T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN ÖRGÜTSEL İKLİM ÜZERİNE ETKİSİ: ÖZEL HASTANE ÖRNEĞİ

İsmail Hakkı BELVİRANLI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Emel FİLİZ

KONYA-2019

S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İsmail Hakkı BELVİRANLI tarafından savunulan bu çalışma, jürimiz tarafından Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Doç.Dr.Hardan Ertaş (Selçuk Üniversitesi)	İmza
Danışman:	Dr.Öğr.Üyesi Emel FİLİZ (Selçuk Üniversitesi)	İmza
Üye:	Dr.Öğr.Üyesi Aydan YÜCELER (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	İmza

ONAY:

Bu tez, Selçuk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmenliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu.....tarih ve..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Ender ERDOĞAN

S.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Sağlık kurumlarında örgüt sağlığının örgüt iklimine etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın daha önceden yapılmamış olması çalışmaya orijinallik kazandırmaktadır. Sağlık kurumlarında örgütsel sağlığın örgütsel iklime etkilerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmekte olup, çalışmanın yürütülmesinde katkısı bulunan;

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dekanı Prof. Dr. Hasan Hüseyin Dönmez'e

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Şebnem Aslan'a

Danışman Hocam Dr.Öğr.Üyesi Emel Filiz'e

Konya Özel Farabi Hastanesi Başhekimi Prof.Dr. Cevat Özpınar'a

Saygıdeğer babam Necmettin Erbakan Üniversitesi Cerrahi Tıp Bilimleri Başkanı Prof.Dr. Mehmet Metin Belviranlı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışmanın yürütülmesi sırasında tarafımdan desteğini hiç esirgemeyen ve çalışmanın yürütülmesi esnasında büyük sabır gösteren eşim Tuğçe Belviranlı'ya şükranlarımı sunuyorum.

İsmail Hakkı BELVİRANLI

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇİNDEKİLER iii
ŞEKİL VE TABLOLAR iv
ÖZET v
SUMMARY vi

1. GİRİŞ 1
1.1. ÖRGÜT SAĞLIĞI VE ÖRGÜT SAĞLIĞININ KAPSAMI 3
1.1.1 Örgüt Kavramı 4
1.1.2 Örgütsel Sağlık Kavramı 6
1.1.3 Örgüt Türleri 7
1.1.4 Örgütsel Sağlık Kuramları 9
1.1.5 Örgütsel Sağlığı Etkileyen Faktörler 14
1.1.6 Örgütsel Sağlığın Boyutları 15
1.2. ÖRGÜT İKLİMİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER 19
1.2.1 Örgüt İklim Kavramı 19
1.2.2 Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler 20
1.2.3 Örgütsel İklimi Oluşturan Faktörler 24
1.2.4 Örgüt İkliminin Çalışanlara Etkisi 25
1.2.5 Örgüt İklimi Ve Örgütsel Kültür 26
1.2.6 Örgüt İklimi Ve Liderlik Davranışı 28
1.2.7 Örgüt İklimi Ve Çalışan Motivasyonu 29
1.2.8 Örgüt İklimi Ve Örgütsel Bağlılık 33
1.2.9 Örgüt İklimi Ve İş Tatmini 37
1.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ÖRGÜTSEL İKLİM İLİŞKİSİ 39
2. GEREÇ ve YÖNTEM 43
2.1 Araştırmanın Yapıldığı Yer, Araştırmanın Türü 43
2.2 Veri Toplama Araçları ve Yöntemi 43
2.3 Evren Ve Örneklem 44
2.4 Araştırmanın Değişkenleri 44
2.5 İzinler 45
2.6 İstatistiksel Analiz 45

3. BULGULAR 48
4. TARTIŞMA 62
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 66
6. KAYNAKLAR 69
7. EKLER 74
8. ÖZGEÇMİŞ 83

ŞEKİL VE TABLOLAR

Sayfa No

Çizelge: 6.1 Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarına Ait Demografik Veriler..... 48
Çizelge: 6.2 Örgüt Sağlığı/İletişim Boyutu Tanımlayıcı İstatistikler 50
Çizelge: 6.3 Örgüt Sağlığı/Katılım Boyutu Tanımlayıcı İstatistikler 51
Çizelge: 6.4 Örgüt Sağlığı/Sadakat ve Moral Boyutu Tanımlayıcı İstatistikler 52
Çizelge: 6.5 Örgüt Sağlığı/Kurumsal İtibar ve Etik Tanımlayıcı İstatistikler 53
Çizelge: 6.6 Örgüt Sağlığı/Performansın Tanınması ve Amaç Birliği Tanımlayıcı İstatistikler 54
Çizelge: 6.7 Örgüt Sağlığı/Liderlik Tanımlayıcı İstatistikler 55
Çizelge: 6.8 Örgüt Sağlığı/Gelişme ve Kaynak Kullanımı Tanımlayıcı İstatistikler 56
Çizelge: 6.9 Katılımcıların demografik değişkenleri ile örgüt iklimi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması (bağımsız gruplarda varyans analizi) 57
Çizelge: 6.10 Katılımcıların cinsiyeti ile örgüt iklimi ve örgüt sağlığı ölçeği puan ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda t testi analizi 59
Çizelge: 6.11 Örgüt Sağlığı Alt Boyutları ve Örgüt İklimi Regresyon Analizi Model Özetleri 60
Çizelge: 6.12 Örgüt Sağlığı Alt Boyutları Regresyon Analizi..... 61

ÖZET

T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Örgütsel Sağlığın Örgütsel İklim Üzerine Etkisi: Özel Hastane Örneği

İsmail Hakkı BELVİRANLI

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEKLİSANS TEZİ / KONYA-2019

Bu tez çalışmasının amacı, sağlık çalışanlarında örgütsel sağlığın örgütsel iklim üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda bu çalışma Konya da yerleşik bir özel hastanede yürütülmüş olup, örgütsel sağlığın örgütsel iklim üzerine etkisi araştırılmıştır. Sağlık hizmetleri diğer hizmet sektörleri göz önüne alındığında ayrı bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinin toplum ve birey açısından önemi düşünüldüğünde ihtiyaca uygun, yeterli, kaliteli ve ihtiyaç çerçevesinde sınırsız bir şekilde verilmesi gerekmektedir. Her şeyden önce sağlık hizmetlerinin birey ve toplum açısından tatminkar olması gerekmektedir. Sağlık kuruluşları bu açıdan ele alındığında, daha iyi hizmet sunabilmeleri adına örgüt ikliminin olumlu olması önem taşımaktadır.

Konya'da özel bir sağlık kuruluşunda örgütsel sağlığın örgüt iklimine etkisinin araştırıldığı bu çalışma ile sağlık çalışanlarının örgüt sağlığı ve örgüt iklimi algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma ile öncelikle örgüt sağlığı ve örgüt iklimi kavramları güncel bilgiler ışığında tüm yönleri ile anlatılmaya çalışılmış, konuyla ilgili çalışmalar incelenerek kuramsal bir çerçeve çizilmiştir. Uygulama yapılan sağlık kuruluşunda Örgütsel Sağlık Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeği kullanılarak toplam 180 kişiye ulaşılarak veriler elde edilmiştir. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli ve nicel araştırma yöntemi kullanılarak, sağlık ölçeğindeki; iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı gibi alt başlıklar, örgüt iklimi verileri ile karşılaştırılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığı alt başlıklarının anlamlı şekilde örgüt iklimi üzerinde etkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: sağlık, örgüt sağlığı, örgüt iklimi

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY

SELÇUK UNIVERSITY

HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Impact of Organizational Health on Organizational Climate: A Private Hospital Example

İsmail Hakkı BELVİRANLI

Department of Health Management

MASTER THESIS / KONYA-2019

The aim of this thesis is to investigate the effects of organizational health on organizational climate in health workers. In this context, this study was carried out in a private hospital which is also located in Konya and the effect of the health of the organization and the climate of the organization was investigated. Health services have a separate precaution when considering other service sectors. When health care is thought of as a society and an individual, it needs to be provided in an appropriate, adequate, high quality and unlimited scope. First of all, health services must be satisfactory in terms of individual and society. When health institutions are considered in this respect, it is important that organization climate is positive in order to provide better service.

In this study, the effect of organizational health on organizational climate was investigated in a private health institution in Konya and the health of organizational health and organizational climate perception were tried to be measured. With this study, firstly the concepts of organizational health and organizational climate were tried to be explained with all aspects in the light of current information, and a theoretical framework was drawn by examining the related studies. A total of 180 individuals were obtained by using Organizational Health Scale and Organizational Climate Scale. Using the obtained data and the relational screening model and the quantitative research method, communication, participation, loyalty and morale, corporate reputation and ethics, recognition of performance and sub-titles such as purpose association, leadership, development and resource use were compared with organizational climate data. As a result of the regression analysis, it was concluded that the organizational health and organizational health sub-headings significantly affected the organizational climate.

Key words: health, organizational health, organizational climate

1. GİRİŞ

Örgütsel sağlık kavramı sosyal bilimciler tarafından sanayileşme sonrasında meydana gelen davranış geliştirme çalışmalarına çözüm amacı ile ortaya atılmıştır. Günümüzde ise örgüt sağlığı, yönetici ve çalışan iş birliği ile davranış ve uyumu ele almaktadır (Gül 2010). Örgütsel sağlık düşüncesinin ortaya atılışından günümüze çeşitli şekillerde ilgilenilmiştir. Bunlar arasında çalışan verimliliği, örgütsel etkinlik, örgüt verimliliği, örgüte sadakat ve iş tatmini bunların başında gelmektedir. Örgüt sağlığı bilimsel alanda genel esenlik ve iyilik hali olarak belirtilmiş olup, örgüt yapısının örgüt kültürü ile örgüt iklimindeki genel iyilik hali şeklinde tanımlanmıştır (Tutar 2010).

Bugün artık çalışma yaşamı bilgiye dayalıdır. Bunun yanında da çalışma hayatındaki artan sorumluluklar, daha iyi gelir elde etme çabası, bilgi sunmanın gerekliliği bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Tüm bu etkiler tempolu bir çalışma düzeni ile teknolojik gelişmelerin gereği olarak yeni bilgilerin sağlanmasını gerektirmektedir. Bu durumda insanlar arasındaki etkileşimi azaltmakta, çalışanlar stres altında iş görmektedir (Landbergis 2003). İş yaşantısının getirdiği stres, çalışanların performans ve sağlıkla ilgili sorunları, problemlerin getirdiği iş gören devamsızlıkları ve sirkülasyonu, iş yerlerindeki çatışmalar örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum örgütlerin örgüt sağlığına yönelmesine neden olmaktadır (Deloy ve ark 2010). Örgüt sağlığı kavramı örgütsel bütünlüğü ifade eden bir kavram olup, içerisinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel stres ve örgüt kültürü gibi kavramları barındırmaktadır. Örgütsel başarının elde edilmesi ise örgütsel etkinlik ve iş gören refahı ile elde ederek, çalışanların performansları etkilenmeye çalışılmaktadır (Başar 2011).

Diğer taraftan örgüt ikliminin de örgüt çalışanlarının örgüte bağlılığı ve deneyimlerini ifade ettiği görülmekte olup, bu kavram örgütün organizasyonun varlığını yöneten değerler bütünü olarak ifade etmektedir (Schneider ve ark 2013). Örgüt kültürü örgüt çalışanlarının nasıl davranması gerektiğini yöneten değer, inanç ve varsayımlar bütünüdür. Böyle bir durumda örgüt çalışanlarının işlerini yapabilmek için doğru yolu bulmalarını yönergeler belirlemektedir. Kültür önce çalışan davranışına yerleşmekte, arkasından ise değişmesi güçleşmektedir. Bu durumda kültür örgütün kişiliği olarak değerlendirilmektedir. Kültürün örgüt kişiliği

olarak kabul edilmesi durumunda ise, iklim örgütün ruh halini göstermektedir (McLoighin 2017). Örgüt iklimi çalışanların motivasyon ve davranışını etkilemekte olup, yılların birikimi ve çeşitli faktörlerin etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Bu da örgütsel verime etki etmekte, çalışan tatminine yol açmaktadır (Gök 2009).

Günümüzde neredeyse tüm örgütler, kendisi için iyi bir algı yaratma faaliyeti içerisindedir. Örgütlerin ilişki içerisinde olduğu kişi ve kurumlar üzerinde oluşturmaya çalışılan bu algı olumlu bir algı olabileceği gibi, hedef ve uygulanan politikaların iyi olmaması halinde olumsuz da olabilmektedir. Örgütün takınmış olduğu tavır, uygulamış olduğu politikalara göre oluşmaktadır. Oluşan algının ise, örgütün ürün, hizmet, yönetimsel faaliyet ile iletişim alanındaki faaliyetleri ile desteklenmesi gerekmektedir (Ayhan ve Karatepe 2000). Ortaya konulan bu faaliyet ve davranışlar kurumun ilişki içerisinde olduğu hedef kitle üzerinde güven sağlama ve bu güvenin devam ettirilebilmesinde yarar sağlayacaktır. Böyle bir durumda da yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örgütte faaliyet içerisinde olan yöneticilerden çalışanları kadar, olumlu veya olumsuz ilişkiler, algının da olumlu veya olumsuz olmasını sağlayacaktır.

Sağlık hizmetlerinin temel amaçları arasında sunulan hizmetin toplumun geneline ve ihtiyaca uygun olarak yeterli, kaliteli ve sınırlı olmayan bir yapı içerisinde sunulması bulunmaktadır. Bu amaçlar çerçevesinde sağlık hizmetleri diğer hizmet sektörlerinden farklılık göstermektedir. Ayrıca sağlık hizmetlerinin sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyanlara tatmin edici düzeyde sunulması gerekmektedir. Sağlık hizmet sunumunun farklı ve karmaşık yapısı da göz önüne alındığında sağlık örgütlerinin örgüt ikliminin olumlu olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada örgütsel iklimin olumlu olmasında çalışan tutumu ve katılımının büyük önemi bulunmaktadır. Bu çalışmanın hareket noktasını saplık kurumlarında örgüt sağlığının örgüt iklimine etkisinin olup olmadığı ve etkisinin ne olduğu oluşturmuştur. Sağlık kurumlarının verimli, başarılı ve topluma faydalı hizmet vermesi noktasında böyle bir çalışmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmekte olup, bu çalışma ile sağlık çalışanlarının örgüt sağlığı algısının örgüt iklimine olan etkileri araştırılmıştır.

1.1. ÖRGÜT SAĞLIĞI VE ÖRGÜT SAĞLIĞININ KAPSAMI

Örgütsel sağlık kavramı ilk kez 1960 yıllarında ortaya atılmış bir kavram olup, teknolojik gelişmeler sonucunda sanayileşmenin etkisi ile çalışanlara karşı davranış geliştirme problemine çözüm bulabilmek amacıyla sosyal bilimciler tarafından ortaya atılmıştır. Günümüzde ise, yönetici ve çalışan işbirliği, davranışı ve uyumu açısından ele alınmaktadır. Sağlık profesyonelleri açısından bakıldığında ise konu; çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının iş verimliliğine etkisi açısından incelenmektedir. Günümüzde artık sağlık kavramının bir ölçüm aracı olarak değerlendirildiği düşünülmekte, örgütlerin çeşitli açılardan değerlendirilmesinde sağlık kavramı kullanılmaktadır. Kültürel sağlık, finansal sağlık, davranışsal sağlık veya stratejik sağlık kavramları bu duruma örnek teşkil etmektedir (Gül 2010). Bu kapsamda örgütsel sağlık kavramı, bir organizasyondaki işlevleri etkin olarak yerine getirme, başa çıkma kabiliyetinin arttırılması, değişime uyum sağlama ve büyüme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Organization Health 2011).

Örgütsel sağlık konusu bugüne kadar çeşitli şekillerde ilgilenilmiş, her disiplin bu konuyu kendi açısından değerlendirmiştir. Örneğin eğitimle ilgilenenler bu konuyu okulların yönetimsel ve örgütsel yapıları ile ele alırken, sanayi psikologlarının bu konuyu çalışma barışı, çalışanların verimliliği, etkinlik, örgüt bağlılığı, iş tatmini ve örgütsel sadakat açılarından ele alarak, çalışanların psikolojik, fizyolojik ve zihinsel olarak iyilik hali şeklinde değerlendirmiştir. Örgüt sağlığı akademisyenler tarafından da incelenmiş olup, bu durum örgütte çalışanların genel esenlik ve iyilik hali olarak belirtilmiştir. Bu durum örgütsel yapının örgüt kültürü ve örgüt iklimi açısından genel iyilik hali şeklinde tanımlanmıştır (Tutar 2010). Çalışma hayatı insanların yaşamında çok önemli bir rol üstlenmekte olup, insanların bir işe sahip olması, kişisel olduğu kadar, kişinin bakmakla yükümlü olduğu bireyler için de refah anlamına gelmektedir. Böylece birey yaşamında ekonomik avantajların yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamış olur. Bunun yanında iş yaşamının da çalışanların bireysel sağlık ve esenliği açısından olumsuz etkisinin bulunmaması gerekmektedir (Rava ve Panneersalvam 2013).

Örgütsel organizasyonlar genel olarak çeşitli yasal, politik, ekonomik, sosyo-kültürel ve teknolojik faktörleri içerisinde barındırmakta, bu durum pazarlama karması, kurum ve kuruluşlar ile insanlar üzerinde çeşitli etkiler yaratmaktadır.

Bugün artık çalışma hayatı bilgiye dayalı olmanın yanında artan sorumluluklar, daha iyi gelir düzeyi ve bilgi sunmanın yanında, çeşitli olumsuz etkileri de birlikte getirmektedir. Tempolu çalışma hayatı ile birlikte gelişen teknoloji ile beraber yeni bilgilerin elde edilmesinin gerekli olması, bu faktörlerin insanlar arası etkileşimi azaltması, çalışanlar üzerinde stres etkisi yaratmaktadır (Landbergis 2003). Günümüzde artık çalışanlarda meydana gelen yüksek oranda stres, düşük performans, sağlık sorunları nedeniyle devamsızlıklar, çalışanların sirkülasyonları ve iş yerindeki bireysel çatışmaların yaygınlaşmasının, örgüt açısından olumsuz sonuçlar iş yeri organizasyonları açısından olumsuz olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kurumlar artık örgütsel sağlık konusuna yöneldikleri görülmektedir (Deloy ve ark 2010).

1.1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı değişik şekillerde tanımlanan bir tabir olmakla birlikte, bu kavramla ilgili iktisatçılar, hukukçular, sosyal bilimciler farklı şekillerde tanımlama yapmaktadır. İktisatçılar açısından bu kavram incelendiğinde ise, çeşitli anlamlar taşıdığı bilinmekle birlikte, iktisadi olarak faaliyet gösteren bir tesisi ifade ettiği gibi, müessese veya kuruluş anlamında da kullanılmaktadır. İktisadi olarak örgüt kavramının tanımına bakıldığında ise, tesis, müessese, mülkiyet ve kuruluş, özgürlük ve benzeri kavramlara sahip olduğu görülmektedir. Sosyal bilimciler açısından bu kavramın tanımına bakıldığında ise, sosyal hayattaki devamlılığı sağlayan rol ve ilişkilerden meydana gelen oluşum olarak tanımlanmaktadır (Seyidoğlu 1992). Fakat en genel anlamıyla örgüt kavramına bakıldığında, kurumsal olarak bir takım işlevselliği yerine getirmek amacıyla kurulmuş olan yapıyı ifade etmektedir (Aydın ve Özer 2005).

Örgüt kavramı, yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, farklı bilim dalları açısından farklı ifadelerle tanımlanmış olmakla birlikte, bu tanımlamaların ortak yönlerine bakıldığında, örgüt kavramının toplumsal anlamda genel kabul görerek paylaşılabilen, devamlılığa sahip olan, insan olarak davranış sınırlılıklarını belirleyen toplumsal kurumlardır. Bu açıklamalardan ortaya çıkan sonuca göre, toplumsal olarak ortak davranış, eylem, alışkanlık ve değerlerin bütünü olarak ifade edilebilir. Bu anlamda da örgütler, bir birlikteliği ifade etmektedir.

Yapılan tanımlama ve açıklamalardan ortaya çıkan diğer bir sonuca göre, örgütlerin özellikleri incelendiğinde, kurumsal anlamda bir arada yaşayan insanların varlığının bulunması gerektiği, devamlılığı olan bir yapı olması ile birlikte günün şartlarına göre şekillendiği, bilgiye, tecrübeye ve öğrenmeye yönelik olarak önemli rollere sahip olması gerektiği görülmektedir. Bunun yanı sıra örgütlerin toplumdan topluma farklılık gösterdiği görülmekle birlikte, resmi ve gayri resmi bir takım kurallarının bulunduğu bilinmektedir (Aktan ve Vural 2006).

Bunun yanında örgütlerin genel olarak üç temel özelliğinin bulunması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu özellikler genel hatları ile insan topluluğuna ihtiyaç duyulması, bunların oluşturduğu faaliyetlerin bulunması gerektiği ve bu faaliyetlerin belli kurallar dahilinde yerine getirilmesi gerektiği, bu faaliyetlerin yerine gelmesinde ortak bir görüşte birleşme gerekliliği olması gerekmektedir. Meydana gelen bu özellikler de incelendiğinde, örgütlerin aynı görüşlerin paylaşıldığı bir topluluk tarafından yürüttüğü faaliyetleri içerdiği söz konusudur (Demir, 1996).

Ayrıca, örgütler yapı olarak ikiye ayrılmakta olup, bunlardan birincisi içsel, diğeri ise dışsal örgütlerdir. Dışsal örgütler genel olarak, idari düzenlemelerle oluşturulmakta olup, toplum düzenini kontrol eden otoriteler tarafından oluşturulduğu görülür. Bununla birlikte Dışsal örgütlerin akitlerden, siyasi ve ekonomik yapılardan oluştuğu görülmektedir. Siyasi örgütlerin devletin öncelikleri ile karar alma denetim yapısından doğan mekanizmalar olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik örgütlere bakıldığında ise, bu örgütlerin genel olarak mülkiyet hakları ile ilgilendiği bilinmektedir. Bir diğer örgüt türüne bakıldığında bu örgütlerin ise, ekonomik olarak mübadeleye dair anlaşma hükümlerini içerdiği görülür (North 1997).

İçsel örgütler söz konusu olduğunda ise, bu kurumların sosyal yollarla ortaya çıkan örgütler olduğu bilinmekle birlikte, hedefinde insan ve insana yararlı olmayı hedefleyen kurumlar olarak bilinmektedir. Bunlar geçmişe dayanan yapılar olup, genel olarak örf, adet ya da toplumsal normlar bu grup içerisinde yer almaktadır. Bu tür örgütlerin, ihlal edilmesinin söz konusu olduğu durumlarda herhangi bir idari yaptırımın söz konusu olmadığı görülmekte olup, bu örgütlerin ihlali halinde, toplumsal olarak kınama veya ayıplamanın söz konusu olduğu görülmektedir.

1.1.2. Örgütsel Sağlık Kavramı

Örgüt sağlığı ilk olarak Argyris tarafından 1950 yılında kullanılmış bir kavramdır. Fakat bu kavramın sistemli bir şekilde ilk olarak kullanılması Milles tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu kavram yalnızca kendi bünyesinde varlığını sürdürmemiş, aynı zamanda geçen zaman içerisinde daha da gelişerek, varlığına devam etmiştir (Tutar 2010, Başar 2011, Çelebi 2014). Örgüt sağlığı kavramı bünyesinde örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel stres gibi kavramları da barındırmakta olup, bu kavram daha geniş anlamda örgütsel bütünlüğü ifade etmektedir. Ekonomik açıdan ele alındığında ise, başarıyı elde edebilmek için örgütsel etkinlik ile iş gören refahını birleştirerek, çalışanlar açısından performansı arttırıcı etkisinin yanında çalışan sağlığını belirlemeye yönelik çalışma içerdiği görülmektedir (Başar 2011).

Sağlıklı olarak kabul edilen bir örgütte, örgüt ile örgüt çalışanlarının hedefleri aynı doğrultudadır. Bu durum birey ve örgütün amaçlarını birlikte gerçekleştirmesine neden olur. Bunun gerçekleşebilmesi için çalışanların eş güdüm içerisinde uyumlu olmasını gerektirmekte olup, hem örgüt hem de çalışan açısından temel hedef başarıya ulaşmaktır. Bunun yanında örgütün bütüncül olarak gelişimini sürdürebilmek amacıyla örgüt üyelerine eğitim olanaklarının sağlanması ve örgütün kendini sürekli yenilemesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için ise, örgütün öncelikle iyi bir yönetime sahip olması gerekmektedir. Ayrıca örgütün piyasaya arz edeceği ürünleri çağın gereklerine uygun olarak üretmesi ile devamlı bir büyüme içerisinde olması gerekmektedir (Tan 2017).

Literatüre bakıldığı zaman örgüt sağlığı ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapıldığı görülmekle birlikte, bu tanımlamaların birçoğunda insanlarla, örgütler birbiri ile karşılaştırılmakta, insan vücudu iş düzeni, örgüt yapısı, iş bölümü, iletişim ve güç kullanımına benzetilmektedir. Yine benzer şekilde akıl; örgüt politikaları, hedefleri ve inançlarına benzetilmekte, ruh ise; örgüt misyonu ve var olma sebebine benzetilmektedir. Bu benzerlikler sonucunda örgütlerin sağlığı olabileceğine vurgu yapılmaktadır. Bu üç faktör gerek birey, gerekse örgütte uyum içerisinde çalışmaktadır (Başar 2011, Ünlü 2011, Çelebi 2014).

Örgütlerde insanlar gibi sağlıklı veya sağlıksız olabilmektedir. Sağlıksız örgütler işlevsi olarak tanımlanırken, sağlıklı örgütler işlevsel olarak tanımlanmakta, sağlıklı olma ölçütü ise örgüt hedeflerine ulaşma olarak gösterilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sağlıklı örgütlerin tanımının, sağlık kavramının tanımı ile benzeştiği, örgüt sağlığının tüm uzuvları ile görevlerini tam olarak yerine getirdiği, benzer şekilde gelişme sağladığı kabul edilmektedir. Buradan yola çıkılarak grup ve bireylerden oluşan sağlıklı örgütlerin sorumluluk bilinci çerçevesinde amaçlarının gerçekleştirme yetisine sahip olan örgütler olduğu söylenebilir (Buluç 2008). Sağlıklı örgütlerin davranış, tutum ve yeteneklerin uyumlu olduğu görülürken, aynı zamanda örgütün de amaçlarına ulaşmış olduğu görülür. Bu tür örgütler bir taraftan belirlenen hedefleri gerçekleştirdiği görülürken, diğer taraftan gelişme ve büyümeyi de sağlamaktadır. Aynı zamanda bu tür örgütler hem dış, hem de iç çevresi ile etkileşimde bulunurken, bünyesinde bütünlük göstermenin yanında etkin bir liderliğe de sahiptir (Gül 2010).

Sağlıklı örgütlerin çalışanlarına yaklaşımı açısından bakıldığında da, örgütlerin norm, değer, ödüllendirme sistemi ile otorite yapısıyla iş görenlerin refah ve huzuru açısından etkinlikte bulunur. Sağlıklı örgütler iş görenlerini kar getirisi olarak görmemekte, çalışanlarını tatmin etmek için çaba göstermektedir. Bunun yanında sağlıklı örgütlerin çalışanlarının eğitimi ve mesleki anlamda yetiştirilmesi amacıyla çalıştıkları görülür. Sağlıklı örgütlerin diğer bir özelliği de çalışanlarının takım içinde çalışmasına olanak sağlayarak, yalnızlık çekmelerinin önüne geçme çabası içerisinde olup, çalışma koşullarına uyum sağlamalarına öncülük ederler

1.1.3. Örgüt Türleri

Örgütler, farklı kriterlere göre sınıflandırılmakta olup, bunlar; yapılarına göre örgütler, amaçlarına göre örgütler ve çalışanlarının duygu durumuna göre örgütler şeklinde farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Yapılarına göre örgütler, biçimsel ve biçimsel olmayan örgütler şeklinde kendi içerisinde sınıflandırılırken, çalışanlarının duygu durumuna göre örgütler; birincil örgütler ve ikincil örgütler olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır.

Yapılarına Göre Örgütler

Yapılarına göre örgütler biçimsel örgütler ve biçimsel olmayan örgütler şeklinde iki farklı grupta toplanmaktadır. Biçimsel örgütler, örgüt içi çalışanlar arasında belli bir dağılımın olduğu, tüm çalışanların belli bir düzen ve plan çerçevesinde düzenlendiği, bir hiyerarşik düzen içerisinde ast ve üstlerin olduğu örgüt yapılarıdır. Örgüt içerisindeki gruplar kendi içlerinde kuralları ihmal etmemekte, aldıkları görevleri belli bir düzen çerçevesinde uygun şekilde yerine getirmektedirler. Biçimsel örgütlerin en genel özelliği iş görenlerin yetki, sorumluluk ve görevlerinin daha önceden belirlenmiş olan kurallar çerçevesinde yerine getirmeleridir. Bu tür örgütler organizasyon açısından da uyumluluk içerisinde olup, ast ve üstler arasında bir hiyerarşik düzen bulunmakta, kimin kimden emir alacağı net bir şekilde ortaya konulmuştur (Ertürk 1995).

Biçimsel olmayan örgütlere bakıldığında ise, bu tür örgütlerde iş görenler arasında planlı bir dağılımın olmadığı görülmekle birlikte, örgüt içi düzenin kendiliğinden oluştuğu görülür. Bunun yanında çalışanların bölümlerinin belirlenmediği bilinmekte olup, ast ve üst ilişkisi belli bir düzen içinde değildir. Biçimsel olmayan örgüt yapısında bireysel ilişkiler kendiliğinden oluşmaktadır. Örgüt üyelerinin örgüte katılımında en önemli neden ise, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılama ihtiyacıdır. Bu örgütlere üye olmak bilerek veya bilmeyerek rastlantısal olarak gerçekleşmektedir (Koçel 1993).

Amaçlarına Göre Örgütler

Amaçlarına göre örgütler hizmet örgütleri, ekonomik örgütler, kamu örgütleri ve benzeri örgütlerdir. Bu tür örgütler farklı ihtiyaçlara cevap verebilmek ve farklı amaçları gerçekleştirebilmek üzere kurulurlar. Gerek kuruluş amaçları, gerekse gereksinimlerine göre örgütler farklılık göstermekte olup, bu noktada kamu örgütlerinin, kamu düzeninin korunmasına yönelik olarak kuruldukları görülür. Bu örgütler genel olarak hastaneler gibi kamu hizmeti sunan örgütlerdir. Koruyucu örgütler ise, genel olarak toplumsal düzeni sağlayan, bunun yanında da toplumu çeşitli tehlikelerden koruyan örgüler arasında yer almaktadır (Zincirkıran 2016).

Çalışanların Duygu Durumuna Göre Örgütler

Çalışanların duygu durumuna göre örgütlerde, duygu durumu örgüt içi iletişim ile ilişkilendirilmekte olup, bu tür örgütlerde bazı çalışanların daha sık birbiri ile iletişime geçtiği görülürken, bazı çalışanların daha az iletişim içerisinde oldukları görülmektedir. Bu örgütler genel itibariyle birincil ve ikincil örgütler olmak üzere ikiye ayrılmakta olup, birincil örgüt kapsamında bulunan örgüt çalışanlarının daha yoğun iletişim içerisinde oldukları görülürken, bu örgütlerde çalışanların yaptırım güçlerinin daha yüksek olduğu, birbirlerinin yaşam biçimlerini etkileyen, duygusal yönlerden ise çalışanlarına hakim olan örgütler olarak nitelendirilmektedir. Bu tür örgütlerde çalışanlar, kurdukları iletişim sayesinde birbirlerinin davranışlarını etkilemektedir. Bu yönüyle bu grupta yer alan örgütler, birbiri üzerinde önemli etkiye sahip olup, bu örgütler çalışanlara hakim olan başarılı örgütlerdir (Ertürk 1995).

Çalışanların duygu durumuna göre örgütler bünyesindeki diğer bir grup ise, ikincil örgüt sınıfına girmektedir, İkincil örgütlerde çalışan sayısının fazla olduğu ve çalışanlar ile örgüt arasındaki bağ, birincil örgütlere nazaran daha dolaylıdır. Bunun yanında çalışanlar arasındaki iletişim daha zayıf olup, örgüt üyelerinin birlikte oluşturduğu kurallar çerçevesinde bir arada bulundukları görülür ve birbirleri üzerinde etkiye sahiptirler. İletişim ise örgüt üyeleri dolaylı yollardan sağlanmakta olup, üye sayısı oldukça fazladır. Ayrıca kurallar kesin bir çizgiyle sınırlanmamış olup, bu kurallar kendi kendine oluşmuştur (Tokat ve Aşkun 2003).

1.1.4. Örgütsel Sağlık Kuramları

Örgüt sağlığı okulların genel ikimi çerçevesinde geliştirilmiş bir kavram olup, ilk defa Milles tarafından geliştirilmiştir. Okulların iklimi çerçevesinde geliştirilen kavram, okul bünyesindeki yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin tanımlanması için kullanılmıştır. Milles tarafından geliştirilen bu yaklaşıma göre, örgüt sağlığının analizinin yapılabilmesi amacıyla bir model önerilerek, örgüt sağlığı tanımlaması yapılmıştır. Bu çerçevede yapılan tanımlamaya göre örgüt sağlığı, örgütün yalnızca içinde bulunduğu çevrede yaşamını idame ettirmeyip, bunun yanında daha uzun süreçte gelişebilen, bunun yanında da yaşama ve baş etme yeteneklerini geliştirebilen örgütleri ifade etmektedir (Akt. Polatçı ve ark 2008).

Örgüt sağlığı, ekonomik yönlerden iyi bir örgütün oluşturulabilmesi için örgütsel etkinliğin yanında çalışan refahını ön plana sürmekte, bunun yanında bu kavramları birlikte incelemektedir. Bunu sağlamak için de birçok yaklaşım ileri sürülmektedir. Bununla birlikte bu kavramlar birbirlerinden farklı kavramlar olarak ele alınmakta, birbirinden ayrı araştırılmakta, bu kavramlara ilave olarak örgüt sağlığı üçüncü bir kavram olarak incelenmekte ve değerlendirilmektedir. Böylece uygulama açısından daha kolay ve faydalı bir sonuç elde edilmektedir (Murphy ve Cooper 2000). Yapılan bazı çalışmalara göre örgüt sağlığı, okul iklimlerini ölçen bir araç olarak ele alınırken, bazı çalışmalarda örgüt sağlığı okul iklimini ölçen bir araç olarak ele alınmamıştır. Bazı çalışmalarda ise örgütler insana benzetilmiştir. Bunun sonucu olarak örgütler de sağlıklı ve sağlıksız örgütler olarak ele alınmıştır (El Hage 1980).

Argyris Örgüt Sağlığı Modeli

Argyris örgüt sağlığı modeline göre, örgüt sağlığının belirtileri; üretim düzeyinin iyi olması, ast ve üstlerin örgüte iyi duygular beslemesi, çalışanların kuruma olan bağlılığı ve düşük devamsızlık hızı gibi konularının örgüt sağlığı açısından her koşulda geçerli olmadığını ileri sürmektedir. Bu modelde biçimsel olmayan örgütlerin önemine vurgu yapılmış, gerek biçimsel, gerekse biçimsel olmayan örgütlerin uzlaştırılması gerektiği belirtilmiştir. Sağlıklı olmayan örgütlerin bünyesinde çalışanlar arasında ilgisizlik ve gönülsüzlük bulunmaktadır. Bu durumda bireyler, bireysel özelliklerinden uzaklaşarak olgunluktan uzak davranışlar sergilerler. Böyle bir durumda da sağlıksız örgüt davranışları ortaya çıkabilmektedir (Emhan 2005).

Sağlıksız örgülere bakıldığında ise, bu örgütlerde genel olarak iş ve iş yerine karşı ilgisizlik ve gönülsüzlük olduğu görülmektedir. Bu durum olgun davranışların yerini, olgun olmayan davranışlara bırakmaktadır. Argyris, olgun olmayan davranışları; sınırlı davranış, pasiflik, dar bakış açısı ve yüzeysel ilgi ile duyarlılıktan yoksunluk olarak açıklamaktadır. Bu duruma çözüm olarak ise, minimum enerji ile problem çözme kapasitesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktada örgütün yapması gereken temel şey ise, çalışanlara kişilik özelliklerinin kazandırılması gerekmektedir. Geleneksel örgütler açısından bu dört aşamada gerçekleşmekte olup, bunlar; emir komuta zinciri oluşturma, yönetimde birlik, limitli kontrol alanı ve

görevde uzlaşmadır (Lumpe 2008). Bireylerin gelişmesi sonucunda, insan davranış özellikleri de olgunlaşma özelliğine geçmeye başlamakta olup; değişir davranışlar sergileme, aktiflik, uzun döneme özgü kış açısı, duyarlı olma ve derin ilgi bunlardan bazılarıdır. Genel olarak da biçimsel örgütlerle, sağlıklı çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçları arasında çatışma bulunmaktadır. Bu durumda bireyler eşitlik ve özgürlük çabasında olurken, bunun karşılığında örgüt itaat ve örgüte bağlılık beklemektedir (Balçık 2002).

Milles Örgüt Sağlığı Modeli

Milles ilk olarak okul sağlığını analiz etmek istemiş, ilk olarak örgüt sağlığı Milles tarafından ortaya atılmıştır. Milles geliştirdiği bu model sonrasında örgüt sağlığı ile ilgili tanımlama da yapmış olup, Milles'e göre örgüt sağlığı, örgütlerin yalnızca yaşamını idame ettirmesi değil, bunun yanında yaşam yeteneğini geliştiren ve gelişebilen örgütlerdir. Milles'e göre örgüt sağlığının çeşitli boyutları bulunmakla birlikte, bu boyutlardan en önemlileri; görev, örgüt yaşamı, büyüme ve değişimdir. Özellikle bu boyutlardan herhangi birinin olmaması, diğer boyutlar üzerinde de etkili olmaktadır. Örneğin çalışanların örgüt hedeflerini anlayamaması, örgütün devamlılığı üzerinde etkili olabileceği gibi, iletişimin de zarar göreceği, eksik bilgi alış verişinde bulunulacağı söylenebilir (Ardıç ve Polatçı 2007).

Görev ihtiyaçları boyutunun temel amacı, örgüt amaçlarının kabul edilebilir, açık ve gerçekçi olması gerekmektedir. Bunun için ise, iletişimin yeterli düzeyde ve yetki dağılımının optimum düzeyde sağlanmış olması gerekmektedir. Her örgütte dikey ve yatay olmak üzere iletişim iki yönlü gerçekleşmektedir. Bunun yanında örgütler çevre ile de iletişim içerisinde olmakta, böylece bilgi akışı da sağlanmaktadır. Her yöne iletişimin sağlanması ile birçok problemin hissedilmesi sağlanacak, bunun yanında da bilgi akışı daha sağlıklı olacaktır. Bu durum örgüt verimliliği üzerinde olumlu etki yaratacaktır (Başar 2011). Bunun yanında ast ve üst ilişkileri açısından adaletli bir dağılım yapılması da görev ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Erk, örgüt çatışmalarına neden olmakta, bu ise örgüte fayda sağlamaktadır. Bunun yanında sağlıklı bir örgüt açısından yetki kullanımı; bireylerin uzmanlığı, örgüt içindeki pozisyonu, bilgisi ve kişisel karizması ile yakından ilgilidir (Başar 2011).

Örgüt yaşamı boyutuna bakıldığında ise, insanların sağlıklı örgütlerde daha etkin oldukları görülmekte olup, bunun yanında hava çalışkan ve stres düzeyi daha düşüktür. Ayrıca çalışanların örgüt içinde gelişme ihtiyaçlarını sağladıkları gibi, bir taraftan öğrenme eylemini gerçekleştirmekte, diğer taraftan daha mütevazı davranırlar. Örgüt ise çalışanlara optimum düzeyde iş yükü verir. Bu örgütlerde çalışanlar, örgüt içinde olmaktan mutluluk duyarlar. Bu mutluluk aynı zamanda iş tatmini açısından da çalışanlar üzerinde etki göstermektedir (Ardıç ve Polatçı 2007).

Sağlık örgütlerdeki diğer bir boyut ise, gelişme ihtiyacı boyutu olup, bu boyut örgütlerin yenileşme, uyumlu olma, sorun çözme yeteneğinin olması ve özerk olması ile sağlanmaktadır. Sağlıklı örgütlerin bir takım şartlara uyum sağlayabilmesi için, yeni amaçlara yönlenmesi, çevresi ile aktif iletişim içerisinde olması gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek içinde aktif olmasının yanında olumlu yaklaşım içerisinde olması, etkili ve uyumlu iletişim kurması gerekmektedir (Başar 2011).

Persons'un Örgüt Sağlığı Modeli

Persons'un örgüt sağlığı modelinde çeşitli alt sistemlerden oluşan ve birbiri ile ilişkili olan bir sistem mevcut olup, örgütün devamlılığının sağlanması için entegrasyon yani sistemin bütünleşmesi, dış çevreye uyum sağlama, amaçların gerçekleşmesi, yapılan faaliyetlerin belli normlar ve standartlar çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir. Uyumun sağlanabilmesi için de maddi ve beşeri kaynakların sağlanabilmesi gerekmektedir. Bu modelde amaçlara ulaşma ihtiyacı; kaynakların hedefe ulaşılabilmesi için kullanılması, bütünleşme ihtiyacı; ilişki ve dayanışmanın birbiri ile tam olarak sağlanması, var olma ihtiyacı; Yapılan faaliyetlerin belli standart ve normlar çerçevesinde yürütülmesi anlamına gelmektedir. Bu ihtiyaçların görülmesi sağlıklı örgüt olmanın da göstergesi olarak kabul edilmekte olup, ayrıca örgüt; teknik, yönetimsel ve kurumsal düzeyde ele alınmaktadır. Teknik düzeyde; üretim sürecindeki başarının engellenmemesi için çözüm aranırken, yönetimsel düzeyde; çalışanların güven ve moralini arttırabilmek için koordinasyon ve kontrol sağlanmaktadır. Kurumsal düzeyde ise, örgütün dış çevre ile olan ilişkileri düzenlenmektedir (Başar 2011, Tan 2017).

Peters Waterman Örgüt Sağlığı Modeli

Peters Waterman modeline göre, örgütlerin, müşteri ile daha yakın ilişki içerisinde olması, yaptığı bu eylemi ise çalışanları aracılığı ile sağlamalıdır. Bunun yanında örgüt, sade ve iyi bildiği işlere yönlenmeli ve verimli olmalıdır. Bu modelde toplam sekiz ilkenin var olduğu kabul edilmekte olup, Bunlar; eylemden yana olmak, müşteriye yakın olabilmek, özerklik ve girişimcilik, çalışanlar aracılığı ile verimlilik, işin içinde olmak, bilinen işi yapmak, yalın çalışmak ve sıkı ile gevşek özelliklerin bir arada bulunmasıdır (Peter ve Waterman 1987).

Rosen Berger Örgüt Sağlığı Modeli

Rosen Berger örgüt yaklaşımına göre insanın içinde yer aldığı örgüte bağlılığı, örgüt değerlerine göre değişmektedir. Örgütlerin ilkeli ve sorumluluk sahibi olması ile çalışanlarda itibar oluşturması, çalışanları ortak bir birlik etrafında toplamaktadır. Bu modelin çeşitli özellikleri bulunmakta olup, bu özellikler; kişisel bilgiler ile gelişimlere inanılması, örgüt içinde nezaket ve anlayış ilkelerinin benimsenmesi, değerler açısından kişisel farklılıklara saygı gösterilmesi, iş birliği ruhunun olması gibi özelliklerdir. Bunların yanında örgütün genel özellikleri arasında esnekliğin takdir edilmesi, refah ve sağlığa öncelik tanınması, çalışanlar arasında üretim ve ilerleme tutkusunun olması, insan gücünün doğru kullanılması da önem taşımaktadır. Ayrıca böyle örgütlerde çalışanlar ile yöneticilerin birbirini tanıması ile tüm çalışanların değişime ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Sağlıklı örgütlerde çalışanların rol ve ilişkileri sözleşmelerle belirlenerek, çalışanlara terfi imkânının sunulması gerekmektedir. Ayrıca bu örgütlerin en önemli özelliklerinden birisi aile ilişkilerinde sıkıntılı olan çalışanların sorunlarını çözmede örgütsel olarak yardımcı olunmasıdır (Başar 2011, Tan 2017).

Hoy Ve Fildman Örgüt Sağlığı Modeli

Hoy ve Fildman örgüt sağlığı modelinde yedi boyut ele alınmakta olup, bu boyutlar arasında örgüt bütünlüğü, işin önemi, yöneticilerin etkisi, örgüt içi kişilerarası saygı, moral ve kaynak desteğinin sağlanmasıdır. Sağlıklı örgütlerin en önemli özelliği, sayılan bu unsurları doğru bir şekilde uygulamasıdır. Örgütsel bütünlüğün içerisine çevre de dahil edilirken, yönetim kademesinde olanların, üstlerini etkileme özelliğinin bulunduğu ve hiyerarşik yapı içerisinde ikna yetenekleri

sayesinde herhangi bir engele takılmadıkları gözlenir. Bunun yanında yöneticilerle çalışanların birbirine saygılı olması, yöneticilerin performans ve standartlarla ilgili çalışanların beklentilerini karşılaması sağlıklı örgütlerin özellikleri arasındadır. Ayrıca, örgütün sağlıklı çalışabilmesi açısından teçhizat ve makine gibi kaynaklarla, örgüt çalışanlarının hoşgörülü ve birbirine olan güvenine ihtiyaç duyulmaktadır (Başar 2011, Tan 2017).

1.1.5. Örgütsel Sağlığı Etkileyen Faktörler

Başarı, günümüz kurumları için temel unsur olmakla birlikte, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için olmazsa olmaz şartlardan bir tanesidir. Bu başarının yakalanabilmesi için de çalışanların uyum içerisinde çalışması, örgüt hedefleri doğrultusunda çaba gösterilmesi ve yaratıcı olmalarına gerek duyulmaktadır. Başarılı bir örgütün; iyi bir yönetim, finansal sağlamlılık ve kaliteli çıktı ile birlikte, örgüt hedefi ile özdeşleşen çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır. Bunun yanında iyi bir örgüt, yenilikçi ruhu taşıyan, iş gücünü harekete geçiren ve çevresi ile etkileşim içinde olan bir yapıda olmalıdır. Bunu sağlayabilmek için örgütler; yaratıcılığın iyileştirilmesi, iyi bir takım oluşturulması, liderliğin geliştirilmesi için faaliyetlerde bulunurlar (Kaya ve Düşükcan 2007).

Örgütsel sağlık üzerine etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler, durumsal faktörler olarak sınıflandırılabilir. Kişisel faktörler insanların başarı güdüsü, motivasyonu, psikolojik ve sosyal özellikleri, çalışma değerleri gibi etkilere göre değişmektedir. Örgüt çalışanlarından yaş olarak daha büyük olanlar, deneyimlerine bağlı olarak örgüte olan duygusal bağları daha da gelişmekte, bunun yanında da yaşın ilerlemesi sonucunda başka yerlerde iş bulma olanağının daha da az olması, benzer şekilde örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır. Bunun diğer bir nedeni ise örgüt içerisinde elde etmiş olduğu imtiyazlar ile sahip olunan maddi değerlerin kaybolma korkusudur (Çelebi 2014).

Aynı örgüt içindeki çalışanların farklı özellikleri, örgüt bağlılığı ile ilgili farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmaların birçoğu bireylerin yaşı, eğitim durumu, cinsiyeti, çalışma süresi gibi özelliklerin örgüt bağlılığı üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmaların ortaya koyduğu diğer bir sonuç ise, kadınların erkeklere nazaran daha yüksek oranda

örgütsel bağlılığı bulunmaktadır. Bunun nedeni ise kadınların elde ettikleri konuma gelmelerinde çok daha fazla zorlukla karşılaşmasıdır (Keles ve Çelik 2006).

Örgüt sağlığına etki eden faktörlerden bir diğeri de örgütsel faktörlerdir. Çalışanların iş ve örgütle ilgili faktörlere de uyum sağlaması gerekmekte, oluşan uyumun boyutu örgüt sağlığı üstünde etkili olmaktadır. Bu noktada örgüt çevresi ile örgütün teknik boyutu ön plana çıkmaktadır. İş deneyimleri, örgütsel tutum ve özellikler örgütün üretim ve çıktısını etkilemekte, diğer yandan da örgüt yaşamı ile ilgili sorunlar varsa örgüt sağlığı açısından da sorunlar ortaya çıkacaktır. Örgüt bağlamında iş yerinden ayrılmalar, diğer çalışanlardan da ayrılma anlamı taşıdığından, genel olarak çalışanlar iş yeri ile olan sosyal bağlarını kesmekten kaçınacak, örgütten ayrılmak daha da zor olacaktır (Yavuz 2008). Bunun yanında örgüt yönetimi de örgüt sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Sağlıklı örgütlerin en önemli özelliği örgüt yöneticilerinin örgüt değerleri ve hedeflerine yönelik bağlılığı arttırmasıdır. Yöneticilerin örgüt kültürü ve değerlerine önem vermesi çalışanlar üzerinde verimliliği arttıracaktır. Katılımcı ve esnek yöneticiler, çalışanlar üzerinde etkili olacak, çalışanların örgüte bağlılığına katkı sağlayacaktır (İnce ve Gül 2005).

Çalışanların farklı iş olanaklarının olması örgüte olan bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. İş seçeneği kısıtlı olan bireyler daha yüksek oranda örgüte bağlı kalmakta, örgüt sağlığına katkıda bulunmaktadır. Çalışma koşullarının uygun olması, çalışanlara sunulan olanaklar, çalışanların ödüllendirilmesi de yine aynı etkiye sahiptir. Bir başka etki ise örgütün büyüklük veya küçüklüğü ile ilgilidir. Büyük örgütlerde bürokrasi daha fazla artmakta, küçük örgütlerde ise bürokrasinin azlığının yanında gerek çalışanlarla olsun, gerek işverenle kurulan diyalogun doğrudan olması, örgüte olan bağlılığın artmasına katkı sağlamakta, örgüt sağlığına etki etmektedir (Balay 2000).

1.1.6. Örgütsel Sağlığın Boyutları

Sağlıklı örgütlerin birincil göstergesi iyi bir performans göstermesine bağlıdır. Fakat örgüt başarısını ölçmek için yalnızca finansal başarı sağlanması yeterli değildir. Bu başarının ölçülmesinde örgütün kuruluş olanaklarının yanında şartlarında incelenmesine gerek duyulmaktadır. Bunun sonucu olarak sağlıklı örgütlerin bir takım özellikleri bulunmaktadır. Bunlar arasında yönetim, örgüt

kültürü, üretim kalitesi, çalışanların eğitim olanakları gibi özelliklere gereksinim bulunmaktadır (Gurt ve Elke 2009). Sağlıklı örgütlerin en önemli özelliklerinin bir tanesi liderlik boyutu olup, kaliteli bir yönetim örgüt psikolojisi açısından örgüte olan güveni ve performansı arttırmaktadır. Bu unsur sağlıklı örgütün önemli niteliklerinden bir tanesi olup, örgütün gelişmesi üzerinde önemli bir yere sahiptir. Yöneticiler çalışanlarla olumlu bağlantı kurabilmek, çalışanların iş ile ilgili tutumlarını olumlu hale dönüştürmek için önemli bir yere sahiptirler. Aynı zamanda yöneticiler üretken, etkin ve verimli çalışmaya yönelik olarak destek sağlamaktadırlar (Carmeli ve Vinanski 2010).

Örgüt kültürü, örgüt çalışanları üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, birçok örgüt bu durumu göz önünde bulundurmakta, çalışanlara örgüt kültürü öğretilerek kabul ettirilmektedir. Örgüt kültürü, örgütün amaç ve hedeflerinin bilinmesi, gelişmesi ve üretken olması açısından önem taşımaktadır. Sağlıklı örgütler, hem çalışanlar, hem de yöneticilerin örgüt hedeflerini tutturabilmesi, iş birliği ve etkileşim sağlanabilmesi için örgüt fayda sağlamaktadır. Bu faydanın sağlanmasında örgüt içi iletişimin de büyük önemi bulunmaktadır. Sağlıklı örgütlerin en önemli özelliği, meydana gelen durumlara karşı açık olma, sorunları kabullenme ve risk alma konusunda açık davranırlar. Bunun yanında da sağlıklı örgütler çevresel olaylara karşı duyarlı olmanın yanında, çevreden gelen konulara hazırlıklıdırlar (Keller ve Price 2011).

Sağlıklı örgütlerde işin kalitesi örgüt çıktısını olumlu yönde etkilemektedir. Sağlıklı örgütlerde karar alma mekanizmaları, örgütsel ve bireysel üretimi etkilemekte, iş kalitesi daha sağlıklı hale gelmektedir. Çalışanların rollerinin belirgin olması, esnek çalışma düzeninin olması, çalışanların aşırı iş yükünden korunması ile çalışanlara iş güvenliği olanaklarının sağlanması örgüt verimliliği üzerinde etkili olduğu gibi, çalışan refahını da sağlamaktadır (Deloy ve ark 2010). Örgütlerde norm, politika ve uygulamalar, çalışanların verimliliği açısından katkı sağlamaktadır. Bunun yanında çalışanların yeteneklerinin belirlenmesi ve ön plana çıkarılması, uygun performans sağlamalarına yol açacaktır. Bunun yanında örgüt çalışanlarının doğru teşvik ve ödüllendirilmeleri ile kariyerlerinin geliştirilmesine yönelik yapılacak girişimler, örgüt çalışanlarının endişelerine ortadan kaldıracaktır. Sağlıklı

bir örgüt oluşturabilmek için organizasyon genelinde müdahalelerde bulunmak, uygun yönetim süreçleri sergilemek örgüte katkı sağlayacaktır (Baptiste 2008).

Örgütsel sağlık örgütlerin verimli ve etkili şekilde işlevlerini yerine getirme noktasında, örgütün büyüme ve gelişmesini sağlayacak büyüme yeteneği olarak kabul edilmekte olup, örgütsel sağlığın oluşmasında toplam on boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; hedefe odaklılık, iletişim yeterliliği, optimal iş dağılımı, etkin kaynak kullanımı, bağlılık, moral, özerklik, adaptasyon ve problem çözme yeteneğidir (Organization health 2017).

Hedefe odaklılık: Hedefe odaklılık kişi, grup ve örgütlerin amaç ve hedeflerindeki netlik, destek ve savunuculuk becerilerinin tümüdür.

İletişim Yeterliliği: İletişim yeterliliği örgüt içi iletişimin sağlıklı kurulması, dikey ve yatay iletişim becerilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi kapasitesini ifade etmektedir.

Optimal İş Dağılımı: Optimal iş dağılımı, örgüt iş gücünün yöneticiler ve çalışanlar açısından adil olarak dağıtılmasıdır.

Kaynak Kullanımı: Kaynak Kullanımı, personel ve diğer işletme kaynaklarının adil bir şekilde dağıtılmasını sağlama anlamı içermektedir.

Bağlılık: Grup ve bireylerin belli rollerinin bulunduğu ve çekilme, üyelikte kalma ve etkileşimde istekli oldukları durumdur.

Moral: Kişi grup ve örgütlerin; memnuniyet, refah, zevk ve güvenlik duygularına sahip oldukları durumdur.

Yenilikçilik: Diğerlerinden farklı olarak örgüt içerisinde risk alarak yaratıcı olma yeteneğidir.

Özerklik: Kişi grup ve örgütlerin sorumluluk ve görevlerini yerine getirme noktasında elinde bulundurduğu hareket etme kabiliyetidir.

Adaptasyon: Paydaşların farklı ihtiyaçlarını karşılayabilmek için oluşabilecek stres etmenlerine karşı koyarak, çalışma koşullarına uyum sağlama yeteneğidir.

Problem Çözme Yeteneği: Bir organizasyon içerisinde oluşabilecek sorunları algılayarak, mümkün olabilecek en küçük gayretle sorunları çözme becerisi olup, sorunlar çözüldükçe sorun çözme yeteneğinde gelişme olacaktır.

1.2. ÖRGÜT İKLİMİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.2.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi ile ilgili, ilk araştırma ve tanımlama 1958 yılında Argyris tarafından yapılmış olup, örgüt iklimine konu olan çalışmaların yoğun olarak başladığı dönem ise, 1960 yıllarından itibaren başlamıştır. Yapılan çalışmalarda örgüt iklimi; örgüt iklimini tanımlayan ve sürekliliği olan, bunun yanında örgüt içindeki kişilerin davranışlarına etki eden özellikler bütünü olarak ele alınmıştır (Akt. Gök 2009). Örgüt iklimini tanımlayan çalışmalarda ise, örgüt ikliminin; çalışan motivasyonu ve davranışını etkilediği, dolaylı veya dolaysız olarak iş gücü tarafından algılanan ve iş yaşamının ölçülen özellikler toplamı şeklinde tanımlanmıştır. Bu kavram aktivite ve hareketlerin yönetilmek amacıyla durumun yorumlanması amacı taşıyan, baskı kaynağı olarak düşünülen, örgüt çalışanlarının algısından meydana gelen, çalışanların politikaları ve davranışları sonucunda meydana gelen ve örgütün diğer örgütlerden ayırt edilmesine neden olarak süreklilik gösteren özelliklerdir (Gök 2009).

Diğer taraftan örgüt iklimi öz olarak çalışanların örgüt içindeki bağlılığı ve deneyimlerini anlatan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Örgüt kültürü diğer taraftan organizasyonları varlığını yönlendiren değerler bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Schneider ve ark 2013). Örgüt kültürü insanların nasıl davranması gerektiğini yöneten ve paylaşılan değer, inanç ve varsayımlar sistemi olarak değerlendirilmektedir. Örgütün sahip olduğu kültürü ise, örgüt üyelerinin işlerini yapmak için doğru yolu bilmelerini yönergeler belirlemektedir. Örgüt kültürü öncelikle çalışanların davranışlarına yerleşmekte, bu süreçten sonra değiştirilmesi güçleşmektedir. Bunun sonucu olarak kültür, örgütün kişiliği olarak da değerlendirilmektedir. Örgüt kültürü çalışanlar tarafından bulundukları grubun bir parçası olarak algılanmakta, böylece örgütte farklı bir atmosfer yaratmaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürü, örgüt yönetimi tarafından değiştirilmekte ve

şekillendirilebilmektedir. Kültür, organizasyonun kişiliği olarak kabul edilirken, iklim organizasyonun ruh hali olarak kabul edilmektedir (McLoighin 2017).

Örgüt iklimi yılların birikimi olan ve çeşitli faktörlerin etkisi ile ortaya çıkan bir durumdur. Bu durumun da örgütsel verime etkisi kadar, örgüt çalışanlarının tatminine de etkisi bulunmaktadır. Bu iklimin iyiliği veya kötülüğü de, çalışanlarda farklı şekilde algılanmaktadır. Çalışanlar arasında başarı ve terfi etmeyi hedefleyen ve örgütte mutlu olan bir çalışan için tatmin edici olacaktır. Global olarak tüm örgütler dünya ekonomisi ile baş edebilmek ve rekabet gücünü elinde bulundurabilmek için çeşitli problemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Örgütler bir taraftan performansı arttırıp maliyetleri düşürmeyi amaçlarken, diğer taraftan verimlilik ve kaliteyi arttırmayı hedeflemektedirler. Bu noktada örgütsel iklim daha da fazla önemsenmektedir (Hocaniyazov 2008).

1.2.2 Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler

Günümüzde hemen hemen tüm örgütler kendisine iyi bir algı yaratma konusunda faaliyet içerisindedirler. Bu bir anlamda, örgütlerin kendisine hedef olarak seçtiği kitleye, kendisini ifade edebilme çabasının yanında, bu kitle üzerinde olumlu bir etki yaratma çabasından ileri gelmektedir. Örgütsel algı konusu her ne kadar son yıllarda kendisini belirgin şekilde gösterdiyse de, neredeyse otuz yıldır kurum ve işletmelerin bu konu üzerinde durduğu görülmektedir. Bu özellikleri dolayısı ile de kurumsal algının zaman içerisinde, toplum üzerindeki deneyimleri ve izlemiş olduğu politikalar konusunda faaliyet içerisinde olduğunu göstermektedir (Andreassen 1998).

Bunun yanında örgütlerin ilişki içerisinde olduğu kişi ve kurumlar üzerinde oluşturmaya çalıştığı algı olumlu bir algı olabileceği gibi, hedef ve uygulanan politikaların iyi olmaması halinde bu algının olumsuz olabileceği de görülebilmektedir. Duruma bu şekilde bakıldığında, her ne kadar oluşan algının örgütün takınmış olduğu tavır, uygulamış olduğu politikalar sonucunda meydana geldiği görülse de, örgütlerin hedef kitlesinde bulunan kişi ya da gruplar tarafından oluşan algıya göre yaratıldığı görülmektedir. Oluşan algıda aynı zamanda örgütün ortaya koymuş olduğu ürün, hizmet, yönetimsel faaliyet ile iletişim alanındaki faaliyetler bütününü desteklenmesi gerekmektedir (Ayhan ve Karatepe 2000).

Örgütlerin faaliyet ve organizasyonlarından elde edilen sonuca göre, iyi bir örgütsel algının oluşmasında, örgütün genel görünümü, iletişim kurma kabiliyetleri ile kurumsal olarak edinilen davranışların bir araya gelmesi gerekmektedir. Meydana gelen bu faaliyet ve davranışların kurumun ilişki içerisinde olduğu hedef kitle üzerinde güven sağlama ve bu güvenin devam ettirilebilmesine yönelik olarak bir takım işlevlerin yerine getirildiği görülmektedir (Petekoğlu 2001). Bu işlev ve unsurların aynı zamanda iyi bir algının yaratılmasında etkili olan unsurlar olduğu görülmektedir. Aslında tüm organizasyon, örgüt ve kurumların mevcut olan bir imajı zaten bulunmaktadır. Mevcut olan bu imaj, insanlar ya da ilişki içerisinde bulunulan grupların işletme ya da kurum ile olan bağlantı ve algılara göre değişebilmektedir. Örgütler bir bütün olarak ele alındığında, örgüt içerisinde örgüt adına faaliyette bulunan yönetici konumundaki bireylerden, çalışanlarına kadar uzanan ve insanlarla olan ilişkilerine göre, olumlu veya olumsuz şekilde oluşabilmektedir. Bu anlamda yöneticilerin almış olduğu karar ve yaptırımların örgüt imajının oluşmasında etkili olduğu görülebildiği gibi, alt kademede bulunan bir personelin herhangi bir davranışı da örgütsel algının bozulmasında etkili olabilmektedir. Örgütlerin tarihsel süreç içerisinde ortaya koymuş olduğu faaliyetlerle, kurumsal olarak üretilen hizmetler, kurum çalışanları arasındaki ilişkilerin iyi bir algı oluşmasında etkisi olduğu görülmektedir. Bunun yanında, örgütsel olarak elde edilen başarılar, toplumsal anlamda kurumun duymuş olduğu hassasiyetler ve çevresel anlamda duyulan duyarlılıklar örgüt üzerinde önemli etkiye sahiptir (Zorlu 2000).

Kurumsal bir örgüt yapısının oluşturduğu etkilere bakıldığında ise, örgüt için oluşturulan olumlu ya da olumsuz algı örgütün diğer kişi ve kurumlardan destek görebilmesi, faaliyet konuları ile ilgili olarak satın alma politikaları ile örgütün iş yapısı üzerinde çeşitli etkilere yol açmaktadır (Kandampully ve Dwi 2000). Bu durum örgütün sürekliliğinin sağlanabilmesi açısından da çok önemlidir. Çünkü bir örgüt faaliyetinin devamlılığının sağlanabilmesi için, güçlü bir imaj yapısına sahip olması gerektiği gibi, aynı zamanda olumlu bir imaj yapısına da gerek duyulmaktadır. Bu anlamda değerlendirildiğinde ise, üretmiş olduğu mal ve hizmetlerin örgüte kattığı değerin yanında, kurumların iyi bir yönetim sergilemesi ile iyi bir planlama yapısına sahip olması olumlu etki sağlayacaktır. Bunun yanında, toplum adına yararlı faaliyetler içerisinde bulunması, çevresel konular hakkında duyarlı bir takım işlevleri yerine getirmiş olması ve kültür sanat konularında

toplumsal anlamda faaliyetlerin yürütülmesi, örgütün olumlu kabul görmesinde oldukça etkili olacaktır (Zorlu 2000).

Örgütlerin bu şekilde olumlu bir takım faaliyetler içerisinde yer alması ile birlikte, elde etmiş olduğu markanın, meydana gelen zorluklar karşısında da direnebileceği, yaşanılabilecek olası kriz dönemlerine karşı dirençli olmasını sağlayacağı, meydana gelebilecek olan sorunların çözümünde oldukça etkili olacağı düşünülmektedir. Bu tür oluşabilecek olumsuzluklar karşısında, olumlu olarak oluşan algının etkisi de yüksek olacaktır (Gökçe 2000). Gerek çalışanlar gerekse örgütle ilgili olan kişiler üzerinde bırakılacak olumlu etki, öncelikli olarak ileriye dönük işletme amaçları doğrultusunda yöneticilere de yansıyacak yöneticileri örgüt faaliyetleri konusunda daha duyarlı kılacaktır. Bunun yanında örgütün hedefe ulaşmasında, izlenecek politikaların daha açık bir şekilde takip edilmesine de yardımcı olacaktır. Ayrıca örgütten beklentilerin olumlu olması örgüte yüksek rekabet gücü getirmesine de katkı sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda örgüt içi iletişim ile birlikte örgüt dışı iletişimin güçlenmesine de yardımcı olacaktır. Örgüt içi ve örgüt dışındakilerin örgütle ilgili beklentilerinin olumlu olması, örgütün diğer örgütler karşısında konumsal değerlendirmenin artmasına da katkı sağlayacak, müşterilerin memnuniyet düzeylerinde olumlu etkiler bırakma ve ürün tercihi konusunda müşterilere yardımcı olacaktır. Kurum açısından bakıldığında ise, kuruma olan müşteri bağlılığının arttırılması, işletmenin sermaye elde etmesi konusunda kolaylık sağlaması, kurum amaçlarına ulaşılması konularında ortaklar ve diğer gruplar tarafından anlaşılmasında yüksek oranda etki sağlayacaktır (Andreassan ve Lindestad 1998).

Örgütün çalışanlar ve örgütle ilgili olanlar açısından iyi bir algıya sahip olması, dolayısı ile başarılı olarak kabul edilmesinin örgüt yapısı ile sıkı bir bağı bulunmaktadır. Bu durumda örgüt stratejilerinin iyi bir örgüt yapısı ile uygulamaya konulması, örgütün daha etkili faaliyetlerde olmasını sağlayacaktır. Bu durumda örgüt yapısı kurumun büyümesi veya küçülmesi, diğer örgütlerle olan rekabet gücünün artması, yönetici kararlarının olumlu olması, çevresinin genişlemesi ve müşteri sayısının artmasında etkili olacaktır (Perçin 2008).

Örgüt yapı modelleri incelendiğinde ise, örgüt yapılarında en yoğun kullanılan yapı türünün dikey örgüt yapısı olduğu görülmekte olup, bu sistem genel

olarak emir komuta zincirine göre çalışmaktadır. Bu modelin en yalın haliyle anlatımı ise, her çalışanın emir komuta zinciri kapsamında bir yöneticiden emir alması, yöneticilerin ise yalnızca kendi astlarına emir vermesi söz konusudur (Çalış 2012). Dikey örgüt yapısının diğer özelliklerine bakıldığında ise, emir komuta kademesinin fazlalığı, denetim alanının az olması, tepe ile taban arasındaki mesafenin fazla olması, yöneticilerin yalnızca kendi denetim alanlarından sorumlu olması, birimler arasındaki iletişimin dikey yollarla sağlanması söz konusudur (Çalış 2012).

Dikey örgüt modeli genel olarak çalışan sayısının çok olduğu, çalışanların farklı gruplandırıldığı ve disiplinin ön planda tutulduğu örgütler açısından oldukça uygundur. Bu model örgüt kademelerinin dikey olarak yukarıdan aşağıya zincirleme olarak takip edildiği örgüt modeli olup, bu modelde otoritenin belli kişilerde toplanması mecburiyeti bulunmaktadır. Bu örgüt yapılanmasının avantajlarına bakıldığında ise sistemin kolay anlaşılır olması, çalışanların kimden talimat alacağını bilmesi, çalışanların doğrudan bir kişiden talimat alması ile diğer yöneticilerin baskısına maruz kalmaması avantaj olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında büyük örgütlerde yöneticilerin yüklerinin artması ile daha yoğun bilgiye ihtiyaç duyulması, daha fazla yöneticiye ihtiyaç duyulması dezavantaj olarak sayılmaktadır. Benzer şekilde örgütün büyümesi ile yönetim basamaklarının artması sonucunda emir komuta zincirinin artması, büyük örgütlerde yöneticilerin çok farklı sorumluluklar üstlenmesi ile karar alma sürecindeki zorluklar dezavantaj olarak kabul edilmektedir (Güleç 2008).

Diğer bir örgüt modeli ise, yatay örgüt modeli olup, bu model katı emir komuta zincirinden uzaktır. Bu yapılanmanın en önemli özelliği görevlerin ön planda tutulması olmakla birlikte, örgüt içerisinde uzmanlık önemli bir yer tutmaktadır. Alınacak emirler genel olarak üst yöneticiden ziyade, yapılan işin gereği doğrultusunda ilgililerden alınmakta, böylece görev etkili bir şekilde yerine getirilmektedir. Bu tür örgütler iş bölümüne açık örgütler olup, teknik eleman ve teknik servis eklenmesi ile oldukça işlevsel hale gelmektedir. Bu tür örgütlerde sorumluluk ve yetkilerin tanımlanması, iş bölümünün sağlanması ve sorumlulukların dağıtılması önemli yer tutmaktadır. Bu tür yapılarda ortaya çıkabilecek en önemli sorun ise, birimler arasındaki koordinasyon ile sorumlulukların dağıtılması olup,

değerlendirme ve denetim aşamasında karışıklık ortaya çıkabilmesidir (Haman 2016).

Bir diğer örgüt yapısı ise dikey kurmay örgüt yapısı olup, dikey örgüt yapısını andıran bu yapıda kurmay iş görenler yer almaktadır. Burada en önemli şey, çalışanların uzmanlaşmış olması olup, bu durumda yatay genişleme daha kolay olmaktadır. Hiçbir komuta yöneticisinin her türlü bilgiye sahip olmadığı bu modelde teknik bir verinin elde edilmesi ve iyi bir karar alınması için uzman yardımına ihtiyaç duyulmaktadır. Uzmanların bu noktadaki görevi ise teknik bilgi sağlayarak yöneticilere destek sağlamasıdır (Çalış 2012). Kurmay iş görenlerin yer aldığı örgütler genel olarak ekonomi, mühendislik, vergi ve bütçe denetimi ile uluslararası ilişkiler konularındadır. Bu tür yapıların en önemli avantajı ise, büyük örgütler açısından uygun bir model olması, örgüt içi iş bölümünün daha etkin olması, uzmanlaşmanın sağlanması şeklinde sayılabilir. En önemli olumsuz yanı ise örgüt çalışmalarının her bir aşamasında uzmanlara danışılması uygulama sürecini geciktirmekte olup, sunulan öneriler genel olarak bekleme sürecine girmektedir. Bu aşamada üst kademe yöneticiler ise, kendi düşüncelerinin uygulanmasını bekleyebilmektedirler (Çalış 2012).

1.2.3. Örgütsel İklimi Oluşturan Faktörler

İnsanların kişisel doyumu yakalamaları konusunda başarı elde etme ve üretim yapma konusunda iklim oluşturulabilmesi için örgüt yönetimlerinin çeşitli temel kavramları algılaması ve fark etmesi gerekmektedir. Bunun için iyi bir insan ilişkisi ikliminin yaratılması gerekirken, bu iklimin oluşabilmesi için dört kavrama ihtiyaç bulunmaktadır. Örgüt yöneticileri elde bulunan kaynaklar aracılığı ile mümkün olan en iyi iklimi oluşturması gerekmekle birlikte, çalışanlar arasında bireysel farklılıklar, karşılıklı ilgi, insana saygı ve güdü gerekmektedir. Bu açıklamalar ışığında örgüt iklimini oluşturan çeşitli faktörler bulunmaktadır (Hocaniyazov 2008).

Örgüt Amacı: İklimin oluşmasında örgüt amacının önemli bir yeri bulunmakta olup, çalışanların bu amaçları algılaması, benimsemesi ve kabul etmesi gerekmektedir.

Örgüt Yapısı: Örgütlerin yapıları örgüt iklimini etkilemekte olup, örgütün büyüklüğü ve küçüklüğü örgüt üzerinde etkilidir. Örneğin yüksek sayıda çalışanı

olan örgütlerde, tüm çalışanların birbiri ile ilişki içerisinde olması beklenmezken, daha az sayıda çalışanı olan örgütlerde bu ilişkiler daha kolay kurulabilmektedir.

Örgüttekilerin Görevleri: Örgüt çalışanları arasında sorumluluk ve yetkilerin tanımlanmış olması, örgüt çalışanlarına güven sağlamaktadır. Böylece çalışanlar işlerini güven içerisinde yürütürler.

Örgüt Çevresi: Tüm örgütler çevreleri ile etkileşim içerisindedir. Örgüt çevresindeki yenilik ve gelişmeler örgüt çalışanlarını farklı şekillerde etkilemekte olup, çalışanlarda farklı tepkiler oluşabilmektedir. Oluşacak tepkilerin örgütün amaçları doğrultusunda olması, örgüte yarar sağlamaktadır.

Örgüt Yönetimi: Örgüt yönetimi örgüt amaçları ve örgüt işleyişinin yanı sıra, örgüt çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçları açısından da önemli bir yere sahiptir. Bu faktörlerin dengede tutulması sonucunda çalışanlarda güven oluşmakta, güdü ve moralleri yükselmektedir.

Örgüt Personeli: Personel davranışları örgütü önemli derecede etkilemekte olup, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler kadar başarıya ulaşma, iş huzuru, çalışanlar arasındaki uyum ve görevin yerine getirilmesi de önem taşımaktadır.

Kaynak Sağlama: Üretim yapabilmek için örgüt kaynakları önemli bir yere sahip olup, bu kaynaklar insan gücü, malzeme, makine ve teçhizatlar ve nakitleri oluşturmaktadır. Bu kaynakların oluşturulmasında sergilenecek başarı, üretimin de başarısını etkilemektedir. Bu başarı da çalışanların duygusu üzerinde etkili olmakta, örgüt iklimini etkilemektedir.

1.2.4. Örgüt İkliminin Çalışanlara Etkisi

Birey ihtiyaçları, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre beş düzeyde incelenmekte olup, bu ihtiyaçlar; fizyolojik ihtiyaç, ait olma ihtiyacı, güvenlik ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanmaktadır. Bu teoriye göre bireyler, öncelikle alt düzey ihtiyaçlarını karşılamakta, arkasından ise üst düzeydeki ihtiyacı hedeflemektedir. Bunun yanında McClelland ise, üç çeşit ihtiyaca vurgu yapmakta olup, bunlar; sosyal ilişki ihtiyacı, başarı ihtiyacı ve güç ihtiyacı olarak sıralanmaktadır. Bu noktada bireylerin motivasyona da ihtiyacı bulunmaktadır. Motivasyon için ise; başarı, takdir edilme, terfi, yetki tanıma ve

sorumluluk alma ön planda yer almaktadır. Bu unsurlar insan motivasyonu üzerinde hızlandırıcı etkiye sahip olup, bu unsurlar aynı zamanda insanları motive etmektedir. İnsanlar gösterdikleri çaba karşısında takdir edilmeyi beklemektedir (Halis ve Uğurlu 2008).

İklim ise birey ve örgüt arasında bir köprü vazifesi görmekte, örgütte yer alanların davranışlarını etkilemektedir. Bu noktada motivasyon önemli bir yere sahip olmakla birlikte, sağlanacak motivasyon çalışan performansına etki etmekte, çalışanda olumlu etkiye neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda güven duygusunun oluşmasını da etkilemektedir (Akgündüz ve Güzel 2014). Çalışanlar açısından bakıldığında örgütün yaptığı uygulama ve kararlarında, örgütsel güvenin oluşması açısından büyük önem bulunmakta olup, aynı zamanda örgüt çalışanlarına karşı etik ve adil olunması gerekmektedir. Çalışanlara karşı yapılan uygulama ve alınan kararlar, çalışanların davranışlarını yönlendirecek, örgüt ikliminin temelini oluşturacaktır (Altaş ve Kuzu 2013).

Örgütlerin çalışanların olumsuz tavrı karşısında genel olarak ceza uygulama yöntemine başvurduğu görülür. Ceza uygulamak yerine çalışan ortamının değiştirilmesi gerektiği genellikle göz önünde bulundurulmamaktadır. Bunun sonucu olarak çalışan açısından iklim olumsuz olarak algılanır. Bu durumda da çalışan performansının düşmesi söz konusudur. Bu olumsuzluğun sonucu yalnızca performans üzerinde kendini göstermemekte, aynı zamanda örgüte karşı kaybolan güven ve oluşan koşullar sonucunda çalışanın işten ayrılma niyeti, örgütle özdeşleşmesi, iş tatmini üzerinde de etkisini gösterir. Bu noktada çalışanlar, örgütün başarısızlığı ve başarısızlığını da etki edecek olup, çalışanın kendisini örgüte ait hissetmemesi durumu ortaya çıkabilecektir (Tüzün ve Çağlar 2008).

1.2.5. Örgüt İklimi Ve Örgütsel Kültür

Toplumsal açıdan ele alındığında kültür, maddi ve manevi değerlerin toplamı olarak ifade edilebilir. Kültür daha önce gelen kuşakların üretmiş olduğu bir değer olup, daha sonraki kuşaklara aktarılmakta ve geliştirilmektedir. Kültürün oluşma süreci, bireylerin bir takım eylem, olay, nesne ve durumları farklı şekillerde algılamalarına yol açmakta, benzer olaylarla karşılaşılması durumunda, olaylarla baş etme yeteneğimize katkı sağlamaktadır (Ünlü 2011). Örgütler açısından ele

alındığında ise, örgüt çalışanlarının ortak bir şekilde oluşturmuş oldukları; inanç, kural, değer ve yanlışlar bütününü örgüt kültürü olarak değerlendirebiliriz. Bir anlamda örgüt amaçları ile örgüt çalışanları arasında dengenin kurulması, örgüt kültürü aracılığı ile yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak örgüt kültürünün örgüt bağlılığına etkisi olduğu kadar örgüt sağlığına da etkisi bulunmaktadır. Örgüt çalışanlarında motivasyonun olumlu yönde artması, doğru orantılı olarak örgüt bağlılığı ve örgüt sağlığını da arttırmaktadır (Türkmen 2016).

Örgüt kültürünün ortaya çıkış nedenine bakıldığında ise, örgüt kültürünün örgütün misyon, ortam ve amacından kaynaklanarak örgüt başarısı için ortaya çıktığı görülmektedir. Örgüt kültürü, iç dinamiklerle bütünleşme, dış çevre ile uyum gösterme amacıyla oluşturup geliştirdiği temel varsayımlar olarak kabul edilmektedir (Barutçugil 2004). Örgüt çalışanları çevrelerinden edinmiş oldukları bir takım özellikleri çalışma ortamlarına taşımakta, bunun sonucu olarak örgüt kültürü örgütün içinde yer aldığı çevresel kültürden farklı olarak algılanmamakta ve düşünülmemektedir. Bunun sonucu olarak doğal şekilde çeşitli amaçlar çerçevesinde oluşturulan örgütlerin, toplumsal kültürün alt kültürü olarak varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Bunun yanında örgütlerinde tıpkı toplumlar gibi, üyelerine aktaracakları duygu ve düşünceler bulunmaktadır. Bunlar kültürel kalıtım olarak nitelendirilebilir. Bu anlamda tüm örgütlerinin kendi özelliğinin gereği olarak vazgeçilmez yasakları, gelenek ve görenekleri bulunmaktadır. Örgüt iklimi de bu çerçevede oluşmaktadır (Taşçı 2005).

Örgüt kültürünü oluşturan unsurların örgüt çalışanlarının büyük bir bölümü tarafından kabul edilmesi, örgüt kültürünün güçlü olduğu kabul edilmekle birlikte, bu tür örgütler sağlıklı örgütler olarak kabul edilir. Örgüt iklimi açısından sağlıklı örgütlerde örgüt, amaçlarının gerçekleştirilmesinde örgüt kültürünün önemli bir yeri bulunmakla birlikte, örgütün çalışma ilkeleri, işleyiş biçimi, iletişim yöntemleri, çalışma temposu çalışanların tamamı tarafından bilindiği kabul edilmekte ve uygulanmaktadır (Ünlü 2011). Örgüt kültürünün zayıf olması durumunda ise, örgütle ilgili tutum ve davranışlar ile işletme amaçları, çalışma ilkeleri konularında ortak bir hareket tarzı bulunmamaktadır. Sağlıklı örgütlerin incelendiği çalışmalarda örgüt kültürü önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt kültürü, çalışan kararları, katılım, iletişim şekli, liderlik tarzını etkilemekte olup, örgüt kültürünü etkileyen faktörlerin başında;

alışkanlıklar, değerler, örgüt değerlerini özümseyen kişiler, kültür ağları ve iş ilişkileri gelmektedir (Robins ve Coulter 1996).

Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt sağlığı, güven odaklı, teşvik edici ve açık olan kültürlerde oluşmakta, müşteri, çalışan, hissedarlar arasında denge unsuru görmektedir. Buda sağlıklı bir örgüt kültürünün varlığı sayesinde gerçekleşmektedir. Sağlıklı bir örgütte yöneticiler bir taraftan sorun çözme kabiliyeti sergilerken, diğer taraftan inanç ve değerleri göz önünde bulundurmaktadır. Güçlü bir örgüt; standart ve normlar, örgüt yapısı ve işlevi, amaç ve hedefler ile bağlılık ve çalışan morali etrafında motivasyon, koordinasyon ve bütünleşmeyi sağlayarak, örgüt sağlığına katkıda bulunmaktadır (Polatçı ve Ardıç 2007).

1.2.6. Örgüt İklimi Ve Liderlik Davranışı

Örgütsel iklimin oluşmasında liderlik davranışının büyük önemi bulunmaktadır. Uygun bir liderlik davranışı olmadan sağlıklı bir örgüt ikliminin olması söz konusu olmamakla birlikte, liderlik uygulamaları yalnızca iklimin ölçülmesi için değil, söz konusu iklimin geliştirilmesi amacıyla da gereklidir. Benzer şekilde liderlik uygulamaları çalışan performansı üzerinde de etkili olup, çalışanların etkilenebilmesi için örgüt yapısının kullanılarak yeniden oluşturulması ve yenilenmesine de ihtiyaç duyulabilmektedir. Yönetimin göstereceği başarı, diğer örgüt çalışanlarına bağlı olarak gelişmekte olup, örgüt çalışanları ile kurulan iletişim önem taşımaktadır. Ayrıca çevresel değişim, örgüt içi değişim açısından da bir ihtiyacı doğurmaktadır. Bu çoğu zaman önceden görülmesi gereken bir durum olup, örgüt programının bu çerçevede yapılması gerekmektedir. Bu noktada liderlik davranışı ön plana çıkmaktadır. İnsan ilişkileri açısından bakıldığında yönetici tutumları ile bu tutumların uygulama süreçlerinde örgüt iklimi belirleyici rol oynamaktadır. Bunun oluşmasında da örgüt çalışanlarının güdüsel ve sosyal süreçleri önem taşımaktadır (Hocaniyazov 2008).

Liderler örgütün toplumsal yararı açısından sorumluluğu bulunmakta olup, örgütün ortak amaçlarının gerçekleştirilmesinde örgütün faaliyetlerini yönlendirmeleri gerekmektedir. Bu yönüyle liderlik davranışı, çalışanların bakış açılarını yeniden biçimlendirmekte, ilke ve değerler çerçevesinde örgüt uyumunu

sağlamaktadır. Bunu sağlayabilmek için ise, liderlik yaklaşımının rehber niteliği taşıması, rehberlik edecek bir örüşe sahip olması önem taşımaktadır (Karahan 2008). Aynı zamanda liderlik davranışı örgüt çalışanlarının yaşam kalitesi üzerinde de etkilidir. Bunun yanında geleneksel ve modern yönetim almayışlarında liderlik uygulamalarının farklılık gösterdiği görülmekle birlikte, geleneksel yapıda teknolojinin ön planda olması nedeniyle çalışanların kararlara katılımı daha güç olmasından dolayı, örgüt içi iletişimin daha zayıf olduğu gözlenmiştir (Ünlü 2011).

Liderlik uygulamaları açısından örgüt çalışanlarının yönetime katılması da önem taşımaktadır. Bu katılım ise genel olarak problemlerin çözümü, kaynak kullanımı, çalışma saatlerinin belirlenmesi ile örgüt hedefleri doğrultusunda olmaktadır. Örgüt çalışanlarının yönetime katılımı üç temel özellik kapsamında gerçekleşmektedir. Bunlar; örgüt çalışanları ile örgüt alt yönetiminin örgüt politika ve yönetimine katılımı, psikolojik benlik oluşum noktasında tatmin ortamının yaratılması noktasında katılım ve ekonomik karar noktasında örgüt çalışanları ile örgüt yönetimi arasında işbirliği ve diyalog oluşması ile ilgili katılımdır. Bu faktörler çalışan motivasyonuna katkı sağlamakta, çalışanların davranışları olumlu yönde değişim göstermektedir. Böylece örgütsel ve kişisel amaçlar dengelenmekte, moral ve verim artmaktadır (Başar 2011).

1.2.7. Örgüt İklimi Ve Çalışan Motivasyonu

Çalışanların çalışan memnuniyet düzeylerinin yüksek olması aynı zamanda çalışan açısından motivasyonun sağlanmasına bağlı olarak gelişmektedir. Bu anlamda bakıldığında çalışan bireylerin sağlıklı ilişki kurabilme, kendini geliştirme ve nitelik ve yeteneklerini tanıması iş yaşantılarında da mümkün olmakla birlikte, bireyin mutlu ve üretken olabilmesi iyi bir motivasyona ulaşması açısından önemli bir faktördür. Bu anlamda değerlendirildiğinde çalışan personellerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi önemli bir konudur. İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yaşantısı ile geçmekle birlikte, çalışma hayatı, insan hayatının önemli bir bölümünü meşgul etmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde ise çalışma hayatı insan sağlığının korunması anlamında önemli bir yere sahiptir. İnsanın psikolojik anlamda mutlu olabilmesi bir anlamda çalışma hayatından duyduğu haz ile bağlantılı olmakla birlikte, bu durum bireyin motive olması ile gerçekleşmektedir. Bununla birlikte bireylerin kişisel özelliklerini geliştirmesi, bireyin kendini verimli olarak hissetmesi

bir anlamda bireysel anlamda kendisini daha değerli olduğuna hissetmesi yolunu da açacaktır (Telman ve Ünsal 2004).

Motivasyon kavramının gündeme gelmesinin iki sebebi bulunmakla birlikte, bunun ilk nedeni bireyin ruhsal sağlığının yerine gelmesi boyutunda, diğeri ise bireyin üretken olmasında doğrudan etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun tam aksi olarak bireyin motivasyondan yoksun kalması, kişisel ilişki bozukluklarına yol açmakla birlikte, bireyin üretkenliğinin düşmesine de sebep olmaktadır. Bu anlamda değerlendirildiğinde motivasyon kurum çalışanlarının beklentileri ile çalışılan işin özellikleri noktasında oluşur. Bu ifade bir anlamda iş görenlerin beklentilerinin karşılanma oranları olarak düşünülebilir (Silah 2001).

Bu dengenin kurulması anlamında, iş görenlerin sorunlarının giderilmesi noktasında artık günümüzde çalışanların motivasyonu yaklaşımına daha bir önem verilmeye başlanmış, iş görenlerin iyi bir motivasyon sağlaması konusunda yeni fikirler ortaya atılmaya başlanmıştır. Motivasyonun yüksek olması, çalışan açısından memnuniyet düzeyinin yüksek olmasını da ifade etmektedir. İş doyumu aynı zamanda çalışan açısından kurum içerisinde çalışmaktan haz duyulması, kurum bünyesinde maddi çıkarlar sağlanması, kurum içi ilişkilerin üst düzeyde olmasını ifade etmekte, bireyin aynı zamanda mutlu bir yaşam sürmesinin de göstergesi olarak ifade edilmektedir (Şimşek ve ark 2008).

Günümüzde hizmet sektörü ekonomi içerisinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte, insanların yaşam süresinde meydana gelen uzama, sağlık sektörüne duyulan ihtiyaç ve meydana gelen teknolojik gelişmeler, sağlık alanında sunulan hizmet kalitesinden beklentileri de arttırmıştır. Bunun bir nedeni de diğer sektörlerde meydana gelen gelişmelerin sağlık sektörüne de yansımış olması, sağlık hizmetlerinde çeşitliliğin artmasının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Sağlık hizmetlerinde sunulan hizmet kalitesi ise, bu kurumlarda çalışan sağlık personellerinin uygun yöntemlerle motivasyonunun sağlanmasından geçmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde sağlık kurumlarının amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede sağlık personellerinin önemi daha yoğun olarak ortaya çıkmaktadır (Özer ve Bakır 2003).

Sağlık personellerine verilecek olan önemle birlikte onların motivasyonunun sağlanması, sağlık kurumu açısından daha iyi bir verimin elde edilmesi üzerinde etkili olmakla birlikte, daha iyi bir sağlık hizmetinin sunulmasına da etki edecektir. Hizmetin kaliteli bir şekilde sunulmasında en büyük paylardan bir tanesi örgüt içerisinde görev yapan personellere ait olup, verimli bir sağlık hizmetinin sunulması amacıyla sağlık kurumlarında görev yapan yöneticilerin önemli bir görev üstlendiklerinin bilincinde olması gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinde belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi ve hizmet kalitesinin üst seviyelere taşınmasının diğer bir şartı da adaletli bir motivasyon sağlanmasıdır. Sağlık kurumlarının özelliği göz önüne alındığında, sağlık personellerinden beklenen çaba elde edilemediğinde idari faaliyetlerin hiçbir öneminin kalmayacaktır. Bu nedenle bireylerin verilen görevleri yapması konusunda istekli olması büyük önem taşımaktadır (Aykanat 2003).

Sağlık kurumlarının insan sağlığının korunması ile ilgili önemli bir sorumluluğu bulunmakta olup, bunu gerçekleştirebilmek için verimli ve kaliteli bir hizmet sunmak durumundadır. Bu kaliteli hizmetin sağlanması yalnızca teknolojik ve mali konularda hizmetin sunulması değil, aynı zamanda sağlık konusunda bilgili ve eğitimli personeller aracılığı ile verilmesi gerekmektedir. Bu noktada sağlık personellerinin iyi hizmet sunabilmesi için istekli ve arzulu olmasının yanında, donanımlı ve motive edilmiş olması gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının gerek yaptıkları iş, gerekse örgüte karşı bağlılığının sağlanması için örgüt yöneticilerinin personelleri tanımasının yanında çalışanların hangi güdüler kapsamında motive olacaklarını bilmesi gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların ne tür etkilerle motive olacağının yorumlanması olarak ifade edilebilir. Çünkü, herhangi bir çalışanı motive eden bir durum, bir diğer çalışanı motive etmeyebilir. Bunun sonucu olarak her çalışan ayrı ayrı değerlendirilmeli, çalışanın nelerden etkilendiği anlaşılmalıdır (Gürgan 2012).

Günümüzde sağlık sektörü hızla büyüyen bir sektör olmasının yanında, sağlık sektöründen toplumların beklentileri gün geçtikçe büyümektedir. Her ne kadar sağlık hizmetlerinde finansal ve yapısal bir takım değişikliklere ihtiyaç duyulsa da, sağlık hizmetinin sunulmasında önemli bir faktör olan sağlık hizmet sunucularının dolayısı ile de sağlık çalışanlarının sorunları da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Sağlık kurumları kesintisiz bir hizmet sunmasının yanında, verilen hizmeti insan eliyle

sunmakta, verilen hizmetlerin acil ve ertelenmeyen bir yönü bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin diğer bir yönü ise, sağlık hizmetin olan düzensiz başvurular, diğer bir ifade ile talep belirsizliğinin bulunması söz konusudur. Bunun yanında sunulan hizmetin geri çevrilmesi de mümkün değildir (Devebakan 2007).

Toplumun ihtiyacı olan sağlık hizmetlerinin yoğun emek sunulduğu göz önüne alındığında, sağlık kurumlarında başarıdan söz edilebilmesi de sağlık personelinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Sağlık kurumlarında çok farklı branşlarda sağlık personelleri görev yapmakta olup, bu personellerin motivasyon ihtiyaçlarının bilinmesi ve bu doğrultuda motive edilmeleri gerekmektedir (Özer ve Bakır 2003). Her insanın niteliği, ihtiyacı, isteği ve beklentisi birbirinden farklı olup, aynı zamanda iş yerinin fiziki koşulları, iş yerinde bulunan farklı guruplar, yönetimdeki farklılıklar ve örgütte sunulan sosyal imkanlar açısından farklılıklar meydana gelebilmektedir. Meydana gelen bu farklı kriterler çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlerinde farklılaşmasına neden olabilmekte, motivasyonun oluşmasında karmaşık bir durum ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak tek bir motivasyon aracından söz etmek mümkün olmamakla birlikte, belli özellikteki bireyler içinde kısıtlı motivasyon araçlarından söz etmek mümkün olabilmektedir (Ay ve Karakaya 2007).

Günümüzde kültürel ve sosyal yönlerden gelişen bireyler için ekonomik beklentilerin yanında sosyal olarak tatmin olma ihtiyaçlarının da arttığı görülmektedir. Bu yüzden çalışanların hayatının büyük bir bölümünü geçirmiş olduğu örgütten elde ettiği tatmin oranında örgüt amaçlarını benimsediği, bunun yanında da aynı oranda verimli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda çalışanın elde etmek istediği kişisel amaçlarla, örgüt amaçlarının birbiri ile uyumlu olabilmesi, aynı zamanda örgüt başarısı üzerinde de etkili olmaktadır (Bayar ve ark 2007). Bireylerin çalışma karşılığında elde etmiş oldukları paranın miktarı önemli bir motivasyon aracı olduğu bilinmekle birlikte, bunun tek başına yeterli olmadığı, bazı bireyler için sosyal statü ile saygınlık daha önemli yer tutmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ekonomik gücün yanında çok çeşitli motivasyon araçları bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak da motivasyon araçları da çeşitlilik kazanmaktadır (Qu ve ark 1999).

Sağlık sektöründe farklı alanlarda uzmanlaşmış, farklı branşlarda görev yapan personeller bulunmakla birlikte, her bir sağlık görevlisinin aynı amaç doğrultusunda örgütte görev yaptığı bilinmektedir. Bu nedenle de yöneticilerin çalışanları

yorumlayıp, motive edecek faktörleri belirlemesine ihtiyaç duyulmaktadır. Günümüzde diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışanların gelişmeye açık olmaları halinde başarılı olması kaçınılmazdır. Bu anlamda yönetim kademesinde bulunanların çalışanların mesleki ve kültürel ihtiyaçlarına cevap verebilecek uygulamalara yer vermesi gerekmektedir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarla ilgili olması, çalışanın kendisini değerli hissetmesine neden olacaktır. Çünkü motivasyonun temel unsuru ihtiyaçların karşılanmasıdır. Bu nedenle kültürel ve sosyal çevre insanların psikolojik durumunu etkilemekte, farklı yönlerden etkileşim içerisinde olan bireylerin güdülenmesi, yapmış olduğu meslek ile yaşamış olduğu ortama göre değişebilmektedir (Soykenar 2008).

1.2.8. Örgüt İklimi Ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık birçok araştırmacının çalışmasına konu olmuş, günümüze kadar örgütsel bağlılıkla ilgili çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bazı araştırmalarda örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettiği duygusal bağ olarak ele alınırken, bazı çalışmalarda çalışanların örgütün değer ve amaçlarının benimsendiği oranda bir bağlılığın varlığından bahsedilmiştir. Örgüte bağlılık konusundaki genel yaklaşım ise, çalışanların örgütte kaldığı zaman dilimi içerisinde sarf edilen zamanın boşa gitme endişesiyle, çalışanların örgüte bağlı kalma çabasının olduğu konusundadır (Gül 2003). Örgüte bağlılık konusunda üç boyutlu bağlılık modeli ortaya atılmıştır. Bu modele göre örgüte bağlılık konusunda duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç ayrı model bulunmaktadır. Duygusal bağlılık söz konusu olduğunda, çalışanın kendisini örgüt ile bütünleştirdiği ve özdeşleştirdiği görülürken, normatif bağlılıkta çalışan taşıdığı sorumlulukla kendisini örgüte bağlı hissetmekte, bunun neticesinde ise örgütü sadakat gösteren tavırlar sergilemektedir. Diğer bir bağlılık teorisi olan devam teorisinde ise, örgütte çalışanların örgütten ayrılması durumunda karşı karşıya kalacağı iş alternatifinin bulunamaması ve karşılaşılacak mali durum söz konusudur (Altaş ve ark 2007).

Örgüt çalışanları açısından örgütsel bağlılık yaklaşımına bakıldığında, motivasyon ve iş tatmini gibi pozitif unsurların, devir hızı ve devamsızlık gibi negatif unsurlarla ilişki içerisinde olduğu görülürken, liderlik davranışı bulunan çalışanların örgüte bağlılık ve iş tatminine sahip oldukları görülmektedir. Yapılan çalışmaların ortaya koyduğu sonuca göre tüm bağlılık teorilerinin, örgüt tarafından verilen destek

ile olumlu bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmaktadır (Culverson 2002). Yine yapılan bir başka çalışmada iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerine pozitif etkisinin bulunduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmasının yanında, bu daha zayıf bir ilişkidir. Bunun yanında duygusal ve normatif bağlılık, örgütteki iş görme performansını olumlu olarak etkilemekle birlikte, normatif bağlılıkta bu ilişki daha güçlü olarak ortaya çıkmaktadır (Altaş ve ark 2007).

Özellikle sağlık kurumlarında hemşireler başta olmak üzere personel yetersizliğinin bulunması, sağlık bakım ve tedavisinin yapılmasında önemli bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum örgüt içerisinde çalışan devrinin yoğun olarak ortaya çıkmasına neden olmakta olup, çalışanların örgütte kalma veya ayrılması konusunda en belirleyici faktör, örgüte bağlılıktır. Sağlık çalışanlarının işten ayrılmaları konusunda kesin bir veri olmamasına rağmen, sağlık kurumlarından yoğun olarak sağlık personelinin ayrıldığı görülmektedir. Bu durumun ortaya çıkması ile sağlık kurumlarında nitelikli insan gücünde azalma meydana gelmekte, bu durum ise sağlık kurumu açısından maliyeti etkileyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında yoğun ayrılmaların görülmesi durumunda, çalışan sağlık personellerine daha fazla iş yükü binmekte, bu durumda çalışanlarda stres gibi önemli problemler meydana gelmektedir. Bunun sonucu olarak da hizmet kalitesinde önemli düşüşler olmaktadır (Meyer ve Herscowitch 2001).

Amerika Birleşik Devletlerinde örgütten ayrılma sonucunda meydana gelen harcamaların çalışan hemşirelerin maaşlarının %11'inden daha yüksek olduğu, bunun sonucunda yapılan oryantasyon eğitimleri nedeniyle yapılan eğitim harcamalarının 15-20 bin dolar arasında değiştiği bildirilmektedir. Bu maddi harcamaların yanında sağlık bakımı ile ilgili olumsuzlukların meydana geldiği, hastaların bu durumdan olumsuz bir biçimde etkilendiği görülmüştür (McNeese ve Nazarey 2001). Ayrıca yeni başlayan hemşirelerin sağlık bakımında yeterli hale gelebilmesi için, bir hemşirenin aldığı toplam bir yıllık maaşın ortalama olarak 1/3'ünün hemşire temini, eğitim verilmesi ve pratik bilgilerin sağlanmasına yönelik faaliyetlere ayrıldığı bildirilmektedir. Bu giderler göz önüne alındığında, sağlık personellerinin örgüt içerisinde tutulmasının daha yerinde olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde yapılan işten dolayı psikolojik doyuma ulaşmış olan sağlık çalışanlarının iş yükünün

yüksek olduğu dönemlerde bile daha yoğun bir çaba içerisine girdikleri görülmektedir. Tüm bunların yanında örgüt bağlılığı üst seviyede olan çalışanların ortaya çıkan problemlerle ilgili baş etme kabiliyetlerinin daha yüksek olduğu da görülmektedir (Nedd 2006).

Sağlık kurumlarının belirlenen hedef ve amaçlarına ulaşmasında verimli ve kaliteli hizmet sunulmasının önemi büyük olup, sağlık çalışanlarının örgüt bağlılığı konusunda çeşitli çalışmalarda bulunmaktadır. Özellikle hemşirelerle ilgili yapılan çalışmalara göre, hemşirelerin bağlı oldukları kuruma bağlılığının düşük olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada, hemşirelerin çalışmış olduğu kuruma bağlılığının bulunmadığı sonucu elde edilmiştir (Önal 1999). İş stresinin bulunması sağlık çalışanları üzerinde örgütsel bağlılığın önemli derecede düşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda yapılan araştırmaların ortaya koyduğu sonuca göre, elde edilen ücret, iş yeri memnuniyeti, kurum içerisindeki rol ve sorumluluklar ve iş yerinden duyulan memnuniyet, örgüt bağlılığı konusunda oldukça önemli faktörlerdir. Bunların dışında örgüt içerisindeki rol çatışmaları, sağlık personellerinin yaşı, sağlık kurumundaki çalışma süreleri, kurum içerisinde bulunan stresli ortamlar kuruma olan bağlılığı etkilemekte olup, çalışanların iş doyumlarında olumsuzluklar yaratmaktadır. İş doyumunun artmasının en önemli etkisi ise, işten ayrılmaların azalmasına yol açmasıdır (McNeese ve Nazarey 2001).

Örgütlerin genel özelliği olarak yoğun çalışma temposu içerisinde eleman sayısının yetersiz olması durumlarında, örgüt bağımlılığı daha da fazla önem kazanmaktadır. Örgüt bağımlılığı problem çözme yeteneği üzerinde etkili olduğu gibi, hizmet üretiminde daha yenilikçi bir tavır da sergilenebilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde ek bir maliyet gerektirmediği halde kuruma verilen katkının göz ardı edilmemesi gerekmekle birlikte, örgüte bağlılığı daha düşük olanların gerek sunulan hizmet, gerekse diğer çalışma arkadaşları ile ilgili problemlerin ortaya çıktığı görülmektedir (Corser 1998).

Örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılığın; kültürel, kişisel, iş memnuniyetinin olması, öğrenme fırsatlarının yaratılması, ekonomik olarak elde edilen faydalar, emeklilik planları ile hasta bakımı ve çalışma arkadaşları gibi etmenlere bağlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunların aksine öğrenim eksikliği, yönetimin taktir etmemesi, kayırmacılık ve adil yaklaşımın bulunmaması, ücretlerin

düşük olması, çalışma arkadaşları ile zayıf ilişki, iş güvenliğinin sağlanamaması, kişisel çatışmalar ve ilerleme olanaklarının bulunmaması örgüte bağlılığı olumsuz olarak etkilemektedir (McNeese ve Nazarey 2001).

Örgüt çalışanlarında işe olan bağlılıklarının; işe olan istek, mesleğe ve örgüte olan bağlılığa göre değiştiği bilinmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık; eğitim, çalışma süresi, yaş, örgüt içerisindeki ilişkiler gibi kişisel özellikler ile görev tanımı, otonomi, geri bildirim gibi iş özelliklerine göre değişebilmektedir. Bunun yanında iş deneyiminin de örgüte bağlılıkla yakından ilişkili olduğu görülebilmektedir. Aynı zamanda personele yapılacak olan görevlendirmeler, örgüte olan bağlılıkla yakından ilişkili olmakla birlikte, uzun vadede örgüt bağlılığının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda hizmet alanında, çalışanların örgütsel bağlılık araçları kullanılmakta olup, Ülkemizde hizmet sektöründe uygulanan ölçüm anketlerinin sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Topçu ve ark 2013).

Birçok örgütte çeşitli sorumluluk ve kademedeki personellerinin bir arada bulunduğu görülebilmektedir. Örgüt çalışanlarının yaptıkları işten memnun olmaması halinde kurumun hedef ve amaçlarını benimsemedikleri, bu amaçları gerçekleştirmekte güçlük yaşadıkları görülür. Çalışanların ortak hedeflerinde meydana gelebilecek olan sapmalar, örgüte olan bağlılığın azalmasına da neden olacaktır. Bunun sonucu olarak da örgüt adına iyi bir performans sergilemeden uzak olacaklardır. Yeterli performansın sağlanması için idarede bulunanların gerekli tedbirleri alması, çalışanlara amaçların gerçekleştirilmesinde öncülük etmesi gerekmektedir. Bu konuda örgütte yönetici düzeyinde olanların, çalışana rol model olması gerekmektedir. Yöneticiler tarafından uygun davranışların sergilenmesi ve sorumlulukları ise şu şekilde sıralanabilir (Newhouse 2007).

- Bireysel özellikler ve örgüt ile uyumlu, örgüt içerisinde uzun dönem görev alabilecek sağlık personellerinin alınması,

- Sağlık kurumunda görev alan personellerin etkili ve rahat bir hizmet sunmasını temin etmek amacıyla ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerin kazandırılması amacıyla uygun bir eğitim programının sağlanması,

- Sağlık personellerine sağlanan eğitimin yanında personellerin kişisel kabiliyetlerine göre sorumluluklarını yerine getirebileceği birimlerde değerlendirilmesi,

- Örgütün hedef ve amaçlarının örgüt çalışanları tarafından da bilinmesi, sağlık çalışanlarının kurum içerisindeki statülerinin bilinmesinin sağlanması konularında zaman zaman toplantıların gerçekleştirilmesi,

- Personellerin karşılaşacakları problemlerle ilgili problem çözme yeteneğinin geliştirilmesi için çalışanlara rol modellik yapılması,

- Sağlık kurumu içerisinde belli dönemlerde performans değerlendirmeleri yapılarak, buna bağlı olarak personellerin geliştirilmesi için programların yürütülmesi,

- Kurum içerisinde liyakat ve terfi sistemlerinin geliştirilmesi konusunda önlemlerin alınması,

- Kurum içerisinde artan rol ve sorumluluklarla birlikte, mesleki sağlık uygulamalarına yönelik olarak meydana gelen gelişmelerin bilinmesi amacıyla eğitim programlarının organize edilmesi,

- Sağlık personellerinin karar verme, meydana gelecek değişimlere teşvik edilmesinin sağlanması ve otonominin sağlanması yönünde uygulamalara yer verilmesi,

- Çalışanlara güven verici, adaletli ve eşit davranış duygularını geliştirecek örgüt kültürünün yaratılması,

- Meydana gelen problemlerde problem kaynağının tespit edilerek, problemlerin üzerine gidilmesi ve çözüm bulunması şeklinde sıralanabilir.

1.2.9. Örgüt İklimi Ve İş Tatmini

Tüm örgütlerin kendine özgü bir iklimi bulunmakta olup, örgüt ile ilgili genel çalışma şartları, çalışan güveliğinin sağlanması ve çalışan güvenliği ile ilgili uygulamalar, örgüt iklimi ile doğrudan ilişkili olan yaklaşımlar olmasının yanında iş tatminini etkilemektedir. Öncelikli olarak örgüt ikliminin örgüt çalışanları tarafından

olumlu algılanması gerekmektedir. Bu noktada örgüt çalışanlarının etkinlik ve verimlilikleri ile başarılarının güdülenmesinde örgüt iklimi önemli yere sahiptir. Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının motivasyonlarını düzenleyici etkisi bulunmaktadır (Gün ve Söyük 2017). Literatürde iş tatmini, çalışanların iş veya yaşamını sürdürme noktasında almış olduğu olumlu duygular veya hazlar olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise iş tatmini bireylerin mesleksel taktir ve değerlerinin karşılığını bulan duygu tutumu olarak nitelendirilmektedir. Örgüt çalışanlarının bu tatmini elde etmesi, örgüte ilave katkı sağlamasına yol açmakta, çalışma ortamına karşı olumlu duygular beslemesine yol açmaktadır. Bu noktada tatmin açısından güdülenmeyen örgüt çalışanlarda tatmin duygusu olumlu şekilde gelişmediği görülmektedir (Öktem ve ark 2016).

Örgüt ikliminde iş tatminin önemi, verimle ilgili olmasında kaynaklanmaktadır. Yaşamının büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçiren çalışanların yaptığı işten tatmin olması psikolojik açıdan önem taşımakta olup, bu durum verimliliğe doğrudan etki etmektedir (Şişman 2007). İnsanların sağlığını koruması için hayattan tatmin sağlaması ile moral sağlaması ne kadar önemli ise, örgütler açısından da bu tatmin ve moral o kadar önem taşımaktadır. Her ne kadar kavramsal olarak iş tatmini ile motivasyon birbirine benzer kavramlar olarak gözükse de, literatürde iş tatmini yapılan işe bağlı olarak gelişen olumlu duygu olarak ele alınırken, motivasyon bir amacın ve işin gerçekleştirilmesinde gösterilen çaba ile bu çabanın devamlılığını ifade etmektedir. Bu durumda tatmin bireylerin rahatlık ve iç huzuru olup, motivasyon bireylere etki etmekte ve onu harekete geçirmektedir. Fakat her durumda iş tatmini ve motivasyon birbirini tetiklemekte ve etkilemektedir. Sonuç olarak duygusal tatmini yakalamış olan bir örgüt çalışanının motive olmaya en uygun aday olduğu söylenebilir (Zengin 2014).

1.3. ÖRGÜTSEL SAĞLIK VE ÖRGÜTSEL İKLİM İLİŞKİSİ

Örgütsel sağlık, örgütlerin iklimini mecazi olarak kavramsallaştırabilmek için kullanılan bir deyim olup, örgüt içerisindeki tüm çalışanların içerisinde yer aldığı sosyal bir deyimdir. Sağlıklı bir örgüt, enerjisini kurumun amaç ve görevlerini doğru bir şekilde yönlendiren, dışarıdan gelebilecek olumsuz durumları başarılı bir şekilde yönetebilecek kapasiteye sahiptir. Bu durum örgütlerin örgüt sağlığı konusunda sosyal iletişimin boyutunu gösterir. Yapılan araştırmalar da örgüt sağlığı ve örgüt

ikliminin örgütsel bağlılık üzerine olumlu ve kalıcı etkisi olduğunu göstermektedir (Korkmaz 2011).

Günümüzdeki örgütsel yapılan incelendiğinde oluşan hızlı değişim ve rekabet ortamlarının örgütlerin başarılı olmasında yalnızca teknolojik imkan ve kaynak yapısı veya iyi bir altyapıya sahip olmasının ten başına yeterli olmayacağı, bu özelliklerin yanında örgüte sadakatle bağlı olan işine bağlı ve sadık, nitelikli çalışanların olmasının gerektiği ortaya çıkmıştır. İş görenlerin örgütün ortak amaçları doğrultusunda bir araya gelmesi, örgütün değerlerine sahip çıkması ve bu amaçları benimsemesi örgüt sağlığını ifade etmektedir (Bilgin ve Çıraklı 2010).

Kavramsal açıdan bakıldığında örgüt iklimi kavramının insanların örgütteki davranışlarını gösterdiği psikolojik etmenler olarak tanımlandığı görülmekle birlikte, örgütünün iklimi iş görenlerin tutum, davranış ve duygusal durumlarına odaklandığı görülmektedir. Bu yönüyle incelendiğinde örgütsel iklim iş görenlerin psikolojik durumları ile yakından ilişkilidir. Örgüt iklimi iş görenlerin psikolojik durumlarına dikkat çektiği gibi, iş görenlerin davranışları ile de yakından ilgilenmektedir. Örgüt ikliminde insan davranışlarının ön planda olması sebebiyle, psikolojik durumla ilgilenmektedir. Söz konusu kavramla ilgili olan çalışmalar; insanların tutuma yönelik tepkileri, psikolojik algıları, örgütlerde yaşanan deneyimlere yönelik insanların algılarını ölçmeye yönelik olduğunu göstermektedir. Çalışmalar incelendiğinde de örgütte iş gören bireylerin inanç, değer, kural ve davranış biçimi açısından değerlendirmekten ziyade, iş görenlerin örgütteki anlayış ve algılarını ölçmeye yöneliktir (Gürkan 2006).

Diğer taraftan örgüt iklimi örgütün çevresi, örgüt ortamı, örgütün psikolojik havası, duygu ve kültürel normlarla açıklanmakta, bu durum örgüt içi yaşam kalitesi, iş yerindeki psikolojik ve bilişsel algı ve deneyimlerine yansımaktadır. Bu durum bile örgütteki hava ve atmosfer ile ilgili olduğunu açıklamaktadır. Literatürde de iş iklimi örgüt iklimi olarak açıklanmaktadır. Örgütte çalışan bireylerin süreç ile ilgili ortak algıları örgüt iklimi olarak adlandırılmaktadır. Aynı zamanda örgütsel iklimle ilgili sonuçlar yapılan iş veya hizmetin sonuçlarına etki de edebilmektedir (Keleş 2008).

Sonuç olarak örgüt iklimi, çalışma ortamı ile ilgili dolaylı veya doğrudan algıları ile çalışma ortamının ölçülebilir özelliğinin birlikte değerlendirilmesidir. Örgütsel iklim bireylerin motivasyon eğilimi ve örgütsel sistemlerin arasında yer alan ve sistemin belirleyicisi konumundadır. Böylece döngüsel olarak örgüt çıktılarını ve insanların eğilimlerini etkileyebilmektedir. Bu etkileri nedeniyle örgüt iklimi örgütlerin atmosferi olarak tanımlanmaktadır. Bu açıklamalar çerçevesinde örgüt ikliminin iş görenlerin örgütle ilgili tutum ve işlerine, aidiyet duygularına iş doyumlarına, örgütle özdeşleşme ve paylaşımlarına göre örgütün etkin bir şekilde performans gücünü ortaya koymaktadır (Çekmecelioğlu 2006).

Örgütsel sağlık kavramı incelendiğinde ise, bu kavramın örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede değişim ve uyum sağlama çabası olduğu görülmektedir. Sağlıklı insanların sağlıklı ortamlarda yaşayabileceği gibi, genel bir değerlendirme ile örgütlerin de sağlıklı ve sağlıksız olma durumları vardır. Buradan yola çıkılarak sağlıklı örgütlerin daha işlevsel olduğu söylenebilir. Genel olarak örgütlerin sağlık düzeyleri hedef ve amaçlarını gerçekleştirme kapasitesi olarak değerlendirilmekte olup, sağlıklı bir örgütün belirlenen amaçları gerçekleştirmesi gerekmektedir (Uras 2000). Örgüt sağlığı aynı zamanda örgütlerin sosyal ve psikolojik durumuna da yansıtmakta olup, örgütlerin değişime ihtiyacının bulunup bulunmadığı veya değişime ihtiyaç varsa hangi boyutlarının değişmesi gerektiğini de saptamaktadır. Bunun temel nedeni ise örgütlerin durumunu belirlemekten çok, örgütün iyileştirilmesi için çözümler bulmak ve planlar hazırlamaktır. Örgüt sağlığı bir anlamda yönetici ve iş görenlerin ilişkilerini düzenlemekte, yönetici ve iş görenlerin sistem içerisinde birlikte rol almasını sağlamaktadır. Bu rol belirlenirken diğer taraftan bu rol sayesinde etkili olarak fonksiyonlarını yerine getirmesini sağlamaktadır. Sağlıklı örgütlerin kurumsal, yönetsel ve teknik anlamda uyum içerisinde işleyişini sağladığı görülür. Böylece örgütler bir taraftan misyonlarını yerine getirirken, diğer taraftan dışarıdan gelebilecek tehditlerde bertaraf edilmiş olur. Buradan da anlaşılabileceği gibi, sağlıklı örgütler yalnızca içsel düzeni sağlayıp varlığını sürdürmemektedir. Aynı zamanda zaman içerisinde ortaya çıkabilecek zorlukların üstesinden gelebilecek kabiliyete de sahip olmaktadır (Akbaba 2001).

Örgüt sağlığı; sürdürme, geliştirme ve görev olarak üç başlık altında incelenmektedir. Örgütsel sağlık açısından sürdürme kaynaşma, kaynak kullanımı ve

morali ifade ederken; gelişme problem çözme yeteneği, uyum ve yenileşmeyi ifade etmektedir. Bir diğer boyut olan moral ise iyi bir güç dengesi ile iletişim ve amaca odaklanmayı işaret etmektedir. Örgüt sağlığının alt boyutları incelendiğinde ise bunlar; örgüt amaçlarına odaklanma, güç dengesinin oluşturulması, iletişim yeteneğinin sağlanması, kaynakların etkin kullanılması, özerk olma, moral, kaynaşma, problem çözme yeteneği, uyum ve yenileşmedir (Miller ve ark 1999). Bir diğer yaklaşıma göre sosyal sistemlerin yaşaması, gelişmesi ve büyümesi için dört farklı soruna çözüm getirmesi gerekmektedir. Bunlar; ortak bir değer oluşturma, amaçları gerçekleştirme, bütünleşme ve uyum sağlamadır. Bu kriterlerin uyumlu olarak çalışması sağlıklı örgütün oluşması için gerekmektedir.

Örgüt sağlığı ve örgüt iklimi birlikte değerlendirildiğinde örgütsel açıdan bu iki kavramın birbiri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli göstergesi ise bireylerin sağlığına odaklanmış örgütlerin, iş görenlerin kişisel sağlığına önem vermesi, iş görenlerin örgüt sağlığında rol oynamaları göstermektedir. Yapılan çalışmaların bir bölümü de örgüt iklimi ve örgüt sağlığının birbirleriyle ilişkilendirilmesine değinmekte, örgüt sağlığını iş gören refahına indirgenmektedir (Dive 2004). Buradan hareketle örgüt sağlığı açısından iş görenler için hazırlanan diğer örgütsel davranışların planlanması stratejik çaba olarak nitelendirilmekte, sağlıklı bir örgütün varlığı için örgütsel iklimin zorunluluğuna değinmektedir. Aslında sağlıklı bir örgüt, iş görenlerin psikolojik mükemmelliği ile bu mükemmelliğin iş görenlerin bütünleşmesi örgütsel sağlığın göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bazı çalışmalarda bu durum örgütsel iklimin ölçülmesinde kullanılan bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Bu durum örgütsel sağlığın oluşmasında yalnızca finansal kriterlerin yeterli olmadığını örgüt ikliminin ön plana çıkarılmasının gerekli olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak örgüt sağlığı ve örgüt iklimi birbirleriyle temellendirilen bütüncül bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır (Shoaf ve ark 2004).

Örgüt sağlığı bir anlamda iş görenler ile iş görenlerin davranışlarını içerisinde barındırmaktadır. Örgüt sağlığının başarılı olabilmesi için iş görenlerin olumsuz davranışlardan ziyade, iş yapma kapasitesi ve mesleklerini sağlıklı bir şekilde yürütmesine odaklanmaktadır. İyi bir örgüt sağlığının oluşturulabilmesi için iş görenlerin verimlerinin üst düzeyde olması gerekmekte olup, bu örgütün alt boyutta

verimli olmasına katkı sağlayacaktır. Bu anlamda örgütteki kişisel sağlık ile örgüt sağlığı ortak yaşam biçimi olarak kabul edilmektedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Yapıldığı Yer, Araştırmanın Türü

Bu çalışma Konya il merkezinde bulunan özel bir hastanede yürütülmüştür. Yapılan çalışma ile çalışmanın yapıldığı sağlık kuruluşunun örgütsel sağlık düzeyi ve örgüt iklimi ölçülmüş, örgüt sağlığının örgüt iklimi üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli ve nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modellerinde iki veya daha fazla değişkenin kendi aralarındaki birlikte değişim varlığı veya derecesinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar 1998).

2.2. Veri Toplama Araçları Ve Yöntemi

Örgütsel sağlık ve örgütsel iklim olgularının ölçülebilmesinde toplam 34 ifadeden oluşan "Örgütsel Sağlık Ölçeği" ve toplam 97 ifadeden oluşan "Örgütsel İklim Ölçeği" anket formu kullanılmıştır. Anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 adet soru yöneltilmiştir. Örgütsel sağlık verilerinin ölçülmesinde Kurgun ve Bağıran (2013)'ın "Rekabetçi değerler yaklaşımı ile örgütsel etkinliğin belirlenmesinde örgütsel sağlığın rolü: İzmir ili merkezindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma" çalışmasından; Örgütsel iklim verilerinin ölçülmesinde ise, Bilir (2005)'in "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımla ilgili algılamaları" adındaki çalışmasından yararlanılmıştır. Her iki anket formunun kullanılması öncesinde çalışmacılardan gerekli izinler alınmıştır (EK:2).

Örgütsel Sağlık Ölçeği: Anketin ilk bölümünde yer alan ve örgüt sağlığını ölçmeye yönelik kullanılan örgütsel sağlık ölçeğinin ifadeleri dörtlü likert şeklinde oluşturulmuştur. Ankette hiçbir zaman (%0), bazen (%25), sık sık (%75), her zaman (%100) anlamına gelmektedir. Ayrıca örgütsel sağlık ölçeğinde yer alan 34 ifade iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı gibi alt başlıklar altında toplanmıştır (EK:1).

Örgütsel sağlık verilerinin ölçülmesinde kullanılan anket Kurgun ve Bağıran (2013)'ın çalışmalarında kullandıkları Lyden ve Klingele (2000) tarafından tespit

edilen 11 boyut ve Kentucky State University'nin örgütsel sağlık anketinden (2005) aldıkları ifadeler örgütsel sağlığı ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Örgütsel İklim Ölçeği: Örgüt ikliminin ölçülmesinde kullanılan örgütsel iklim ölçeği; 1-Hiç katılmıyorum, 2-Çok az katılmıyorum, 3-Orta düzeyde katılıyorum, 4-Çok katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum şeklinde beşli likert düzenine göre oluşturulmuştur. Örgütsel iklim ölçeği toplam 97 ifadeden oluşmakta olup, ölçekten elde edilen veriler katılımcılarla yüz yüze görüşme yöntemi ile elde edilmiştir (EK-1). Katılımcılara önce çalışmanın amacı anlatılmış daha sonra sözlü onamları alınarak anket uygulanmıştır.

2.3. Evren Ve Örneklem

Çalışma yapılan özel sağlık kuruluşunda 43 hekim, 59 hemşire, 22 acil tıp teknisyeni, 90 tıbbi sekreter çalışmaktadır. Veri toplama süresince bazı çalışanlar izin, kurum dışı görev, rapor gibi nedenlerle kurumda bulunmadığından toplam 180 sağlık çalışanına ulaşılabilmiştir. Kurumda görev yapan hekim, hemşire ve acil tıp teknisyeni ve tıbbi sekreterlerin toplamının 214 kişi olduğu göz önüne alındığında ana kütleye ulaşma oranı %84,11 (180/214) olarak gerçekleşmiştir. Anlamlılık düzeyinin 0,05 örneklem hatasının ±0,05 olduğu sosyal bilimler ile ilgili araştırmalarda 200 kişilik büyüklük için 132 kişilik örnek hacmi yeterli görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2007). Buna göre örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmektedir. Kolayda örnekleme yöntemi, ana kütleden seçilebilecek örnekleme kesitinin araştırmacıya göre belirlendiği tesadüfi örnekleme yöntemi olmayıp, elde edilen verilerin ana kütle içerisinden hızlı, kolay ve ekonomik olarak toplandığı bir yöntemdir (Haşıloğlu ve ark 2015). Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı Değişkenler: Örgütsel iklim

Bağımsız Değişkenler: Örgüt sağlığı, iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme, kaynak kullanımı.

2.5. İzinler

Bu çalışma için Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 21.02.2018 tarih ve 2018/74 sayılı onayı alınmıştır. Ayrıca Kurum izni ve anket uygulanan bireylerin onayı alınmıştır. Çalışmanın evrenini Konya'da yerleşik özel hastaneler oluşturmakta olup, çalışma

2.6. İstatistiksel Analiz

Çalışma sonrasında anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmış olup, veri kaybına neden olmamak için tüm anket formları elde ediliş sırasına göre numaralandırılmış, numaralandırılan anket formları SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22 versiyon istatistik programına girilmiştir. Öncelikle sağlık çalışanlarının demografik özellikleri, örgütsel sağlık algıları ve örgüt iklimi frekans değerleri elde edilmiş, örgüt sağlığı ve örgüt iklimi tanımlayıcı istatistikleri belirlenmiştir.

Örgütsel sağlık ölçeğinde yer alan 34 ifadeye ait iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı gibi alt başlıklar ile örgüt sağlığı ve örgüt iklim ifadelerinin ortalama değerleri SPSS hesaplama değişkenleri aracılığıyla elde edilmiştir. Ortalamalar elde edildikten sonra örgüt sağlığının her bir alt başlığının örgütsel iklime olan etkisi "enter" yöntemi ile regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizleri araştırılan yanıt değişkenleri ile bu değişken ile ilişkili olduğu var sayılan açıklayıcı değişkenlerin fonksiyonu olarak ifade edilmekte, ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin aralarındaki fonksiyonel ilişki regresyon analizleri ile elde edilmektedir (Arı ve Önder 2012).

Örgüt sağlığı ile ilgili birçok çalışmada örgüt sağlığının farklı boyutları ele alınmış, farklı tanımlamalar yapılmıştır. Yapmış olduğumuz çalışmada da örgüt sağlığı ve örgüt sağlığının alt boyutları olan iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı bağımsız değişken şeklinde düşünülmüş, örgütsel iklime olan etkileri araştırılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinin yapılmasında ise ortalama değerler, standart sapmalar, yüzdelik değerler ve frekans betimsel istatistik olarak kullanılmıştır. Öncelikle katılımcıların cinsiyeti, yaşı, kurumdaki çalışma süresi gibi

demografik verilerinin örgüt iklimi üzerinde anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlayabilmek için Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve Bağımsız Gruplarda t Testi yapılmış, elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Değişkenlerin analizinde ise, regresyon analizinden faydalanılmıştır. Böylece örgüt sağlığı ile ilgili her bir değişkenin bağımlı değişken üzerindeki varyansına olan katkısı incelenmiştir.

Regresyon analizlerinin amaçlarını dört başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar;

- Değişkenler arası ilişki ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin regresyon eşitliği ile açıklanması,

- Bilinmeyen parametrelerin tahmin edilmesi durumunda bağımsız değişkenin bilinen değeri için bağımlı değişkenlerin sahip olacağı değerlerinin tahmin edilmesi,

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde gözlenebilen değişimin ne kadar açıklandığının belirlenmesi,

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişkenleri anlamlı olarak açıklayıp açıklayamadığı ve bağımlı değişkenlerin öneminin ortaya konulması şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu çerçevede araştırmanın hipotezleri şunlardır;

Hipotez 1

H 0: Örgüt sağlığının örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 2

H 0: Örgüt sağlığının "İletişim" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 3

H 0: Örgüt sağlığının "Katılım" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 4

H 0: Örgüt sağlığının "Sadakat ve Moral" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 5

H 0: Örgüt sağlığının "Kurumsal İtibar ve Etik" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 6

H 0: Örgüt sağlığının "Performans Tanınması ve Amaç Birliği" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 7

H 0: Örgüt sağlığının "Liderlik" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

Hipotez 8

H 0: Örgüt sağlığının "Gelişme ve Kaynak Kullanımı" boyutunun örgüt iklimine olumlu etkisi yoktur.

3. BULGULAR

Bu çalışma özel bir sağlık kuruluşunda yürütülmüş olup, çeşitli nedenlerle görevi başında bulunmayan personeller nedeniyle sağlık kurumunda görev yapan toplam 214 sağlık çalışanından 180'ine ulaşılabilmiştir. Bu çalışmada ana kütleye ulaşma oranı %84 olarak gerçekleşmiştir. 180 denekten elde edilen anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmış olup, elde edilen veriler, elde ediliş sırasına göre SPSS istatistik programına girilmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleği, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi gibi demografik verileri için frekans analizi yapılmıştır.

Çizelge: 6.1 Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait demografik veriler (n=180)

Değişken	n	%
Yaş		
18-25 yaş	93	51,7
26-35 yaş	49	27,2
36-45 yaş	30	16,7
46-55 yaş	2	1,1
56 yaş ve üzeri	6	3,3
Cinsiyet		
Kadın	111	61,7
Erkek	69	38,3
Öğrenim Durumu		
Lise	107	59,4
Lisans	17	9,4
Doktora	36	20,0
Ön Lisans	20	11,1
Meslek		
Doktor	36	20,0
Hemşire	52	28,9
Acil Tıp Teknisyeni	19	10,6
Tıbbi Sekreter	73	40,6
Meslekte çalışma Süresi		
1-5 yıl	110	61,1
6- 10 yıl	20	11,1
11- 15 yıl	16	8,9
16-20 yıl	26	14,4
21 yıl ve üzeri	8	4,4
Hastanede Çalışma Süresi		
1 ile 5 Yıl Arası	109	60,6
6 ile 11 Yıl Arası	71	39,4

Çalışmaya dahil edilen toplam 180 katılımcının yaş aralığına göre en fazla katılımcı 18-25 yaş aralığında yer almıştır. Bunun en önemli nedeni sağlık kuruluşunun son on yıl içerisinde faaliyete girmiş olması ve hekim dışındaki personellerin büyük bir bölümünün genç bireylerden oluşmasıdır. Özellikle 45 yaş altındaki toplam personel sayısına bakıldığında, toplam katılımcı sayısının %95,6'sını temsil ettiği görülmekte olup, 45 yaş altındaki katılımcı sağlık personeli sayısı 172 kişidir.

Çalışmaya katılanların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu gözlenmektedir. (%61,7). Çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarına bakıldığında ise, çalışanların; lise, lisans, yüksek lisans, doktora ve ön lisans şeklinde sıralanmıştır. Frekans dağılımına göre çalışmaya dahil edilenlerin 107 (%59,4) kişisi lise mezunu, 17 (%9,4) tanesi lisans mezunu, 36 (%20,0) kişi ise doktora mezunu, 20 (%11,1) tanesinin ise ön lisans mezunudur.

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların sağlık çalışanlarının mesleki durumları da frekans analizine tabi tutulmuştur. Çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının 36'sı (%20,0) doktor, 52'si (%28,9) hemşire, 19'u (%10,6) acil tıp teknisyeni, 73'ü (%40,6) ise tıbbi sekreterdir. Elde edilen veriler katılımcıların büyük bölümünün sekreterlerden oluştuğunu göstermektedir.

Katılımcıların meslekte geçen süreleri de tabloda yer almakta olup, meslekte geçen süreler 1 ile 5 yıl arası, 6 ile 10 yıl arası, 11 ile 15 yıl arası, 16 ile 20 yıl arası, 21 yıl ve üzeri olarak kodlanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcılardan 1 ile 5 yıl arasında görev yapanlar 110 (%61,1) kişi, 6 ile 10 yıl arasında görev yapanlar 20 (%11,1) kişi, 11 ile 15 yıl arasında görev yapanlar 16 (%8,9) kişi, 16 ile 20 yıl üzerinde görev yapanlar 26 (%14,4) kişi, 21 yıl ve üzerinde görev yapanlar ise 8 (%8,4) kişidir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların büyük bölümünün 1 ile 5 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin ise yardımcı sağlık personellerinin ve sekreterlerin genç bireylerden oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların kurumda geçen çalışma sürelerine bakıldığında da elde edilen frekans analizi sonuçlarına göre 1 ile 5 yıl arasında kurumda görev yapanların sayısı 109 (%60,6) kişi, 6 ile 15 yıl arasında görev yapanların sayısı 71 (%39,4) kişidir.

Frekans tablosundan da görüleceği gibi çalışanların neredeyse tamamı 10 yıl ve altında kurumda görev yapmıştır. Bunun temel nedeni ise kurumun hizmet vermeye başlaması son on bir yıl içerisinde olmasıdır.

Çizelge: 6.2 Örgüt Sağlığı/İletişim boyutu tanımlayıcı istatistikler

İletişim boyutunun maddeleri	ort	Ss
Üstler ve astlar arasında sıkı bir iletişim vardır.	3,07	0,72
Yönetim önemli kurumsal sorunlar hakkında beni bilgilendirmektedir	3,26	0,82
Yönetim ve personel arasında bilgi akışı mevcuttur	3,26	0,76
ORTALAMA	3,20	0,66

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Çalışmada kullanılan örgüt sağlığı ölçeği toplam 34 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların örgüt sağlığı ile ilgili algıları yedi alt gurupta toplanmıştır. Bu alt gruplar: iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımıdır. Çalışmada örgüt sağlığının her bir ifadesinin ortalama değeri alınarak katılımcıların ankette yer alan ifadelere genel yaklaşımının hangi yönde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İletişim alt boyutunu oluşturan ifadeler; "Üstler ve astlar arasında sıkı bir iletişim vardır", "Yönetim önemli kurumsal sorunlar hakkında beni bilgilendirmektedir", "Yönetim ve personel arasında bilgi akışı mevcuttur ifadelerinden oluşmaktadır" ifadelerinden oluşmaktadır. Örgüt sağlığının iletişim boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri arasında en fazla "Yönetim ve personel arasında bilgi akışı mevcuttur" ifadesinin ortalama değerinin yüksek olduğu görülmektedir. Örgüt sağlığının iletişim boyutu ile ilgili ifadelerin yer aldığı tanımlayıcı istatistikler çizelge 6.2'de yer almaktadır. "Yönetim ve personel arasında bilgi akışı mevcuttur" ifadesinin ortalama değeri 3,26, "Yönetim önemli kurumsal sorunlar hakkında beni bilgilendirmektedir" ifadesinin ortalama değeri 3,26, "Üstler ve astlar arasında sıkı bir iletişim vardır" ifadesinin ortalama değeri ise 3,07'dir. Katılımcıların bu üç ifadeye verirken sık sık ile her zaman ifadelerini yoğunlukla yanıtladığı görülmüştür. Bu sonuç örgüt içi iletişimin sağlıklı kurulduğunu göstermektedir. İletişim ile ilgili soruların standart sapmaları 0,5 ile 1 arasında bir

değer aldığı görülmekte olup, iletişim alt boyutunun standart sapmalarının da sağlıklı olduğu, katılımcıların genelinin benzer düşüncede olduğunu göstermektedir.

Çizelge: 6.3 Örgüt Sağlığı/Katılım boyutu tanımlayıcı istatistikler

Katılım boyutu maddeleri	ort	Ss
İşyerinde fikir ve düşüncelerim dikkate alınmaktadır	2,59	0,88
Problem ortaya çıktığında, problemleri düzeltme yetkisine sahibimdir.	2,66	0,85
Yöneticim benim işimi etkileyen kararlara beni dahil etmektedir.	2,82	0,81
ORTALAMA	2,69	0,70

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgütsel sağlığın katılım alt boyutu; "İşyerinde fikir ve düşüncelerim dikkate alınmaktadır", "Problem ortaya çıktığında, problemleri düzeltme yetkisine sahibimdir", "Yöneticim benim işimi etkileyen kararlara beni dahil etmektedir" şeklinde üç ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerin ortalama değerlerine bakıldığında "Yöneticim benim işimi etkileyen kararlara beni dahil etmektedir" ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve ortalama değerinin 2,82 olduğu, "Problem ortaya çıktığında, problemleri düzeltme yetkisine sahibimdir" ifadesinin ortalama değerinin 2,66, "İşyerinde fikir ve düşüncelerim dikkate alınmaktadır" ifadesinin ortalama değerinin 2,59 olduğu görülmüştür. Örgüt sağlığının katılım boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Çizelge 6.3'de yer almaktadır.

Katılımcılardan elde edilen veriler, bu ortalama değerlerin "bazen" ile "sık sık" arasında bir değere denk geldiği görülmekle birlikte, değerlerin "sık sık"a daha yakın bir değer aldığı, katılım boyutunun örgüt içerisinde olumlu olduğu sonucu elde edilmiştir. Katılım ile ilgili soruların standart sapmaları 0,5 ile 1 arasında bir değer aldığı görülmekte olup, katılım alt boyutunun standart sapmalarının da sağlıklı olduğu düşüncesi oluşmuştur.

Çizelge: 6.4 Örgüt Sağlığı/Sadakat ve Moral boyutu tanımlayıcı istatistikler

Sadakat ve Moral Boyutunun Maddeleri	ort	Ss
Kişilerarası güven üst düzeydedir.	2,86	0,88
Kurumuma karşı yüksek sadakat duygusu hissetmekteyim.	3,44	0,67
Kurumum içinde moral düzeyi yüksektir.	3,23	0,72
Personel motive edilmektedir.	3,04	0,91
Kurum içinde dostça bir atmosfer mevcuttur.	3,17	0,80
ORTALAMA	3,15	0,61

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgüt sağlığının sadakat ve moral alt boyutu; "Kişilerarası güven üst düzeydedir", "Kurumuma karşı yüksek sadakat duygusu hissetmekteyim", "Kurumum içinde moral düzeyi yüksektir", "Personel motive edilmektedir", "Kurum içinde dostça bir atmosfer mevcuttur" şeklinde toplam beş ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerin ortalama değerlerine bakıldığında ise, en yüksek değeri "Kurumuma karşı yüksek sadakat duygusu hissetmekteyim" ifadesinin aldığı görülmektedir. "Kurumuma karşı yüksek sadakat duygusu hissetmekteyim" ifadesinin ortalama değeri 3,44, "Kurumum içinde moral düzeyi yüksektir" ifadesinin ortalama değeri 3,23, "Kurum içinde dostça bir atmosfer mevcuttur" ifadesi 3,17 değer aldığı görülmüştür. Örgüt sağlığının sadakat ve moral ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri çizelge 6.4'de yer almaktadır.

Örgüt sağlığının sadakat ve moral alt başlığı ortalama değerleri incelendiğinde katılımcıların genel olarak "sık sık"a yakın cevap verdiği görülmüş olup, bu durum örgüt içi moral ve sadakatin olumlu olduğunu göstermektedir. Sadakat ve moral ile ilgili soruların standart sapmaları 0,5 ile 1 arasında bir değer aldığı görülmekte olup, katılım alt boyutunun standart sapmalarının da sağlıklı olduğu düşüncesi oluşmuştur.

Çizelge: 6.5 Örgüt Sağlığı/Kurumsal itibar ve etik boyutu tanımlayıcı istatistikler

Kurumsal İtibar ve Etik Boyutu maddeleri	ort	Ss
Kurumum saygın bir itibara sahiptir.	3,78	0,41
Personel kurumun itibarına değer vermektedir	3,54	0,56
Kurumumuz sektörde öncü bir işletmedir.	3,81	0,40
Personel etik davranmaktadır	3,56	0,53
Kurum içinde yazılı ahlak kuralları mevcuttur	3,42	0,93
Dürüstlük üst yönetim tarafından öncelikle talep edilmektedir	3,69	0,60
İşim bana kişisel başarı hissi vermektedir	3,54	0,68
ORTALAMA	3,62	0,42

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgüt sağlığının kurumsal itibar ve etik alt başlığı; "Kurumum saygın bir itibara sahiptir", "Personel kurumun itibarına değer vermektedir", "Kurumumuz sektörde öncü bir işletmedir", "Personel etik davranmaktadır", "Kurum içinde yazılı ahlak kuralları mevcuttur", "Dürüstlük üst yönetim tarafından öncelikle talep edilmektedir", "İşim bana kişisel başarı hissi vermektedir" şeklinde toplam yedi ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerin ortalama değerleri incelendiğinde en yüksek ortalama değere "Kurumumuz sektörde öncü bir işletmedir" ifadesinin sahip olduğu görülmektedir. "Kurumumuz sektörde öncü bir işletmedir" ifadesinin ortalama değeri 3,81, "Kurumum saygın bir itibara sahiptir" ifadesinin ortalama değeri 3,78, "Personel kurumun itibarına değer vermektedir" ifadesinin ortalama değeri 3,54, "Personel etik davranmaktadır" ifadesinin ortalama değeri 3,56, "İşim bana kişisel başarı hissi vermektedir" ifadesinin ortalama değeri ise 3,54'dür. Örgüt sağlığının kurumsal itibar ve etik boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler çizelge 6.5'de yer almaktadır.

Örgüt sağlığının kurumsal itibar ve etik alt başlığının ortalama değerleri incelendiğinde üç ile dört arasında bir değer aldığı görülmekte olup, anket formundaki "sık sık" ve "her zaman" ifadelerine denk geldiğini görülmektedir. Bu sonuç örgüt içi kurumsal itibar ve etiğin oldukça olumlu olduğunu göstermektedir. Örgüt sağlığının kurumsal itibar ve etik alt bağlığı standart sapmaları incelendiğinde

0,4 ile 0,9 arasında bir değer aldığı görülmekte olup, standart sapma açısından olumlu bir tablonun ortaya çıktığı görülmektedir.

Çizelge: 6.6 Örgüt Sağlığı/Performans tanınması ve amaç birliği tanımlayıcı istatistikler

Performans Tanınması ve Amaç Birliği Boyutu Maddeleri	ort	Ss
Personel kendisine değer verildiğini ve takdir edildiğini hissetmektedir.	2,90	0,81
Başarı adil bir şekilde tanınır.	3,09	0,91
Terfiler niteliklere ve liyakata dayalıdır	3,03	0,92
Üst yönetim kurumun başarısı için personelin önemli olduğunu göstermektedir	3,28	0,77
Kurumsal hedefler çoğunlukla başarılmaktadır	3,31	0,75
Personel kurumsal hedefleri belirleyebilmektedir	2,96	0,78
İşimde net bir şekilde tanımlanmış, ölçülebilir amaç ve hedeflerim bulunmaktadır	3,36	0,88
ORTALAMA	3,13	0,63

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgüt sağlığının performans tanınması ve amaç birliği alt başlığı; "Personel kendisine değer verildiğini ve takdir edildiğini hissetmektedir", "Başarı adil bir şekilde tanınır", "Terfiler niteliklere ve liyakata dayalıdır", "Üst yönetim kurumun başarısı için personelin önemli olduğunu göstermektedir", "Kurumsal hedefler çoğunlukla başarılmaktadır", "Personel kurumsal hedefleri belirleyebilmektedir", "İşimde net bir şekilde tanımlanmış, ölçülebilir amaç ve hedeflerim bulunmaktadır" şeklinde toplam yedi ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerden en yüksek ortalama değere sahip olan "İşimde net bir şekilde tanımlanmış, ölçülebilir amaç ve hedeflerim bulunmaktadır" ifadesidir. "İşimde net bir şekilde tanımlanmış, ölçülebilir amaç ve hedeflerim bulunmaktadır" ifadesinin ortalama değeri 3,36, "Kurumsal hedefler çoğunlukla başarılmaktadır" ifadesinin ortalama değeri 3,31, "Üst yönetim kurumun başarısı için personelin önemli olduğunu göstermektedir" ifadesinin ortalama değeri 3,28, "Başarı adil bir şekilde tanınır" ifadesi ise 3,09 ortalama değere sahiptir. Örgüt sağlığının performans tanınması ve amaç birliği ile ilgili tanımlayıcı istatistikler çizelge 6.6'da yer almaktadır.

Örgüt sağlığının performansın tanınması ve amaç birliği alt başlığına ait ifadeler incelendiğinde tüm ifadelerin yaklaşık olarak üç ortalama değere yakın olduğu görülmekte olup, bu ortalama değer anket formundaki "sık sık" seçeneğine

denk gelmektedir. Bu sonuç kurumun örgüt sağlığının performans tanınması ve amaç birliği alt başlığı açısından olumlu olduğunu göstermektedir. Bu ifadeler standart sapma açısından değerlendirildiğinde de standart sapmaların 0,7 ile 0,9 arasında bir değer aldığı görülmektedir.

Çizelge: 6.7 Örgüt Sağlığı/Liderlik tanımlayıcı istatistikler

Liderlik Boyutu Maddeleri	ort	Ss
Yöneticiler samimi ve ulaşılabilir insanlardır	3,55	0,77
Yöneticim personele karşı açık ve dürüsttür.	3,56	0,76
Yönetim personele saygı ile muamele etmektedir	3,58	0,60
Yöneticim başarılı/yeterli bir yönetim sergilemektedir	3,62	0,66
ORTALAMA	3,58	0,59

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgüt sağlığının liderlik alt başlığı; "Yöneticiler samimi ve ulaşılabilir insanlardır", "Yöneticim personele karşı açık ve dürüsttür", "Yönetim personele saygı ile muamele etmektedir", "Yöneticim başarılı/yeterli bir yönetim sergilemektedir" şeklinde dört ifadeden oluşmaktadır. Liderlik alt boyutunun ortalama değerlerine bakıldığında ise, ortalama değeri en yüksek ifadenin "Yöneticim başarılı/yeterli bir yönetim sergilemektedir" olduğu görülmektedir. "Yöneticim başarılı/yeterli bir yönetim sergilemektedir" ifadesinin ortalama değeri 3,62, "Yönetim personele saygı ile muamele etmektedir" ifadesinin ortalama değeri 3,58, "Yöneticim personele karşı açık ve dürüsttür" ifadesinin ortalama değeri 3,56, "Yöneticiler samimi ve ulaşılabilir insanlardır" ifadesinin ortalama değeri ise 3,55 olarak bulunmuştur. Örgüt sağlığının liderlik alt boyutu ile ilgili tanımlayıcı istatistikler çizelge 6.7'de yer almaktadır.

Liderlik alt başlığının ortalama değerleri incelendiğinde ortalama değerlerin tamamının 3,5'in üzerinde olduğu gözlenmekte olup, bu durum örgüt içi liderlik algısının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde liderlik algısının standart sapmalarına bakıldığında da, standart sapmaların 0,5 ile 0,8 arasında bir değer aldığı görülmekte olup, standart sapmaların sağlıklı olduğu görüşü oluşmuştur.

Çizelge: 6.8 Örgüt Sağlığı/Gelişme ve Kaynak Kullanımı tanımlayıcı istatistikler

Gelişme ve Kaynak Kullanımı Boyutu maddeleri	ort	Ss
Eğitim ve gelişme için bir bütçe mevcuttur	2,84	1,04
İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım	3,39	0,85
Kurumum yeteneklerimi geliştirmem için çok sayıda fırsat sağlamaktadır	3,08	0,98
Kaynaklar kurum içinde adilce paylaşılmaktadır	3,09	1,04
İşimi etkili olarak yapmak için kaynaklara (araç, ekipman, donanım) sahibim	3,37	0,96
ORTALAMA	3,15	0,13

Ölçek Puanı:min:1 max:4

Örgüt sağlığının gelişme ve kaynak kullanımı; "Eğitim ve gelişme için bir bütçe mevcuttur", "İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım", "Kurumum yeteneklerimi geliştirmem için çok sayıda fırsat sağlamaktadır", "Kaynaklar kurum içinde adilce paylaşılmaktadır", "İşimi etkili olarak yapmak için kaynaklara (araç, ekipman, donanım) sahibim" şeklinde beş ifadeden oluşmaktadır. Gelişme ve kaynak kullanımı alt başlığına yapılan tanımlayıcı istatistiklerde en yüksek ortalama değeri "İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım" ifadesi almıştır. Ortalama değerler sırasıyla "İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım" ifadesi 3,39, "İşimi etkili olarak yapmak için kaynaklara (araç, ekipman, donanım) sahibim" ifadesi 3,37, "Kaynaklar kurum içinde adilce paylaşılmaktadır" ifadesi 3,09, "Kurumum yeteneklerimi geliştirmem için çok sayıda fırsat sağlamaktadır" ifadesi 3,08, "Eğitim ve gelişme için bir bütçe mevcuttur" ifadesi ise 2,84 ortalama değere sahiptir. Örgüt sağlığının gelişme ve kaynak kullanımı ile ilgili tanımlayıcı istatistikler çizelge 6.8'de yer almaktadır.

Ortalama değerler incelendiğinde genel olarak anket formundaki "sık sık" seçeneğini işaret ettiği, "İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım" ifadesinin ise "her zaman" seçeneğine yakın olduğu görülmektedir. Bu durum örgüt içi gelişme ve kaynak kullanımının oldukça sağlıklı olduğunu göstermektedir. Standart sapmalar incelendiğinde ise, genel olarak 0,8 ile 1,05 arasında değer aldığı görülmekte olup, elde edilen sonuçların olumlu olduğu kanaati uyanmıştır.

Örgütsel iklim ölçeğinin ifadeleri için de tanımlayıcı istatistikler yapılmış olup, örgütsel iklimle ilgili ortalama değerler incelendiğinde, ortalama değerlerin genel olarak 3,00'ün üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgütsel iklim ile ilgili algıları kararsızım ile kesinlikle katılıyorum arasındadır. Yüksek ortalamalara bakacak olursak çalıştıkları kurumla gurur duyduğunu belirten ifade 4,52 ortalama değere, çalıştığı kurumun geleceğinin kendisi için önemli olduğunu belirten ifade 4,47 ortalama değere ve bu kurumda yapabileceğim en uygun işi yapıyorum ifadesi ise 4,44 ortalama değere sahiptir. Yöneticiler ile sorun yaşıyorum şeklindeki soru ortalama 1,42, çalışma arkadaşlarımla sorun yaşıyorum sorusu ise 1,43 ortalama değerleri ile cevaplanmıştır. Örgütsel iklimin genel ölçek ortalaması 3,42'dir.

Çizelge: 6.9 Katılımcıların demografik değişkenleri ile örgüt iklimi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması (bağımsız gruplarda varyans analizi ve t testi)

Değişken	**N**	**Ort**	**ss**	**F/t**	**p**	**PostHoc (Scheffe)**
Yaş						
1.18-25 yaş	93	3,35	0,32			1< 3
2.26-35 yaş	49	3,43	0,36			
3.36-45 yaş	30	3,62	0,26	5,59	0,00	
4.46-56 yaş ve üzeri	8	3,41	0,00			
Öğrenim Durumu						
1.Lise	107	3,40	0,34			1< 3
2.Lisans	17	3,33	0,30	5,07	0,00	
3.Doktora	36	3,60	0,24			
4.Ön Lisans	20	3,31	0,35			
Meslek						
1.Doktor	36	3,60	0,24			
2.Hemşire	52	3,24	0,31	10,79	0,00	2< 1
3.Acil Tıp Teknisyeni	19	3,49	0,31			
4.Tıbbi Sekreter	73	3,45	0,33			
Meslekte çalışma Süresi						
1.1-5 yıl	110	3,40	0,29			1< 4
2.6- 10 yıl	20	3,28	0,46			2< 1
3.11- 15 yıl	16	3,27	0,43	8,20	0,00	
4.16-20 yıl	26	3,72	0,13			
5.21 yıl ve üzeri	8	3,40	0,43			
Hastanede Çalışma Süresi						
1.1 ile 5 Yıl Arası	109	3,34	0,34	-4,08	0,00	1< 2
2.6 ile 11 Yıl Arası	71	3,54	0,27	-4,28		

Demografik verilerden yaş, eğitim, meslek ve meslek süresi değişkenlerinin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının kontrol edilmesi için Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve hastanede çalışma süresi değişkeninin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının kontrol edilmesi için ise 2 değişken olduğu için Bağımsız Gruplarda t Testi yapılmıştır. Yapılan analiz ve test sonrasında kategorik değişkenlerden yaş, eğitim, meslek, meslek süresi ve hastanede çalışma süreleri değişkenlerinin her grupta kaç kişi olduğu ile ortalama, standart sapma ve standart hata dağılımları kontrol edilmiştir. Daha sonra ise grupların homojen dağılıp dağılmadıkları kontrol edilerek, Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve Bağımsız Gruplarda t Testi tablosu verileri incelenmiş olup, kategorik değişkenlere ilişkin veriler tablolar halinde özetlenmiştir.

Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve Bağımsız Gruplarda t Testi istatistik verileri sonuçlarına göre yaş, eğitim, meslek, meslek süresi ve hastanede çalışma süreleri değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) öncesinde grupların dağılımımın normal olup olmadığı ile homojenlik testleri yapılmıştır. Yapılan homojenlik testleri sonucunda p değeri yaş gruplarında 0,02, öğrenim durumunda 0,31, meslekte 0,41, meslekte çalışma süresinde 0,00 ve Bağımsız Gruplarda t Testi'ne göre ise hastanede çalışma süresinde 0,16 olarak bulunmuştur. P>0,05 koşulunu sağlamadıkları için yaş ve çalışma sürelerinde varyansların homojen dağılmadıkları tespit edilmiştir.

Dağılımların normal olup olmadığı ile homojenlik testlerinin incelenmesinin ardından Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve Bağımsız Gruplarda t Testi sonuçları incelenmiş, kategorik değişkenlerden yaş, eğitim, meslek, meslek süresi ve hastanede çalışma süreleri değişkenlerinin tamamının p<0,05 koşulunu sağladığından anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Bu durumda çalışanların yaş, eğitim, meslek, meslek süresi ve hastanede çalışma süreleri açısından örgüt iklimi algısında herhangi bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Post Hoc testlerinden Scheffe testi sonuçları incelendiğinde ise, yaş grupları açısından 18-25 yaş gurubu ile 36-45 yaş aralığı arasında, katılımcıların öğrenim durumları açısından lise ile doktora mezunları arasında, mesleki açıdan hemşireler ile doktorlar arasında, meslekte geçen süreler açısından 1-5 yıl ile 16-20 yıl arasında ve 6-10 yıl ile 16-20 yıl arasında

anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bağımsız Gruplarda t Testi'ne göre ise hastanede çalışma süreleri arasında 1-5 yıl ile 6-11 ayıl arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi (Scheffe) ve Bağımsız Gruplarda t Testi sonuçları Çizelge 6.9'da yer almaktadır.

Çizelge: 6.10 Katılımcıların cinsiyeti ile örgüt iklimi ve örgüt sağlığı ölçeği puan ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda t testi analizi

	Cinsiyet	n	ort	Ss	t	p
Örgüt iklimi	**Erkek**	69	3,42	0,30	-0,07	0,95
	Kadın	111	3,42	0,37		
Örgüt sağlığı	**Erkek**	69	3,31	0,44	1,70	0,09
	Kadın	111	3,18	0,58		

Demografik verilerden iki farklı gruba ayrılabilen cinsiyetin örgüt iklimi ve örgüt sağlığı üzerindeki tutumun farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek için %95 güven aralığında bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre örgüt ikliminde homojenlik açısından p değeri 0,46 olarak elde edilmiş, p>0,05 koşulunu sağladığından verilerin homojen dağıldığı kabul edilmiştir. Sıklık açısından örgüt ikliminin kadın ve erkek açısından farklılaşıp farklılaşmadığının konusunda ise p değeri incelenmiştir. Bu değer 0,95 olarak elde edilmiş olup, p>0,05 koşulunu sağladığından örgüt ikliminin cinsiyete göre herhangi bir farklılaşmanın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Örgüt sağlığında ise p>0,05 koşulunu sağladığı için örgüt sağlığının cinsiyete bağlı değişiklikler göstermediği tespit edilmiştir. Bağımsız Örneklem t Testi sonuçları çizelge 6.10'dadır.

Bunun yanında örgüt sağlığı anketindeki ifadeler toplam yedi alt boyutta toplanmış olup, bu alt boyutlar; iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımından oluşmaktadır. Örgüt sağlığının örgüt iklimine olan etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada örgüt sağlığının her bir boyutunun örgütsel iklime olan etkisi araştırılmıştır, Örgütsel sağlığın alt boyutları olan iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımının her bir ortalama değerleri, örgütsel iklim verileri ile regresyon analizi yapılmış, elde edilen ilişkisel sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Aralarında sebep sonuç ilişkisi olduğu düşünülen iki ya da daha fazla değişken

regresyon analizi ile incelenmektedir. Regresyon analizleri iki veya daha fazla değişkenin modellendiği istatistiksel analiz yöntemleridir (Arı ve Önder 2012).

Çizelge: 6.11 Örgüt sağlığı alt boyutları ve örgüt iklimi regresyon analizi model özetleri

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahmini Std. Hata
İletişim boyutu ortalama	0,58[a]	0,33	0,33	0,27
Katılım boyutu ortalama	0,44[a]	0,19	0,19	0,30
Sadakat/Moral boyutu ortalama	0,63[a]	0,40	0,39	0,26
İtibar/Etik boyutu ortalama	0,58[a]	0,33	0,33	0,27
Performans/Amaç birliği boyutu ortalama	0,58[a]	0,34	0,33	0,27
Liderlik boyutu ortalama	0,64[a]	0,41	0,41	0,25
Gelişme/Kaynak kullanımı boyutu ortalama	0,26[a]	0,07	0,06	0,32

Örgüt sağlığının üç ifadeli iletişim boyutu, üç ifadeli katılım boyutu, beş ifadeli sadakat ve moral boyutu, yedi ifadeli kurumsal itibar ve etik boyutu, yedi ifadeli performans tanınması ve amaç birliği boyutu, dört ifadeli liderlik boyutu, beş ifadeli gelişme ve kaynak kullanımı ortalama değerleri elde edilerek enter yöntemi ile örgüt iklimine etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi(Scheffe)'inde tüm değişkenlerin anlamlı açıklandığı görülmüş, p değeri $p<0,05$ olarak elde edilmiştir. Örgüt sağlığının iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı alt başlığında yer alan her bir değişkendeki artış, yapılan analize göre örgütsel iklimi olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt sağlığı alt boyutlarının örgüt iklimine etkisini gösteren regresyon analizi model özetleri çizelge 6.11'de yer almaktadır.

Çizelge: 6.12 Örgüt sağlığının alt boyutlarının örgüt iklimine etkisi regresyon analizi

Model ve Katsayılar	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
Model: Enter	B	Sd. Hata	B		
İletişim	0,29	0,03	0,58	9,44	0,00
Katılım	0,21	0,03	0,44	6,49	0,00
Sadakat ve Moral	0,34	0,03	0,63	10,83	0,00
İtibar ve Etik	0,45	0,05	0,58	9,42	0,00
Performans Amaç Birliği	0,30	0,03	0,58	9,48	0,00
Liderlik	0,36	0,03	0,64	11,20	0,00
Gelişme Kaynak Kullanımı	-0,64	0,18	-0,26	-3,55	0,00
Örgüt sağlığı ortalama	0,46	0,04	0,70	12,89	0,00

R^2=0,55 p<0,05 n=180

Regresyon analizi model özetine bakıldığında yapılan analiz sonucunda R^2 değerine göre iletişim değişkeninin örgüt iklimine etkisi %36,4, katılım değişkeninin örgüt iklimine etkisi %19,1, sadakat ve moralin örgü iklimine etkisi %39,7, kurumsal itibar ve etiğin örgüt iklimine etkisi %33,3, performans tanımlaması ve amaç birliğinin örgüt iklimine etkisi %33,6, liderlik değişkeninin örgüt iklimine etkisi %41,3, gelişme ve kaynak kullanımının örgüt iklimine etkisi %6,6 oranında etki ettiği açıklanmaktadır.

Örgüt iklimi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla örgütsel sağlığın ortalama değerinin örgüt iklimi etkisi de basit regresyon analizi ile ölçülmeye çalışılmıştır. Enter yöntemi kullanılarak yapılan analiz sonucunda Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi(Scheffe)'ne göre uygulanan modelin anlamlı olduğu açıklanmış, p değeri p<0,05 olarak elde edilmiştir. Yapılan analiz ile örgüt sağlığı ortalama değerindeki her bir artışın örgüt iklimine olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Diğer bir anlatımla örgüt sağlığının örgüt içerisinde arttırılması örgütsel iklimi olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda R^2 değeri 0,55 olarak elde edilmiştir. Elde edilen verilere göre örgüt sağlığının örgüt iklimine olan etkisinin %55,3 olduğu açıklanabilir. Örgüt sağlığı alt boyutları değişkenleri ile örgüt iklim değişkenine ait regresyon analizi sonuçları ve örgüt sağlığı ortalaması ve örgüt iklimi değişkenine ait regresyon analizi sonuçları Çizelge 6.12'de yer almaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu çalışma ile örgütsel sağlığın örgütsel iklim ile ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırma ile örgütsel sağlığın örgütsel iklim üzerinde önemli etkilerinin olduğu gözlemlenmiş olup, örgüt ikliminin oluşmasında örgüt sağlığının etkili olduğu sonucu elde edilmiştir. İyi bir örgüt ikliminin oluşturulması ve bu anlayışın örgütün günlük faaliyetlerine katılması örgüt açısından önem taşımaktadır. Böylece bireysel ve örgütsel açıdan tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş tatmininin sağlanmasının seviyesi yüksek tutulmakta, örgüt etkili bir şekilde varlığını sürdürmeye devam edebilmektedir. Bunu sağlayabilmek için de örgütsel sağlık ve örgütsel sağlığın alt boyutları olan iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı gibi boyutların sağlıklı olması gerekmektedir.

Literatürde örgütsel sağlık ve örgütsel iklim algısı ile ilgili birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Fakat doğrudan örgütsel sağlığın örgütsel iklim üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda yapmış olduğumuz çalışmada örgütsel sağlığın alt boyutlarla birlikte, örgüt iklimine etkilerinin ne olduğu modellenmek istenmiş, örgütsel sağlığın alt boyutları arasındaki her bir değişkenin örgüt iklimi ile ilişkisi araştırılmıştır. Yapmış olduğumuz çalışmada öncelikle Özel Hastanede görev yapan ve çalışmaya dahil edilen toplam 180 sağlık personelinin demografik verilerine yer verilmiş, tanımlayıcı istatistik olarak ortalama değer ve standart sapmaları incelenmiştir. Ölçek ortalama değerinin 5'li Likert'e göre 3,00 olduğu kabul edildiğinde yapılan inceleme sonucunda katılımcıların katılım boyutu dışında örgüt sağlığı ile ilgili algılarının önemli oranda ortalamanın üzerinde olduğu (İletişim: 3,16, Katılım:2,65, Sadakat ve moral: 3,13, Kurumsal itibar ve etik: 3,62, Performans tanınması ve amaç birliği: 3,11, Liderlik: 3,55, Gelişme ve kaynak kullanımı: 3,14) gözlenmiştir

Tanımlayıcı istatistiklerin arkasından katılımcıların yaş eğitim durumu, meslek, meslekte geçen süre ve hastanede geçen süreleri gibi değişkenlerin örgütsel iklim üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek için Bağımsız Gruplarda Varyans Analizi(Scheffe), iki farklı değer alabildiği için cinsiyet değişkeninin örgütsel iklim üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığını görebilmek için diğer adıyla t Testi olarak da bilinen Bağımsız Gruplarda t Testi yapılmıştır. Yapılan Bağımsız

Gruplarda Varyans Analizi(Scheffe) sonucunda katılımcıların yaş eğitim durumu, meslek, meslekte geçen süre ve hastanede geçen süreleri incelendiğinde eğitim açısından lise ile doktora arasında, yaş grubu açısından ise meslekte 1-5 yıl çalışanlar ile 16-25 yıl çalışanlar arasında bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Buradan elde edilen sonuca göre doktora mezunları ile lise mezunları arasında örgütsel iklim açısından bir farklılığın oluştuğu, yaş grupları açısından incelendiğinde de beş yıla kadar çalışmış olan ve daha az tecrübeye sahip bireylerle, 16-25 yıl arasında çalışmış olan ve iş yaşamında daha fazla tecrübesi olanlar arasında örgüt iklimi bağlamında farklılığın olduğu görülmüştür.

Bu testlerin arkasından örgüt sağlığının örgüt iklimi üzerindeki etkisini ölçebilmek amacıyla, örgüt sağlığının alt boyutları olan iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performansın tanınması ve amaç birliği, liderlik, gelişme ve kaynak kullanımı ile örgüt sağlığı ortalama değerinin örgüt sağlığı ilişkisini inceleyebilmek için değişkenler arasında regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgüt sağlığının her bir boyutu ile örgüt sağlığı ortalama değerinin örgüt iklimi üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda örgütsel sağlığın alt boyutu olan iletişim değişkeninin örgüt iklimine etkisi %36,4, katılım değişkeninin örgüt iklimine etkisi %19,1, sadakat ve moralin örgü iklimine etkisi %39,7, kurumsal itibar ve etiğin örgüt iklimine etkisi %33,3, performans tanımlaması ve amaç birliğinin örgüt iklimine etkisi %33,6, liderlik değişkeninin örgüt iklimine etkisi %41,3, gelişme ve kaynak kullanımının örgüt iklimine etkisi %6,6 oranında etki ettiği belirlenmiştir. Ayrıca tüm alt boyutları ile birlikte örgüt sağlığının örgüt iklimine olan etkisi araştırıldığında ise, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni %55,3 oranında etkilediği gözlemlenmiştir.

Korkmaz (2011)'in ilköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgütsel sağlığın örgütsel bağlılığa etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, örgütsel sağlık değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin %45'ni açıkladığını, örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık değişkenleri bir arada değerlendirildiğinde ise örgütsel bağlılık algısının %48'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Akyürek ve ark (2013)'ün sağlık çalışanları üzerinden yürüttüğü ve kültür ve alt kültürlerin örgüt bağlılığına etkilerinin araştırıldığı başka bir çalışmada örgütsel

kültür ile örgütsel alt kültürün örgüt bağlılığına olan etkileri araştırılmış, örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu kanaatine varılmıştır. Ayrıca yine aynı çalışmada örgütsel alt kültürün bürokratik, yenilikçi ve destekleyici alt kültürlerin örgüt bağlılığına olan etkisinin %34 ile açıklandığı ifade edilmiştir.

Yalçınsoy ve Zincirkıran (2016) tarafından yapılan ve örgüt kültürü ve örgütsel iklimin sessizlik üzerine etkilerinin araştırıldığı çalışma Diyarbakır'da sağlık çalışanları üzerinden yapılmıştır. Yapılan çalışmada katılımcıların örgüt kültürü ve örgüt iklimi algılarının örgütsel sessizlik ilişkisi incelendiğinde; örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu kanaatine ulaşılmıştır. Polatçı ve ark (2008)'in akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen faktörleri incelediği çalışmada örgüt sağlığı alt boyutlarından çalışma düzeni, saygı, işin önemi ve kaynak desteğinin yüksek okullar arasında anlamlı farklar ortaya çıktığını belirlemiştir.

Ünlü (2011)'in örgüt sağlığının İzmir ili Gaziemir ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında çalışma yaşamı üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada yapılan regresyon analizi sonrasında örgüt sağlığının çalışma yaşamı kalitesi üzerinde belli düzeyde açıklanabildiği sonucu ortaya konulmuştur. Örgüt sağlığı alt boyutu olan yönetici boyutunun %55,8, süreç kalitesi boyutunun %33,0, çalışan kalitesi boyutunun %30,4, grup kalitesi boyutunun ise %37, 6 ile açıklandığı sonucu ortaya konulmuştur.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde de örgütsel bağlılık, çalışan motivasyonu, örgüt sağlığı gibi değişkenlerin örgüt iklimi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu gözlenmiştir. Örgüt iklimi özet olarak iş görenlerin örgüte bağlılığı ve deneyimlerini gösteren bir kavramdır. Bu anlamda örgüt iklimi örgütün varlığını yönlendiren değerler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların nasıl davranması gerektiğini yönetmenin yanında değer, inanç ve varsayımlar örgüt iklimi içerisinde bulunmaktadır. Bu varsayımlar yılların getirdiği birikim ve çeşitli faktörlerin etkisi ile ortaya çıkmaktadır.

Yapmış olduğumuz çalışmada da örgüt sağlığı ve örgüt sağlığının her bir alt boyutundaki bir birim iyileştirmenin, örgüt iklimi üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Her ne kadar konu ile ilgili araştırmalar sırasında

doğrudan örgüt sağlığının örgüt iklimi üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmasa da, literatür taramalarından ortaya çıkan sonuca göre, örgütsel bağlılık ve motivasyon algılarının olumlu olması durumunda örgüt ikliminin olumlu etkilendiği görülmektedir. Bu anlamda yapmış olduğumuz çalışma konu ile ilgili yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İyi bir örgütün iyi yönetim, finansal sağlamlılık, kaliteli çıktı ve örgüt hedefi ile özdeşleşmiş personellere ihtiyacı bulunmaktadır. Bu etkenlerin dışında örgütün yenilikçi, çevresi ile uyum içerisinde, çalışanlarını harekete geçiren bir yapısının olması, yaratıcılığa fırsat tanıması, ekip ruhunun oluşması, liderliğin öneminin anlaşılması ve tüm bu faaliyetlerin geliştirilmesi için çaba göstermesi gerekmektedir (Kaya ve Düşükcan 2007).

Örgüt açısından bakıldığında iyi bir örgüt algısının oluşması için örgütün genel görünümünün, örgütteki iletişim kabiliyetinin, kurumsal davranışların bir arada bulunması gerekmektedir. Bu birliktelik kurum içerisinde olduğu gibi, örgütün ilişki içerisinde olduğu hedef kitle üzerinde güven sağlama ve bu güvenin devam ettirilmesinde faydalı olacaktır. Her ne kadar tüm örgütlerin zaten belli bir imajı bulunsa da, elde edilen bu imaj örgütle ilişkili olan insanlar ve gruplar tarafından edinilen algıya göre değişebilmektedir. Diğer taraftan örgütlerdeki işlevlerin etkin olarak yerine getirilmesi, başa çıkma kabiliyetinin arttırılması, değişime uyum sağlanması ve büyüme yeteneğinin sağlanması gerekmektedir. Bu durum örgüt sağlığı açısından gereklidir. Ekonomik açıdan başarılı bir örgüt olmanın yolu örgütsel etkinliği sağlamanın yanında çalışan refahını birleştirmek, çalışanların performansını arttırıcı faaliyetlerde bulunmak, çalışan sağlığını belirlemeye yönelik faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir.

İş yaşamı insanlar açısından önemli olduğu kadar, bakmakla yükümlü olduğu ve çevresindeki insanlar açısından da önemlidir. İnsanların bir işe sahip olması, kendisi açısından olduğu kadar bakmakla yükümlü olduğu insanların refahı açısından da önemlidir. Birey hayatını idame ettirebilmek için ekonomik gelir elde edebilmenin yanında, sosyal ve psikolojik ihtiyacını da tatmin etmektedir. Bu anlamda örgüt sağlığı çalışanların esenlik ve iyilik hali olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum örgütsel iklimi açısından genel iyilik halini de göstermekte olup, örgüt sağlığı ve örgüt iklimi bu anlamda yakın ilişki içerisindedir.

Çalışanların kişisel özellikleri açısından değerlendirildiğinde de yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, meslek, kurumda çalışma süresi ve meslekte geçen sürelerin örgüt iklimi algısı üzerinde farklı etkilerinin olabileceği görülmüştür.

Yaptığımız çalışmada da eğitim durumunun örgüt iklimi ile ilgili algıda farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Böyle bir durumda gerek örgüt sağlığı, gerekse örgüt iklimi konusundaki algının tüm çalışanlarda olumlu bir şekilde gelişmesi için liyakate önem verilmesi, doğru işe doğru çalışanların yerleştirilmesi, yapılacak işe göre uygun eğitim almış insanların yerleştirilmesi ve bu insanların yönetimsel olarak iyi güdülenmesi gerekmektedir. Böylece çalışanların örgüt iklimine katkısı daha olumlu olacaktır.

Çalışmadan ortaya çıkan diğer bir sonuç ise örgüt iklimi algısının çalışanlarda olumlu gelişmesi, çalışanların iş yerindeki tecrübesi ile de ilgilidir. Örneğin işe yeni başlamış ve henüz tecrübe kazanmamış olan bireylerin örgüt iklimi algısı ile kurumda uzun yıllar çalışmış ve belli bir iş tecrübesi edinmiş insanlar arasında farklılık olabilmektedir. Yaptığınız çalışmada da beş yıldan az çalışmış bireylerle, 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip bireyler arasında farklılık olduğu gözlenmiştir. Bu durumda örgütlerde çalışan memnuniyetine özen gösterilmesi, çalışan sirkülasyonunun düşük tutulması, örgüt bağlılığının sağlanması ve örgüt içi eğitim çalışmalarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Bu konuda yapılacak en öncelikli işlerden bir tanesi de yeni başlayan bireylerin rotasyon eğitimine tabi tutulması ve örgüt içi uyum ve bilgilendirmenin sağlanması olacaktır.

Gerek yapmış olduğumuz çalışma çerçevesinde değerlendirildiğinde, gerekse çalışmanın yapılma sırasında ve öncesinde yapılan araştırmalardan ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde örgüt sağlığının örgüt iklimi ile yakın ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Genel anlamda örgüt sağlığının örgüt iklimi üzerinde olumlu etkisi olduğu gibi, örgüt sağlığının alt boyutları açısından örgüt iklimi değerlendirildiğinde de, örgüt sağlığının her bir boyutundaki artışın örgüt iklimine ayrı ayrı olumlu katkı sağladığı görülmüştür. Bu sonuca göre iyi bir örgüt algısının oluşturulabilmesi için yalnızca sağlık kurumlarında değil, faaliyet içerisinde bulunan tüm örgütlerde örgüt sağlığı ve örgüt sağlığının alt boyutları olan iletişim yönetim, katılım, moral ve amaç birliği gibi tüm boyutlarının sağlıklı bir şekilde oluşturulması gerekmektedir.

Yaptığımız çalışmadan da ortaya çıkan sonuca göre örgüt sağlığı ve örgüt sağlığının her bir boyutu örgüt iklimine olumlu bir şekilde katkı sağlamaktadır. Bu durumda örgüt sağlığı alt boyutlarının iyileştirilmesinin gerekliliğini zorunlu

kılmaktadır. Örgütsel anlamda örgüt içi iletişim, katılım, sadakat ve moral, kurumsal itibar ve etik, performans ve liderlik etkisinin gözden geçirilmesi, bu alt boyutların dönemsel olarak gözden geçirilmesi iyileştirilmesi için faaliyetlerde bulunulması gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

Akbaba S, 2001. Örgüt sağlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akgündüz Y, Güzel T, 2014. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(3), 1-18.

Aktan CC, Vural T, 2006. Eski kurumsal iktisat: Kurumsal iktisat. Ankara: SPK Yayınları, Yayın No:194, 1-18.

Akyürek ÇE, Toygar ŞA, ŞenerT, 2013. Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 12(2), 55-62.

Altaş S, Çekmecelioğlu S, Gündüz H, 2007. İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. Öneri, 7(28), 47-57.

Altaş SS, Kuzu A, 2013. Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 1(2), 29-41.

Andreassen TW, Lindestad B, 1998. Customer loyalty and complex services. International Journal of Service Industry Management, 9(1), 7-23.

Ardıç K, Platcı S, 2007. İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: Örgüt sağlığı. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 21(1), 137-154.

Arı A, Önder H, 2012. Farklı Veri Yapılarında Kullanılabilecek Regresyon Yöntemleri. Anadolu Tarım Bilim Dergisi, 28(3), 168-74.

Ay FA, Karakaya A, 2007. Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, (31)1.

Aydın S, Özer G, 2005. National customer satisfaction indices: An implementation in the Turkish mobile telephone market. Marketing Intelligence and Planning, 23(5), 486-504.

Ayhan DY, Karatepe OM, 2000. Kurumsal imajı belirleyen değişkenler: Ampirik bir değerlendirme. 5. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Aykanat S, 2003. Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 57.

Balay R, 2000. Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Barutçugil İ, 2004. Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bayar M, Durna M, Söylemez D, 2000. Sağlık isletmelerinde motivasyonun önemi ve personel üzerindeki etkisi. Modern Hastane Yöneticiliği Dergisi.

Balçık B, 2002, İşletme yönetimi, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Baptiste NR, 2008. Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. Manag Decis, 46, 284-309.

Başar İ, 2011. Örgütsel Sağlık: İzmir'de bir belediyede araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Bilgin G, Çıraklı Z, 2010. Hastanelerde kurum kültürü, II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, Bildiriler Kitabı, Ankara.

Bilir F P, 2005. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımla ilgili algılamaları. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Buluç B, 2008. Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(4), 571-602.

Carmeli A, Vinarski PH, 2010. Linking leader social skills and organisational health to positive work relationships in local Governments. Local Gov Studies, 36, 151-69.

Corser WD, 1998. The changing nature of organizational commitment in the acute care anvironment. Journal of Nursing Administration, 28(6), 32-36.

Culverson DE, 2002. Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the parks Canada Agency. University of Waterloo, MA Thesis, Onrorino.

Çalış M, 2012. Örgüt yapısının mobbing üzerine etkisi ve Giresun ili özel hastaneleri üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çekmecelioğlu HG, 2006. İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), 22-40.

Çelebi M, 2014. Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Bismil İlçesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Danışman A, 2010. Türkiye'de örgüt kültürü: Özel sayıya giriş. Yönetim Araştırmaları Dergisi, 10(1-2), 5-9.

DeJoy DM, Wilson MG, Vandenberg RJ, Allison L, McGrath H, Shannon GB, 2010. Assessing the impact of healthy work organization intervention. J Occup Organ Psychol, 83, 139-65.

Devebakan N, 2007. Özel sağlık isletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Dive B, 2004. The healthy organization: A revolutionary approach to people and management, 2th Ed, Kogan Page, United States.

Doğan A, Bozkurt S, 2008. İstanbul ilindeki beş yıldızlı otellerin örgütsel sağlık durumlarının çalışanların algıları ile ölçümüne yönelik bir araştırma. Yönetim, 19(60), 61-73.

Eren E, 2004. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Ertürk M, 1995. İşletmelerde yönetim ve organizasyon. İstanbul.

Gök S, 2009. Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 577-605.

Gökçe E, 2000. Kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve kurumsal kültürün halkla ilişkiler çalışmalarında yeri ve önemi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gurt J, Elke G, 2009. Health promoting leadership: The mediating role of an organizational health culture. Ergon Health Aspects, 17, 29-38.

Gül H, 2003. Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. Yönetim ve Ekonomi, 10(1), 73-83.

Gül H, 2010. İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2, 297-317.

Güleç O, 2008. Örgüt kültürünün bir yansıması olarak işletmelerde ast-üst ilişkileri ve Denizli'de bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Gün İ, Söyük S, 2017. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. ACU Sağlık Bil Derg, 1, 40-8.

Gürgan U, 2012. Sınıfta güdülenme. Ankara: Anı Yayıncılık, s. 204.

Gürkan GÇ. 2006. Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Hage E, Fouad T, 1980. The relationships of selected profile of organization variables: A measure of organization health and an indicator of organization effectiveness. Dissertation Abstracts International, 41(1), 38-A.

Halis M, Uğurlu ÖY, 2008. Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 101-23.

Haman Ö, 2016. Örgüt yapısı ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Haşıloğlu SB, Baran T, Aydın O, 2015. Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 2(1), 19-28.

Hocaniyazov A, 2008. Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.

İnce M, Gül H, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. İstanbul: Çizgi Kitabevi.

Kandampully J, Dwi S, 2000. Customer loyalty in the hotel industry: The role of customer satisfaction and image. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12(6), 346-51.

Karahan A, 2008. Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. AKÜ SBE Dergisi, 1, 147.

Kaya EÜ, Düşükcan M, 2007. İşgören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve mesleksel faktörler: Sağlık sektöründe bir uygulama. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (17)1, 201-24.

Keles H, Çelik N, 2006. İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Keleş Ö, 2008. Örgüt iklimi boyutlarının çalışanların güçlendirme algılarıyla ilişkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Keller S, Price C, 2011. Beyond performance: How great organizations build ultimate competitive advantage. New Jersey: John Wiley and Sons.

Koçel T, 1993. İşletme yöneticiliği: Yönetici geliştirme, organizasyon. İstanbul: Davranış Yayınları.

Koçel T, 2007. İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi.

Korkmaz M, 2011. İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgütsel Sağlığın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 117-39.

Kurgun A, Bağıran D, 2013. Rekabetçi değerler yaklaşımı ile örgütsel etkinliğin belirlenmesinde örgütsel sağlığın rolü: İzmir ili merkezindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3, 477-510.

Landsbergis PA, 2003. The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. J Occup Environ Med, 45, 61-72.

Lumpe MP, 2008. Leadership and organization in the aviation industry. Ashgate Publishing Limited, USA.

McLoughin J, 2017. What is organizational climate? Erişim Tarihi: 01 Aralık 2017, Erişim Adresi: https://study.com/academy/lesson/organizational-climate-definition-factors-impacts-on-culture.html.

McNeese SD, Nazarey M, 2001. A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses practitioner application. Journal of Health Care Management, 46(3), 173-87.

Meyer JP, Herscovitch L, 2001. Commitment in the workplace: Towards a general model. Human Resources Management Review, 11, 299-326.

Miller RE, Griffin MA, Hart P, 1999. Personality and organizational health: The role of conscientiousness. Work ve Stress, 13(1), 7-19.

Murphy LR, Cooper CL, 2000. Healthy and productive work: An international perspective. 1th Ed. Taylor & Francis Inc, London.

Nedd N, 2006. Perceptions of empowerment and intent to stay. Nursing Economics, 24(1), 13-18.

Newhouse RP, Hoffman JJ, Suflita J, Hairston DP, 2007. Evaluating an innovative program to improve new nurse graduate socialization into the acute healthcare setting. Nursing Administration Quartly, 31(1), 50-60.

North D, 1997. The contribution of the institutional economics to and understing of the transition problem. UNU/WIDER 1997, Annual Lecture, March.

Qu H, Pıng E, Wong YA, 1999. Service performance model of Hong Kong cruise travelers motivation factors and satisfaction. Tourism Management, 20.

Öktem Ş, Kızıltan B, Öztoprak M, 2016. Örgütsel güven ile örgütsel iklimin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. Journal of Business research Turk, 212, 166-86.

Önal K, 1999. Çalışanın kuruma bağlılığı: Bir özel hastane uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Özer M, Bakır B, 2003. Sağlık personelinin motivasyonuyla ilgili etmenlerin belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 45(2), 117-22.

Peltekoğlu FB, 2001. Halkla ilişkiler nedir? 2.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Perçin M, 2008. İşletmenin örgüt yapısının işgörenlerin örgütsel bağlılığına etkisine ilişkin bir araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Peter TJ, Waterman RH, 1987, Yönetme ve yükseltme sanatı: mükemmeli arayış. İstanbul: Altın Kitaplar.

Polatçı S, Ardıç K, 2007. İs gören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: Örgüt Sağlığı, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 137-54.

Polatçı S, Ardıç K, Kaya A, 2008. Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(2), 145-61.

Rava PR, Panneersalvam S, 2013. The healthy organization construct: A review and research agenda. İndian J OccupEnviron Med, 17(3), 89-93.

Robbins SP, Coulter M, 1996. Management. New Jersey: Printice Hall.

Schneider B, Ehrhart MG, Macey WH, 2013. Organizational climate and culture. Annu Rev Psychol, 64, 361-88.

Seyidoğlu H, 1993. Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı. 5. Baskı. İstanbul: Guzem Can Yayınları.

Shoaf C, Ash G, Waldemar K, Samuel HH, 2004. Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, 14(1), 81- 95.

Silah M, 2001. Çalışma psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi, s. 102.

Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A, 2008. Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. 6. Baskı. Ankara: Gazi Yayınları, s. 160.

Şişman, F. (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Soykenar M, 2008.. Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tan S, 2017. Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.

Tasçı U, 2005. Örgütsel kültürün çalışanlar üzerindeki etkisi (Elazığ İl Emniyet Müdürlüğü Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Telman N, Ünsal P, 2004. Çalışan memnuniyeti. İstanbul, s. 12-14.

Tokat B, Aşkun Cİ, 2003. İşletmelerde yönetim ve örgüt. İstanbul.

Topçu İ, Nihal ÜT, Bacaksız EF, Şen TH, Karadal A, Yıldırım A, 2013. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 6, 125-131.

Tutar H, 2010. İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 65(1), 175-204.

Türkmen F, 2016. Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Sinop İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Tüzün İK, Çağlar İ, 2008. Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. Journal of Yasar University, 3(9), 1011-27.

Uras M, 2000. Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu'nda Sunulmuş Bildiri. Pamukkale Üniversitesi Denizli Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı: 7.

Ünlü M, 2011. Örgüt sağlığı algısının çalışma yaşamı kalitesi üzerine etkisi: İzmir ili Gaziemir ilçesindeki ortaöğretim kurumları uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yalçınsoy A, Zincirkıran M, 2016. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimin Sessizlik Üzerine Etkisinin Analizi. Scientific Cooperation fort the Future in the Social Sciences International Conference, 22-23 September 2016, Uşak.

Yavuz E, 2008. Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışının örgütsel bağlılığa etkisinin analizi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Zengin E, 2014. Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri (Adıyaman ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zincirkıran M, 2016. Örgütsel sağlık, hizmet kalitesi ve sağlıkta hizmet kalitesi üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zorlu Nil, 2000. Etkili kurumsal imajda halkla ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

7. EKLER

Ek-1 Veri Toplama Formu

1. Bölüm: Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız…….

2. Cinsiyetiniz

( ) Erkek ( ) Kadın

3. Öğrenim Durumunuz

( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4. Mesleğiniz

( ) Doktor ( ) Hemşire () ATT ( )Tıbbi Sekreter

5. Bu mesleği yaptığınız süre…….

6. Bu hastanede çalıştığınız süre…….

2. Bölüm: Örgütsel Sağlık Ölçeği

Değerli çalışan,

Bu bölümde örgüt sağlığını ölçen ifade için 4 seçenek bulunmaktadır. 1.Hiçbir zaman(%0). 2.Bazen(%25), 3.Sık sık(%75), 4.Her zaman(%100) yaptığınız anlamına gelmektedir. Hastane içindeki durumunuzu yansıttığına inandığınız seçeneğe (X) işareti koyunuz. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için yanıtlarınızın eksiksiz ve samimi olması gerekmektedir.

İlginize teşekkür ederiz.

Aşağıdaki ifadeler örgütsel sağlığınızı göstermektedir. (FAKTÖRLER)	Hiçbir zaman (1)	Bazen (2)	Sık sık (3)	Her zaman (4)
İletişim				
1) Üstler ve astlar arasında sıkı bir iletişim vardır.				
2) Yönetim önemli kurumsal sorunlar hakkında beni bilgilendirmektedir.				
3) Yönetim ve personel arasında bilgi akışı mevcuttur.				
Katılım				
4) İşyerinde fikir ve düşüncelerim dikkate alınmaktadır.				
5) Problem ortaya çıktığında, problemleri düzeltme yetkisine sahibimdir.				
6) Yöneticim benim işimi etkileyen kararlara beni dahil etmektedir.				

Sadakat ve Moral				
7) Kişilerarası güven üst düzeydedir.				
8) Kurumuma karşı yüksek sadakat duygusu hissetmekteyim.				
9) Kurumum içinde moral düzeyi yüksektir.				
10) Personel motive edilmektedir.				
11) Kurum içinde dostça bir atmosfer mevcuttur.				
Kurumsal İtibar ve Etik				
12) Kurumum saygın bir itibara sahiptir.				
13) Personel kurumun itibarına değer vermektedir.				
14) Kurumumuz sektörde öncü bir işletmedir.				
15) Personel etik davranmaktadır.				
16) Kurum içinde yazılı ahlak kuralları mevcuttur.				
17) Dürüstlük üst yönetim tarafından öncelikle talep edilmektedir.				
18) İşim bana kişisel başarı hissi vermektedir.				
Performansın Tanınması ve Amaç Birliği				
19) Personel kendisine değer verildiğini ve takdir edildiğini hissetmektedir.				
20) Başarı adil bir şekilde tanınır.				
21) Terfiler niteliklere ve liyakata dayalıdır.				
22) Üst yönetim kurumun başarısı için personelin önemli olduğunu göstermektedir.				
23) Kurumsal hedefler çoğunlukla başarılmaktadır.				
24) Personel kurumsal hedefleri belirleyebilmektedir.				
25) İşimde net bir şekilde tanımlanmış, ölçülebilir amaç ve hedeflerim bulunmaktadır.				
Liderlik				
26) Yöneticiler samimi ve ulaşılabilir insanlardır.				
27) Yöneticim personele karşı açık ve dürüsttür.				
28) Yönetim personele saygı ile muamele etmektedir.				
29) Yöneticim başarılı/yeterli bir yönetim sergilemektedir.				
Gelişme ve Kaynak Kullanımı				
30) Eğitim ve gelişme için bir bütçe mevcuttur.				
31) İşimi iyi yapabilmem için gerekli eğitimi almaktayım.				
32) Kurumum yeteneklerimi geliştirmem için çok sayıda fırsat sağlamaktadır.				
33) Kaynaklar kurum içinde adilce paylaşılmaktadır.				
34) İşimi etkili olarak yapmak için kaynaklara(araç, ekipman, donanım) sahibim.				

3. Bölüm: Örgütsel İklim Ölçeği

Değerli çalışan,

Bu bölümde işten ayrılma niyetinizi ölçen 5 seçenek bulunmaktadır.1.Hiç katılmıyorum, 2.Çok az katılıyorum, 3.Orta düzeyde katılıyorum, 4.Çok katılıyorum ve 5. Tamamen katılıyorum yaptığınız anlamına gelmektedir. Durumunuzu yansıttığına inandığınız seçeneğe (X) işareti koyunuz. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için yanıtlarınızın eksiksiz ve samimi olması gerekmektedir.

İlginize teşekkür ederiz.

Aşağıdaki ifadeler örgütsel iklim hakkında düşüncelerinizi göstermektedir.	**Hiç Katılmıyorum (1)**	**Çok az katılıyorum (2)**	**Orta düzeyde katılıyorum (3)**	**Çok Katılıyorum (4)**	**Tamamen katılıyorum (5)**
1) Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.					
2) Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.					
3) Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.					
4) Kurum çalışanları olarak aramızda sürekli etkili bir iletişim vardır.					
5) Kurumumuzda yukarıdan aşağıya tek taraflı iletişim vardır.					
6) Çalışanlar arasında her zaman bilgi alışverişi yapılır.					
7) Kurumumuzun yöneticileriyle hangi konuda olursa olsun, istediğim zamanda görüşebilirim.					
8) Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.					
9) Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.					
10) Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler.					
11) Yaptığım işlerle ilgili, ne yapmam ve nasıl yapmam konusunda kendim karar veririm.					
12) Yöneticilerim, yaptığım işlerle ilgili görüş ve önerilerimi alırlar.					
13) Kurumumuzda yaptığım işlerle ilgili kararları yöneticilerim verir.					
14) Yapılan işlerle ilgili benim kararlara katılmam istenir.					
15) İşimi nasıl yapacağım konusunda çok etkim vardır.					
16) Kurumumuzda yaptığım işlerle ilgili verilen kararlara yeterince katıldığıma inanıyorum.					
17) Kurumumuzda kararlar o anki işi yapan çalışanlar tarafından verilir.					
18) Kurumda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum.					
19) Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.					
20) Kurumda işle ilgili olarak arkadaşlarla enine boyuna tartışarak sonuca varırız.					
21) Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissederim.					
22) Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir.					
23) Kurumumuzda iş verimliliğinin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşırız.					
24) Kurumda birliktelik hissi yoktur.					
25) Kurumun bir parçası olduğumu hissederim.					

26) İşimde stres yaşıyorum.					
27) İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.					
28) Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.					
29) Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.					
30) Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.					
31) Stresli bir işe sahibim.					
32) Yöneticilerimden memnunum					
33) Bu kurumda yapabileceğim en uygun işi yapıyorum.					
34) İş arkadaşlarımdan memnunum.					
35) İşimdeki ilerlemeden memnunum.					
36) İş arkadaşlarımın bilgilerinden memnunum.					
37) Kurumdaki sorunlara ortak çözüm üretildiği için memnunum.					
38) Kurum yöneticilerinin çalışanlara davranışlarından memnunum.					
39) Kurumda aldığım ücretten memnunum.					
40) İşimde şimdiye kadar yaptığım gelişmeden memnunum.					
41) Bu kurumda çalışmaya devam edebilmek için benden beklenen her şeyi yapmaya hazırım.					
42) Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.					
43) Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.					
44) Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.					
45) Bu kurumun başarısı için benden beklenenden fazlasını vermeye gönüllüyüm.					
46) Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer.					
47) Bu kurumu seviyorum.					
48) Kurumumuzda işlerin yapılmasında çok fazla prosedür var.					
49) Kurumumuzun politikaları, yol ve yöntemleri çok kesin olarak belirlenmiştir.					
50) Kurumsal yapı, politika ve prosedürler çalışanların etkili olmasını engellemektedir.					
51) Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir.					
52) Kurumda işler, emir komuta zincirine göre yapılır.					
53) Kurumda, işlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.					
54) Kurumda konulan kuralları değiştirmek çok zordur.					
55) İşlerimle ilgili olarak yaptığım hatalar hoş karşılanmaz.					
56) Kurumda, hiyerarşiye uygun davranmak her şeyden önemlidir.					
57) Kurum yöneticileri güç ve otoritelerini kurumun yazılı kural ve yönetmeliklerinden alırlar.					
58) Sorunların çözümünde tarafların hangisi mevki ve statü olarak güçlü ise o anda onun dediği yönde çözüm üretilir.					
59) Yöneticilerim çok katı ve kuralcıdır.					
60) Kurumumuzda eleştiriler dedikodu şeklinde yapılır.					
61) Kurumda, sürekli kontrol altında olduğumu hissederim.					
62) İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez.					
63) Kurumda çalışanlara baskı uygulanır.					
64) Kurumda yöneticilerin her zaman haklı olduğuna inanılır.					
65) İşlerin yapılmasında yeni yollar denemek için bazı riskleri göze alabilirim.					
66) Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.					
67) Kurumda işimizi nasıl yaptığımız değil, sonuç önemlidir.					
68) Kurumumuzun, gelecek için ortak hedefini herkes bilir.					
69) Yöneticilerim, işimde yapabileceğimi düşündüğüm kararları alıp uygulayabilmem için bana izin verirler.					
70) Kurumda işlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.					
71) Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.					
72) Kurumda yeni ve daha iyi şeyler yapmaya çalışan insanlar ödüllendirilir.					
73) Kurumumuzda, yapılan her işin mükemmel olması istenir.					
74) Çalışanlar işlerle ilgili belirsiz durumlarda, riski göze alarak kendileri karar verebilirler.					
75) Çalışanlar arasında işle ilgili rekabet vardır.					

76) İşimi daha iyi yapmam için yaratıcılığımın kullanılması istenir.					
77) İşlerle ilgili eski yöntemlerin yerine yenilerini kolaylıkla koyarak uygulayabilirim.					
78) Yöneticiler çalışanlar arasında işle ilgili rekabeti teşvik ederler.					
79) İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.					
80) Kurum yeniliklere açıktır.					
81) İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.					
82) İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.					
83) Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.					
84) Kurumumuz, çalışanlar arasındaki iyi ilişkileri teşvik eder.					
85) Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır.					
86) Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissederim.					
87) Çalışanların statüsü ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.					
88) Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilmektedirler.					
89) Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır.					
90) Kurumda adalet ve eşitlik gözetilir.					
91) Kurumda kendimi diğer çalışanlara yakın hissediyorum.					
92) Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.					
93) Kurumda, işlerle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıklıkla ifade edebilirim.					
94) Kurumda sosyal etkinlikler önem taşır.					
95) Kurumda idari kurallar herkese farklı uygulanır.					
96) Kurum çalışanları dürüst çalışırlar.					
97) Kurumda kendimi güvende hissederim.					

Ek-2 İzinler

1.Bölüm: Etik İzin

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sayı: 58

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

Tarih 01/03/2018

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU

Toplantı tarihi: 21.02.2018
Toplantı no: 01
Proje no: 58
Karar no: 2018/74

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Handan ERTAŞ'ın "Örgütsel Sağlığın Örgütsel İklim Üzerine Etkisi: Özel Hastane Örneği" başlıklı araştırma proje önerisi, gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

Doç. Dr. Kezban TEPELİ (Başkan)

Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ (Üye)

Prof. Dr. Ramazan ARI (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Emel FİLİZ (Üye)

Prof. Dr. Belgin AKIN (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Hacer Alan DİKMEN (Üye)

Prof. Dr. Şebnem ASLAN (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Muhammet Ali CEBİRBAY (Üye)

Doç. Dr. Sema YILMAZ (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Ebru BAYRAK (Üye)

Doç. Dr. Nazan AKTAŞ (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Devlet ALAKOÇ PİRPİR (Üye)

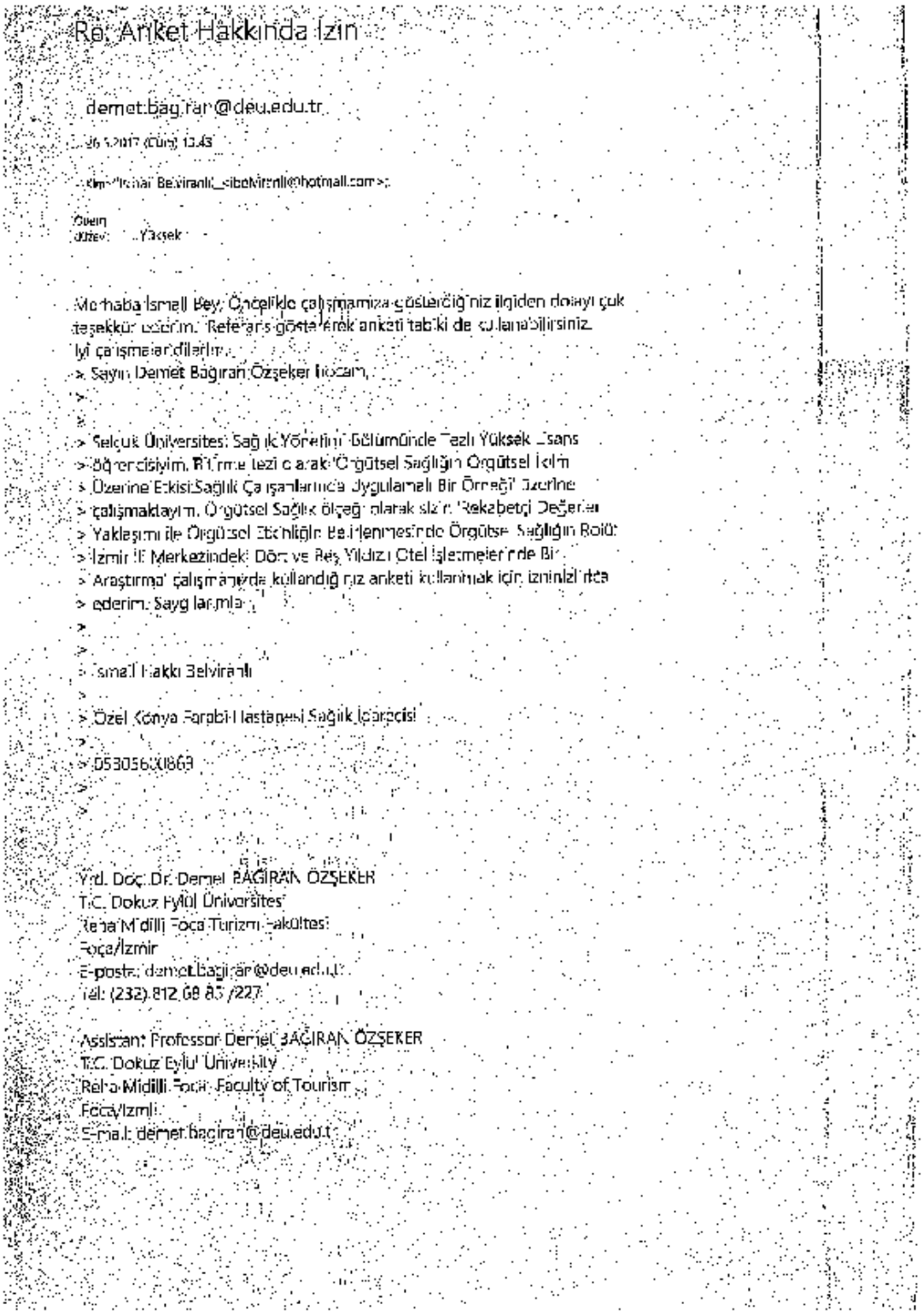
Doç. Dr. Deniz TANYER (Üye)

Yrd. Doç. Dr. Fatma ÖZLEM YILMAZ (Üye)

Doç. Dr. Fatma TAŞ ARSLAN (Üye)
KATILMADI

Yrd. Doç. Dr. Doğa BAŞER (Üye)

2.Bölüm: Ölçek İzni



Re: Anket Hakkında İzin

demet.bagiran@deu.edu.tr

...6 Ocak (Cuma) 13.43

...ail Belviranlı <ibelviranli@hotmail.com>;

Ölçeğin
düzey: ...Yüksek

Merhaba İsmail Bey, Öncelikle çalışmamıza göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı çok teşekkür ederim. Referans gösterilerek anketi tabiki de uygulayabilirsiniz. İyi çalışmalar dileriz.

> Sayın Demet Bağıran Özşeker Hocam,
>
> Selçuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans
> Öğrencisiyim. Bitirme tezi olarak Örgütsel Sağlığın Örgütsel İklim
> Üzerine Etkisi:Sağlık Çalışanlarında Uygulamalı Bir Örneği Üzerine
> çalışmaktayım. Örgütsel Sağlık ölçeği olarak sizin 'Rekabetçi Değerler
> Yaklaşımı ile Örgütsel Etkinliğin Belirlenmesinde Örgütsel Sağlığın Rolü:
> İzmir İli Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir
> Araştırma' çalışmanızda kullandığınız anketi kullanmak için izninizi rica
> ederim. Saygılarımla,
>
>
> İsmail Hakkı Belviranlı
>
> Özel Konya Farabi Hastanesi Sağlık İdarecisi
>
> 05305600869
>
>

Yrd. Doç. Dr. Demet BAĞIRAN ÖZŞEKER
T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi
Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi
Foça/İzmir
E-posta: demet.bagiran@deu.edu.tr
Tel: (232) 812 68 85 /227

Assistant Professor Demet BAĞIRAN ÖZŞEKER
T.C. Dokuz Eylül University
Reha Midilli Foça Faculty of Tourism
Foça/Izmir
E-mail: demet.bagiran@deu.edu.tr

Re: Anket Hakkında İzin

F.Pervin Bilir <pbilir@cu.edu.tr>

26.5.2017 (Cum) 13:13

İsmail Belviranlı <belviranli@hotmail.com>

Sayın BELVİRANLI, Ölçeğimi kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim. Doç. Dr. F. Pervin BİLİR.

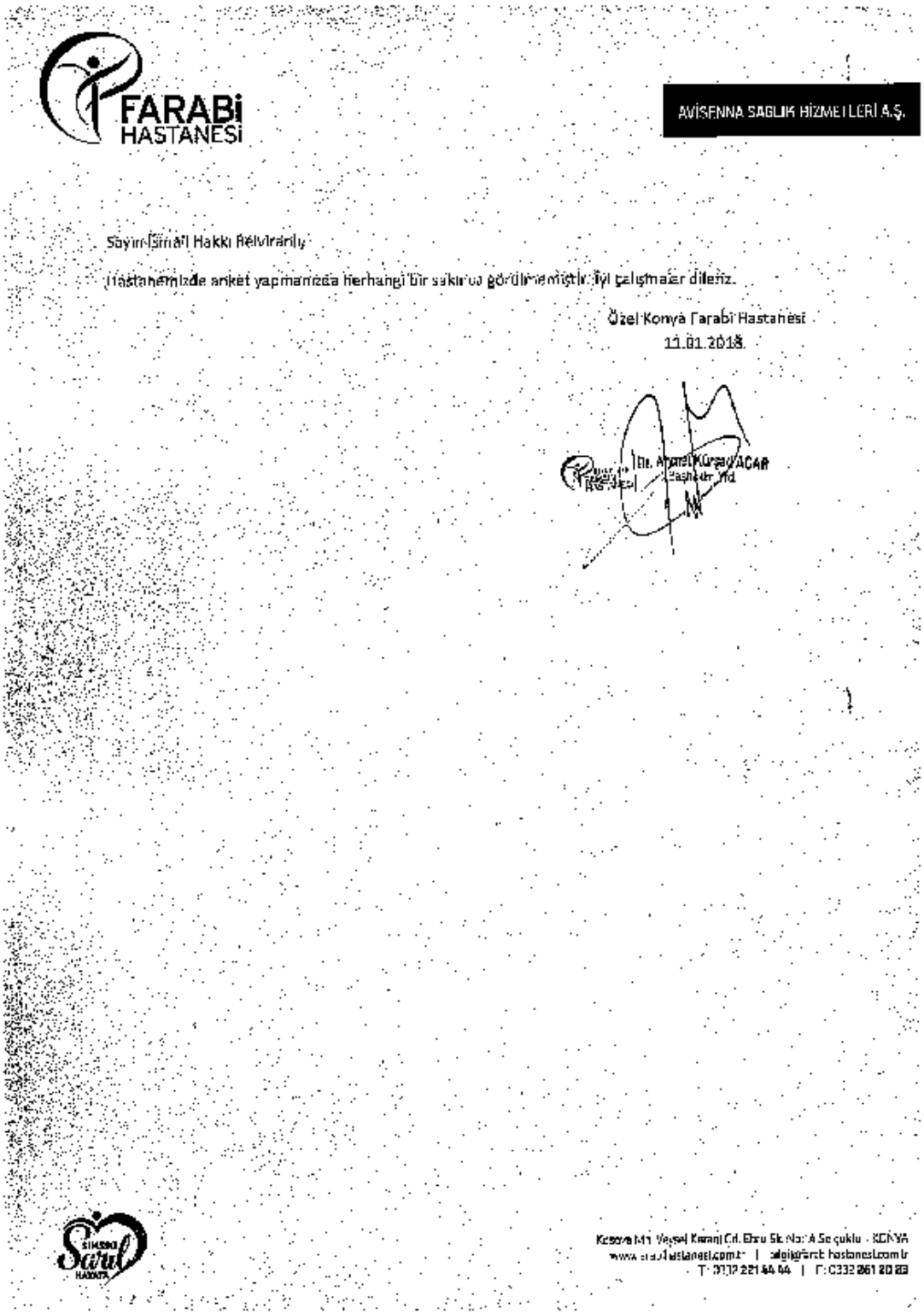
-----Original Message-----
From: İsmail Belviranlı <ibelviranli@hotmail.com>
To: "pbilir@cu.edu.tr" <pbilir@cu.edu.tr>
Date: Thu, 25 May 2017 11:07:17 +0000
Subject: Anket Hakkında İzin

Sayın Fatma Pervin Bilir hocam,

Selçuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bitirme tezi olarak 'Örgütsel Sağlığın Örgütsel İklim Üzerine Etkisi:Sağlık Çalışanlarında Uygulamalı Bir Örneği' üzerine çalışmaktayım. Örgütsel iklim ölçeği olarak sizin 'Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi Ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları' çalışmanızda kullandığınız anketi kullanmak için izninizi rica ederim. Saygılarımla

İsmail Hakkı Belviranlı
Özel Konya Farabi Hastanesi Sağlık İdarecisi
05305600863

3.Bölüm: Kurum İzni



FARABİ HASTANESİ

AVİSENNA SAĞLIK HİZMETLERİ A.Ş.

Sayın İlgili Hakkı Relvirariiy

Hastanemizde anket yapmanızda herhangi bir sakınca görülmemiştir. İyi çalışmalar dileriz.

Özel Konya Farabi Hastanesi
11.01.2018

Dr. Ahmet Kürşad ACAR
Başhekim Yrd.

SİMGESİ Sarıl HAYATA

Kosova Mh. Veysel Karani Cd. Ebru Sk. No: A Selçuklu - KONYA
www.sarilhastanesi.com.tr | bilgi@sarilhastanesi.com.tr
T: 0332 221 44 44 | F: 0332 351 20 33

9. ÖZGEÇMİŞ

02.05.1989 yılında Konya'da doğdu. 2007 yılında Özel Diltaş Lisesi'nden mezun oldu. Aynı yıl Ankara Başkent Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği bölümünü kazanarak işletme eğitimine başladı. 2013 yılında Sağlık Kurumları İşletmeciliği bölümünden mezun oldu. İkinci üniversite tahsilini Anadolu Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümünde 2015 yılında tamamladı. 2013 yılında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda tezli yüksek lisansa başladı. 2013 yılından beri Özel Konya Farabi Hastanesi'nde görev yapmaktadır. Evlidir.