

**AİLE SAĞLIĞI MERKEZLERİNDE ÖRGÜTSEL İKLİM ÜZERİNE AMPİRİK  
BİR ARAŞTIRMA**  
**AN EMPIRICAL RESEARCH ON ORGANIZATIONAL CLIMATE IN FAMILY  
HEALTH CENTERS**

**MURAT AK <sup>1</sup>**

**Geliş Tarihi: 17.10.2018**

**Kabul Tarihi: 11.12.2018**

**Özet**

İş ve sosyal hayatın vazgeçilmez unsurlarından biri olan örgütler için en önemli kavramlardan biri, çıktı olmaktadır. İster kar amaçlı olsun, ister olmasın her örgütün çeşitli çıktıları olmaktadır. Bu çıktılar, örgütün mensubu bulunduğu sektöre göre çeşitlilik taşıyabilmektedir. Salt bu faktörlerden bağımsız olarak örgütsel çıktı ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili bir takım kavramlardan bahsetmek mümkündür. Çalışanların örgütlerinin psikolojik yapısını betimleyen algılarının toplamı şeklinde ifade edebileceğimiz örgütsel iklim, bu kavramlardan biridir. Bu kapsamda örgütsel iklim, örgütler için çok önemli bir konu olan çıktı üzerinde belirleyici olabilmektedir. 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 ve örgütsel yapıları, birbirlerinden farklı nitelik, misyon, amaç ve yapısal özellikler taşımaktadırlar. 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 aile sağlığı merkezleri bünyesinde çalışan kamu personelinin örgütsel iklim konusunda tutum ile hislerinin anket ve ölçek yoluyla analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda aile sağlığı merkezlerinde görev yapan çalışanların örgütsel iklim algılamaları; katılım boyutunda 3,51; bağlılık boyutunda ise 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. Söz konusu oranlar 5'li likert seviyelendirmesinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine yakın bir seviyededir. Ancak katılım oranının daha düşük gerçekleşmesi dikkat çekmektedir. Dolayısıyla aile sağlığı merkezlerinde görev yapan çalışanların, özellikle katılım boyutu olmak üzere her iki iklim boyutunda algılamalarının pozitif yönde geliştirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel İklım, Sağlık Bakanlığı, Aile Sağlığı Merkezleri, Kamu Sağlık Sektörü, Kamu Sağlık Çalışanları

**JEL Kodları:** M10, M51, M54, D23, H83

**Abstract**

One of the most important concepts for organizations, which is one of the indispensable elements of business and social life, is output. Whether it is for profit or not, every framework has a variety of output. These outputs can be diversified according to the sector to which they belong. It is possible to talk about a number of concepts directly or indirectly related to organizational outcome independent of these factors alone. The organizational climate which we can express as the sum of the perceptions that describe the psychological structure of employees' organizations is one of these concepts. In this context, the organizational climate can be determinant on the output which is a very important issue for organizations. Human resources and organizational structure of health institutions and establishments which configured newly with decree law dated 15 08 2017 and numbered 694 differ from each other in terms of their qualifications, missions, targets as well as structural properties. Therefore, it may be useful to separately and independently conduct scientific research studies especially in health institutions and establishments in order to provide more special, effective, qualified and comprehensive findings. In this context, the objective of the current study is to analyze the attitudes and perceptions of public personnel working at

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, efe\_2288@hotmail.com

family health centers with respect to the organizational climate by the use of questionnaire and relevant measurement scale. In this context, organizational climate perceptions of employees working at family health centers are as follows; in the participation dimension, it is 3.51 and in the dependency dimension, it is 3,75. The said ratios are close to the level of 4 (agreeing) according to 5 point likert scale. But to be low rate of participation dimension is attracted attention. Therefore, it is recommended that the organizational climate perceptions of employees working at family health centers should be improved in both dimensions but especially for participation dimension.

**Keywords:** Organizational Climate, Ministry of Health, Family Health Centers, Public Health Sector, Public Health Workers

**JEL Classification Codes:** M10, M51, M54, D23, H83

## GİRİŞ

Günümüzde örgütler, ürünlerin çeşitliliğini sağlama, müşterilerinin beklenti ve taleplerini daha efektif karşılayabilme, müşteri memnuniyetini sağlayabilme gayesiyle daha çok efor harcamakta, pazar mücadelesi vermektedirler. Bunun için finansal kaynaklara ihtiyaç duymakta finansal kaynakların büyüklüğü nispetinde yeni yatırımlara, ürün gelişimine ve çeşitliliğine kaynak ayırmaktadırlar. Bununla birlikte örgütlerde özellikle etkinliğin ve verimliliğin geliştirilmesinde, finansal kaynakların yanında nitelikli beşeri sermaye birikiminin de büyük önemi bulunmaktadır (Keskin ve Esen, 2017:620). Esasında örgütlerde etkinlik ve verimlilik geliştirilerek en çok sağlanması arzu edilen husus, müşteri memnuniyetidir. Şartlar ve duruma göre algı ve beklentilerin daha fazla belirleyici olabildiği müşteri memnuniyetini sağlayabilmek, artık günümüz örgütleri için her zamankinden daha çok önemli bir konu haline gelmiştir (Sandıkçı, 2007). Bu kapsamda örgütler, müşteri memnuniyetini sağlayabilmek için ar-ge hizmetlerine, ürün gelişimine ve inovasyona büyük önem vermektedirler. Nitekim birçok örgüt, ar-ge çalışmaları için önemli miktarda finansal harcamalar yapabilmektedir (Kutbay ve Öz, 2017). Örgütlerin ar-ge çalışmaları için bu denli büyük harcamalar yapabilmesinde temel gaye, ürün gelişimini ve çeşitliliğini sağlamak, böylelikle pazar payını ve hacmini genişletmektir. Ar-ge çalışmalarında ise her ne kadar teknolojik ve bilimsel unsurlar rol oynasa da kilit unsur yine insan emeği olmaktadır. Nitekim etkinlik, verimlilik, performans gibi kavramların her zamankinden daha fazla önem ve değer kazandığı günümüz örgüt dünyasında, halen önemini hiç kaybetmeyen unsurlardan biri de emektir. Bu bağlamda en önemli ve stratejik rolü yine emek oynamaktadır. Dolayısıyla makro anlamda da örgütlerin başarılı olabilmesi, hedeflerine hızlı ve kolay ulaşabilmesi için emek yine en önemli ve en temel unsurlardan biri olmaktadır. Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, emek olmadan bir örgütten söz etmek mümkün olmamaktadır. Örgütler için emeğin tatmini, memnuniyeti, istekliliği olmadan ise etkinlik, verimlilik, performans gibi elzem unsurlara ulaşmak kolay ve hızlı olmamaktadır. Bu kapsamda emeğin memnuniyetinde, istekliliğinde rol oynayan en önemli unsurlardan biri olarak örgüt ikliminden bahsetmek mümkündür. Çalışanların mensubu oldukları örgütlerindeki psikolojik algılamaları şeklinde ifade edebileceğimiz örgütsel iklim, soyut bir kavramdır. Dolayısıyla elle tutulamamakta, gözle görülememektedir. Fakat varlığı gerek çalışan–çalışan, gerek yönetim–çalışan ilişkilerinde hissedilebilmekte, iklimin taşıdığı nitelikler, örgütsel çıktı ve verimliliğe yansıtılabilmektedir.

Örgütsel iklim; kamu – özel sektör ayrımı olmadan her örgüt yapısında yani insanın söz konusu olduğu her ortamda varlığından söz edilebilecek temel bir örgütsel veya kurumsal bir unsurdur. Bu bağlamda örgüt iklimi kavramı, kamu sektörü için de büyük önem taşıyan kavramlardan biridir. Bununla birlikte 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 bağlamda 15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sağlık Bakanlığı Teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır.

Yeniden yapılanma, tüm kamu sağlık teşkilatını etkilemektedir. Bununla birlikte Kamu Sağlık Teşkilatı'nda yer alan sağlık kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları ve örgütsel yapıları, birbirlerinden farklı nitelik ve yapısal özellikler taşımaktadırlar. Dolayısıyla söz konusu yapısal değişikliklerden, her kurum veya kuruluş personelinin, örgütsel yapıların, misyonların, görevlerin ve insan kaynakları niteliklerinin farklılıkları nedeniyle farklı yönde ve seviyelerde etkilenebilmesi muhtemeldir. Bu nedenle bilimsel araştırmaların, kurum ve kuruluşlar nezdinde, müstakil ve bağımsız çalışmalar ile farklı örneklemeler oluşturularak gerçekleştirilmesi, daha özel, etkin, nitelikli ve kapsamlı sonuçların ortaya konulması için faydalı olabilir. Bu amaçla, bu çalışmada aile sağlığı merkezlerinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu bağlamda çalışma, yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığı'nda yer alan kurum ve kuruluşlarda ilk defa örgüt iklimi analizinin gerçekleştirilmesi yönüyle önem taşımaktadır. Çalışmanın amacı, yeniden yapılandırılan Sağlık Bakanlığı'nda, aile sağlığı merkezleri evreninde kamu çalışanlarının örgütsel iklim algılamalarının analiz edilmesidir. Çalışmanın evrenini, Bartın aile sağlığı merkezleri oluşturmaktadır. Bu amaçla Bartın İl Merkezi'nde yer alan 12 (oniki) adet aile hekimliği, çalışmanın evreni olarak kabul edilmiş ve toplam 80 çalışana anketin uygulanması hedeflenmiştir. Fakat bunlardan 72 çalışan, anket uygulamasını kabul etmiştir. Çalışmanın yöntemini, nicel araştırma yöntemi oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışma, anket uygulamasının analiz edilebilmesi için istatistiki yöntemlere dayanmaktadır. Bu amaçla 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 (Özdemir, 2006). Yapılan analizler, SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 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 gibi gruplar 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 alfa katsayısı elde edilmiştir. Analizler SPSS 20.0 yazılımı ile % 95 güven düzeyinde yapılmıştır. Çalışmanın; örgüt iklimine ilgi duyan akademisyenlere, kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili yasa yapıcılara, planlamacılara veri ve düşünce yardımı sağlayarak ilgili çalışmalara ışık tutması hedeflenmektedir. Çalışmada ilk olarak aile sağlığı merkezlerinin örgütsel yapısı ve insan kaynakları ile bilgilere değinildikten sonra literatüre yer verilmektedir. Daha sonra çalışmanın metodolojisi kapsamında çalışmanın yöntemi ve verilerin analizi, çalışmanın evreni, sınırlılıkları ve güvenilirliği, çalışmanın modeli, çalışmanın hipotezleri, katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı, örgütsel iklim ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı, örgütsel iklim ölçeği tanımlayıcı istatistikleri, örgütsel iklimin katılım ve bağlılık boyutlarının demografik değişkenlere ve çalışmanın hipotezlerine göre analizi konuları değerlendirilmektedir. Çalışmanın en sonunda ise sonuç ve kaynakça yer almaktadır.

## **I. AİLE SAĞLIĞI MERKEZLERİ**

15 08 2017 tarih ve 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sağlık Bakanlığı Teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır. Yeniden yapılanma, tüm kamu sağlık teşkilatını etkilemektedir. Bununla birlikte Kamu Sağlık Teşkilatı'nda yer alan sağlık kurum ve kuruluşlarının insan kaynakları ve örgütsel yapıları, birbirlerinden farklı nitelik ve yapısal özellikler taşımaktadırlar. Dolayısıyla söz konusu yapısal değişikliklerden, her kurum veya kuruluş personelinin, örgütsel yapıların,

misyonların, görevlerin ve insan kaynakları niteliklerinin farklılıkları nedeniyle farklı yönde ve seviyelerde etkilenebilmesi muhtemeldir. Bu nedenle bilimsel araştırmaların, kurum ve kuruluşlar nezdinde, müstakil ve bağımsız çalışmalar ile farklı örneklemeler oluşturularak gerçekleştirilmesi, daha özel, etkin, nitelikli ve kapsamlı sonuçların ortaya konulması için faydalı olabilir. Bu amaçla, bu çalışmada aile sağlığı merkezlerinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Aile sağlığı merkezleri, Türkiye’de ilk defa 24 11 2004 ve 5258 sayılı pilot uygulama kanunu ile Türk Kamu Sağlık Teşkilatı’na kazandırılmıştır. Daha sonra Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkındaki bu kanunun ismi 11 10 2011 tarihli ve 663 sayılı KHK’nın 58 inci maddesinde yapılan düzenleme ile “Aile Hekimliği Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Bununla birlikte yine ilgili KHK’nın 58. Maddesi ile “pilot” ibaresi, yasal mevzuattan tamamen kaldırılmıştır. Böylelikle Türkiye’de aile sağlığı merkezlerinin kurulması, yasal ve idari bir statüye kazandırılmıştır. Aile sağlığı merkezlerinin misyonu ve fonksiyonlarının, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından belirgin ve ayırt edici farklılıkları bulunmaktadır. Bu kapsamda 11 10 2011 tarihli ve 663 sayılı KHK ile ismi Aile Hekimliği Kanunu olarak değiştirilen yasanın 2. Maddesi’nde “Aile hekimi; kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini yaş, cinsiyet ve hastalık ayrımı yapmaksızın her kişiye kapsamlı ve devamlı olarak belli bir mekânda vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimliği uzmanı veya Sağlık Bakanlığının öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabiptir” şeklinde tanımlanmaktadır. Nitekim 112 ilk ve acil yardım istasyonlarında veya devlet hastanelerinde verilmeyen koruyucu sağlık hizmetleri, aile sağlığı merkezlerinde verilmektedir. Bununla birlikte devlet hastanelerinde verilen tedavi edici sağlık hizmetleri, aile sağlığı merkezlerinde de kısmen verilebilmektedir. Benzer şekilde toplum sağlığı merkezlerinde verilen koruyucu sağlık hizmetleri, aile sağlığı merkezlerinde verilebilirken; ağız ve diş sağlığı merkezlerinde verilen ağız ve diş sağlığı hizmetleri, aile sağlığı merkezlerinde verilememektedir. Dolayısıyla sağlanan hizmetin kapsamı ve niteliği yönüyle aile sağlığı merkezleri, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrılmakta, salt kendi sağladığı sağlık hizmetleri yanında kısmen destekleyici ve yönlendirici misyonuyla bazı sağlık hizmetlerinin sunumunda da rol üstlenebilmektedir. İnsan kaynakları yapısı kapsamında da aile sağlığı merkezleri, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarından ayrılmaktadır. Nitekim ilgili kanunun Personelin statüsü ve malî haklarını belirleyen 3. Maddesi’nde “Sağlık Bakanlığı; Bakanlık veya diğer kamu kurum veya kuruluşları personeli olan uzman tabip, tabip ve aile sağlığı elemanı olarak çalıştırılacak sağlık personelinin, kendilerinin talebi ve kurumlarının veya Bakanlığın muvafakatı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın, sözleşmeli olarak çalıştırmaya veya bu nitelikteki Bakanlık personelinin aile hekimliği uygulamaları için görevlendirmeye veya aile hekimliği uzmanlık eğitimi veren kurumlarla sözleşme yapmaya yetkilidir” açıklaması yapılmaktadır. Yine ilgili kanunun 2. maddesi’nde “aile hekimi; kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini yaş, cinsiyet ve hastalık ayrımı yapmaksızın her kişiye kapsamlı ve devamlı olarak belli bir mekânda vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimliği uzmanı veya Sağlık Bakanlığının öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabiptir. Aile sağlığı elemanı; aile hekimi ile birlikte hizmet veren hemşire, ebe, sağlık memuru gibi sağlık elemanıdır” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla aile sağlığı merkezlerinde çalışan insan kaynaklarının statülerinin ve yasal tanımlamalarının, diğer sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan insan kaynaklarından farklılık taşımaktadır. Bu bağlamda aile sağlığı merkezlerinde çalışan insan kaynaklarının, örgütsel iklim analizlerinin müstakil ve münferit bir çalışma kapsamında değerlendirilerek ortaya çıkan bulguların, bağımsız değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Nitekim Ada ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen “Discretionary use of family practice information systems: an empirical examination in Turkey”

isimli çalışmada isteğe bağlı aile hekimliği bilgi sistemi uygulamaları, Kahramanmaraş aile sağlığı merkezleri kıstas ve evren olarak kabul edilerek ampirik olarak incelenmektedir (Ada vd., 2013). Diğer taraftan insan kaynakları ve örgütsel yapı itibarıyla farklı kurumsal bir yapıya ve insan kaynağına sahip acil sağlık hizmetleri istasyonlarında bulunan çalışanların örgütsel iklim algılamalarının, aile sağlığı merkezlerinde olduğu gibi; katılım boyutunda 3,51, bağlılık boyutunda ise 3,75 seviyesinde gerçekleşmesi dikkat çekici bir sonucu ortaya koymaktadır (Ak, 2018). Yine farklı kurumsal bir yapıya, çalışma sistemine, hizmet sunumuna ve insan kaynağına sahip Bartın İl Sağlık Müdürlüğü'nde bulunan çalışanların örgütsel iklim algılamaları ise katılım boyutunda 3,19, bağlılık boyutunda ise 3,37 seviyesinde gerçekleşmektedir. Bu kapsamda oldukça soyut ve geniş kapsamda değerlendirilmeye müsait bir konu olan örgüt iklimi, bu çalışmada yeniden yapılandırma sonrasında aile sağlığı merkezleri evreninde; mevcut anket soruları ekseninde; katılım ve bağlılık alt boyutlarında değerlendirilmektedir. Söz konusu bu iki iklim alt boyutu, örgütsel iklimin açıklanmasında oldukça önemli bir rol üstlenmektedir.

## II. LİTERATÜR

Örgüt ikliminin tanımı noktasında literatürde çok sayıda tanımlamaya rastlamak mümkündür. Örneğin Halpin (1966 yılında) yaptığı çalışma ile örgüt iklimini tanımlama modeli geliştirmiştir. Bu kapsamda Halpin, kişiler için kişilik hangi anlama geliyorsa, iklimin de örgütler için benzer anlama geldiğini savunmuştur. Böylelikle Halpin (1966) örgüt iklimini, organizasyonun kişiliği şeklinde ifade etmektedir (Halpin, 1966:131). Nitekim bireylerin kişisel bir takım özelliklerini, kişilik yansıtır veya kişilik söz konusu kişisel özelliklerin konsolidesinden oluşuyorsa örgütler için örgüt iklimi kavramı da benzer bir anlam taşımaktadır. Örneğin örgüt bünyesinde sıcak ve samimi bir ortam, dayanışma ve yardımlaşmanın esas olması, yönetimin iletişime, yönetişime ve feed backe önem vermesi veya aksi durumlar örgütün iklimini yansıtmakta ve tanımlamaktadır.

Örgüt iklimi için literatürde kabul gören tanımlamalardan biri de Gilmer'e aittir. Gilmer; örgüt ikliminin, örgütleri diğer örgütlerden farklı kıldığını ve örgüt üyesi çalışanların eylemlerine tesir eden niteliklerin açıklanmasına yardımcı olduğunu vurgulamaktadır (Gilmer, 1971:28). Gilmer, ifade ettiği bu tanımlamayla örgüt ikliminin, örgütleri öznellediğine vurgu yapmaktadır. Nitekim her örgütün örgüt iklimi yapısı birbirinden farklıdır ve adeta nevi şahsına münhasırdır. Gilmer, bu önemli hususu vurgularken anı zamanda örgüt ikliminin çalışanların eylemlerini açıklamada da oldukça yardımcı bir unsur olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar, örgüt içerisindeki faaliyetlerini bir takım unsurların ve işleyişlerin etkisinde kalarak gerçekleştirmektedirler. Bunlardan en önemlilerinden birinin de örgüt iklimi olduğu savunulabilir. Özellikle çalışanların örgüt bünyesinde verimliliklerinde, etkinliklerinde, performanslarında örgüt ikliminin taşıdığı niteliklerin önemli bir etkisi olabilmektedir.

Summer, Hampton ve Webber (1973) ise örgütsel iklimin sadece çalışanların kişisel his ve algılarından oluştuğu yönünde bir düşünceye sahiptirler. Söz konusu araştırmacılar, örgütsel iklimin; bireysel algıların, organizasyon politikaları, biçimi ve ilkeleri yanında önderlik şekilleri ile ilgili olduğunu savunmaktadır (Summer, Hampton ve Webber; 1973:520). Bu bağlamda Summer, Hampton ve Webber; örgütsel iklimin sadece çalışanların his ve algıları sonucunda ortaya çıktığını, tüm çalışanların ortaya koydukları bu his ve algıların, çalışanların genelinin kabullenışı nispetinde örgüt ikliminin şekillendiğini ifade etmektedirler. Çalışanlar örgütsel iklim ile ilgili his ve algılarını belirlerken örgütsel politikaları, iş ve işleyişleri, prosedürleri, yönetim uygulamalarını, iletişim ve etkileşim ortamını, mesai arkadaşlarıyla ve yönetim ile ilişkilerini ve kurdukları bağ gibi birçok unsuru göz önüne almakta ve değerlendirmektedirler.

Örgüt iklimi ile ilgili, literatürde çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Örgüt ikliminin sürekli değişken ve dinamik bir yapıda olması doğal olarak bu sonucu doğurmaktadır. Nitekim iklim ile ilgili çok sayıda araştırmanın gerçekleştirilmesine rağmen, örgütsel ve ekonomik

koşulların sürekli değişmesi, örgütlerde sık sık yapısal değişikliklerin gündeme gelmesi, doğal olarak insan algılamalarını ve beraberinde örgütsel iklim değişikliklerini gündeme getirmektedir. Dolayısıyla örgütsel iklim, geçmişte olduğu gibi gelecekte de sıklıkla çalışılacak ve üzerinde araştırma yapılacak bir önemli bir örgütsel konu başlığı olarak değerlendirilmektedir. İklim ile ilgili literatürde gerçekleştirilmiş bir takım araştırmalardan bahsedilebilir. Örneğin Ergeneli (1995) tarafından literatüre kazandırılan “Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama” isimli çalışmada lider davranışlarının örgütsel iklim ile ilişkisi değerlendirilmekte; bu kapsamda otomotiv alanında faaliyet gösteren bir fabrika ile hizmet sektöründe bulunan bir pazarlama şirketi gerçekleştirilen anket uygulamasından elde edilen sonuçlara değinilmektedir (Ergeneli, 1995). Yüceler (2009) tarafından gerçekleştirilen “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” isimli çalışmada ise örgütsel davranışın iki önemli konusu; örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiye değinilmekte, teorinin yanı sıra uygulamadan elde edilen sonuçlara da çalışmada yer verilmektedir (Yüceler, 2009). Tutar ve Altınöz (2010) tarafından bilim dünyasına kazandırılan “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada ise örgütsel iklimin, çalışan performansı üzerine muhtemel etkilerini belirlemeye yönelik bazı ostim imalat işletmelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen anket uygulamasının sonuçlarına yer verilmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010). Öge (2001) tarafından gerçekleştirilen “Örgüt İklimi” isimli çalışmada ise örgüt ve örgüt tipleri, örgüt iklimi kavramı ve tanımı, örgüt iklimi boyutları, örgüt iklimi tipleri, örgüt iklimini belirleyen faktörler, örgüt iklimi- yürütme iklimi ayrımı, örgüt iklimi ve liderlik, örgüt iklimi ve moral, örgüt iklimi ve motivasyon, örgüt iklimi ve performans, örgüt iklimi konusunda Kotter modeli gibi konulara kapsamlı ve ayrıntılı olarak değinilmektedir (Öge, 2001).

### **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 ve örgütsel yapıları, birbirlerinden farklı nitelik, misyon, amaç ve yapısal özellikler taşımaktadırlar. 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 aile sağlığı merkezleri bünyesinde çalışan kamu personelinin örgütsel iklim konusundaki tutum ve hislerinin, nicel analiz yöntemi yoluyla analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmektedir. 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 gruplarda t testi ile incelenmiştir. Yaş, kıdem, mevcut statü gibi gruplar 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 chronbach alfa 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, statü, kıdemi, çalışma sürelerini içeren sorular bulunmaktadır.

**2. Örgütsel İklım Anketi:** Örgütsel iklim anketi için oluşturulan sorular değerlendirildiğinde aşağıda belirtilen soruların nitelik itibarıyla 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 itibarıyla 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 aile sağlığı merkezleri çalışanlarına yöneltilmiştir. Anket uygulaması sonucunda 38 bayan ve 34 erkek personelden geri dönüş sağlanabilmiştir. Böylece toplam 72 personele anketin uygulanması sağlanmıştır.

## B. ÇALIŞMANIN EVRENİ, SINIRLILIKLARI VE GÜVENİRLİĞİ

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, misyonları, görevleri, fonksiyonları 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 bilimsel araştırmaların, sağlık kurum ve kuruluşlarında farklı örneklemler ile müstakil ve münferit çalışmalar vasıtasıyla gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda bu çalışmanın evrenini, Bartın merkez aile sağlığı merkezlerinde çalışan toplam 105 personel oluşturmaktadır. Toplam 105 personelden kolayda örnekleme metoduyla 80 personele anket uygulaması yapılmak istenilmiş fakat bunlardan 72’sinden olumlu geri dönüş sağlanabilmiştir.

**Tablo 1: Aile Sağlığı Merkezlerinde Ankete Katılım Sayısı**

KURUM	Çalışan Sayısı		Toplam
	Erkek	Bayan	
Aile Sağlığı Merkezleri	34	38	72
Toplam	34	38	72

Çalışma kapsamındaki sağlık tesislerine ilişkin veriler, Aile Hekimliği Şube Müdürlüğü biriminden elde edilmiştir. Çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, yalnızca bir ildeki aile sağlığı merkezlerinde görev yapan sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmektedir. Değişik ortamlarda ve illerde uygulanacak benzer nitelikte çalışmalar, değişik sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. İkinci olarak çalışma için kullanılan verilerin, aile sağlığı merkezlerinde halen görevini sürdürmekte olan kamu sağlık personelinden sağlanması nedeniyle, uygulamada kamu ve özel sağlık kurumları çalışanları arasında bir ayırım yapılamamıştır. Sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilecek çalışmalar noktasında, kamu kurumları ile özel kurumların karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi, değişik bakış açılarıyla analiz edilerek incelenmesini sağlayabilir. Çalışmada kullanılan örgütsel iklim ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. İlgili değerler, aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 2: Örgütsel İklimin Katılım ve Bağlılık Boyutlarının Chronbach Alfa Katsayısına Göre Değişimi**

	Chronbach Alfa
Örgütsel İklım	0,748
<i>Katılım</i>	0,771
<i>Bağlılık</i>	0,809



### C. ÇALIŞMANIN MODELİ

Aile sağlığı merkezleri bünyesinde çalışan kamu personelinin, örgütsel iklim konusunda tutum ve hislerini ölçerek analiz edilmesi amacıyla kolayda örnekleme modeli tercih edilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

### D. ÇALIŞMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H2: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile yaş değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile medeni durum değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile eğitim değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile kadro değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H6: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile statü değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H7: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile kıdem değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

H8: Aile sağlığı merkezleri çalışanlarının örgütsel iklim boyutları ile çalışma süresi değişkeni arasında bir farklılık bulunmaktadır.

### E. 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	38	52,8
	Erkek	34	47,2
	Total	72	100,0
Yaş	20-29	12	16,7
	30-39	18	25,0
	40-49	28	38,9
	50-59	12	16,7
	60 ve üstü	2	2,8
	Total	72	100,0
Medeni durum	Evli	58	80,6
	Bekar	14	19,4
	Total	72	100,0
Öğrenim durumu	İlköğretim	4	5,6

	Lise	10	13,9
	Ön Lisans	10	13,9
	Lisans	46	63,9
	Yüksek Lisans	2	2,8
	Total	72	100,0
Kadro durumu	İdari Hizmetler	4	5,6
	Sağlık Hizmetleri	62	86,1
	Yardımcı Hizmetler	6	8,3
	Total	72	100,0
Mevcut statü	Memur (4B dahil)	62	86,1
	Taşeron personel	2	2,8
	İşçi	8	11,1
	Total	72	100,0
Kıdem	Kıdem yok	10	13,9
	1-2	30	41,7
	3-4	10	13,9
	5-8	8	11,1
	9 ve üstü	14	19,4
	Total	72	100,0
Kamuda çalışma süresi	1-5	12	16,7
	6-10	6	8,3
	11-15	6	8,3
	16-20	18	25,0
	21-30	24	33,3
	31 ve üstü	6	8,3
	Total	72	100,0

## F. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ MADDELERİ İÇİN CEVAPLARIN ANALİZİ

Aile sağlığı merkezlerinde örgütsel iklim ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı, frekans analizi ile incelenmiş ve aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4: Örgütsel İklım Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı**

a	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yöneticiler; işlerine ve hedeflerine çok önem vermektedirler	2	2,8%	10	13,9%	12	16,7%	32	44,4%	16	22,2%
Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedefleri ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar	4	5,6%	8	11,1%	12	16,7%	34	47,2%	14	19,4%
Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar	2	2,8%	16	22,2%	22	30,6%	14	19,4%	18	25,0%
Yöneticiler tüm çalışanlara karşı saygılı davranmaktadırlar	6	8,3%	6	8,3%	16	22,2%	32	44,4%	12	16,7%
Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar	4	5,6%	16	22,2%	18	25,0%	22	30,6%	12	16,7%

İş ve sorumluluklar; çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmıştır	8	11,1%	12	16,7%	28	38,9%	18	25,0%	6	8,3%
Çalışanlar, birbirlerine karşı güven içindedirler	6	8,3%	8	11,1%	18	25,0%	28	38,9%	12	16,7%
İşletme çalışanları, işlerinden gurur duyarlar	0	0,0%	8	11,1%	28	38,9%	26	36,1%	10	13,9%
Başka bir kurumdan teklif gelse bile çoğu çalışan, burada çalışmayı tercih eder	2	2,8%	16	22,2%	20	27,8%	28	38,9%	6	8,3%
Çalışanlar, kurumun başarısı için gerekli fedakarlığı yapmaktadırlar	2	2,8%	2	2,8%	20	27,8%	36	50,0%	12	16,7%
Çalışanlar, kendilerine değer verildiğini hissetmektedirler	8	11,1%	6	8,3%	26	36,1%	22	30,6%	10	13,9%
Bu işyeri, iyi bir çalışma ortamı olarak başkalarına da tavsiye edilebilir	0	0,0%	8	11,1%	16	22,2%	36	50,0%	12	16,7%
Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum	0	0,0%	2	2,8%	10	13,9%	34	47,2%	26	36,1%
İşlerin etkili ve etkin bir şekilde yerine getirilmesinde, birimler arasında işbirliği vardır	8	11,1%	8	11,1%	10	13,9%	36	50,0%	10	13,9%
Birimler, işlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunda önemli bilgileri zamanında birbirlerine aktarırlar	0	0,0%	6	8,3%	28	38,9%	26	36,1%	12	16,7%
Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri vardır	0	0,0%	14	19,4%	10	13,9%	30	41,7%	18	25,0%
İşletmenin ürün ve hizmetlerini, herkes, yakınlarına rahatça tavsiye edebilir	0	0,0%	0	0,0%	8	11,1%	48	66,7%	16	22,2%

## G. ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLERİ

Aşağıdaki tabloda aile sağlığı merkezleri genelinde ankete katılım sağlayan çalışanların örgütsel iklim anketi ortalamalarının oluşturduğu iki alt boyut için tanımlayıcı istatistikler verilmektedir.

**Tablo 5: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Aile Sağlığı Merkezlerinde 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 aile sağlığı merkezleri çalışanlarının katılım alt boyutu 1-5 aralığında ortalama 3,51 olarak görülürken, bağlılık alt boyutu ise ortalama 3,75 seviyesinde gerçekleşmiştir. 3,51 seviyesinde gerçekleşen bağlılık alt boyutu ortalaması, 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde "3 kararsızım" ile "4 katılıyorum" önermelerinin neredeyse tam ortasında yer almaktadır. Bu bağlamda aile sağlığı merkezlerinde örgütsel iklimin katılım boyutunda, nispeten dengeli ve gelişime daha açık 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 "3 kararsızım" ve "4 katılıyorum" seviyelerinin ortasında dengeli bir oranda olduğu görülmektedir.

Aile sağlığı merkezleri 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 aile sağlığı merkezlerinde 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.

## H. 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 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 tabloda verilmektedir.

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

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	t
Katılım	Kadın	38	3,47	0,88	-0,52
	Erkek	34	3,58	0,88	
Bağlılık	Kadın	38	3,68	0,63	0,05
	Erkek	34	3,67	0,67	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının, cinsiyete göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplardaki t testi sonuçlarına göre; kadınların katılım alt ölçeği ortalaması 3,47, erkeklerin katılım alt boyutu ortalaması ise 3,58'dir. Böylece erkeklerde gerçekleşen örgütsel iklim algısında katılım boyutu, kadınlara göre daha fazladır. Genel olarak değerlendirildiğinde ise kadınlar için ortaya çıkan katılım ortalamasının 5'li likert ölçeğinde yer alan 3 kararsızım önermesine daha yakın, erkekler için ortaya çıkan katılım ortalamasının ise 4 katılıyorum seviyesine daha yakın pozitif bir oran olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel iklimin bağlılık alt boyutunun cinsiyet değişkeni bağlamında ortalamaları değerlendirildiğinde ise kadınların bağlılık alt boyutu ortalamasının 3,68, erkeklerin bağlılık ortalamasının ise 3,67 olduğu görülmektedir. Böylelikle erkekler ve kadınlar için bağlılık alt ölçeği

ortalamaları neredeyse aynı seviyede gerçekleşmektedir. Söz konusu oranlar, 5'li likert ölçeğinde yer alan 4 katılıyorum seviyesine de yakın pozitif bir görünüm sergilemektedir.

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; p değerleri 05'ten küçük olduğu için, katılım ve bağlılık alt boyutları ortalaması, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım;  $t=-0,52$ ,  $p=0,61$ ; bağlılık;  $t=0,05$ ;  $p=0,96$ ). Dolayısıyla araştırmaya katılan işgörenler, cinsiyet değişkeni bağlamında örgütsel iklim boyutlarına yönelik benzer algıyı taşımaktadırlar.

## 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 tabloda verilmektedir.

**Tablo 7: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Yaşına Göre Değişimi**

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	20-29	12	3,64	0,83	1,08
	30-39	18	3,35	0,95	
	40-49	28	3,45	0,93	
	50-59	12	3,67	0,66	
	60 ve üstü	2	4,57	0,00	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	20-29	12	3,75	0,63	1,55
	30-39	18	3,63	0,70	
	40-49	28	3,58	0,66	
	50-59	12	3,72	0,49	
	60 ve üstü	2	4,70	0,00	
	Total	72	3,68	0,64	

Yaş gruplarına göre örgütsel iklim ölçeğinin katılım alt boyutu ortalamaları incelendiğinde; 20-29 yaş grubunun ortalaması 3,64; 30-39 yaş grubunun ortalaması 3,35; 40-49 yaş grubunun ortalaması 3,45 olup, 50-59 yaş grubunun ortalaması 3,67, 60 ve üzeri yaş grubunun ortalaması 4,57'dir. Bu bağlamda katılım alt boyutu ortalamasının en yüksek gerçekleştiği yaş grubu 4,57 ortalama değer ile 60 ve üzeri yaş grubuna aittir.

Yaş gruplarına göre örgütsel iklim ölçeğinin bağlılık alt boyutu ortalamaları incelendiğinde; 20-29 yaş grubunun ortalaması 3,75; 30-39 yaş grubunun ortalaması 3,63; 40-49 yaş grubunun ortalaması 3,58 olup 50-59 yaş grubunun ortalaması 3,72, 60 ve üzeri yaş grubunun ortalaması 4,70'dir. Bu bağlamda bağlılık alt boyutu ortalamasının en yüksek gerçekleştiği yaş grubu 4,70 ortalama değer ile yine 60 ve üzeri yaş grubuna aittir.

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;  $F=1,08$ ,  $p=0,37$ ; bağlılık;  $F=1,55$ ;  $p=0,20$ ). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm yaş grubu işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle yaş grupları arasında belirgin ve yüksek değerde 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 tabloda verilmektedir.

**Tablo 8: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Değişimi**

Medeni durum		N	Ortalama	Std. Sapma	t
Katılım	Evli	58	3,50	0,90	-0,52
	Bekar	14	3,63	0,80	
Bağlılık	Evli	58	3,64	0,66	-0,90
	Bekar	14	3,81	0,59	

Buna göre; evli olanların katılım alt boyutu ortalaması 3,50, 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 3,64 olup bekar olanların ortalaması da 3,81'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık boyutu ortalaması, benzer şekilde bekar olanlarda, evli olanlardan daha yüksektir.

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre; örgütsel iklim ölçeğinin katılım ve bağlılık alt boyutları p değerleri 05'ten büyük olduğu için çalışanların medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (katılım; t=-0,52, p=0,61; bağlılık; t=-0,90; p=0,37). 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 tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 9: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Değişimi**

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	İlköğretim	4	4,00	0,16	0,42
	Lise	10	3,48	1,21	
	Ön Lisans	10	3,57	0,96	
	Lisans	46	3,47	0,84	
	Yüksek Lisans	2	3,86	0,00	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	İlköğretim	4	4,10	0,23	1,06
	Lise	10	3,70	0,90	
	Ön Lisans	10	3,78	0,88	
	Lisans	46	3,59	0,54	
	Yüksek Lisans	2	4,20	0,00	
	Total	72	3,68	0,64	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının eğitim düzeyine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; ilköğretim mezunlarının katılım alt boyutu ortalaması 4, lise mezunlarının 3,48, ön lisans mezunlarının 3,57 iken lisans mezunlarının 3,47, yüksek lisans mezunlarının ortalaması 3,86'dır. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 4,00 değeri ile en yüksek ilköğretim mezunlarında gerçekleşmektedir. Örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 3,48 oranı ile lise mezunlarında görülmektedir.

Yukarıdaki tablodan görüldüğü üzere; ilköğretim mezunlarının bağlılık alt boyutu ortalaması 4,10, lise mezunlarının 3,70, ön lisans mezunlarının 3,78, lisans mezunlarının ortalaması 3,59, yüksek lisans mezunlarının 4,20' dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 4,20 değeri ile en yüksek yüksek lisans mezunlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 3,59 oranı ile lisans mezunlarında görülmektedir.

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;  $F=0,42$ ,  $p=0,80$ ; bağlılık;  $F=1,06$ ;  $p=0,38$ ). 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 tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları, aşağıdaki tabloda verilmektedir.

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

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	İdari Hizmetler	4	3,07	0,08	0,67
	Sağlık Hizmetleri	62	3,53	0,93	
	Yardımcı Hizmetler	6	3,71	0,46	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	İdari Hizmetler	4	3,30	0,12	0,95
	Sağlık Hizmetleri	62	3,68	0,67	
	Yardımcı Hizmetler	6	3,87	0,40	
	Total	72	3,68	0,64	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının kadro durumuna göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; idari hizmetler personelinin katılım alt boyutu ortalaması 3,07, sağlık hizmetleri personelinin 3,53, yardımcı hizmetler personelinin ise 3,71'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,71 değeri ile en yüksek yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması, en düşük seviyede ise idari hizmetler sınıfı çalışanlarında 3,07 değeri ile gerçekleşmiştir.

İdari hizmetler personelinin bağlılık alt boyutu ortalaması 3,30, sağlık hizmetleri personelinin 3,68, yardımcı hizmetler personelinin ise 3,87'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt

boyutu ortalaması 3,87 değeri ile en yüksek yine yardımcı hizmetler çalışanlarında gerçekleşmiştir. Örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması en düşük seviyede ise 3,30 oranı ile idari hizmetler sınıfı çalışanlarında görülmektedir.

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;  $F=0,67$ ,  $p=0,51$ ; bağlılık;  $F=0,95$ ;  $p=0,39$ ). 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 değerde 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 tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 11: Örgütsel İklım Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Statüsüne Göre Değişimi**

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	Memur (4B dahil)	62	3,53	0,93	0,19
	Taşeron personel	2	3,14	0,00	
	İşçi	8	3,54	0,51	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	Memur (4B dahil)	62	3,68	0,67	0,21
	Taşeron personel	2	3,40	0,00	
	İşçi	8	3,70	0,46	
	Total	72	3,68	0,64	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının mevcut statüye göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; memurların örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,53, taşeron personelin ise 3,14, işçilerin ise 3,54'tür. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,54 değeri ile en yüksek işçilerde görülmektedir. Memurların bağlılık alt boyutu ortalaması ise 3,68, taşeron personelin ortalaması ise 3,40, işçilerin ise 3,70'dir. Bu bağlamda örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,70 değeri ile en yüksek işçilerde gerçekleşmiştir.

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;  $F=0,19$ ,  $p=0,83$ ; bağlılık;  $F=0,21$ ;  $p=0,84$ ). 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 tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.



**Tablo 12: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Kıdemine Göre Değişimi**

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	Kıdem yok	10	3,46	0,48	1,30
	1-2	30	3,63	0,82	
	3-4	10	2,97	0,85	
	5-8	8	3,57	1,35	
	9 ve üstü	14	3,71	0,87	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	Kıdem yok	10	3,64	0,42	1,09
	1-2	30	3,73	0,56	
	3-4	10	3,30	0,54	
	5-8	8	3,78	1,01	
	9 ve üstü	14	3,80	0,74	
	Total	72	3,68	0,64	

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının kıdeme göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; kıdemi olmayanların örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,46, 1-2 seviye kıdemi olanların 3,63, 3-4 seviye kıdemi olanların 2,97 iken 5-8 seviye kıdemi olanların 3,57, 9 ve üstü seviyede kıdemi olanların 3,71'dir. Bu bağlamda kıdem grupları arasında örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 3,71 değeri ile en yüksek 9 ve üzeri seviye kıdeme sahip olanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 2,97 ile 3-4 seviyesinde kıdeme sahip olan çalışanlara aittir.

Kıdemi olmayanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,64, 1-2 seviye kıdemi olanların 3,73, 3-4 seviye kıdemi olanların 3,30 iken 5-8 seviye kıdemi olanların 3,78, 9 ve üstü kıdemi olanların 3,80'dir. Bu bağlamda kıdem grupları arasında örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 3,80 değeri ile en yüksek yine 9 ve üzeri seviye kıdeme sahip çalışanlarda gerçekleşmektedir. En düşük oran ise 3,30 ile benzer şekilde 3-4 seviyesinde kıdeme sahip olan çalışanlara aittir.

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=1,30, p=0,28; bağlılık; F=1,09; p=0,37). Dolayısıyla araştırmaya katılan tüm kıdem gruplarındaki işgörenler, tüm örgütsel iklim boyutlarına yönelik olumlu algı taşımaktadırlar. Bu nedenle tüm kıdem grupları arasında belirgin ve yüksek değerlerde 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 tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 13: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışanların Çalışma Süresine Göre Değişimi**

		N	Ortalama	Std. Sapma	F
Katılım	1-5	12	3,78	0,93	5,23**
	6-10	6	2,43	0,56	
	11-15	6	4,00	0,13	
	16-20	18	3,27	0,83	
	21-30	24	3,51	0,81	
	31 ve üstü	6	4,43	0,46	
	Total	72	3,52	0,88	
Bağlılık	1-5	12	3,90	0,75	4,71**
	6-10	6	2,97	0,19	
	11-15	6	4,03	0,21	
	16-20	18	3,48	0,54	
	21-30	24	3,63	0,62	
	31 ve üstü	6	4,33	0,49	
	Total	72	3,68	0,64	

\*p<0,05; \*\* p<0,01

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutlarının çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizine göre; çalışma süresi 1-5 yıl olanların katılım alt boyutu ortalaması 3,78, 6-10 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 2,43, 11-15 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 4, 16-20 yıl çalışma süresi olanların 3,27, 21-30 yıl olanların 3,51, 31 yıl ve üzeri süre ile çalışanların 4,43'tür. Bu bağlamda çalışma süresi grupları arasında örgütsel iklim ölçeği katılım alt boyutu ortalaması 4,43 değeri ile en yüksek 31 ve üstü yıl çalışma süresine sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 2,43 ile 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlara aittir.

Çalışma süresi 1-5 yıl olanların bağlılık alt boyutu ortalaması 3,90, 6-10 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 2,97, 11-15 yıl çalışma süresi olanların ortalaması 4,03, 16-20 yıl çalışma süresi olanların 3,48, 21-30 yıl olanların 3,99, 31 yıl ve üzeri süre ile çalışanların ortalaması 4,33'tür. Bu bağlamda çalışma süresi grupları arasında örgütsel iklim ölçeği bağlılık alt boyutu ortalaması 4,33 değeri ile en yüksek katılım boyutuna benzer şekilde 31 yıl ve üzeri süre ile çalışma süresine sahip çalışanlarda gerçekleşmiştir. En düşük oran ise 2,97 ile yine 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlara aittir.

Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; örgütsel iklim katılım ve bağlılık alt boyutu çalışma süresine göre p değerleri 05'ten küçük olduğu için anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir (katılım; F=5,23, p=0,00; bağlılık; F=4,71; p=0,00). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla TUKEY testi yapılmıştır.

**Tablo 14: Örgütsel İklim Boyutları Katılım ve Bağlılığın Çalışma Süresine Göre Karşılaştırması İçin TUKEY Testi Sonuçları**

		Ortalama	Std. Hata	p	
Katılım	1-5	6-10	1,35*	0,38	0,00
		11-15	-0,22	0,38	0,58
		16-20	0,51	0,29	0,08
		21-30	0,27	0,27	0,32
		31 ve üstü	-0,65	0,38	0,10
	6-10	1-5	-1,35*	0,38	0,00
		11-15	-1,57*	0,44	0,00
		16-20	-,84*	0,36	0,02
		21-30	-1,08*	0,35	0,00
		31 ve üstü	-2,00*	0,44	0,00
	11-15	1-5	0,22	0,38	0,58
		6-10	1,57*	0,44	0,00
		16-20	,73*	0,36	0,05
		21-30	0,49	0,35	0,17
		31 ve üstü	-0,43	0,44	0,34
	16-20	1-5	-0,51	0,29	0,08
		6-10	,84*	0,36	0,02
		11-15	-,73*	0,36	0,05
		21-30	-0,24	0,24	0,32
		31 ve üstü	-1,16*	0,36	0,00
	21-30	1-5	-0,27	0,27	0,32
		6-10	1,08*	0,35	0,00
		11-15	-0,49	0,35	0,17
		16-20	0,24	0,24	0,32
		31 ve üstü	-,91*	0,35	0,01
31 ve üstü	1-5	0,65	0,38	0,10	
	6-10	2,00*	0,44	0,00	
	11-15	0,43	0,44	0,34	
	16-20	1,16*	0,36	0,00	
	21-30	,91*	0,35	0,01	
Bağlılık	1-5	6-10	,93*	0,29	0,00
		11-15	-0,13	0,29	0,64
		16-20	0,42	0,21	0,05
		21-30	0,27	0,20	0,19
		31 ve üstü	-0,43	0,29	0,13
	6-10	1-5	-,93*	0,29	0,00
		11-15	-1,06*	0,33	0,00
		16-20	-0,51	0,27	0,06
		21-30	-,66*	0,26	0,01

		31 ve üstü	-1,36*	0,33	0,00
11-15		1-5	0,13	0,29	0,64
		6-10	1,06*	0,33	0,00
		16-20	,55*	0,27	0,04
		21-30	0,40	0,26	0,13
		31 ve üstü	-0,30	0,33	0,37
16-20		1-5	-0,42	0,21	0,05
		6-10	0,51	0,27	0,06
		11-15	-,55*	0,27	0,04
		21-30	-0,16	0,18	0,39
		31 ve üstü	-,85*	0,27	0,00
21-30		1-5	-0,27	0,20	0,19
		6-10	,66*	0,26	0,01
		11-15	-0,40	0,26	0,13
		16-20	0,16	0,18	0,39
		31 ve üstü	-,70*	0,26	0,01
31 ve üstü		1-5	0,43	0,29	0,13
		6-10	1,36*	0,33	0,00
		11-15	0,30	0,33	0,37
		16-20	,85*	0,27	0,00
		21-30	,70*	0,26	0,01

Tukey testi sonuçlarına göre; katılım alt boyutu için; 6-10 yıl süre ile çalışanların ortalaması diğer gruplardan anlamlı derecede daha küçüktür. Ek olarak 11-15 yıl süre ile çalışanların ortalaması, 16-20 yıl çalışanlardan, 31 yıl ve üzeri süre ile çalışanların ortalaması, 21-30 yıl süre ile çalışanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Bağlılık alt boyutu için; 6-10 yıl süre ile çalışanların ortalaması, 16-20 yıl çalışanlar hariç diğer grupların hepsinden anlamlı derecede daha küçüktür. Ek olarak 11-15 yıl süre ile çalışanların ortalaması, 16-20 yıl süre ile çalışanlardan, 31 yıl ve üzeri süre ile çalışanların ortalaması ise 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21-30 yıl süre ile çalışanların ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir.

## SONUÇ

15.08.2017 tarih ve 694 sayılı KHK ile Sağlık Bakanlığı Teşkilatı'nda gerçekleştirilen yapısal değişikliklerin sonucunda örgütsel iklimin, münferit ve müstakil yapısıyla diğer sağlık kuruluşlarından farklılaşan aile sağlığı merkezlerinde ortaya hangi sonuçlar koyacağına belirlenebilmesi açısından örgütsel iklim ortamının analiz edilmesinin büyük önemi bulunmaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada Bartın ilinde bulunan aile sağlığı merkezlerinde 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 aile sağlığı merkezlerinde 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 aile sağlığı merkezleri genelinde örgütsel iklim, katılım boyutunda ortalama 3,51 seviyesinde gerçekleşmiştir. Söz konusu bu oran, 5'li likert ölçeği seviyelendirmesinde yer alan "4 katılıyorum" önermesine nispeten kararsızım seviyesine oranla, daha yakın bir orandır. Bu bağlamda aile sağlığı merkezlerinde örgütsel iklimin katılım boyutunda olumsuz bir oranın varlığından söz edilemez. Fakat söz konusu oranın, oldukça olumlu ve pozitif bir durumu yansıttığından söz etmek de oldukça zordur. Bu bağlamda 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 olmakla birlikte, aynı zamanda kararsızım seviyesine de oldukça yakın bir görünüm taşımaktadır.

Aile sağlığı merkezleri çalışanları genelinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketinde katılım boyutu için elde edilen 3,51 ortalama değeri, oldukça olumsuz bir sonucu yansıtmamaktadır. Bununla birlikte söz konusu oran, 3 kararsızım seviyesine de oldukça yakın bir görünüm sergilemektedir. Bu nedenle söz konusu bu ortalama değer daha fazla geliştirilmesi için çalışmalar yapılmalı, aile sağlığı merkezlerinde çalışanlar yönünden aksadığı ve iyi işlemediği düşünülen süreçler ve uygulamalar gözden geçirilmeli ve rehabilitasyon çalışmaları yerine getirilmelidir.

Aile sağlığı merkezleri 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 aile sağlığı merkezleri 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 aile sağlığı merkezlerinde örgütsel iklimin bağlılık boyutunda nispeten 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 edilmektedir. Bu bağlamda aile sağlığı merkezleri çalışanları genelinde gerçekleştirilen örgütsel iklim anketinde, özellikle bağlılık boyutu için elde edilen 3,75 ortalama değeri, olumlu bir skor olarak değerlendirilebilir. Fakat söz konusu bu ortalama değer, daha

fazla geliştirilerek 4 seviyesinin de üzerine çıkarılması ve böylelikle çalışanların örgütsel iklim algılamalarının daha fazla güçlendirilmesini sağlamak mümkündür. Bu durum ise çalışanların yürütmekte oldukları kamu hizmetinin verimliliğinin ve kalitesinin artırılmasında önemli ve güçlü bir faktör olacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Ada, Serkan; Bal, Canan Gamze; Çelik, Adnan; Akgemci, Tahir (2013), "Discretionary Use of Family Practice Information Systems: an Empirical Examination in Turkey", **Health Information Management Journal**, Vol:42, No:2, s:17-22.
- Ak, Murat (2018), "Kamu Sağlık Sektöründe Örgütsel İklim Analizi: Bartın 112 İstasyonları Örneği", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S:2, C:19, ss:340-371.
- Ergeneli, Azize (1995), "Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama", **AÜSBF Dergisi**, S:50, Ocak-Haziran, s:187-199.
- Gilmer, B. Von Haller (1971), *Industrial and Organizational Psychology*, McGraw-Hill, New York.
- Halpin, A.W. (1966), *Theory and Research In Administration*, The McMillian Company, New York.
- Hampton, D.R., Summer, C.E., Webber R.A., (1973), *Organizational Behavior and the Practice of Management*, Glentiew, III.: Scott, Foresman.
- Keskin, Ömer; Esen, Şaban (2017), "Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", **Researcher Social Science Studies**, C:5, S:4, s:620-637.
- Kutbay, Hüseyin; Öz, Ersan (2017), "Ar-Ge Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerde Vergi Teşvikleri Boyutuyla Ekonometrik Analiz", **Maliye Dergisi**, S:173, s:331-361.
- Öge, Serdar (2001), "Örgüt İklimi", **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**, 1(4), s:132-143.
- Özdemir Fatih (2006), "Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sandıkçı, Mustafa (2007), "Müşteri Memnuniyeti Ölçülmesi ve Sandıklı Hüdai Kaplıcası'nda Bir Alan Araştırması", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C: 9(11), s:39-53.
- Tutar, Hasan; Altınöz, Mehmet (2010), "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, s:65-2.
- Yüceler, Aydan (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:22, s:445-458.
- 24 11 2004 Tarih ve 5258 Sayılı Aile Hekimliği Kanunu (09 12 2004 Tarih ve 25665 Sayılı Resmi Gazete)
- 15 08 2017 Tarih ve 694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (25 08 2017 Tarih ve 30165 Sayılı Resmi Gazete)

#### ÖRGÜTSEL İKLİM ANKETİ

Sayın Katılımcı, bu anket, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel iklim ortamını araştırmayı amaçlayan çalışmaya veri toplama amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar sadece akademik çalışmalar

işerisinde kullanılacak olup, desteklerinizden dolayı teşekkür ederim. Aşağıdaki cümleler, kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duyu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere ŞU ANDA ÇALIŞTIĞINIZ KURULUŞ açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için, katılım derecenizi belirten rakamı, **cümlelerin solundaki kutuya** yazınız. Teşekkürler.

**Çalışma Sorumlusu:** Dr. Murat AK E Posta: efe\_2288@hotmail.com

**Cinsiyet :** ' K ' E

**Yaş :** ' 20'den Küçük ' 20 – 29 ' 30 - 39 ' 40 - 49 ' 50 – 59 ' 60 ve üstü

**Medeni durum:** ' Evli ' Bekar

**Öğrenim Durumu :** ' İlköğretim ' Lise ' Önlisans ' Lisans ' Yüksek Lisans ' Doktora

**Kadro Durumunuz:** ' İdari Hizmetler ' Sağlık Hizmetleri ' Yard. Hizmetler ' Teknik Hizm.

**Mevcut (Şu andaki) Statünüz :** ' Yönetici ' Memur (4-B Dahil) ' Taşeron Personel ' İşçi

**Kıdem :** ' Kıdem Yok ' 1- 2 ' 3 – 4 ' 5 – 8 ' 9 ve üstü

**Kamuda Çalışma Süreniz (Yıl):** ' 1 – 5 ' 6 – 10 ' 11 – 15 ' 16 - 20 ' 21 -30 ' 31 ve üstü

#### ANKET SORULARI

**Hiç Katılmıyorum**      **Katılmıyorum**      **Kararsızım**      **Katılıyorum**      **Kesinlikle Katılıyorum**  
**1**                              **2**                              **3**                              **4**                              **5**

1	Yöneticiler; işlerine ve hedeflerine çok önem vermektedirler.
2	Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedefleri ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar.
3	Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar.
4	Yöneticiler tüm çalışanlara karşı saygılı davranmaktadırlar.
5	Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar.
6	İş ve sorumluluklar; çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmıştır.
7	Çalışanlar, birbirine karşı güven içindedirler.
8	İşletme (kurum) çalışanları, işlerinden gurur duyarlar.
9	Başka bir kurumdan (işletmeden) teklif gelse bile çoğu çalışan, burada çalışmayı tercih eder.
10	Çalışanlar, kurumun (işletmenin) başarısı için gerekli fedakarlığı yapmaktadırlar.
11	Çalışanlar, kendilerine değer verildiğini hissetmektedirler.
12	Bu işyeri (kurum), iyi bir çalışma ortamı olarak başkalarına da tavsiye edilebilir.
13	Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum.
14	İşlerin etkili ve etkin bir şekilde yerine getirilmesinde, birimler arasında işbirliği vardır.
15	Birimler, işlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunda önemli bilgileri zamanında birbirlerine aktarırlar.
16	Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri vardır.
17	İşletmemin (kurumumun) ürün ve hizmetlerini, herkes, yakınlarına rahatça tavsiye edebilir.