

KAMU SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL İKLİM ANALİZİ: BARTIN 112 İSTASYONLARI ÖRNEĞİ

Murat AK ¹

Özet

Günümüz hayatında birçok olgu, somut ve soyut kavramlar şeklinde açıklanmaktadır. Somut kavramlar; finans, sermaye, taşınır ve taşınmaz varlıklar gibi sayılabilen veya el ile tutulabilen varlıklar olabilmektedir. Soyut kavramlar ise moral, motivasyon, psikoloji, algı gibi daha çok sayılamayan ve gözle görülemeyen varlıklar olmaktadır. Somut kavramları tanımlama, belli bir kalıba büründürme, sınırlarını çizme gibi işlemler daha rahatlıkla yapılabilir. Fakat soyut kavramlarda bu işlemleri gerçekleştirmek ya imkansız olmakta ya da çok zor olabilmektedir. Çalışanların mensubu buldukları örgütlerinin psikolojik ortamı şeklinde tanımlayabileceğimiz örgütsel iklim de söz konusu soyut kavramlardan biridir. Özellikle davranışsal yaklaşım ile birlikte önem kazanan emeğin psikolojik tatmininin ortaya koyduğu en önemli kavramlardan biri de örgütsel iklim olmuştur. Örgütsel iklim, çalışanların yönetsel süreçleri ve işleyişi yorumlamalarını, psikolojik ortamı algılamalarını, birbirleriyle kurdukları iletişimi ve etkileşimi tanımlamalarını ifade etmektedir. Çalışanların örgütsel iklim algılamalarının pozitifliği ölçüsünde, verimlilikleri ve etkinliklerinin de arttığı kabul edilmektedir. Bu kapsamda ülkemizin en önemli kamu organizasyonlarından biri olan kamu sağlık sektöründe özellikle yeni yapılanma sonrasında örgütsel iklim analizinin gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada Bartın İli'nde örgütsel yapı ve insan kaynakları itibarıyla müstakil olarak değerlendirilmesi faydalı bulunan Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları evreninde görev yapan personeller nezdinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmektedir. Nitekim 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları, sunduğu acil sağlık hizmetlerinin boyutu ve kapsamı, insan kaynaklarının spesifikliği ve niteliği ile diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrılmaktadır. Bu bağlamda Bartın Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında görev yapan personellerin örgütsel iklim algılamaları; katılım boyutunda 3,51, bağlılık boyutunda ise 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. Söz konusu oranlar, 5'li likert seviyelendirmesinde yer alan 4 katılım oranı seviyesine yakın bir görünüm sergilemektedir. Bununla birlikte söz konusu oranlar, 3 kararsızım önermesine de nispeten yakın olduğundan, bahse konu istasyonlarda görev yapan personellerin örgütsel iklim algılamalarının daha fazla pozitif yönde geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel iklim, sağlık bakanlığı, 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları, kamu sağlık sektörü, kamu sağlık çalışanları

Organizational Climate Analysis In The Public Health Sector, Example of 112 Stations At Bartın City

Abstract

In today's life, many phenomena are explained as concrete and abstract concepts. Concrete concepts; can be touchable and countable assets such as finance, capital, movable and immovable assets. Abstract concepts are more uncountable and invisible beings such as morale, motivation, psychology and perception. Defining concrete concepts, making a

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, efe_2288@hotmail.com

certain mold, drawing their boundaries can be made more easily. But it is impossible or very difficult to perform these operations in abstract concepts. The organizational climate we can define as the psychological environment of the organizations in which the employees are members is also one of these abstract concepts. One of the most important concepts revealed by the psychological satisfaction of labor, which is especially important with behavioral approach, is organizational climate. The term “organizational climate” refers to employees' managerial processes and their interpretation of their function, their perception of the psychological environment, and their communication and interaction with each other. It is accepted that the productivity and efficiency of the employees increase positively depending on their organizational climate perceptions. In this context, it is important to carry out organizational climate analysis in the public health sector, one of the most important public organizations of our country, especially after the new structuring. For this purpose, the aim of the current study is to present the findings of the organizational climate survey conducted at the personnel working at Bartın 112 Emergency Health Services Stations which is found useful to be detachedly evaluated in respect of the organizational structure and human resources. For this purpose, the aim of the current study is to present the findings of the organizational climate survey conducted at the personnel working at Bartın 112 Emergency Health Services Stations which is found useful to be detachedly evaluated in respect of the organizational structure and human resources. As a matter of fact, these service stations dissociate from the other health institutions and establishments by the size and scope of the health services provided as well as the specificity and qualification of the human resources. In this context, organizational climate perceptions of the personnel working at Bartın Emergency Health Services Stations; was 3.51 in the dimension of participation and 3.75 in the dimension of attachment. The aforementioned ratios are close to the level 4 (agreeing) at level 5 point likert scale. However, since the aforementioned ratios are very close to 3 (I have no opinion), it is important to develop organizational climate perceptions more positively for the staff working at the mentioned stations.

Keywords: Organizational Climate, Ministry of Health, 112 Emergency Health Care Stations, Public Health Sector, Public Health Workers

GİRİŞ

İnsanoğlu, sosyal bir varlıktır ve yaşamını toplumsal bir yapı içerisinde sürdürmektedir. İnsanoğlu, sosyal bir varlık olması nedeniyle yaşamını ve çalışma hayatını en az iki bireyden oluşan gruplarda sürdürmektedir. Bu gruplardan en yaygın ve en önemlilerinden biri şüphesiz örgütlerdir. Etzioni (1964), örgütleri, belirlenmiş hedefleri gerçekleştirebilmek için oluşturulmuş sosyal yapılar şeklinde açıklamaktadır (Etzioni, 1964:4). Nitekim ister kar amaçlı olsun ister olmasın belirlenmiş bir hedefi olmayan örgüt bulunmamaktadır. Örgütlerin en önemli varlık nedenini hedefleri oluşturmaktadır. Örgütler, bu gayeler etrafında toplanmış bireylerden oluşmaktadır. Böylelikle bireyler, örgüte sosyal bir görünüm kazandırmakta, hedeflerin gerçekleştirilmesi yolunda karşılıklı iletişim ve etkileşim sağlamaktadırlar. Bireyler, kendi aralarında iletişim ve etkileşim sağladıkları gibi örgütsel süreçler ve işleyişlerden de etkilenmekte, yönetimin uyguladığı yönetim felsefesinden, mali ve sosyal politikalardan da tutum ve algı sahibi olabilmektedirler. Tüm bu birikimler, örgütsel psikolojik bir havayı nitelemektedir.

Günümüzde ekonomik gelişmeler, hızlı ve yaygın bir şekilde ülkeleri ve sektörleri etkileyebilmektedir. Örneğin bir ülkedeki döviz kurundaki artış, faiz artışını da tetikleyebilmekte bunun sonucunda ise yatırımcılar için risk arttığından başka ülkelere yönelik olabilmektedir (Sekmen ve Ravanoğlu, 2017:342). Dolayısıyla bir ülkede yaşanan ekonomik gelişmeler sadece o ülkeyi

bağlamamakta, etki ve sonuçları küresel çapta görülebilmektedir. Söz konusu bu durum varlıklarını sürdürme ve başarılı olmayı hedefleyen örgütler için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda örgütler, salt kendi ülkelerinin ekonomik göstergeleri yanında, küresel ekonomik gelişmeleri de dikkatle izlemeleri gerekmektedir. Sektörler bazında genel geçerlilik taşıyan bu husus, aynı zamanda örgütlerde daha önce hiç olmadığı kadar müşteri ve kalite odaklı mal ve hizmet üretimini ön plana çıkarmaktadır. Örneğin hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için sunulan hizmetin, müşterinin talep ve beklentilerine hitap etmesi, günümüzün modern ve teknolojik dünyasında daha fazla önem taşımaktadır (Tuncer, 2017:322). Üretim sektöründe bulunan örgütler için de elde edilen ürünün, müşterinin talep ve beklentilerini karşılması günümüz dünyasında daha fazla önemlidir. Bu kapsamda hangi sektörde faaliyet gösterirse gösterecek örgütler için müşterilerinin talep ve beklentilerinin karşılanması önem taşımakta ve adeta bu durum, örgütlerin başarılı olabilmelerinin kıstaslarından birini oluşturmaktadır. Örgütler için müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanıp başarılı olabilmelerinin tek yolu ise salt fiziksel veya mali koşullara bağlı olmamaktadır. Örneğin sosyal girişimcilik gibi merkezinde toplumun menfaati için teşebbüsün esas olduğu faaliyetler de daha çok beşeri unsurlar belirleyici olabilmektedir (Cicek ve Türkmenoğlu, 55). İşletmeler, ar-ge hizmetlerini gerçekleştirmek için ise önemli miktarda finansal harcamaları göz önüne almak zorunda kalabilmektedirler (Kutbay ve Öz, 2017:332). Söz konusu bu finansal harcamaların minimize edilebilmesinin tek yolu, sadece finansal kaynakların artırılmasından geçmemektedir. Dolayısıyla örgütlerin harcamalarını azaltıp, gelirlerini artırıp başarılı olabilmesi için en az fiziksel veya mali koşulların iyileştirilmesi kadar, çalışanların psikolojik ortam algılamaları, moral ve motivasyon seviyeleri, örgütlerinin mensubu olmaktan gurur ve mutluluk duymaları gibi birçok soyut ve algısal unsurlar da rol oynayabilmektedir. Söz konusu bu koşulların çok daha fazlasını bir arada toplayabileceğimiz kavram ise örgütsel iklim olmaktadır. Nitekim literatürde gerçekleştirilen örgüt iklimi tanımlamalarında, bu kapsam zenginliğini ve çeşitliliğini görmek mümkün olmaktadır. Nitekim Litwin ve Stringer'a (1968) göre iklim, ortam içerisinde ve çevresinde görev yapan bireyler tarafından doğrudan ve dolaylı şekilde hissedilen aynı zamanda çalışanların heveslendirilmesine yarayan, ölçülüp değerlendirilebilen nitelikler dizidir (Litwin ve Stringer, 1968:1). Söz konusu nitelikler dizini içerisine çok sayıda soyut kavramı almak mümkündür. Örgüt iklimi kavramının zenginliğinin bir nedenini de kökeninin uzun yıllar öncesine dayanıyor olmasıdır. Nitekim örgüt iklimi kavramı, 1960'lı yıllardan bu yana literatürde yerini almış ve önemini korumuştur. Örgütlerin, birey ve bireylerin üzerindeki tesirlerini değerlendirmek için örgüt iklimi kavramı, yönetim ve davranış biliminde son derece önem taşıyan konu başlıklarından biridir. Ayrıca örgüt iklimi, örgüt mensubu çalışanların eylem ve hareketlerinin çok taraflı yansımalarının ortak bir konu etrafında değerlendirilmesine de imkan vermektedir (Ertekin, 1978:18). Örgüt iklimi kavramının önemi, sektörlerden de bağımsız bir nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda en az özel sektör kadar kamu sektörü için de örgütsel iklim önem taşımaktadır. Ülkemizde özellikle son yıllarda kamu sektörünün hızlı bir yapılanma ve dönüşüm sürecine girmesi nedeniyle örgütsel iklim konusunun önemi daha fazla artmaktadır. Nitekim kamu çalışanlarının söz konusu yapısal değişikliklerin ardından örgütsel iklim algılamalarının ne yönde ve nasıl şekillendiği önem taşımaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada 15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığı Teşkilatı'nda, sağlık kurum ve kuruluşlarının örgütsel yapıları ve insan kaynakları niteliği itibariyle birbirlerinden

farklı özellikler taşımaları nedeniyle, bu kurum ve kuruluşların özelinde müstakil ve münferit çalışmalar ile farklı örneklemeler oluşturma gayesiyle Bartın İl Ambulans Servisi ve Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında gerçekleştirilen örgütsel iklim anketi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Nitekim 112 istasyonlarında örgütsel yapının farklılığı, hizmet kapsamının özelliği, fonksiyonel değişiklikler ve görev yapan insan kaynaklarının, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrıştığı anlaşılmaktadır. Bu amaçla ilgili teşkilat yasası değişikliklerinin ardından örgütsel iklim analizinin, 112 istasyonları nezdinde müstakil ve farklı bir çalışma ile analiz edilmesi önem taşımakta ve faydalı bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışma, yeniden yapılandırılan kamu sağlık sektöründe yer alan kurum ve kuruluşlarda ilk defa örgüt iklimi analizinin gerçekleştirilmesi ve sağlık kurum ve kuruluşlarından farklı örneklemelerin elde edilerek müstakil ve münferit bazda değerlendirilmesi yönüyle önem taşımaktadır. Bununla birlikte çalışmanın; yasa yapıcılara, planlamacılara, konuya ilgi duyan akademisyenlere ışık tutması hedeflenmektedir.

I. 112 ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ İSTASYONLARI

Sağlık Bakanlığı, 15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılmış, teşkilat yapısında kapsamlı ve köklü değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu değişikliklerden bakanlığın tüm kurum ve kuruluşları etkilenmiştir. Bununla birlikte Sağlık Bakanlığı Teşkilatı içerisinde yer alan bir takım kurum ve kuruluşların örgütsel yapıları, insan kaynakları, misyon ve amaçları farklılık göstermektedir. Bu nedenle söz konusu yapısal değişikliklerden, tüm sağlık kurum ve kuruluşlarının eşit derecede ve aynı yönde etkilenmesi söz konusu olmayacaktır. Bu amaçla, bu çalışmada 15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığı Teşkilatı'nda insan kaynakları, örgütsel yapı, hedef ve misyonları itibariyle farklılık taşıyan Bartın İl Ambulans Servisi ve Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında gerçekleştirilen örgütsel iklim anketi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu bağlamda öncelikle İl Ambulans Servisi ve 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarının örgütsel yapıları, insan kaynakları ve misyonları ile ilgili açıklayıcı bilgiler vermek faydalı olabilir. Nitekim sağlık hizmetlerinde çok önemli ve elzem bir yeri bulunan 112 istasyonlarının asli görevi, ilk ve acil yardım hizmetlerinin sağlanmasıdır. Nitekim Resmi Gazete'de 11 05 2000 tarih ve 24046 sayı numarası ile yayınlanan Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde "Acil sağlık hizmetlerinin ülke genelinde sunulabilmesi için, kesintisiz olarak, bir ekip anlayışı içinde yürütülmesi ve kısa zamanda ulaşılabilir olması esastır. Acil sağlık hizmetlerinin bu esaslara göre Bakanlığın koordinasyonunda kamu veya özel bütün kurum ve kuruluşların iştiraki ile tek merkezden yönetilmesini sağlamak amacıyla, hizmetin yürütülmesi için acil sağlık hizmetleri teşkil olunmuştur" denilmektedir. Dolayısıyla hizmetin kapsamı ve örgüt olarak 112 istasyonları, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrışmakta ve farklılık taşımaktadır. Yine ilgili yönetmeliğin 6. Maddesinde (Değişik: RG- 24/3/2004- 25412) "Genel Müdürlük, ülke düzeyinde acil sağlık hizmetlerinin yönetiminden sorumludur. İllerde acil sağlık hizmetleri, şube müdürlüğü tarafından denetlenir ve koordine edilir, il ambulans servisinin sevk ve idaresi başhekimlik tarafından yürütülür. Olağandışı durumlarda, lüzumu halinde bütün kamu kurum ve kuruluşlarına, özel hukuk tüzel kişilerine ve gerçek kişilere ait ambulans ve ekiplerin sevk ve idaresi, başhekimlik tarafından yapılır" ifadesi yer almaktadır. Böylelikle illerde 112 istasyonlarının sevk ve idaresinden, il ambulans servisi başhekimliklerinin sorumlu olacağı belirtilmektedir. İlgili

maddenin b fıkrasında ise “İl Ambulans Servisi Başhekimliği: Ambulans hizmetlerinin il düzeyinde organizasyonunu, yönlendirilmesini, uygulanmasını ve değerlendirilmesini, hizmete katılan kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğini sağlayan, merkez ve istasyonlarda görev yapan personelin hizmet içi eğitimleri ile sevk ve idaresini yapan, merkez ve istasyonlarda kullanılan tüm araç ve gereçlerin temin, kayıt, bakım ve onarımlarını sağlayan, hizmetle ilgili tüm kayıt ve istatistikleri tutan, merkezin de içinde olduğu, kendisine ait binası ve personeli olan birimdir” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın evrenini de Bartın İl Ambulans Servisi Başhekimliği’nde ve bu başhekimliğe bağlı 112 istasyonlarında çalışan insan kaynakları oluşturmaktadır. İlgili yönetmeliğin 9. maddesinin a fıkrasında 112 istasyonları ise;

“1) Ekip içerisinde hekim bulunanlar (A1) tipi istasyon,

2) Ekip içerisinde hekim bulunmayanlar ise (A2) tipi istasyon olarak adlandırılır.

b) B Tipi İstasyon: Birinci, ikinci ve üçüncü basamak resmi sağlık kurum ve kuruluşları ile entegre olarak kesintisiz ambulans ve acil servis hizmeti verilen, kadrosu ve özlük hakları bakımından bünyesinde bulunduğu kuruma, ambulans hizmeti bakımından merkeze bağlı olan (Mülga ibare:RG-29/4/2014-28986) (...) istasyonlardır. Bu istasyonlar;

1) Hastane acil servisi ile entegre olanlar (B1) tipi istasyon,

2) Birinci basamak sağlık kuruluşları ile entegre olanlar ise (B2) tipi istasyon olarak adlandırılır.

c) C Tipi İstasyon: İhtiyaca göre günün belirlenen saatlerinde sadece ambulans hizmeti verilen, idari ve özlük hakları bakımından başhekimliğe bağlı acil sağlık istasyonlarıdır. İstasyonlarda acil sağlık hizmetleri konusunda eğitim görmüş sağlık ekibi ile tıbbi donanımlı ambulanslar görev yapar. İstasyonlarda görev yapan personelin standart donanımları başhekimlik, iaşe, ibate ve güvenlikleri, içinde buldukları kuruluşlar tarafından sağlanır. İstasyonda ambulans ve ambulanda görev yapan ekibe lojistik destek sağlamak amacıyla, en az üç oda, eğitim salonu, tuvalet, banyo, mutfak, malzeme deposu, ambulans garajı ile telefon, sabit telsiz ve gereken diğer malzeme bulunur. İstasyonların, Bakanlıkça bu hizmete özel inşa edilen ve yukarıda sayılan özellikleri taşıyan tesislerde faaliyet göstermesi esastır. Bakanlığa ait mevcut sabit sağlık tesislerinden, bu tesislerin de yeterli olmadığı durumlarda, diğer özel ve resmi kurum ve kuruluşlarına ait tesislerden de önceden izin almak kaydıyla yararlanılabilir.” şeklinde açıklanmaktadır. Bu çalışmada Bartın İli’nde bulunan tüm 112 istasyonları evren olarak kabul edilmektedir. İlgili yönetmeliğin 28. Maddesinde ise 112 istasyonlarında görev yapacak personeller ile ilgili tanımlama ve açıklamalar yapılmaktadır. Bu kapsamda “İstihdam edilecek personelin nitelikleri ile görev ve yetkileri başlığıyla madde 28 – (Başlığıyla birlikte değişik: RG-15/03/2007-26463) Ambulans ve acil bakım teknikerleri ile acil tıp teknisyenleri, acil sağlık hizmetlerinde acil tıbbi yardım ve bakım ile sınırlı kalmak kaydıyla, Bakanlıkça belirlenen sertifikalı eğitim programlarını tamamlamak suretiyle hastaya müdahale ve bu hususta lazım gelen iş ve eylemleri yapabilirler. Ambulans ve acil bakım teknikerleri ile acil tıp teknisyenleri, acil yardım ve hasta nakil ambulanslarında sağlık personeli, komuta kontrol merkezlerinde çağrı karşılama personeli olarak ve hastane acil servislerinde sağlık personeli olarak çalışırlar. Bu personel gerektiğinde ambulans aracının sürücüsü olarak görev

yapar” denilmektedir. İlgili yönetmeliğin 4. Maddesinin bb fıkrasında ise; “(Ek:RG-15/03/2007-26463) Tıbbi danışman: Komuta kontrol merkezinde çalışan acil hekimliği sertifika programını tamamlamış hekim veya merkez tarafından yönlendirilen ilgili branştaki uzman hekim” şeklinde 112 istasyonlarında görev yapacak hekimleri açıklamaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalardan hareketle 112 istasyonlarında örgütsel yapının farklılığı, hizmet kapsamının özelliği, fonksiyonel değişiklikler ve görev yapan insan kaynaklarının, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrıştığı anlaşılmaktadır. Bu amaçla ilgili teşkilat yasası değişikliklerinin ardından örgütsel iklim analizinin, 112 istasyonları nezdinde müstakil ve farklı bir çalışma ile analiz edilmesi önem taşımakta ve faydalı bulunmaktadır.

II. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi, yönetsel yazında davranışsal yaklaşımın gündeme gelmesiyle önem kazanan en önemli kavramlardan biridir. Konunun soyut ve çok boyutlu özelliklerinden dolayı literatürde çok sayıda tanımının yapıldığı görülmektedir. Örgüt iklimi konusunda temel eserlerden biri olarak gösterilen ve 1968 yılında Litwin ve Stringer tarafından yayımlanan Motivation and Organizational Climate adlı eserde örgüt iklimi, iş ortamında ve bu ortamda faaliyetlerini sürdüren işgörenler tarafından direk veya indirek hissedilen ve algılanan çalışanların motive ve teşvik edilmesine tesir eden nitelikler dizini şeklinde tanımlanmaktadır (Litwin ve Stringer, 1968:1) Söz konusu nitelikler dizinini, elle tutulamayan, gözle görülemeyen çok sayıda soyut unsur kapsamaktadır. Bununla birlikte bir organizasyondaki ilgili tutumlar ve algılar, örgütsel iklimin kendisi veya öğeleri değildir. Örgütsel iklim, bileşenlerden oluşmamaktadır. Örgütsel iklimi oluşturan şartlar ve koşullar olabilir. Örneğin hava için öğelerden değil, hava şartlarından bahsedilmektedir (Varol, 1989:217). Örgütsel iklim kavramı için de bu kapsamda daha çok psikolojik ve algısal şartların oluşumlarından bahsedilebilir. Örneğin demokratik veya otoriter iklim tanımlamaları, örgütsel hava şartları kapsamında değerlendirilebilir.

Diğer taraftan işgörenlerin organizasyonun psikolojik durumu ile ilgili algılama değişiklikleri, organizasyonel iklimin yönetilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Organizasyon ikliminin idaresi, işgörenlerin iş doyumunu sağlamaları, güçlü bir başarı dürtüsünün bulunması yani etkin ve üretken olmaları yönüyle oldukça önem taşımaktadır. Gerçekleştirilen uygulamalarda, organizasyon ikliminin; işgörenlerin iş doyumunu, görevi bırakma eğilimi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile alakalı olduğunu ortaya koymaktadır. Organizasyonun psikolojik iklimsel durumunun, işgörenleri memnun etmesi halinde bu durum, çalışanın yaratıcılık kabiliyetlerini göstermesine ve iş doyumunu sağlamasına, çalışanın iş doyumunu sağlamasının ise performansının ve başarı dürtüsünün artmasına, işi bırakma eğiliminin kaybolmasına, aynı şekilde örgütsel bağlılık hissinin güçlenmesine yardımcı olmaktadır (Shalley vd., 2000:217). Söz konusu faktörler, örgütsel iklim kavramında katılım ve örgütsel bağlılık boyutlarının taşıdığı öneme işaret etmektedir. Çalışmada da örgütsel iklim analizi; katılım ve bağlılık alt boyutları kapsamında değerlendirilmektedir.

Literatürde örgütsel iklim ile çok sayıda çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Örgütsel iklim kavramının soyut ve değişken bir nitelik taşıması, doğal olarak bu sonucu doğurmaktadır. Nitekim iş ve örgüt yaşamının sürekli gelişim ve değişim süreci içerisinde bulunması nedeniyle örgütsel iklim konusunun güncelliği ve değeri kaybolmamaktadır. Bu kapsamda örgüt iklimi konusunda

literatürde gerçekleştirilen çalışmalardan özet bir değerlendirme sunmak faydalı olacaktır. Ergeneli tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel iklimin lider davranışları ile ilişkisi incelenmiştir. İki örgüte ilişkin bir uygulamanın gerçekleştirildiği çalışmada lider davranışının doğrudan bir örgütsel etkililik kriteri olarak ele alınabileceğini savunmaktadır (Ergeneli, 1995). Yüceler tarafından literatüre kazandırılan “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” isimli çalışmada ise örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi arasındaki ilişki değerlendirilmekte ve açıklanmaktadır (Yüceler, 2009). Tutar ve Altınöz tarafından gerçekleştirilen “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada ise örgüt iklimin, işgören performansı üzerindeki etkisini incelemek için Ostim imalat işletmeleri üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın bulgularına yer verilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010). Öge tarafından literatüre kazandırılan örgüt iklimi isimli teorik çalışmada ise örgüt iklimi konusu kapsamlı olarak açıklanmakta, örgüt ikliminin boyutları, örgüt iklimi tipleri, örgüt iklimi – yürütme iklimi gibi kavramlara açıklık getirilmektedir (Öge, 2001). Ertekin’in örgüt iklimi isimi teorik çalışmasında ise örgüt iklimi; kavramsal ve tanımsal olarak açıklanmakta, örgüt iklimi boyutları irdelenmekte, DSİ ve İçişleri Bakanlığı özelinde kamu kurumları baz alınarak Türk kamu kurumlarında örgüt iklimi kavramı ilk kez; örgüt amaçlarına ulaşma, örgütte yükselme ve ilerleme olanakları, yapılan işin önemine karşı duyulan inanç, işin yakın çevreye salık verilebilmesi, çalışmaya özendirilmede kullanılan yollar, görevin ilginçliği, ücret, bürokratik ayrıcalıklardan yararlanma, işten hoşnutsuzluk, işten hoşnutsuzluk nedenleri, göreve başlarken gösterilen ilgi, takdir edilme, çalışma kümesindeki arkadaşlık ve dayanışma ilkeleri, iş güvenliğinin algılanması, disiplin düzeni, önderlik ve örgüt iklimi, kararlara katılma, bildirişme, denetim, çatışma, örgütsel havanın algılanışı ve örgütsel görüntü (imge) başlıkları altında kapsamlı olarak değerlendirilmektedir (Ertekin, 1978). Yakın tarihte 2013 yılında Yılmaz ve Altinkurt tarafından gerçekleştirilen Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması isimli çalışmada ise Hoy ve Tarter tarafından 1997 yılında literatüre kazandırılan Örgütsel İklim Ölçeği İlköğretim Formu’nun Türkçeye uyarlanmış şekli açıklanmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmaktadır. Gerçekleştirilen AFA işlemi sonucunda, ölçeğin altı faktörden meydana geldiği belirtilmektedir. Çalışmada orijinal ölçeğe ve Türkçedeki yer alış biçimine dikkat edilerek söz konusu bu faktörler “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” şeklinde açıklanmaktadır. Çalışmanın ölçeği, 39 maddeden meydana gelmektedir. Ölçekte likert tipi dörtlü yanıt tercih edilmiş bu bağlamda, “nadiren olur, bazen olur, genellikle olur ve çok sık olur” seçenekleri kullanılmıştır. Anket uygulaması sonrasında, söz konusu bu çalışma için Türkçeye uyarlanan Örgütsel İklim Ölçeği’nin, kamu ilköğretim ve ortaokullarının örgüt iklimini belirlemede kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Varol tarafından gerçekleştirilen “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi” isimli çalışmada ise birbirleriyle yakın ilişkili iki kavram olan örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları teorik olarak geniş kapsamlı açıklanmaktadır. Bu kapsamda örgüt kültürü ve örgüt iklimi ayrımı, örgüt kültürünün bir türevi olarak örgüt iklimi, örgüt ikliminin etkileri, örgüt iklimi neleri yansıtır, olumlu ve olumsuz örgüt iklimi ve sonuçlarına değinilmektedir (Varol, 1989).

III. METODOLOJİ

Çalışmanın metodolojisi kapsamında çalışmanın yöntemi ve verilerin analizi, çalışmanın evreni ve sınırlılıkları, çalışmanın modeli, çalışmanın güvenilirlik analizi, çalışmanın hipotezleri, katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı, örgütsel iklim ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı, örgütsel iklim ölçeği tanımlayıcı istatistikleri ve örgütsel iklimin katılım ve bağlılık boyutlarının demografik değişkenlere ve hipotezlere göre analizi aşağıda değerlendirilmektedir.

A. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE VERİLERİN ANALİZİ

15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılan Kamu Sağlık Teşkilatı'nda yer alan sağlık kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları, örgütsel yapıları, hedef ve misyonları, fonksiyonları birbirinden farklılık taşımaktadır. Bu nedenle bilimsel araştırmaların, özellikle sağlık kurum ve kuruluşları nezdinde müstakil ve bağımsız çalışmalar ile gerçekleştirilmesi, daha özel, etkin, nitelikli ve kapsamlı sonuçların ortaya konulması için faydalı olabilir. Bu kapsamda, bu çalışmada Bartın İl Ambulans Servisi ve Bartın Merkez 112 istasyonları bünyesinde çalışan kamu personelinin örgütsel iklim konusunda tutum ile hislerinin, anket uygulaması ile analiz edilebilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel iklim ölçeği için Fatih ÖZDEMİR tarafından 2006 yılında Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda savunularak kabul edilen "Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma" isimli doktora tezinden yararlanılmıştır. Söz konusu örgütsel iklim ölçeğinde iki alt boyut olan katılım ve bağlılık olarak adlandırılan alt ölçekler, ölçeğin orijinalinde verilen madde dağılımına göre her bir katılımcı için hesaplanmış ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler, SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen bilgilerle örgütsel iklim ölçeği alt boyutları hesaplanmıştır. Bu alt boyutlar için verilerin normal dağılım gösterip göstermediği kolmogrov-smirnov ve shapiro wilks testi ile incelenmiştir. Veriler, normal dağılıma uygunluk gösterdiği için ölçek alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum gibi iki kategorili değişkenler için kategoriler arasında anlamlı farklılık olup olmadığı bağımsız grupta t testi ile incelenmiştir. Yaş, kıdem, mevcut statü, kadro tipi ve gelir grupları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık çıkması halinde, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesi için TUKEY testi yapılmıştır. Örgütsel iklim ölçeği genelinin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alpha katsayısı elde edilmiştir. Analizler SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven düzeyinde yapılmıştır.

Çalışmada, iki tip ölçme aracı (anket) kullanılmaktadır. Bunlar:

1. Kişisel Bilgi Formu: Ölçme araçları hakkında açıklayıcı kısa bir bilgi ile araştırmaya katılanlar hakkında bilgi toplamak amacıyla oluşturulan formdur. Bu ölçme aracında kamu personeli ve yöneticilerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, kadro durumu, çalışma süreleri, gelir seviyelerini içeren sorular bulunmaktadır.

2. Örgütsel İklim Anketi: Örgütsel iklim anketi için oluşturulan sorular değerlendirildiğinde aşağıda belirtilen soruların nitelik itibariyle daha çok örgütsel iklimin katılım boyutunu oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bunlar (Özdemir, 2006: 122-123);

-Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini göz önünde bulundururlar.

-Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar.

-Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi ilişkiler vardır.

-Çalışanlar kendilerine değer verildiğini hissetmektedirler.

-Yöneticiler, tüm çalışanlara saygılı davranmaktadırlar.

-İş ve sorumluluklar, çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmıştır.

-Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedef ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar.

Yukarıdaki ifadelerden katılım boyutunu tanımlayacak şekilde çalışanların yönetime katılımı, yönetimin çalışanlara karşı şeffaf ve açık olması, kararların yönetim ve görüşme yollarıyla alınması, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi, yönetici ve çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin ve iletişimin sağlanmış olması, görev ve sorumluluk dağılımının eşit ve objektif olması, kurumsal hedef ve sorumlulukların tüm paydaşlar arasında ele alınıp değerlendirilmesi gibi değişkenler yer almaktadır.

Örgütsel iklim anketinde aşağıda belirtilen değişkenlerin ise nitelik itibariyle daha çok çalışanların örgütsel bağlılığını tanımladığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle bu değişkenler, örgütsel iklim anketinin bağlılık boyutunu oluşturmaktadır. Bunlar (Özdemir, 2006: 123);

- Kurum (işletme) çalışanları, işlerinden gurur duyarlar.

- Çalışanlar, kurumun başarısı için gerekli fedakarlığı yapmaktadırlar.

- Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum.

- Başka işletmeden teklif gelse bile çalışanların çoğu burada çalışmayı tercih eder.

- İşletmenin ürün ve hizmetlerini herkes yakınlarına rahatça tavsiye edebilir.

Böylelikle örgütsel iklim ölçeği maddeleri, katılım ve bağlılık boyutları olmak üzere iki boyutta analiz edilmekte ve değerlendirilmektedir.

Ölçme aracı, 1 “Hiç Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Tamamen Katılıyorum” şeklinde beşli likert tipi bir derecelendirme niteliğini taşımaktadır. Bu kapsamda düzenlenen anket formları, kolayda örnekleme modeli tercih edilerek Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarına yöneltilmiştir. Anket uygulaması sonucunda 36 kadın ve 28 erkek personelden geri dönüş sağlanabilmiştir. Böylece toplam 64 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.

B. ÇALIŞMANIN EVRENİ VE SINIRLILIKLARI

15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden yapılandırılan Kamu Sağlık Teşkilatı’nda bulunan sağlık kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları ve örgütsel yapıları, birbirlerinden farklı nitelik ve yapısal

özellikler taşımaktadırlar. Bu nedenle bilimsel araştırmaların, özellikle sağlık kurum ve kuruluşları nezdinde müstakil ve bağımsız çalışmalar ile gerçekleştirilmesi, daha özel, etkin ve kapsamlı sonuçların ortaya konulması için faydalı olabilir. Bunun için sağlık kurum ve kuruluşlarında, bilimsel araştırmaların, farklı örneklemeler ile müstakil çalışmalar vasıtasıyla gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda bu çalışmanın evrenini, kamu sağlık teşkilatında yeni yapılanma sonrasında örgütsel iklim analizi ile ilgili farklı örneklemeler oluşturabilme amacıyla, Bartın İl Ambulans Servisi Başhekimliği ve Bartın Merkez 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında çalışan toplam 105 personel oluşturmaktadır. Toplam 105 personelden kolayda örnekleme yöntemiyle 80 personele anket uygulaması yapılmak istenilmiş fakat bunlardan 64'ünden olumlu geri dönüş sağlanabilmiştir.

Tablo 1: Bartın 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları Çalışan Sayısı

KURUM	Çalışan Sayısı		Toplam
	Erkek	Kadın	
Bartın 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları	38	67	105
Toplam	38	67	105

Çalışma kapsamındaki sağlık tesislerine ilişkin veriler, Bartın İl Ambulans Servisi Başhekimliği Özlük İşleri Birimi'nden elde edilmiştir. Çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, yalnızca bir ildeki İl Ambulans Servisi Başhekimliği ve 112 istasyonlarında görev yapan sağlık personelleri üzerinde gerçekleştirilmektedir. Değişik ortamlarda ve illerde uygulanacak benzer nitelikteki çalışmalar, değişik sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. İkinci olarak çalışma için kullanılan verilerin, Bartın İl Ambulans Servisi ve Bartın Merkez 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında halen görevini sürdürmekte olan kamu sağlık personelinin sağlanması nedeniyle, uygulamada kamu ve özel sağlık kurumları çalışanları arasında bir ayırım yapılamamıştır. Sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilecek farklı çalışmalar noktasında, kamu kurumları ile özel kurumların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi, konunun değişik bakış açılarıyla analiz edilerek incelenmesini sağlayabilir.

C. ÇALIŞMANIN MODELİ

Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları bünyesinde çalışan kamu personelinin, örgütsel iklim konusunda tutum ve hislerini ölçerek analiz edilmesi amacıyla kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

D. ÇALIŞMANIN GÜVENİRLİK ANALİZİ

Çalışmada kullanılan örgütsel iklim ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alpha katsayısı elde edilmiştir.

Cronbach alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir..

Aşağıda verilen tabloda elde edilen cronbach alpha katsayıları verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel İklimin Katılım ve Bağlılık Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayısına Göre Değişimi

	Cronbach Alpha
Örgütsel İklim	0,798
<i>Katılım</i>	0,760
<i>Bağlılık</i>	0,824

E. ÇALIŞMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile yaş değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile medeni durum değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile eğitim değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile kadro durumu değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H6: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile statü değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H7: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile kıdem değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile çalışma süresi değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H9: Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile gelir seviyesi değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

F. KATILIMCILARA AİT DEMOGRAFİK BİLGİLERİN DAĞILIMI

Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımının belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3: Ankete Katılım Sağlayan Çalışanların Demografik Kriterlere Göre Değişimi

		n	%
Cinsiyet	Kadın	36	56,3
	Erkek	28	43,8

	Total	64	100,0
Yaş	20-29	27	42,2
	30-39	30	46,9
	40-49	6	9,4
	50-59	1	1,6
	Total	64	100,0
Medeni durum	Evli	38	59,4
	Bekar	25	39,1
	Total	63	98,4
Öğrenim durumu	İlköğretim	1	1,6
	Lise	17	26,6
	Ön Lisans	25	39,1
	Lisans	21	32,8
	Total	64	100,0
Kadro durumu	İdari Hizmetler	2	3,1
	Sağlık Hizmetleri	58	90,6
	Yardımcı Hizmetler	4	6,3
	Total	64	100,0
Mevcut statü	Memur (4B dahil)	59	92,2
	Taşeron personel	5	7,8
	Total	64	100,0
Kıdem	Kıdem yok	5	7,8
	1-2	9	14,1
	3-4	13	20,3
	5-8	30	46,9
	9 ve üstü	7	10,9
	Total	64	100,0
Kamuda çalışma süresi	1-5	16	25,0
	6-10	18	28,1
	11-15	25	39,1
	16-20	1	1,6
	21-30	3	4,7
	Total	63	98,4
Toplam gelir	3000 ve altı	6	9,4
	3001-4000 TL	41	64,1
	4001-5000 TL	12	18,8
	5001-6000 TL	3	4,7
	6001 ve üstü	2	3,1
	Total	64	100,0

G. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ MADDELERİNE VERİLEN CEVAPLARIN DAĞILIMI

Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında örgütsel iklim ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı, frekans analizi ile incelenmiş ve tabloda verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel İklım Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yöneticiler; işlerine ve hedeflerine çok önem vermektedirler	1	1,6	10			26,6	33	51,6	3	4,7
Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedefleri ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar	1	1,6	9	14,1	16	25,0	33	51,6	5	7,8
Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar	4	6,3	14	21,9	17	26,6	24	37,5	5	7,8
Yöneticiler tüm çalışanlara karşı saygılı davranmaktadırlar	1	1,6	7	10,9	14	21,9	30	46,9	12	18,8
Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar	3	4,7	9	14,1	22	34,4	25	39,1	5	7,8
İş ve sorumluluklar; çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmıştır	4	6,3	12	18,8	21	32,8	21	32,8	6	9,4
Çalışanlar, birbirlerine karşı güven içindedirler	3	4,7	6	9,4	18	28,1	29	45,3	8	12,5
İşletme çalışanları, işlerinden gurur duyarlar	3	4,7	4	6,3	10	15,6	35	54,7	12	18,8
Başka bir kurumdan teklif gelse bile çoğu çalışan, burada çalışmayı tercih eder	0	0,0	9	14,1	17	26,6	23	35,9	15	23,4
Çalışanlar, kurumun başarısı için gerekli fedakarlığı yapmaktadırlar	2	3,1	2	3,1	7	10,9	26	40,6	27	42,2
Çalışanlar, kendilerine değer verildiğini	2	3,1	14	21,9	25	39,1	19	29,7	4	6,3

hissetmektedirler										
Bu işyeri, iyi bir çalışma ortamı olarak başkalarına da tavsiye edilebilir	4	6,3	4	6,3	14	21,9	31	48,4	11	17,2
Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum	0	0,0	1	1,6	8	12,5	37	57,8	18	28,1
İşlerin etkili ve etkin bir şekilde yerine getirilmesinde, birimler arasında işbirliği vardır	2	3,1	3	4,7	19	29,7	31	48,4	9	14,1
Birimler, işlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunda önemli bilgileri zamanında birbirlerine aktarırlar	3	4,7	4	6,3	18	28,1	34	53,1	5	7,8
Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri vardır	0	0,0	7	10,9	18	28,1	34	53,1	5	7,8
İşletmenin ürün ve hizmetlerini, herkes, yakınlarına rahatça tavsiye edebilir	1	1,6	3	4,7	8	12,5	38	59,4	14	21,9

“Yöneticiler; işlerine ve hedeflerine çok önem vermektedirler” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 1,6, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 15,6; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 26,6’dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 51,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7’dir.

“Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedefleri ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 1,6, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 14,1; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 25’dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 51,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 7,8’dir.

“Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 21,9; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 26,6’dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 37,5 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 7,8’dir.

“Yöneticiler tüm çalışanlara karşı saygılı davranmaktadırlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 1,6, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 10,9; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 21,9’dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 46,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 18,8’dir.

“Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 14,1; kararsızım cevabı verenlerin oranı

ise % 34,4'tür. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 39,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 7,8'dir

“İş ve sorumluluklar; çalışanlar arasında adil bir şekilde dağılmıştır” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 18,8; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 32,8'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 32,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 9,4'tür.

“Çalışanlar, birbirlerine karşı güven içindedirler” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 9,4; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 28,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 45,3 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 12,5'tir.

“İşletme çalışanları, işlerinden gurur duyarlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 15,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 54,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 18,8'dir.

“Başka bir kurumdan teklif gelse bile çoğu çalışan, burada çalışmayı tercih eder” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 0, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 14,1; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 26,6'dır. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 35,9 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 23,4'tür.

“Çalışanlar, kurumun başarısı için gerekli fedakârlığı yapmaktadırlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 3,1, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 3,1; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 10,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 40,6 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 42,2'dir.

“Çalışanlar, kendilerine değer verildiğini hissetmektedirler” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 3,1, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 21,9; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 39,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 29,7 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3'tür.

“Bu işyeri, iyi bir çalışma ortamı olarak başkalarına da tavsiye edilebilir” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 21,9'dur. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 48,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 17,2'dir.

“Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 0, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 1,6; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 12,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 57,8 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 28,1'dir.

“İşlerin etkili ve etkin bir şekilde yerine getirilmesinde, birimler arasında işbirliği vardır” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 3,1, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 29,7'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 48,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 14,1'dir.

“Birimler, işlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunda önemli bilgileri zamanında birbirlerine aktarırlar” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı

verenlerin oranı % 4,7, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 6,3; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 28,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 53,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 7,8'dir.

“Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri vardır” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 0, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 10,9; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 28,1'dir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 53,1 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 7,8'dir.

“İşletmenin ürün ve hizmetlerini, herkes, yakınlarına rahatça tavsiye edebilir” ifadesine hiç katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 1,6, katılmıyorum cevabı verenlerin oranı % 4,7; kararsızım cevabı verenlerin oranı ise % 12,5'tir. Katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 59,4 iken kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı % 21,9'dur.

H. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLERİ

Aşağıdaki tabloda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları genelinde ankete katılım sağlayan çalışanların örgütsel iklim anketi ortalamalarının oluşturduğu iki alt boyut için tanımlayıcı istatistikler verilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Bartın 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Ankete Katılım Sağlayan Çalışanlara Göre Değişimi

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	64	1,43	5,00	3,51	0,69
Bağlılık	64	1,70	5,00	3,75	0,65

Buna göre Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanlarının katılım alt boyutu 1-5 aralığında ortalama 3,51 olarak görülürken, bağlılık alt boyutu ise ortalama 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. Buna göre Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları genelinde örgütsel iklim katılım boyutunda ortalama 3,51 seviyesinde gerçekleşmiştir. Söz konusu bu oran 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde yer alan “4 katılıyorum” önermesine yakın bir orandır. Bu bağlamda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında örgütsel iklimin katılım boyutunda pozitif bir oranın varlığından söz edilebilir. Böylelikle katılım boyutunu oluşturan değişkenler incelendiğinde, kurumda kararlar alınırken çalışanların katılımının sağlanması, yöneticilerin çalışanlardan gelen fikirleri ciddiye alıp değerlendirmesi, yönetimin çalışanlara karşı şeffaf ve açık olması, kararların yönetim ve görüşme yollarıyla alınması, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi, yönetici ve çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin ve iletişimin sağlanmış olması, görev ve sorumluluk dağılımının eşit ve objektif olması, kurumsal hedef ve sorumlulukların tüm paydaşlar arasında ele alınıp değerlendirilmesi gibi değişkenler için çalışanların değerlendirme ortalamalarının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın bir oranda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu oran, kesinlikle yeterli görülmemeli, sağlık hizmetlerinde son derece önemli misyonları ve rolleri bulunan 112 çalışanların katılım alt boyutunda iklim algılamalarının özellikle 4 katılıyorum önermesinden daha yüksek oranlara çıkarılması için çaba harcanmalıdır. Böylelikle 112 hizmetlerinin verimliliği ve etkinliğinin daha fazla gelişmesi söz konusu olabilecektir.

Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları genelinde örgütsel iklim, bağlılık boyutunda ise ortalama 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran 3,51 seviyesinde gerçekleşen katılım boyutundan daha yüksektir. Dolayısıyla örgütsel iklimin oluşumunda çalışanlar için bağlılık boyutu, katılım boyutundan daha güçlü bir görünüm sergilemektedir. Bu durumda çalışanlar için örgütsel iklimin görünümünde bağlılık boyutu, daha çok ağırlık ve önem taşımakta, katılım boyutu ise bağlılığa oranla daha düşük seviyede kalmaktadır. 3,75'lik bağlılık boyutu ortalaması, 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde yer alan "4 katılıyorum" önermesine oldukça yakın bir orandır. Bu bağlamda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında örgütsel iklimin bağlılık boyutunda da pozitif bir oranın varlığından söz edilebilir. Böylelikle bağlılık boyutunu oluşturan değişkenler incelendiğinde, çalışanların işlerinden ve kurumlarından gurur duymaları, kurumları için özveride bulunmaya gönüllü olmaları, görevlerinde kendilerini verimli hissetmeleri, kurumsal aidiyet hislerinin güçlü olması nedeniyle başka kurumlardan gelecek teklifleri göz ardı edebilmeleri, kurumlarının sunduğu hizmetleri içselleştirip çevrelerindeki insanlara da önerebilmeleri gibi değişkenler için çalışanların değerlendirme ortalamalarının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın bir oranda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu oran kesinlikle yeterli görülmemeli, özellikle 4 katılıyorum seviyesini aşacak şekilde 112 çalışanlarının bağlılıklarının daha fazla geliştirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Böylelikle bağlılık seviyeleri önemli oranda gelişecek 112 çalışanlarının, acil sağlık hizmetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin geliştirilmesinde üstlenecekleri rol ve misyon da kayda değer ilerleme sağlanacaktır.

I. ÖRGÜTSEL İKLİMİN KATILIM VE BAĞLILIK BOYUTLARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE VE ÇALIŞMANIN HİPOTEZLERİNE GÖRE ANALİZİ

Örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutları olan katılım ve bağlılık, demografik kriterlere göre değişim gösterebilmektedir. Bu bağlamda aşağıda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, kadro durumu, statü, kıdem, çalışma süresi ve gelir seviyesi parametreleri bağlamında, katılım ve bağlılık şeklinde ele alınan örgütsel iklim boyutlarının, çalışmanın hipotezlerine ve demografik kriterlere göre değişimi analiz edilmekte ve değerlendirilmektedir.

1. CİNSİYET

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları, aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Cinsiyetine Göre Değişimi

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	Kadın	36	3,67	0,63
	Erkek	28	3,31	0,72
Bağlılık	Kadın	36	3,92	0,47
	Erkek	28	3,52	0,77

Kadınların katılım alt ölçeği ortalaması 3,67, erkeklerin katılım alt boyutu ortalaması ise 3,31'dir. Böylece az bir farklılık bulunsa da erkeklerde örgütsel iklim algısında katılım boyutu kadınlara göre daha fazladır. Genel olarak değerlendirildiğinde hem kadınlar, hem erkekler için ortaya çıkan katılım ortalamasının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın pozitif bir oran olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel iklimin bağlılık alt boyutunun cinsiyet değişkeni bağlamında ortalamaları değerlendirildiğinde ise kadınların bağlılık alt boyutu ortalamasının 3,92, erkeklerin bağlılık ortalamasının ise 3,52 olduğu görülmektedir. Bu durumda bağlılık boyutunun da kadınlarda pozitif algılanışının erkeklere oranla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla kadınlar için kurumlarında örgütsel iklimin pozitif algılanışı erkeklere oranla daha yüksektir. Kadınların görece olarak erkeklere oranla daha sosyal olmaları, daha samimi ve sıcak ortamlarda kurumlarını kendileri ile daha rahat ve kolay içselleştirmeleri bunda rol oynamış olabilir. Genel olarak değerlendirildiğinde hem kadınlar hem erkekler için ortaya çıkan katılım ortalamasının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın pozitif bir oran olduğu söylenebilir.

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; p değerleri 05'ten büyük olduğu için, katılım ve bağlılık alt boyutları ortalaması, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (katılım; $t=2,13$, $p=0,04$; bağlılık; $t=2,58$; $p=0,01$). Dolayısıyla araştırmaya katılan işgörenler, cinsiyet değişkeni bağlamında örgütsel iklim boyutlarına yönelik farklı algı taşımaktadırlar. Nitekim kadınların katılım ve bağlılık ortalaması, erkeklerin ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür.

Tablo 7: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması İçin t Testi Sonuçları

		Varyans Eşitlik Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi						
		F	p	t	sd	p	Ortalama farkı	Farkın Standart Hatası	%95 Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Katılım	Eşit varyans varsayımı	0,53	0,47	2,13	62,00	0,04	0,36	0,17	0,02	0,70
	Eşit olmayan varyans varsayımı			2,10	54,26	0,04	0,36	0,17	0,02	0,71
Bağlılık	Eşit varyans varsayımı	5,76	0,02	2,58	62,00	0,01	0,40	0,16	0,09	0,72
	Eşit olmayan varyans varsayımı			2,43	42,21	0,02	0,40	0,17	0,07	0,74

2. YAŞ

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının yaş gruplarına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 8: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Yaşına Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	20-29	27	3,52	0,63
	30-39	30	3,57	0,66
	40-49	6	3,50	0,75
	50-59	1	1,43	-
	Total	64	3,51	0,69
Bağlılık	20-29	27	3,76	0,67
	30-39	30	3,80	0,57
	40-49	6	3,78	0,48
	50-59	1	1,70	-
	Total	64	3,75	0,65

Yaş gruplarına göre örgütsel iklim ölçeğinin katılım alt boyutu ortalamaları incelendiğinde; 20-29 yaş grubunun ortalaması 3,52; 30-39 yaş grubunun ortalaması 3,57; 40-49 yaş grubunun ortalaması 3,50 olup, 50-59 yaş grubunun ortalaması 1,43'dür. Bu bağlamda katılım alt boyutu ortalamasının en yüksek gerçekleştiği yaş grubu 3,57 ortalama değer ile 30-39 yaş grubuna aittir.

Yaş gruplarına göre örgütsel iklim ölçeğinin bağlılık alt boyutu ortalamaları incelendiğinde; 20-29 yaş grubunun ortalaması 3,76; 30-39 yaş grubunun ortalaması 3,80; 40-49 yaş grubunun ortalaması 3,78 olup 50-59 yaş grubunun ortalaması 1,70'dir. Bu bağlamda bağlılık alt boyutu ortalamasının en yüksek gerçekleştiği yaş grubu 3,80 ortalama değer ile yine 30-39 yaş grubuna aittir. Dolayısıyla her iki iklim alt boyutunda da en yüksek ortalamaların 30-39 yaş grubunda gerçekleşmesi dikkat çekmektedir. Söz konusu bu sonuç, çalışma hayatının nispeten orta yaş dönemini kapsamaması nedeniyle olumlu olarak değerlendirilebilir. Çünkü söz konusu yaş döneminde, çalışanlar en verimli çalışma dönemlerinden birini yaşamaktadırlar.

Tablo 9: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Yaşına Göre Karşılaştırılması İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	0,037	2	,018	0,043	0,958
	Gruplar arası	25,608	60	,427		
	Total	25,645	62			

Bağlılık	Grup içi	0,024	2	,012	0,033	0,968
	Gruplar arası	22,345	60	,372		
	Total	22,369	62			

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre katılım ve bağlılık alt boyutları yaş gruplarına göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; $F=0,043$, $p=0,958$; bağlılık; $F=0,033$; $p=0,968$). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm yaş grubu işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle yaş grupları arasında belirgin ve yüksek değerlerde bir farklılık tespit edilememiştir.

3. MEDENİ DURUM

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, medeni duruma göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 10: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değişimi

Medeni durum		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	Evli	38	3,41	0,71
	Bekar	25	3,63	0,65
Bağlılık	Evli	38	3,72	0,65
	Bekar	25	3,78	0,67

Evli olanların katılım alt boyutu ortalaması 3,41, bekarların ise 3,63'dür. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,63 değeri ile bekar olanlarda evlilerden daha yüksektir. Evli olanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,72 olup bekar olanların ortalaması da 3,78'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık boyutu ortalaması, benzer şekilde bekar olanlarda evli olanlardan daha yüksektir. Bu bağlamda her iki alt boyutta en yüksek ortalama değerlerin, bekarlarda gerçekleşmesi dikkat çekmektedir. Bu sonuç, bekarların, evlilere oranla kurumlarından daha az beklenti içerisinde olmaları ve kurumları ile kendilerini evlilere oranla daha fazla içselleştirmelerinden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 11: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması için t Testi Sonuçları

		Varyans Eşitlik Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t Testi						
		F	p	t	sd	p	Ort. farkı	Farkın Std. Hatası	%95 Güven Aralığı	
									Alt Sınır	Üst Sınır
Katılım	Eşit varyans varsayımı	0,15	0,70	-1,29	61,	0,208	-0,23	0,18	-0,58	0,12

	Eşit olmayan varyans varsayımı			-1,31	54,	0,194	-0,23	0,17	-0,58	0,12
Bağıllık	Eşit varyans varsayımı	0,13	0,72	-0,34	61	0,742	-0,06	0,17	-0,40	0,28
	Eşit olmayan varyans varsayımı			-0,34	50,1 2	0,741	-0,06	0,17	-0,40	0,29

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre örgütsel iklim ölçeğinin katılım ve bağıllık alt boyutları p değerleri 05'ten büyük olduğu için medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; $t=-1,29$, $p=0,208$; bağıllık; $t=-0,34$; $p=0,742$). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm medeni durum grubu işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm medeni durum grupları arasında belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

4. EĞİTİM SEVİYESİ

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, eğitim seviyesine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 12: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağıllığın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	İlköğretim	1	1,43	-
	Lise	17	3,29	0,67
	Ön Lisans	25	3,58	0,62
	Lisans	21	3,71	0,61
	Total	64	3,51	0,69
Bağıllık	İlköğretim	1	1,70	-
	Lise	17	3,57	0,63
	Ön Lisans	25	3,85	0,61
	Lisans	21	3,86	0,55
	Total	64	3,75	0,65

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının eğitim düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıda verilmektedir. Buna göre İlköğretim mezunlarının katılım alt boyutu ortalaması 1,43, lise mezunlarının 3,29, ön lisans mezunlarının 3,58 iken lisans mezunlarının 3,71'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim

ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,71 değeri ile en yüksek lisans mezunlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 1,43 oranı ile ilköğretim mezunlarında görülmektedir.

Yukarıdaki tablodan görüldüğü üzere İlköğretim mezunlarının bağlılık alt boyutu ortalaması 1,70, lise mezunlarının 3,57, ön lisans mezunlarının 3,85, lisans mezunlarının ortalaması 3,86'dır. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,86 değeri ile en yüksek yine lisans mezunlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 1,70 oranı ile yine ilköğretim mezunlarında görülmektedir. Lisans mezunlarında gerçekleşen ortalama değerlerin hem katılım hem bağlılık alt boyutlarında en yüksek değerleri oluşturması ilginç ve dikkat çekici bir sonucu ortaya koymaktadır. Dört yıllık üniversite mezunlarından oluşan söz konusu grupta iklim algılamalarının yüksek gerçekleşmesi olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çünkü genellikle eğitim seviyesi arttıkça çalışanların kurumlarından beklenti ve ihtiyaçları da artabilmektedir.

Tablo 13: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	1,723	2	,861	2,161	0,124
	Gruplar arası	23,922	60	,399		
	Total	25,645	62			
Bağlılık	Grup içi	1,000	2	,500	1,404	0,254
	Gruplar arası	21,369	60	,356		
	Total	22,369	62			

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre ise örgütsel iklimin katılım ve bağlılık alt boyutu eğitim durumuna göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; F=2,161, p=0,124; bağlılık; F=1,404; p=0,254). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm eğitim durumu işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm eğitim grupları arasında belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

5. KADRO DURUMU

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, kadro durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 14: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Kadro Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	İdari Hizmetler	2	3,65	0,30
	Sağlık Hizmetleri	58	3,55	0,65

	Yardımcı Hizmetler	4	2,90	1,19
	Total	64	3,51	0,69
Bağlılık	İdari Hizmetler	2	3,80	0,28
	Sağlık Hizmetleri	58	3,78	0,61
	Yardımcı Hizmetler	4	3,25	1,17
	Total	64	3,75	0,65

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının kadro durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıda verilmektedir. Buna göre idari hizmetler personelinin katılım alt boyutu ortalaması 3,65, sağlık hizmetleri personelinin 3,55, yardımcı hizmetler personelinin ise 2,90'dır. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,65 değeri ile en yüksek idari hizmetler sınıfı çalışanlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması, en düşük seviyede ise yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarında 2,90 değeri ile gerçekleşmiştir.

İdari hizmetler personelinin bağlılık alt boyutu ortalaması 3,80, sağlık hizmetleri personelinin 3,78, yardımcı hizmetler personelinin ise 3,25'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,80 değeri ile en yüksek yine idari hizmetler çalışanlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 3,25 oranı ile yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarında görülmektedir. Her iki örgütsel iklim ölçeği alt boyutunda en yüksek ortalamaların idari hizmetler sınıfı çalışanlarında görülmesi dikkat çekmektedir. Söz konusu sonuç, sağlık hizmetleri sınıfı çalışanlarına göre görece olarak daha az stresli ve tükenmişlik sendromu içerisinde bulunan idari hizmet çalışanlarının örgütsel iklim algılamalarının nispeten daha yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 15: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	1,63	2	0,814	1,748	0,183
	Gruplar arası	28,41	61	0,466		
	Total	30,04	63			
Bağlılık	Grup içi	1,05	2	0,524	1,250	0,294
	Gruplar arası	25,57	61	0,419		
	Total	26,62	63			

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; katılım ve bağlılık alt boyutu kadro durumuna göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; F=1,748, p=0,183; bağlılık; F=1,250; p=0,294). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm kadro sınıfı işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm kadro sınıfı grupları arasında belirgin ve yüksek değerlerde bir farklılık tespit edilememiştir.

6. STATÜ

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, statüye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 16: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Statüsüne Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	Memur (4B dahil)	59	3,48	0,71
	Taşeron personel	5	3,83	0,36
	Total	64	3,51	0,69
Bağlılık	Memur (4B dahil)	59	3,73	0,67
	Taşeron personel	5	3,98	0,33
	Total	64	3,75	0,65

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının mevcut statüye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıda belirtilmektedir. Bu bağlamda memurların örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,48, taşeron personelin ise 3,83'dür. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,83 değeri ile en yüksek taşeron personelde görülmektedir. Memurların bağlılık alt boyutu ortalaması ise 3,73, taşeron personelin ortalaması ise 3,98'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,98 değeri ile en yüksek yine taşeron personelde gerçekleşmektedir. Statü değişkeni baz alındığında her iki iklim alt boyutu ortalamasında en yüksek değerlerin taşeron çalışanlarda görülmesi dikkat çekmektedir. Söz konusu bu sonuç, taşeron personelin, memurlar gibi iş güvencesi ve özlük hakları olmamasına rağmen kurumlarında örgütsel iklim algılamalarının daha güçlü olmasına işaret etmektedir. Değişik tartışmaların yapılabileceği bu analiz sonuçları üzerinde farklı tezler geliştirmek mümkündür. Örneğin memurların, iş güvenceleri ve özlük haklarının daha gelişmiş olmasına karşın yeterince beklenti ve taleplerinin karşılanamaması bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir.

Tablo 17: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Statüsüne Göre Karşılaştırılması İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	0,57	1	0,565	1,189	0,280
	Gruplar arası	29,47	62	0,475		
	Total	30,04	63			
Bağlılık	Grup içi	0,30	1	0,299	0,704	0,405
	Gruplar arası	26,32	62	0,425		
	Total	26,62	63			

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; katılım ve bağlılık alt boyutu statü durumuna göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; $F=1,189$, $p=0,280$; bağlılık; $F=0,704$; $p=0,405$). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm statü grubu çalışanlar, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm statü grupları arasında belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

7. KIDEM

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 18: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Kıdemine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	Kıdem yok	5	3,83	0,36
	1-2	9	3,75	0,68
	3-4	13	3,61	0,68
	5-8	30	3,33	0,69
	9 ve üstü	7	3,55	0,84
	Total	64	3,51	0,69
Bağlılık	Kıdem yok	5	3,98	0,33
	1-2	9	3,84	0,71
	3-4	13	3,88	0,45
	5-8	30	3,60	0,75
	9 ve üstü	7	3,84	0,61
	Total	64	3,75	0,65

Yukarıda örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmektedir. Buna göre kıdemi olmayanların örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,83, 1-2 seviye kıdemi olanların 3,75, 3-4 seviye kıdemi olanların 3,61 iken 5-8 seviye kıdemi olanların 3,33, 9 ve üstü seviyede kıdemi olanların 3,55'dir. Bu bağlamda kıdem grupları arasında örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,83 değeri ile en yüksek kıdeme sahip olmayan çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 3,33 ile 5-8 seviyesinde kıdeme sahip olan çalışanlara aittir.

Kıdemi olmayanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,98, 1-2 seviye kıdemi olanların 3,84, 3-4 seviye kıdemi olanların 3,88 iken 5-8 seviye kıdemi olanların 3,60, 9 ve üstü kıdemi olanların 3,84'dür. Bu bağlamda kıdem grupları arasında örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,98 değeri ile en yüksek yine kıdeme sahip olmayan çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 3,60 ile benzer şekilde 5-8 seviyesinde kıdeme sahip olan çalışanlara aittir. Her iki iklim alt

boyutunda da en yüksek ortalamaların kıdemi olmayanlarda gerçekleşmesi dikkat çekmektedir. Daha çok taşeron çalışanların ve işçilerin oluşturduğu söz konusu bu grupta, en yüksek ortalamaların gerçekleşmesi, daha çok çalışanların sözleşmeli pozisyonlarda bulunması nedeniyle taşıyabilecekleri muhtemel endişe ile açıklanabilir.

Tablo 19: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Kıdem Durumuna Göre Karşılaştırılması için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	2,15	4	0,539	1,140	0,347
	Gruplar arası	27,88	59	0,473		
	Total	30,04	63			
Bağlılık	Grup içi	1,32	4	0,330	0,769	0,550
	Gruplar arası	25,30	59	0,429		
	Total	26,62	63			

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; katılım ve bağlılık alt boyutu kıdem durumuna göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; $F=1,140$, $p=0,347$; bağlılık; $F=0,769$; $p=0,550$). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm kıdem gruplarındaki işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm kıdem grupları arasında belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

8. ÇALIŞMA SÜRESİ

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları, aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 20: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Çalışma Süresine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	1-5	16	3,71	0,61
	6-10	18	3,45	0,56
	11-15	25	3,45	0,64
	16-20	1	5,00	-
	21-30	3	2,57	1,22
	Total	63	3,50	0,69
Bağlılık	1-5	16	3,91	0,63
	6-10	18	3,66	0,61

	11-15	25	3,75	0,56
	16-20	1	5,00	-
	21-30	3	2,87	1,11
	Total	63	3,74	0,65

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıda verilmektedir. Buna göre çalışma süresi 1-5 yıl olanların katılım alt boyutu ortalaması 3,71, 6-10 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 3,45, 11-15 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 3,45, 16-20 yıl çalışma süresi olanların 5, 21-30 yıl olanların 2,57'dir. Bu bağlamda çalışma süresi grupları arasında örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 5,00 değeri ile en yüksek 16-20 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 2,57 ile 21-30 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlara aittir.

Çalışma süresi 1-5 yıl olanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,91, 6-10 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 3,66, 11-15 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 3,75, 16-20 yıl çalışma süresi olanların 5, 21-30 yıl olanların 2,87'dir. Bu bağlamda çalışma süresi grupları arasında örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 5 değeri ile en yüksek katılım boyutuna benzer şekilde 16-20 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 2,87 ile yine 21-30 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlara aittir. Bununla birlikte bir kişinin oluşturduğu 16-20 yıl çalışma süresi baz alınmadığında hem katılım hem bağlılık alt boyutu ortalamalarında en yüksek değerlerin 1-5 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda görülmesi dikkat çekmektedir. Bu durum göreve yeni başlayan çalışanlarda tatmin ve memnuniyet beklentilerinin yüksek seviyede olması ile açıklanabilir.

Tablo 21: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışma Süresine Göre Karşılaştırması İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	5,62	4	1,405	3,425	0,014*
	Gruplar arası	23,80	58	0,410		
	Total	29,42	62			
Bağlılık	Grup içi	4,43	4	1,108	2,905	0,029*
	Gruplar arası	22,12	58	0,381		
	Total	26,55	62			

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; örgütsel iklim katılım ve bağlılık alt boyutu çalışma süresine göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; F=3,425, p=0,014; bağlılık; F=2,905; p=0,029). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm çalışma süresi gruplarındaki işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm çalışma süresi grupları arasında, belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

9. GELİR SEVİYESİ

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, gelir seviyesine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız

gruplarda t testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tablo ve grafikte verilmektedir.

Tablo 22: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Gelir Seviyesine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma
Katılım	3000 ve altı	6	3,77	0,36
	3001-4000 TL	41	3,36	0,69
	4001-5000 TL	12	3,54	0,50
	5001-6000 TL	3	4,05	1,00
	6001 ve üstü	2	4,79	0,30
	Total	64	3,51	0,69
Bağlılık	3000 ve altı	6	3,92	0,34
	3001-4000 TL	41	3,63	0,66
	4001-5000 TL	12	3,85	0,43
	5001-6000 TL	3	3,87	1,27
	6001 ve üstü	2	4,80	0,28
	Total	64	3,75	0,65

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının gelire göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yukarıda verilmektedir. Buna göre geliri 3000 TL ve altı olanların katılım alt boyutu ortalaması 3,77, 3001-4000 TL olanların ortalaması 3,36, 4001-5000 TL olanların ortalaması 3,54, 5001-6000 TL gelire sahip olanların 4,05, 6001 TL ve üzeri geliri olanların oranı ise 4,79'dur. Bu bağlamda gelir grupları arasında örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 4,79 değeri ile en yüksek 6001 TL ve üstü gelire sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 3,36 ile 3001-4000 TL gelire sahip olan çalışanlara aittir.

Geliri 3000 TL ve altı olanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,92, 3001-4000 TL olanların ortalaması 3,63, 4001-5000 TL olanların ortalaması 3,85, 5001-6000 TL gelire sahip olanların 3,87, 6001 TL ve üzeri geliri olanların oranı ise 4,80'dir. Bu bağlamda gelir grupları arasında örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 4,80 değeri ile en yüksek katılım boyutuna benzer şekilde 6001 TL ve üzeri gelire sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise yine katılım boyutuna benzer şekilde 3,63 ortalama ile 3001-4000 TL gelire sahip olan çalışanlara aittir.

Tablo 23: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Gelirine Göre Karşılaştırılması için Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Katılım	Grup içi	5,40	4	1,351	3,235	0,018*
	Gruplar arası	24,63	59	0,418		
	Total	30,04	63			
Bağlılık	Grup içi	3,13	4	0,782	1,965	0,112
	Gruplar arası	23,49	59	0,398		

Total	26,62	63			
-------	-------	----	--	--	--

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; örgütsel iklim katılım boyutu gelire göre p değerleri 05'ten küçük olduğu için ($F=3,235$, $p=0,018$) anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Örgütsel iklim bağlılık alt boyutu ise gelire göre p değerleri 05'ten büyük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ($F=1,965$; $p=0,112$). Dolayısıyla örgütsel iklim katılım boyutunda, gelir grupları arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Katılım alt boyutu için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi amacıyla TUKEY testi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan tüm gelir gruplarındaki işgörenler, bağlılık boyutuna yönelik ise olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm gelir grupları arasında bağlılık boyutu için belirgin ve yüksek değerde bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 24: Örgütsel İklım Katılım Boyutunun Çalışanların Gelirine Göre Karşılaştırılması İçin Tukey Testi Sonuçları

			Ortalama Farkı	Std. Hata	p	% 95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Katılım	3000 ve altı	3001-4000 TL	0,40	0,28	0,16	-0,16	0,97
		4001-5000 TL	0,23	0,32	0,48	-0,42	0,88
		5001-6000 TL	-0,28	0,46	0,54	-1,20	0,63
		6001 ve üstü	-1,02	0,53	0,06	-2,08	0,04
	3001-4000 TL	3000 ve altı	-0,40	0,28	0,16	-0,97	0,16
		4001-5000 TL	-0,17	0,21	0,42	-0,60	0,25
		5001-6000 TL	-0,68	0,39	0,08	-1,46	0,09
		6001 ve üstü	-1,42*	0,47	0,00	-2,36	-0,49
	4001-5000 TL	3000 ve altı	-0,23	0,32	0,48	-0,88	0,42
		3001-4000 TL	0,17	0,21	0,42	-0,25	0,60
		5001-6000 TL	-0,51	0,42	0,22	-1,35	0,32
		6001 ve üstü	-1,25*	0,49	0,01	-2,24	-0,26
	5001-6000 TL	3000 ve altı	0,28	0,46	0,54	-0,63	1,20
		3001-4000 TL	0,68	0,39	0,08	-0,09	1,46
		4001-5000 TL	0,51	0,42	0,22	-0,32	1,35
		6001 ve üstü	-0,74	0,59	0,22	-1,92	0,44
	6001 ve üstü	3000 ve altı	1,02	0,53	0,06	-0,04	2,08
		3001-4000 TL	1,42*	0,47	0,00	0,49	2,36
		4001-5000 TL	1,25*	0,49	0,01	0,26	2,24
		5001-6000 TL	0,74	0,59	0,22	-0,44	1,92

TUKEY testi sonucuna göre; geliri 6001 TL ve üzeri olanların ortalaması, geliri 3001-4000 TL ve geliri 4001-5000 TL olanların ortalamasından anlamlı derecede daha büyüktür. Diğer gruplar arasında ise anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla örgütsel iklim algılamalarının olumlu yöndeki en

yüksek ortalamaların, en yüksek gelir grubunu oluşturan 6001 TL ve üzeri gelire sahip olanlarda gerçekleşmesi dikkat çekmektedir. Bu kapsamda çalışanların gelir seviyeleri artırıldıkça olumlu iklim algılamalarının da artacağı söylenebilir.

SONUÇ

15.08.2017 tarih ve 694 sayılı KHK ile Sağlık Bakanlığı Teşkilatı'nda gerçekleştirilen yapısal değişikliklerin sonucunda örgütsel iklimin sağlık kurum ve kuruluşlarında ortaya hangi sonuçlar koyacağına belirlenebilmesi açısından örgütsel iklim ortamının analiz edilmesinin büyük önemi bulunmaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada Bartın İli'nde bulunan Bartın İl Ambulans Servisi Başhekimliği ve 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında görev yapmakta olan çalışanlar nezdinde, örgütsel iklim anketinin uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada örgütsel iklim ölçeği maddeleri, maddelerin taşıdıkları nitelik gereği katılım ve bağlılık boyutları olmak üzere iki boyutta analiz edilmekte ve değerlendirilmektedir. Katılım boyutunu oluşturan söz konusu değişkenler incelendiğinde, kurumda kararlar alınırken çalışanların katılımının sağlanması, yöneticilerin çalışanlardan gelen fikirleri ciddiye alıp değerlendirmesi, yönetimin çalışanlara karşı şeffaf ve açık olması, kararların yönetim ve görüşme yollarıyla alınması, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi, yönetici ve çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin ve iletişimin sağlanmış olması, görev ve sorumluluk dağılımının eşit ve objektif olması, kurumsal hedef ve sorumlulukların tüm paydaşlar arasında ele alınıp değerlendirilmesi gibi değişkenler rol oynamaktadır. Bağlılık boyutunu oluşturan söz konusu ifadeler incelendiğinde ise çalışanların kurumlarına aidiyetleri, bağlılık seviyeleri, kurumları ile kendilerini özdeşleştirmeleri, kurumsal misyonu ve hedefleri özümsemeleri, tutumsal olarak kurumlarına bağlılık geliştirmeyi doğru bulmaları, uzun bir süreçte sağladıkları kazanımları kaybetmeme düşüncesiyle devam bağlılığı geliştirmeleri gibi değişkenler rol oynamaktadır.

Anket uygulaması sonrasında örgütsel iklim ölçeğinin katılım alt boyutu 1-5 aralığında ortalama 3,51 seviyesinde gerçekleşmişken, bağlılık alt boyutu ortalaması ise 3,75 seviyesinde yer almaktadır. Buna göre Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları genelinde örgütsel iklim, katılım boyutunda ortalama 3,51 seviyesinde gerçekleşmiştir. Söz konusu bu oran 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde yer alan "4 katılıyorum" önermesine kararsızım seviyesine oranla daha yakın bir orandır. Bu bağlamda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında örgütsel iklimin katılım boyutunda olumlu bir oranın varlığından söz edilebilir. Böylelikle katılım boyutunu oluşturan değişkenler incelendiğinde, kurumda kararlar alınırken çalışanların katılımının sağlanması, yöneticilerin çalışanlardan gelen fikirleri ciddiye alıp değerlendirmesi, yönetimin çalışanlara karşı şeffaf ve açık olması, kararların yönetim ve görüşme yollarıyla alınması, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi, yönetici ve çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin ve iletişimin sağlanmış olması, görev ve sorumluluk dağılımının eşit ve objektif olması, kurumsal hedef ve sorumlulukların tüm paydaşlar arasında ele alınıp değerlendirilmesi gibi değişkenler için çalışanların değerlendirme ortalamalarının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine daha yakın, aynı zamanda kararsızım seviyesine nispeten daha olumlu bir görünüm taşımaktadır.

Katılım boyutu içerisinde yer alan kurumda kararlar alınırken çalışanların katılımının sağlanması, yöneticilerin çalışanlardan gelen fikirleri ciddiye alıp değerlendirmesi, yönetimin çalışanlara karşı şeffaf ve açık olması, kararların

yönetişim ve görüşme yollarıyla alınması, çalışanların kendilerine değer verildiğini hissetmesi, yönetici ve çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin ve iletişimin sağlanmış olması, görev ve sorumluluk dağılımının eşit ve objektif olması, kurumsal hedef ve sorumlulukların tüm paydaşlar arasında ele alınıp değerlendirilmesi gibi değişkenler için demografik değişkenler kapsamında elde edilen bulgular çalışmada oldukça kapsamlı olarak analiz edilmiş ve örgütsel iklim ölçeği ekseninde değerlendirilmiştir. Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanları genelinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketinde katılım boyutu için elde edilen 3,51 ortalama değeri olumlu bir skor olarak değerlendirilebilir. Fakat Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanları için gerçekleştirilen çalışmada katılım boyutu için elde edilen söz konusu 3,51 ortalama değeri, kararsızım seviyesine de yakın bir görünüm sergilediğinden kesinlikle yeterli görülmemeli ve geliştirilmesi için politikalar ve stratejiler belirlenmeli, bunlar ivedilikle uygulamaya geçirilmelidir.

Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları genelinde örgütsel iklim ölçeği bağlılık boyutunda ise ortalama 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran 3,51 seviyesinde gerçekleşen katılım boyutundan daha yüksektir. Dolayısıyla örgütsel iklimin oluşumunda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanları için bağlılık boyutu, katılım boyutundan daha güçlü bir görünüm sergilemektedir. Bu durumda örgütsel iklimin görünümünde çalışanlar için bağlılık boyutu, daha çok ağırlık ve önem taşımakta, katılım boyutu ise bağlılığa oranla daha düşük seviyede kalmaktadır. 3,75'lik bağlılık boyutu ortalaması, 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde yer alan "4 katılıyorum" önermesine oldukça yakın bir orandır. Bu bağlamda Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonlarında örgütsel iklimin bağlılık boyutunda yüksek bir oranın varlığından söz edilebilir. Böylelikle bağlılık boyutunu oluşturan değişkenler incelendiğinde, çalışanların işlerinden ve kurumlarından gurur duymaları, kurumları için özveride bulunmaya gönüllü olmaları, görevlerinde kendilerini verimli hissetmeleri, kurumsal aidiyet hislerinin güçlü olması nedeniyle başka kurumlardan gelecek teklifleri göz ardı edebilmeleri, kurumlarının sunduğu hizmetleri içselleştirip çevrelerindeki insanlara da önerebilmeleri gibi değişkenler için çalışanların değerlendirme ortalamalarının 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın bir oranda olduğu görülmektedir. Çalışmada demografik değişkenler içerisinde örgütsel iklimin bağlılık boyutunda gerçekleşen en yüksek ve en düşük değerler tek tek analiz edilmiştir. Bartın 112 acil sağlık hizmetleri istasyonları çalışanları genelinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketinde bağlılık boyutu için elde edilen 3,75 ortalama değeri olumlu bir skor olarak değerlendirilebilir. Fakat bağlılık boyutu için elde edilen 3,75 ortalama değerinin daha fazla geliştirilerek 4 seviyesinin de üzerine çıkarılması ve böylelikle çalışanların örgütsel iklim algılamalarının güçlendirilmesini sağlamak mümkündür. Böyle bir durumda çalışanların performansları ve gayretleri ile birlikte kurumsal etkinlik ve verimliliğin daha fazla artması, hizmet kalitesinin daha fazla gelişmesi söz konusu olabilecektir.

KAYNAKÇA

CICEK, Berat and Mehmet Ali TÜRK MENOĞLU (2018), "Women As Social Entrepreneurs in Turkey", David CHITAKUNYE and Amandeep TAKHAR (Ed.), *Examining the Role of Women Entrepreneurs in Emerging Economies* içinde 53-74, USA: IGI Global.

- ERGENELİ, Azize (1995), “Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama”, *AÜSBF Dergisi*, 50; Ocak-Haziran, 187-199.
- ERTEKİN, Yücel (1978), *Örgütsel İklim*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ETZIONI, Amitai (1964), *Modern Organizations*, New Jersey, Prentice- Englewood Cliff.
- HOY, Wayne and Cj TARTER (1997), *The Road To Open And Healthy Schools: A Handbook For Change*, Elementary Edition, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- KUTBAY, Hüseyin ve Ersan ÖZ (2017), “Ar-Ge Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerde Vergi Teşvikleri Boyutuyla Ekonometrik Analiz”, *Maliye Dergisi*, 173, 331-361.
- LITWIN, George H. ve Robert A. STRINGER (1968), *Motivation and Organizational Climate*, Division of Harvard Business School, Boston.
- ÖGE, Serdar (2001), “Örgüt İklimi”, *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 1(4), 132-143.
- ÖZDEMİR, Fatih (2006), “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- SEKMEN, Fuat ve Afşin RAVANOĞLU (2017), “Faiz Haddi ve Para Arzının Döviz Kuru Üzerine Etkisi: Kazakistan Örneği”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 333-342.
- SHALLEY, Christina; Lucy L. GILSON ve Terry C. BLUM (2000), “Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave”, *The Academy of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- TUNCER, İlhami (2017), “Yiyecek İçecek İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Boyutları ve Ölçeklerinin İncelenmesi”, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 321-329.
- TUTAR, Hasan ve Mehmet ALTINÖZ (2010), "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65-2.
- VAROL, Muharrem (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44 (1-2), 195-222.
- YILMAZ, Kürşad ve Yahya ALTINKURT (2013), “Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol 3; S.1, 1-11.
- YÜCELER, Aydan (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.22, 445-458.
- 11 05 2000 Tarih ve 24046 Sayı Numarası ile Resmi Gazete’de Yayımlanan Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği