şahsi olmayan, disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt biçimidir şeklinde tanımlanmıştır (37). Bürokrasinin sadece devlet yönetimi, devlet memurları topluluğu, kamu yönetimini yürüten memurların bütünü olarak da tanımlanabilir (46). Çalışmada örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, bürokratik iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissederim” önermesini 2,50±1,10 puan ile değerlendirmiştir. “İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez” önermesini 2,50±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır” önermesini 2,40±1,20 puan ile değerlendirmiştir. Bürokratik iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması 7,3±2,8 (min-max: 3-15) olarak belirlenmiştir.

Güncel çalışmalarda yenilikçilik örgütlerin yeni fikir düşünce ve bilgi geliştirerek veya var olan fikrin, düşüncenin ve bilginin yeni kullanım alanlarını, yollarını bularak değer katması olarak tanımlanabilir (47,48). Örgüt İklimi alt boyut puanları değerlendirildiğinde, yenilikçi iklim alt boyutunda katılımcılar “Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır” önermesini 3,10±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumda çalışanların girişimci olması istenir” önermesini 3,20±1,20 puan ile değerlendirmiştir. “Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir” önermesini 3,50±1,00 puan ile değerlendirmiştir. Yenilikçi iklim alt boyutunda toplam puan ortalaması 9,8±2,9 (min-max: 3-15) olarak belirlenmiştir. Çalışanlarda oluşmuş yenilikçi iklim algısı, örgüt ikliminde yeniliğe açık yeniliği destekleyen bir ortamın oluşmasına katkı sağlamakla birlikte iş doyumunu ve örgüte bağlılık açısından da önemlidir. Dolayısıyla yenilikçi iklimin oluşması ve sürdürülebilirliği örgüt için önem arz etmektedir (49,50,51). Örgüt iklimi, örgüt iklimi alt boyutlarından etkilemekte ve örgüt iklimi alt boyutlarını etkilenmektedir (48,49,50,51,52).

Çalışma kapsamında analiz ettiğimiz kurumun örgüt ikliminin iyi düzeyde olduğu ve geliştirilmesi gereken alanları değerlendirilmesi ile kurumun örgüt ikliminin düzeyinin daha da yükselebileceği kanaatindeyiz.

Kaynaklar

1. Schein EH. Örgüt Psikolojisi, Mustafa Tosun (çev.). Ankara: TODAIE Yayınları; 1978.
2. Öge S. Örgüt İklimi. Selçuk İletişim Derg. 2001;1(4):132-43.
3. Karcıoğlu F. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. İktisadi ve İdari Bilim Derg. 2001;15(1-2):265-83.
4. Halpin AW. Theory and Research In Administration. New York: The McMillian Company; 1966;133.
5. Bursalıoğlu Z. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 1981;256.
6. Katz D, Kahn RLÇHC, YBATY. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. 1977.
7. Varol M. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Derg 1989;44(1).
8. Paknadel C. Örgütsel iklim ve İş doyumunu. Ankara Hacettepe Üniversitesi; 1988.
9. Litwin GH, Robert A. Stringer J. Motivation and Organizational Climate. California: Harvard University Press; 1968;214.
10. Gün İ, Söyük S. Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. ACU Sağlık Bilim Derg 2017;2017(1):40-8.
11. Yalçınsoy A. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Int J Manag Adm 2017;1(2):71-82.
12. Akbulut Y. Örgüt İkliminin Belirlenmesi: Kamu Hastanesi Örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg 2016;19(3):255-70.
13. Yüksekbilgili Z, Küçüközkan Y. Sağlık Kurumlarında Öğrenme İklimi İle Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Derg 2017;(March):34.
14. Chaudhary R, Rangnekar S, Barua MK. Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement. Procedia - Soc Behav Sci. 2014 May 15;133:291-303.
15. Permarupan PY, Saufi RA, Balakrishnan BKPD. The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. Procedia - Soc Behav Sci 2013;107:88-95.
16. Bhagyalekshmi PC DE. Motivational Analysis of Organisation Climate at Plant Lipids 2016:77-85.
17. Yuvaraj DS. A Study on the Impact of Organisational Change on It Employees. 2018;7(8):1-5.
18. Castro ML MN. The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. SAJ Ind Psychol 2010;36(1).
19. Schyns B, Van Veldhoven M WS. Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: The example of supportive leadership climate. Leadersh Organ Dev J 2009;30(7):649-63.
20. Yücel A. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg 2009;22:445-58.
21. Çetin MÖ. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2004.
22. Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2000.
23. Küçükşarı Ş. Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Vol. Yüksek Lis, İşletme Anabilim Dalı. Dumlupınar Üniversitesi; 2012.
24. Tutar H, Altınöz M. Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sos Bilim Fakültesi Derg 2010;65(2):195-218.
25. Önen L. Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi. Marmara Üniversitesi; 2008.
26. Turunç Ö. Lider Desteginin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi 2010.;14(1):19-41.
27. Schaefer JA, Moos RH. Relationship, Task, and System Stressors in The Health Care Workplace. J Community Appl Soc Psychol 1993(3):285-98.
28. Olson DM, Borman WC. More Evidence on Relationships Between The Work Environment and Job Performance. Hum Perform 1989;(2):113-30.
29. Malatesta RM. Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment Using A Social Exchange Framework. Wayne State University; 1995.
30. Bhanthumnavin D. Perceived Social Support From Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics As Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units. Hum Resour Dev 2003;(14):79-97.
31. Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T. Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yönetim Ve Ekon 2008;15(1):163-80.
32. Özcan EM, Ünal A, Çakıcı AB. Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması. Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi 2015;7(1):125-31.
33. Onay M, Süslü ZH, Kılıç S. İletişim Tarzının Ve Sözsüz İletişimin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Posta Dağıtıcıları Ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Organ ve Yönetim Bilim Derg 2011;8039(1):57-66.
34. Özmen H. Kimya öğretmen adaylarının asit ve baz kavramlarıyla ilgili bilgilerini günlük olaylarla ilişkilendirme düzeyleri. Gazi Üniv. Kastamonu Eğitim Dergisi 2003; 11(2):317-24.

35. Ergeneli A, Eryiğit M. Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İİBF Derg. 2001;19(2):159-78.
36. Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Kita. Adana; 2002;237.
37. Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yay. Ankara; 2003.
38. Akkoç İ. Grup ve Hiyerarşik Alt Kültürlerinin İş Performansına Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. www.semanticscholar.org sitesinden 27.01.2019 tarihinde alınmıştır.
39. Brunetto Y, Farr-Wharton R. Does the talk affect your decision to walk: a comparative pilot study examining the effect of communication practices on employee commitment post-managerialism. Manag Decis 2004;42(2/4):579.
40. Kim S. Participative management and job satisfaction: lessons for management leadership. Public Adm Rev 2002;62(2):231-42.
41. Shadur MA, Kienzle R, Rodwell J. The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. Group & Organ Manag 1999;24(4):479-504.
42. Miles EW, Patrick S, King WC. Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. J Occup Organ Psychol 1996;69:277-92.
43. Orpen C. The interactive effects of communication quality and job involvement on managerial job satisfaction and work motivation. J Psychol 1997;131(5):519-22.
44. Khaleque A, Rahman MA. Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. 1987;407:401-16.
45. Tanrıverdi H. Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü Derg 2010;(11):101-22.
46. Çevikbaş R. Bürokrasi Kuramı ve Yönetimsel İşlevi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Ekon ve Yönetim Araştırmaları Derg 2014;3(2):75-102.
47. Jamrog, J, Vickers M, Bear D. Building and Sustaining a Culture That Supports Innovation. Human Resource Planning 2006;29:9-19.
48. Turgut E, Begen M. Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. KHO Bilim Derg 2013;101-24.
49. Dolden SA. An Examination of The Moderating Role of Perceived Support for Innovation on Leader-Member Exchange, Team-Member Exchange, and Individual-Level Work Outcomes. 2001.
50. Ceylan A, Keskin H, Eren Ş. Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. İÜ İşletme Fakültesi İİE Dergisi 2005;16(51):32-42.
51. Şen Y, Murat Y. Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi; 2010.
52. Özdede A. Bir Yükseköğretim kurumunda, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları. Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.

İletişim:

Dr.Öğr.Üyesi Giray Kolcu
Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Tıp Eğitimi ve Bilişimi AD, Isparta, Türkiye
Tel: +90.505.5306179
E-mail: giraykolcu@gmail.com