

# Bir Kamu Hastanesinde Örgütsel İklimin İş Doymu Üzerine Etkisinin İncelenmesi

## Examination of the Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction in a Public Hospital

<sup>id</sup> Suat PEKER<sup>a</sup>, <sup>id</sup> Kadriye SÖNMEZ<sup>b</sup>, <sup>id</sup> Timuçin AKTAN<sup>c</sup>, <sup>id</sup> İbrahim Halil CANKUL<sup>a</sup>

<sup>a</sup>İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, TÜRKİYE

<sup>b</sup>İstanbul Ayyansaray Üniversitesi Plato Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ABD, İstanbul, TÜRKİYE

<sup>c</sup>Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Kayseri, TÜRKİYE

Bu çalışmanın dar kapsamlı şekli, 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde (10-13 Ekim 2019, Sakarya) sözlü olarak sunulmuştur.

**ÖZET Amaç:** Çalışmanın amacı, sağlık sektöründeki çalışanların örgüt iklimi algılarını ve iş doymu düzeylerini belirlemek, iş doymularının örgüt iklimi algılarından etkilenip etkilenmediğini incelemektir. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma, Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık personeli üzerinde yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doymu Ölçeği ile Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 21.0 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın ana ve alt hipotezlerinin testine geçmeden önce kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa ile test edilmiştir. **Bulgular:** Regresyon analizi sonuçlarına göre iş doymunun %31,2'sinin örgüt ikliminin alt faktörü olan ödül faktörü tarafından açıklandığı görülmüştür. Bu durumda örgüt ikliminin iş doymu üzerine etkisi olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca diğer istatistiksel sonuçlar incelendiğinde, cinsiyetin örgüt iklimi algısı, bu algının alt boyutlarını oluşturan ödül ve bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve kurumdaki görev değişkeni açısından incelendiğinde ise doktorların; hemşire, tekniker, sekreter ve diyetisyenlere göre çalıştıkları örgütü ve elde ettikleri ödülleri daha olumlu algıladıkları, diyetisyenlerin ise hemşire, tekniker ve sağlık memuruna göre genel örgüt iklimini ve örgütten elde ettikleri ödülleri daha olumsuz algıladıkları görülmüştür. **Sonuç:** Çalışmada; sağlık kurumu içerisindeki ödül sistemlerinin iş doymunu artıracak biçimde belirlenmesinin, özellikle örgüt iklimine yönelik olumsuz algıları bakımından bir risk grubu teşkil edebilecek meslek grubunda çalışanların iş doymularını artırmak için kurum içindeki ödül sisteminin yeniden düzenlenmesinin ve kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmasının çalışanlarının iş doymunu artırabileceği değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt iklimi; iş doymu; sağlık kurumları

**ABSTRACT Objective:** The aim of this study; is to determine the organizational climate perceptions and job satisfaction levels of the employees in the health sector and to examine whether the job satisfaction is affected by the organizational climate perceptions. **Material and Methods:** The study was conducted on health personnel in a public hospital. Minnesota Job Satisfaction Scale and Organizational Climate Scale were used as data collection tools. The data obtained were analyzed with SPSS 21.0 program. The reliability of the scales was tested with Cronbach's alpha before the test of the main and sub-hypotheses of the study. **Results:** According to the results of the regression analysis, 31.2% of the job satisfaction was explained by the reward factor which is the sub-factor of the organizational climate. In this case, it is accepted that the organizational climate has an effect on job satisfaction. In addition, when the other statistical results are analyzed, it is seen that gender has a significant effect on the perception of organizational climate, Reward and Commitment which constitutes the sub-dimensions of this perception, and when it is examined in terms of the task variable in the institution, the doctors perceive the organization they work and the rewards they obtain more favorably than the nurses, technicians, secretaries and dietitians, dieticians perceived the general organizational climate and the rewards they received from the organization more negatively than nurses, technicians and health officers. **Conclusion:** In the study; It has been evaluated that determining the reward systems within the health institution in a way to increase job satisfaction, reorganizing the reward system within the institution and increasing positive job satisfaction among female employees can increase the job satisfaction of the employees.

**Keywords:** Organizational climate; job satisfaction; health institutions

İş doymu, örgütsel bir çıktı olarak görülmektedir. Bu nedenle sürekli ölçülmesi ve takip edilmesi gereken bir durum ortaya çıkmaktadır. Farklı kültürel

değerler altında birbirine göre tutarsız sonuçlar veren değişkenlerin etkilediği aynı zamanda bu değişkenlerin birçok bileşene aracılık yaparak etkilediği iş do-

**Correspondence:** İbrahim Halil CANKUL

İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, TÜRKİYE/TURKEY

**E-mail:** ibrahimhalilcankul@arel.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences.

**Received:** 06 May 2020

**Received in revised form:** 01 Jan 2021

**Accepted:** 04 Jan 2021

**Available online:** 09 Feb 2021

2536-4391 / Copyright © 2021 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

yumu olgusu karmaşık bir kavramdır. Sağlık çalışanlarının önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelerin, iş doyumuna ilişkin faktörleri Tablo 1'de verilmiştir.<sup>1</sup> Bu tabloda yer alan değişkenler, diğer sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinde etkili olabilir.

İş doyumunu, bireyin işine karşı olan duygusal tepkisi olarak ifade edilebilir. İş doyumunu üzerine yürütülen araştırmalar sonucunda bazı değişkenlerin iş doyumunu etkilemede kısmi veya tam etkili aracılık yaptığı saptanmıştır. Bu değişkenlerin etkisi olumlu veya olumsuz yönde olabilir.<sup>2</sup> Hemşireler arasında iş doyumuna aracılık eden değişkenlerin listesi Tablo 2'de verilmektedir.<sup>1</sup>

Örgüt ikliminin, iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Olumsuz olarak algılanan örgüt iklimi; çalışanın işe gitmeme, işten ayrılma, iş yerinde çalışmaktan ziyade çalışıyor görünememe gibi davranışlar sergilemesine neden olabilir.<sup>3</sup>

İşteki başarı, çalışanın işe karşı bakışında önemli rol oynayabilir. Çalışanın işe karşı tutumu, görevini başarı ile yerine getirmesi durumunda pozitif hâle gelebilir. Böylece çalışan işine daha istekli şekilde yönelebilir. İşten duyulan doyum, çalışanın iş hayatı dışındaki yaşamında olumlu sonuçlar doğurabilir, çevresiyle ilişkilerini önemli ölçüde etkileyebilir.<sup>4</sup> İş doyumunu yalnızca çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ile bağlantılı değil, aynı zamanda nelere önem verdiğiyle de bağlantılıdır.<sup>5</sup>

Her doyumda olduğu gibi iş doyumunu da duygusal mutluluğu ortaya çıkaran bir haz durumu ile sonuçlanır. Sonuçta çalışana mutluluk ve huzur verir. İş doyumunu, bireyin yaptığı işten zevk almasını ve haz duymasını ifade eder. Bu hazzın örgütsel anlamda önemi büyüktür. Çünkü iş doyumunu bireyin yaşadığı diğer doyumlardan farklı olarak toplumsal bir faydaya dönüşebilir.<sup>6</sup> İşini zevkle yapan birey, bulunduğu iş ortamına yenilikler katabilir, diğer çalışanları olumlu şekilde etkileyebilir.<sup>7</sup>

Sağlık personeli arasında iş doyumunu belirleyicileri olarak şu değişkenler literatürde sıralanmaktadır; aileden işe işten aileye zenginleştirme, olumlu olumsuz duygu, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel kariyer yönetimi, tesisin mülkiyeti; iş yerinin örgütsel iklimi; denetleyici desteği; toplum desteği, negatif duygulanım, gözetmen desteği, iş kontrolü,

danışman destek etkileşimi ile iş talepleri, kişiler arası adalet, mesleki bağlılık, koğuş uygulaması, kadrolama ve kaynak kullanımı, yönetim yapısı, yapısal güçlendirme, lideri güçlendirici davranışlar, psikolojik güçlendirme, mesleki benlik kavramı, sosyal sermaye, kanıta dayalı uygulamaya olan inanışlar.<sup>1</sup> Sağlık personeli arasında iş doyumundan etkilenen faktörler ise şu şekilde sıralanabilir; iş performansı, hastaneden ayrılma niyeti, mesleği terk etme niyeti, iş tükenmişliği, örgütsel bağlılık, iç memnuniyet, dış memnuniyet, işte kalma niyeti, işi bırakma niyeti sayılabilir.<sup>1</sup>

Örgüt iklimi ise bir örgüt bünyesinde çalışan bireyler tarafından algılanan psikolojik boyutu olan; hem iş görenlerin etkilediği hem de etkilendiği, bir yönüyle de çalışanları tarafından kabul edilmiş bir kimliği olan dinamik bir oluşum olarak ifade edilebilir. Örgütsel çevre algısında mutlak doğru ya da mutlak yanlış olmamakla birlikte, iklim algısı iş görenlerin tamamının algıları doğrultusunda şekillenebilmektedir.<sup>8</sup>

Örgüt iklimi ile en fazla karıştırılan kavram, örgüt kültürü olmaktadır. Örgüt iklimine yakın bilinen örgüt kültürü kavramı, birbirine farklılıkları olduğu kadar birbirine benzerlikleri de içermektedir. Örgüt iklimi; örgütün tamamına bir kişilik vererek içerisindeki tüm çalışanlar bu kişiliği algılayarak, ayrıca çalışanlarca etkilenecek örgütü oluşturan birtakım hususlardır.<sup>9</sup> Örgüt iklimi, çalışanların işletmenin kendine ait oluşan kişiliği ile kendilerinin işletmeden beklentileri, beklentileri arasındaki farklar sonucunda ortaya çıkan tarzıdır. Örgütteki bir çalışanın örgüt kültürünü benimsemesi demek tüm çalışanları etkileyen işletme kişiliğini kabullenmesi demektir. Buradan örgüt iklimi olumsuz ise iş gören örgüt kültürünü kabullenmeme eğilimi gösterebilir diyebiliriz.<sup>10</sup> İklim denildiğinde işletme çalışanlarının gerçekleştirdiği kişilik özellikleri ifade edilmektedir ve niceldir. Kültür ise işletmenin karşıdan algılanan nitel kişilik tarzlarını ifade etmektedir. Bu sebeple, örgüt kültürü tam anlamıyla algılanamaz. Örgüt iklimi kişisel tarzları verirken, örgütsel kültür örgüt ikliminin oluşturduğu ve ortaya çıkardığı kişilik tarzlarını yansıtmaktadır. Yani örgüt iklimi bir bakıma örgütün tarzını oluşturmakta ve dolayısıyla ortaya örgüt kültürü çıkarmaktadır.<sup>11</sup>

TABLO 1: Hemşirelerin iş doyumuna ilişkin faktörleri.

İş doyumuna ile çok güçlü anlamlı ilişkide olan değişkenler (korelasyon katsayısı >0,5)	İş doyumuna ile orta-derecede anlamlı ilişkide olan değişkenler (korelasyon katsayısı 0,2-0,5)	İş doyumuna ile hafif derecede anlamlı ilişkide olan değişkenler (korelasyon katsayısı <0,2)
İş stresi	Duygusalılık	Yaş
Örgütsel bağlılık	Denetçi/İş arkadaşı desteği	Çalışma yılı
Yapısal güçlendirme	İş performansı	Eğitim düzeyi
Duygusal bağlılık	Özerklik	Kaçınma ya da kendini suçlama
İş sözleşmesi	Adalet	Sosyal destek
Mesleki kimlik	Denetim yeri	Merhamet yorgunluğu
Algılanan örgütsel destek	Öz saygı	Takipçinin bağımsız eleştirel düşüncesi
Örgütsel kariyer yönetimi	Yaşam doyumuna	İş yükü
Tükenmişlik	İş ailesi	Ayrılma niyeti
Şefkat memnuniyeti	Psikolojik güçlendirme	Bakım kalitesi
İşte kalma niyeti	Dış faktörler	Empatik endişe
Çalışma ortamı	Ödüller	İşlemsel liderlik tarzı
Lideri güçlendirme davranışı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	İş pozisyonu
İdari destek	Çalışma ortamı	Mesleki bağlılık
Meslektaşlık	Ayrılma niyeti	Hemşire hasta oranı
Sosyal sermaye	Problem çözme	İş durumu
İşten ayrılma kararı	Algılanan mesleki yarar	Hastane sektörü
Tecrübe	Kalma niyeti	Kanıtı dayalı uygulama yöntemi
Ücret	Psikolojik sermaye	
Yükselme	Olumlu duygu	
Ücret dışında verilen yan haklar	Anlamlı işler	
Koşullu ödüller	Takipçinin aktif katılımı	
İletişim	Duygusal uyumsuzluk	
	Örgüt iklimi	
	Toplum desteği	
	Doyum ihtiyacı	
	Algılanan örgütsel destek	
	Öz yeterlilik	
	Duygusal bulaşma	
	Yüzeysel davranma	
	Mental yorgunluk	
	Stres adaptasyonu	
	Depresyon hâli	
	Görev odaklı liderlik	
	Zorbalık	
	Yeterlilik ve gelişme	
	Örgütsel stres	
	Görevde ikilemler	
	Refah	
	Yapısal güçlendirme	
	Liderlik	
	Temel öz değerlendirmeler	
	İş tükenmişliği	
	İş beklentisi	
	İş yükü engelleri	
	Mesleki benlik kavramı	
	Yaş	

Kaynak: Lu, Zhao ve While'den uyarlanmıştır.

**TABLO 2:** Hemşireler arasında iş doyumuna aracılık eden değişkenler.

Aracılık Olgusu (M)	Bağımlı Değişken (Y)	Bağımsız Değişken (X)
<b>Kısmi Aracılık Etkisi</b>		
Benlik saygısı	İş doyumunu	İşte-aile zenginleşmesi Ailede iş zenginleşmesi
Duygusal bağlılık	İş doyumunu	İşte-aile zenginleşmesi Ailede iş zenginleşmesi
Psikolojik güçlendirme	İş doyumunu	Yapısal güçlendirme
Algılanan örgütsel destek	İş doyumunu	Dış faktörler (X1), Ödüller (X2)
Uyarlanabilir stil	İş doyumunu	Olumlu duygu Olumsuz duygu
Uyumsal mizah tarzı	İş doyumunu	Olumlu duygu Olumsuz duygu
Olumlu duygu	İş doyumunu	Psikolojik sermaye
Zorbalık	İş doyumunu	İş arkadaşı desteği (X1), Yeterlilik gelişimi (X2), İkilemler (X3), Örgütsel stres (X4)
Yapısal güçlendirme	İş doyumunu	Otantik liderlik
Örgütsel bağlılık	İş doyumunu	Temel öz değerlendirmeler
Etkili baş etme stratejileri	İş doyumunu	Hemşirelik stresi
Tükenmişlik (M1),	İş doyumunu	
Şefkat memnuniyeti (M2)		D tipi kişilik
Mesleki bağlılık	İş doyumunu	Çalışma iklimi İçsel ve dışsal iş değeri yönelimi
<b>Tam Aracılık Etkisi:</b>		
Tatmin ihtiyacı	Hemşirelerin iş doyumunu	Prosedür (usul) adaleti
Algılanan örgütsel destek	Hemşirelerin iş doyumunu	Gözetmen özerkliği desteği

Kaynak: Lu, Zhao ve While'den uyarlanmıştır.

Bir iş ortamında olumlu örgüt ikliminden bahsedebilmek için bazı unsurların varlığı gereklidir. Bunlar; güven, çalışan-yönetici birlikteliği, destekleme, aşağı ve yukarı yönlü iletişim kanallarının açık tutulması ve performans hedeflerinin ortaya konmasıdır.<sup>12</sup> İdeal bir örgüt iklimi bulunmasa bile en azından örgütün oluşmasında temel teşkil eden bu bahsedilen unsurların mevcudiyeti örgütün kalıcılığının sağlanmasından önem arz etmektedir.<sup>13</sup> Ödüllendirme sisteminin çalışan fertler arasında adil şekilde gerçekleşmesi, örgüt iklimi içinde iş gören bireylerin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilecektir.<sup>14</sup> Örgüt ikliminin bir diğer özelliği olarak, örgütte birlik ruhunun sağlanmış olması gösterilebilir. Çalışanlardaki moral yüksekliği, aynı zamanda özgüven ve kendine karşı öz saygı duyma

bilincinin gelişmesine imkân hazırlayabileceği söylenebilir.<sup>15</sup>

Örgüt ikliminin verimlilik, doyum, motivasyon, örgütsel bağlılık üzerine etkileri bulunmaktadır. Başarıyı esas alan örgüt iklimi çalışanlarına başarıları karşılığında ödül vererek örgütsel verimliliği yükseltmektedir.<sup>16</sup> Çalışanların motivasyonunun sağlanmasında bireysel özelliklerin yanı sıra işle ve yönetim anlayışı ile ilgili gelişmeler etkili olmaktadır.<sup>17</sup>

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

Bu araştırmanın amacı, seçilmiş bir sağlık kurumunda sağlık çalışanların örgüt iklimi algılarını ve iş doyum düzeylerini tespit etmek, çalışanların örgüt iklimi algılarının iş doyum düzeylerini etkilenip etki-

lenmediğini ortaya koymak ve çalışanların örgüt iklimi algılarının ve iş doyum düzeylerinin hangi demografik özelliğe göre farklılık gösterdiğini belirlemektir.

Araştırmanın ana hipotezi; sağlık sektörü çalışanlarında örgüt iklimi algısı, iş doyumları üzerinde etkilidir. Bu hipotezi test edebilmek amacıyla iş doyum; bağımlı değişken ve örgüt iklimi, ödül, bağlılık, güven ve destek değişkenleri ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 250 (152 erkek, 98 kadın) sağlık personeli oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü; evrenin bilinmesi durumunda örneklem büyüklüğü belirlenmesi formülü yardımı ile hesaplanmış ve örneklem büyüklüğü (n=146) olarak bulunmuştur. Evreni temsil edecek örneklem çalışan personelin görev ve unvan dağılımları dikkate alınarak ve evren/örneklem oranlaması yapılarak basit rastgele örnekleme metodu ile seçilmiştir. Anket formları görevde olan 182 personele dağıtılmış ancak 166 çalışandan geri dönüş sağlanabilmiştir. Geri dönüş alınan 4 katılımcı, ölçeği doldurmada özensiz davrandığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece araştırmanın örnekleme 162 (126 erkek, 36 kadın) sağlık personelinde oluşmuştur. Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Arel Üniversitesi'nden 20.05.2019 tarihli 2019/03 no'lu etik kurul onayı alınmıştır.

Örnekleme katılan sağlık personelinin iş doyum düzeyini belirlemek için Weiss ve ark. tarafından geliştirilen ve Baycan tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır.<sup>18,19</sup> Örgüt iklimi değişkeni için Litwinand Stringer tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevrilen, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış 24 maddeden oluşan Örgüt İklimi Ölçeği (ÖİÖ) kullanılmıştır.<sup>20,21</sup> Her 2 ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olması bu ölçeklerin kullanılmasında etkili olmuştur.

## İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS 21.0 (Statistical Package for The Social Science) programıyla analiz

edilmiştir. Araştırmanın ana ve alt hipotezlerinin testine geçmeden önce kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa ile test edilmiştir. Araştırmanın ana hipotezinin testinde basit doğrusal regresyon analizi, ölçeklerin alt faktörleri ile ana problemin testinde ise Stepwise regresyon analizi uygulanmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya dâhil edilen sağlık personelinin demografik bulguları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 3**'te görüldüğü gibi, sağlık personelinin %22,2'si kadın, %77,8'i erkektir. Cinsiyet dağılımlarına genel olarak bakıldığında erkek oranının kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Sağlık personelinin %38,3'ü 30-40 yaş aralığında, %73,5'i bekâr, %38,9'u lisans eğitim düzeyinde, %53,7'si hemşire olduğu görülmektedir.

## ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Araştırmada "sağlık sektörü çalışanlarında örgüt iklimi algısı iş doyumları üzerinde etkilidir" hipotezi test edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki nicel değişkenlere ait verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov Z testi ile incelenmiştir.

**Tablo 4**'te görüldüğü üzere Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucu hesaplanan tüm önemlilik değerleri 0,05'ten büyük olduğu için örgüt iklimi ve alt faktörleri ile iş doyumunu ölçeğinden elde edilen ortalama skorların normal dağıldığına karar verilmiştir. bu aşamadan sonra uygulanacak istatistiksel testlerde parametrik testlerin (Independent Sample t-test ve One-Way ANOVA) kullanılması uygun görülmüştür.

## ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞ DOYUMUNUN CİNSİYETE VE MEDENİ DURUMA GÖRE FARKLILAŞMASI

Cinsiyet ve medeni durum değişkeninin iki kategorisi olduğundan örgüt iklimi algısı ve iş doyumunu ile karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Yapılan t-testi sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde, cinsiyetin örgüt iklimi algısı, bu algının alt boyutlarını oluşturan ödül ve bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur

(sırasıyla;  $t(148)=2,828$ ,  $p<0,01$ ;  $t(155)=2,564$ ,  $p=0,01$ ;  $t(155)=2,046$ ,  $p<0,05$ ). Ortalamalar arasındaki farklılaşmalar incelendiğinde kadınların genel olarak örgüt iklimi, ödüller ve bağlılık konularındaki algılarının erkeklerinkinden daha olumlu olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçları incelendiğinde örgüt iklimi ve alt boyutları ile iş doyumunu üzerinde medeni durum değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur ( $t<0,634$ ,  $p>0,05$ ).

### ÖRGÜT İKLİMİ VE İŞ DOYUMUNUN YAŞA, EĞİTİM DÜZEYİNE, GÖREVE VE KURUM İÇİ KIDEME GÖRE FARKLI LAŞMASI

Yaş, eğitim düzeyi, görev ve kurum içi kıdem değişkenlerinin 2'den fazla kategorisi olduğundan araştırmanın 2 ve 3. hipotezlerinin testinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6'da görüldüğü gibi yürütülen ANOVA analizlerinde örgüt iklimi ve iş doyumunu üzerinde yaş değişkeninin anlamlı bir etkisi olmadığı gözlenmiştir ( $F<2,008$ ,  $p>0,05$ ).

Analiz sonuçları, eğitim düzeyinin örgüt iklimi algısı ve alt boyutları ile iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir ( $F<1,516$ ,  $p>0,05$ ).

Analiz sonuçları incelendiğinde genel örgüt iklimi algısı ve örgüt ikliminin alt boyutu olan ödül ile iş doyumunu üzerinde görev değişkeninin anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur (sırasıyla  $F(6, 143)=3,160$ ,  $p<0,01$ ;  $F(6, 150)=5,106$ ,  $p<0,001$ ;  $F(6, 138)=5,535$ ,  $p<0,001$ ). Görev faktörünün örgüt iklimi üzerindeki etkisini incelemek için yürütülen asgari önemli fark [least significant difference (LSD)] testi sonuçları doktorların örgüt iklimi algılarının hemşire, tekniker ve diyetisyene göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, diyetisyenlerin örgüt iklimi

TABLO 3: Demografik bulgular.		
Cinsiyet	n	%
Kadın	36	22,2
Erkek	126	77,8
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>
Yaş Grupları		
19-29 yaş arası	37	22,8
30-40 yaş arası	62	38,3
41-51 yaş arası	54	33,3
52-62 yaş arası	9	5,6
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>
Medeni Durum		
Evli	40	24,7
Bekâr	119	73,5
Diğer	3	1,9
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>
Eğitim Durumu		
Ön lisans	24	14,8
Lisans	63	38,9
Yüksek lisans	57	35,2
Doktora	14	8,6
Diğer	4	2,5
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>
Görevi		
Diyetisyen	6	3,7
Doktor	15	9,3
Eczacı	2	1,2
Hemşire	87	53,7
Sağlık memuru	23	14,2
Sekreter	7	4,3
Tekniker	22	13,6
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>

algılarının hemşire, tekniker ve sağlık memurlarına göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Görev faktörünün, ödül algısı üzerindeki etkisini incelemek için LSD testi ile yapılan ikili karşılaştırma sonuçları ise doktor ve sağlık memurlarının ödül algılarının hemşire, tekniker, sekreter ve diyetisyenlere göre daha yüksek oldu-

TABLO 4: Normal dağılım analizi (Kolmogorov-Smirnov Z testi sonuçları).

	Ödül	Bağlılık	Güven ve destek	Örgüt iklimi	İş doyumunu
Kolmogorov-Smirnov Z	1,095	0,988	1,080	0,897	0,615
Significance	0,102	0,283	0,193	0,396	0,844

**TABLO 5:** Cinsiyete ve medeni duruma göre dağılım (t-testi).

TABLO 5: Cinsiyete ve medeni duruma göre dağılım (t-testi).						
Değişken: Cinsiyet		n	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Örgüt iklimi	Kadın	33	3,842	0,791	2,828	0,005
	Erkek	117	3,360	0,884		
Ödül	Kadın	35	3,394	1,341	2,564	0,011
	Erkek	122	2,713	1,397		
Bağlılık	Kadın	34	4,423	0,855	2,046	0,045
	Erkek	121	4,062	1,075		
Güven ve destek	Kadın	36	3,600	1,186	1,372	0,172
	Erkek	126	3,306	1,117		
İş doyumunu	Kadın	32	3,448	0,870	0,649	0,517
	Erkek	113	3,353	0,690		
Değişken: Medeni Durum						
Örgüt iklimi	Evli	110	3,442	0,869	-0,419	0,676
	Bekâr	37	3,513	0,960		
Ödül	Evli	117	2,825	1,389	-0,634	0,527
	Bekâr	37	2,994	1,487		
Bağlılık	Evli	112	4,125	1,038	-0,130	0,897
	Bekâr	40	4,150	1,068		
Güven ve destek	Evli	119	3,383	1,151	0,373	0,710
	Bekâr	40	3,305	1,135		
İş doyumunu	Evli	105	3,378	0,725	0,318	0,751
	Bekâr	37	3,333	0,770		

ğunu göstermiştir. Ayrıca hemşirelerin ödül algılarının diyetisyenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Analiz sonuçları incelendiğinde kurum içerisindeki kıdem farkının örgüt iklimi algısı ve iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı gözlenmiştir ( $F < 1,499$ ,  $p > 0,05$ ).

Son olarak, iş doyumunu üzerinde görev değişkeninin yarattığı farklılaşmanın kaynağı incelendiğinde, sağlık memurlarının iş doyumlarının hemşire, tekniker, sekreter, doktor ve diyetisyenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Çalışmanın bu kısmında örgüt ikliminin iş doyumunu üzerine etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 7’de, örgüt ikliminin iş doyumunu üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Örgüt ikliminin iş doyumunu üzerine etkisi  $p = 0,01$  önem düzeyinde (%99 güvenle) anlamlı bulunmuştur. Örgüt iklimi, iş doyumunun yaklaşık %25’ini açıklamaktadır. Bu durumda araştırmanın ana hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8’de verilen Stepwise regresyon analizi sonuçlarına göre modele dâhil edilen 3 faktörden sadece ödül faktörünün iş doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p = 0,00 < 0,010$ ). En az sayıda değişken yardımı ile yapılan Stepwise regresyon sonuçlarına göre iş doyumunun %31,2’si ödül faktörünün etkisi altında bu 3 faktör tarafından açıklanmıştır. Bu durumda örgüt ikliminin iş doyumunu üzerine etkisi olduğu kabul edilmiştir.

## TARTIŞMA

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde örneklemin önemli bir bölümünü hemşirelerden (%53,7) oluştuğu söylenebilir. Bu meslek grubunu sağlık memuru (%14,2) ve teknikerlerin (%13,6) takip ettiği görülmektedir. Örnekleimde hekimlerin görece daha az yer aldıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun kaynağı, hekimlerin yoğun tempoları içinde kendilerine sunulan anket kitapçıklarını doldurmak istememeleri olabilir. Son olarak, örneklemin çoğunluğunu erkek çalışanların oluşturduğu (%77,8) ve bekâr çalışanların (%73,5)

**TABLO 6:** Yaş grubu, eğitim, görev ve kıdeme göre dağılım (ANOVA).

	Değişken: Yaş	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Significance	Fark
Örgüt İklimi	19-29 yaş arası	33	3,400	0,884	1,783	0,153	-
	30-40 yaş arası	56	3,371	0,956			
	41-51 yaş arası	52	3,503	0,805			
	52-62 yaş arası	9	4,081	0,721			
Ödül	19-29 yaş arası	35	2,828	1,400	1,347	0,261	-
	30-40 yaş arası	60	2,813	1,500			
	41-51 yaş arası	53	2,792	1,339			
	52-62 yaş arası	9	3,777	1,083			
Bağlılık	19-29 yaş arası	35	3,982	1,230	0,737	0,532	-
	30-40 yaş arası	58	4,082	1,081			
	41-51 yaş arası	53	4,290	0,894			
	52-62 yaş arası	9	4,266	0,728			
Güven ve Destek	19-29 yaş arası	37	3,416	1,117	2,008	0,115	-
	30-40 yaş arası	62	3,222	1,154			
	41-51 yaş arası	54	3,374	1,100			
	52-62 yaş arası	9	4,200	1,090			
İş Doyumu	19-29 yaş arası	32	3,362	0,629	0,173	0,914	-
	30-40 yaş arası	57	3,398	0,843			
	41-51 yaş arası	48	3,330	0,711			
	52-62 yaş arası	8	3,512	0,346			
<b>Değişken: Eğitim Düzeyi</b>							
Örgüt İklimi	Ön lisans	22	3,697	0,917	0,682	0,605	-
	Lisans	56	3,479	0,950			
	Yüksek lisans	54	3,432	0,811			
	Doktora	14	3,223	0,698			
Ödül	Ön lisans	23	3,147	1,616	0,390	0,815	-
	Lisans	61	2,862	1,438			
	Yüksek lisans	55	2,821	1,351			
	Doktora	14	2,571	0,940			
Bağlılık	Ön lisans	23	4,356	0,856	0,965	0,429	-
	Lisans	58	3,993	1,181			
	Yüksek lisans	56	4,260	0,888			
	Doktora	14	4,071	1,196			
Güven ve Destek	Ön lisans	24	3,600	1,241	1,516	0,200	-
	Lisans	63	3,555	1,164			
	Yüksek lisans	57	3,154	1,030			
	Doktora	14	3,028	1,184			
İş Doyumu	Ön lisans	17	3,585	0,739	0,797	0,529	-
	Lisans	58	3,319	0,816			
	Yüksek lisans	53	3,412	0,626			
	Doktora	14	3,300	0,742			
<b>Değişken: Görev</b>							
Örgüt İklimi Doktor>hemşire, tekniker, sekreter, diyetisyen Diyetisyen<hemşire, tekniker, sağlık memuru	Hemşire	83	3,408	0,937	3,160	0,006	
	Tekniker	19	3,393	0,707			
	Sekreter	6	3,155	0,659			
	Eczacı	2	3,233	0,801			
	Doktor	15	4,013	0,637			
	Diyetisyen	6	2,466	0,321			
	Sağlık memuru	19	3,800	0,848			

Devamı →



**TABLO 6:** Yaş grubu, eğitim, görev ve kıdeme göre dağılım (ANOVA) (devamı).

	Değişken: Görev	n	Ortalama	Standart Sapma	F	Significance	Fark	
Ödül memuru> hemşire, tekniker, sekreter, diyetisyen Diyetisyen<hemşire	Hemşire	85	2,743	1,410	5,106	0,000	Doktor ve sağlık	
	Tekniker	20	2,430	1,189				
	Sekreter	7	2,228	1,035				
	Eczacı	2	2,100	1,272				
	Doktor	15	3,946	0,978				
	Diyetisyen	6	1,433	0,265				
	Sağlık memuru	22	3,654	1,411				
	Bağlılık	Hemşire	85	4,089	0,993	1,716	0,121	-
		Tekniker	21	4,390	1,107			
		Sekreter	6	4,166	0,999			
Eczacı		2	4,100	1,272				
Doktor		15	4,440	0,752				
Diyetisyen		6	3,000	0,885				
Sağlık memuru		20	4,220	1,247				
Güven ve Destek		Hemşire	87	3,360	1,126	0,346	0,911	-
		Tekniker	22	3,309	1,101			
		Sekreter	7	3,600	1,301			
	Eczacı	2	3,500	0,141				
	Doktor	15	3,653	1,181				
	Diyetisyen	6	2,966	0,794				
	Sağlık memuru	23	3,313	1,302				
	İş Doyumu	Hemşire	78	3,221	0,691	5,535	0,000	Sağlık memuru>
		Tekniker	18	3,191	0,691			
		Sekreter	6	3,358	0,339			
Eczacı		2	3,375	0,318				
Doktor		15	3,580	0,681				
Diyetisyen		6	2,950	0,404				
Sağlık memuru		20	4,110	0,694				
<b>Değişken: Kurum İçi Kıdem</b>								
Örgüt İklimi		1-7 yıl arası	84	3,481	0,907	1,160	0,327	-
		8-14 yıl arası	27	3,481	0,940			
	15-21 yıl arası	25	3,618	0,753				
	22-28 yıl arası	13	3,061	0,863				
Ödül	1-7 yıl arası	86	2,865	1,378	1,143	0,334	-	
	8-14 yıl arası	29	3,131	1,526				
	15-21 yıl arası	27	2,918	1,409				
	22-28 yıl arası	14	2,285	1,351				
Bağlılık	1-7 yıl arası	89	4,116	1,102	1,499	0,217	-	
	8-14 yıl arası	27	4,029	0,909				
	15-21 yıl arası	25	4,472	0,892				
	22-28 yıl arası	13	3,784	0,967				
Güven ve Destek	1-7 yıl arası	91	3,446	1,072	0,855	0,466	-	
	8-14 yıl arası	29	3,296	1,027				
	15-21 yıl arası	27	3,466	1,374				
	22-28 yıl arası	14	2,957	1,250				
İş Doyumu	1-7 yıl arası	80	3,340	0,736	1,271	0,287	-	
	8-14 yıl arası	26	3,482	0,874				
	15-21 yıl arası	26	3,505	0,554				
	22-28 yıl arası	12	3,058	0,695				

**TABLO 7:** Örgüt ikliminin iş doyumuna üzerine etkisi (doğrusal regresyon analizi sonuçları).

Model				Katsayı	ANOVA			
	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adj	$\beta$	t değeri	p değeri	F	p değeri
1	0,503	0,254	0,248	0,503	6,746	0,000	45,506	0,000
Bağımlı değişken=İş Doyumu Bağımsız Değişken=Örgüt İklimi Durbin-Watson=1,286 VIF=1,000								

VIF: Varyans artış faktörü.

**TABLO 8:** Örgüt iklimi alt faktörlerinin iş doyumuna etkisi (Stepwise regresyon).

Model				Katsayı	ANOVA				
	Ödül	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adj	t değeri	p değeri	F	p değeri	
1		0,559	0,312	0,307	0,559	7,804	0,000	60,895	0,000
Bağımlı değişken=İş Doyumu Bağımsız Değişken=Ödül, Bağlılık, Güven ve Destek Durbin-Watson=1,286 VIF=1,000									

VIF: Varyans artış faktörü.

ağırlıklı olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları ve kıdemleri incelendiğinde ise çoğunluğunun orta yaş grubunda olduğu (%71,6) ve iş deneyimlerinin 10 yılın üzerinde olduğu (%71,6) görülmüştür. Söz konusu bulgular, örnekleme oluşturan çalışanların mesleklerinde görece deneyimli yetişkinler olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmada, örgüt iklimi ve iş doyumuna üzerinde demografik değişkenlerin etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, örgüt iklimi ve iş doyumuna üzerinde yaş, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerindeki çalışma süresinin anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Çekmecelioğlu, çalışmasında katılımcıların cinsiyet özellikleri, medeni durumu, yaş durumu ile örgüt iklimi ve motivasyon algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların örgüt iklimi algısı ile öğrenim durumu, eğitim durumu özellikleri arasında doğru yönlü ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.<sup>22</sup>

İş doyumuna ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, genel olarak yaş ile birlikte tecrübenin arttığı, tecrübedeki artışın da yapılan işten daha fazla doyum alın-

masını beraberinde getirdiği belirtilmektedir.<sup>23</sup> Bu çalışmada, yaşın iş doyumuna üzerinde etkisinin gözlenmemesinin olası bir nedeni, katılımcıların çoğunluğunun 30 yaş ve üzerindeki 10 yıldan daha tecrübeli bireylerden oluşması olabilir.

Örgüt iklimi algısı üzerinde cinsiyet ve kurumdaki görevin anlamlı etkisi olduğu gözlenmiştir. Söz konusu etkinin kaynağını incelemek için yürütülen ikili karşılaştırmalar, kadınların genel örgüt iklimi, ödül ve bağlılık algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğunu göstermiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, örgüt iklimi algısı ile cinsiyet değişkeni arasında ilişkiye ait çelişkili bulgular elde edildiği görülmektedir.<sup>24</sup> Bu durumun önemli bir nedeni cinsiyetin kendisinden ziyade cinsiyet rolü ile ilişkili beklentilerin işin gerekleri ile uyumunun iş doyumuna ve örgüt iklimi algısını biçimlendirmesi olabilir. Bu açıdan bakıldığında, kadınların kurumdaki örgüt iklimini erkeklerden daha olumlu değerlendirmesi, onların cinsiyet rolleri ile ilgili beklentilerinin (bakım verme, yakın ilişkiler kurma ve rekabetçi olmayıp yüksek ücret talep etmeme), çalıştıkları örgütün iklimine daha fazla uyması ile ilgili olabilir.

Kurumdaki görev değışkeni açısından incelenildiğinde ise doktorların, hemşire, tekniker, sekreter ve diyetisyenlere göre çalıştıkları örgütü ve elde ettikleri ödülleri daha olumlu algıladıkları, diyetisyenlerin ise hemşire, tekniker ve sağlık memuruna göre genel örgüt iklimini ve örgütten elde ettikleri ödülleri daha olumsuz algıladıkları görülmektedir. Özetle, örgüt iklimi ve ödüller açısından doktorların diğer görevlerdeki çalışanlara göre olumlu bir algıya sahip olduğu, en olumsuz algıyı ise diyetisyenlerin sergilediği söylenebilir. Benzer şekilde yapılan bir çalışmada, doktorların örgüt iklimi algısının diğer çalışan personelden daha olumlu olduğunu bulmuştur.<sup>25</sup> Bu durumun olası bir nedeni doktorların sağlık kurumlarında görece yüksek bir statüye ve ücrete sahip olması olabilir. Özellikle diyetisyenlerin, örgüt iklimi ile ilgili algılarının olumsuz olması da örneklemedeki denek sayısının düşük olmasından kaynaklanabileceği gibi, onların sağlık kurumunda elde ettikleri statünün eğitimleri sonucunda kazanmayı bekledikleri statü ile uyuşmamasından kaynaklanıyor da olabilir.

Sonuçlar incelendiğinde, sağlık memurlarının iş doyumlarının hemşire, tekniker, sekreter, doktor ve diyetisyenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Sağlık memurlarının iş doyumlarının diğer meslek gruplarına göre daha yüksek bulunmasının olası bir nedeni bu çalışanların kurum içerisinde sorumluluklarının görece az olması ve buna bağlı olarak daha az stres faktörlerine maruz kalmaları olabilir.<sup>26</sup>

Çalışmalar genel olarak kıdem ya da görevin türünden ziyade bu görevdekilere gösterilen saygı ve statünün iş doyumunu üzerinde etkili olduğuna işaret etmektedir.<sup>4</sup> Bu açıdan bakıldığında, sağlık çalışanlarının kurum içerisinde beklentilerini karşılayacak bir statüde oldukları için iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülebilir. Benzer bir şekilde sağlık kurumlarından yapılan bir çalışmada, iş doyumunun göreve göre değıştiğini ve idari kadrolardaki çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.<sup>27</sup>

Örgüt ikliminin iş doyumunu üzerindeki etkisi ile ilgili hipotezi test edebilmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Yürütülen 1. regresyon analizinin sonucunda iş doyumunu üzerinden örgüt iklimi algısının anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgüt

iklimi algısının hangi boyutunun iş doyumunu üzerinde daha güçlü bir etkisi olduğunu belirlemek için Stepwise regresyon analizi düzenlenmiş, analiz sonuçları örgüt iklimi algısının iş doyumunu üzerindeki etkisinin ödül algısından kaynaklandığını göstermiştir.

Sağlık sektöründe kalite ve verimliliğin artırılmasına yönelik gittikçe artan baskı, bu sektörde çalışan bireylerin iş koşullarının iyileştirilmesini zorunlu hâle getirmektedir.<sup>28</sup>

Lu ve ark., hemşirelerin iş doyumlarının hemşire personelin iş performansına etkisini araştırmıştır. Demografik değışkenlerin etkisi arındırıldıktan sonra hemşirelerin iş doyumlarının iş performansındaki toplam varyansın %11,8'ini açıkladığını bulmuşlardır. Aynı şekilde Kvist ve ark.'nın çalışmasında, hastaların genel bakım kalitesi algıları ile hemşirelerin genel iş doyumları arasındaki ilişki basit bir lineer regresyon kullanılarak modellenmiştir.<sup>13</sup> Modele göre genel iş tatmini 1 birim arttığında, genel bakım kalitesi 0,16 birim artmıştır ( $y=3,719+0,156x$ ).<sup>1</sup>

Örgüt iklimi ile ilgili tartışmalarda, çalışanların elde ettikleri başarılar sonucunda ödüllendirileceklerine inandıkları durumda iş doyumlarının ve motivasyonlarının artabildiği belirtilmektedir.<sup>29</sup> Literatürde yer alan benzer sonuçlara göre farklı sektörlerden çok sayıda firmada yapılan bir çalışmada, örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında pozitif yönde oldukça güçlü korelasyonlar bulmuştur.<sup>30</sup> Benzer şekilde kamuda yapılan bir çalışmada, örgüt ikliminin yönetsel yetki ve tutarlılık, iş yükü, organizasyonel kısıtlılıklar, örgütsel etik boyutlarının iş doyumunu anlamlı şekilde artırdığını bulmuştur.<sup>31</sup> Eğitim sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütlerde motive edici, iş doyumunu artırıcı önemli hususlardan biri de takdir edilme ve ödüllendirme olduğunu belirtmiştir.<sup>32</sup> Diğer bir çalışmada, örgüt iklimini belirleyen değışkenlerin örgütsel vatandaşlık ve çalışan performansı üzerinde sebep sonuç ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.<sup>33</sup> Yine başka bir çalışmada, iş görenlerin eğitim düzey bilgisi ile örgüt iklimi algısı arasında anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiş, anlamlı sonuca ulaşılamamasının en önemli sebebinin de hizmet sektörlerinde ağırlıklı olarak eğitim düzeyi düşük personelin istihdam edilmesi olduğunu savunmuştur.<sup>34</sup>

Söz konusu çalışmalar, bu araştırmada elde edilen bulguları genel olarak desteklese de örgüt ikliminin farklı boyutlarını ele aldıkları için ödül algısının iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik doğrudan bir fikir vermemektedir. Bu bağlamda, bu araştırma sonuçları ile uyumluluk gösteren ödül ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi Pakistan'daki eğitim sektöründe inceleyen Danish ve ark.nın çalışmasında, iş doyumunu ve motivasyon üzerindeki en güçlü yordayıcılardan birinin ödül olduğunu bulmuştur.<sup>35</sup> Yine başka bir çalışmada, örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.<sup>36</sup>

## SONUÇ

Genel olarak sonuçlar incelendiğinde, sağlık sektörü çalışanlarının iş doyumları üzerinde örgüt iklimi algılarının önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Örgüt iklimi boyutlarından ödül algısının iş doyumunu belirlemede en güçlü etkiye sahip olduğu söylenebilir. Söz konusu bulgu, sağlık sektöründe iş doyumunu artırarak performans ve verimliliği etkilemek amaçlandığında ödül algısı üzerinde durulmasının faydalı olacağına işaret etmektedir. Ayrıca cinsiyet ve görev değişkeninin örgüt iklimi ve iş doyumunu üzerindeki etkisi incelendiğinde, statüsü yüksek görevde çalışanların (doktorlar) ve kadınların örgüt iklimini daha olumlu algılama eğiliminde olduklarına işaret etmektedir.

## ÖNERİLER

Bu araştırmada elde edilen sonuçlarından hareketle, aşağıda sıralanan öneriler ileri sürülebilir:

Sağlık sektörü çalışanlarında, örgüt iklimi algıları iş doyumları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Örgüt iklimi içerisinde ödül algısı personelin iş doyumunda büyük öneme sahiptir. Özellikle, sağlık kurumları içerisindeki ödül sistemlerinin düzenlenmesi sağlık çalışanlarının iş doyumunu artırabilir.

Örgüt ikliminin olumluya götürülmesi, sağlık çalışanlarının iş doyumlarını artırarak onların moti-

vasyon ve performanslarına katkıda bulunabilir. Çeşitli meslek gruplarının örgüt iklimine yönelik olumsuz algılarını ölçerek, ileride risk oluşturacak gruplara yönelik iş doyumunu artırıcı uygulamalar yapmak ve ödülleri yeniden düzenlemek düşünülebilir. Örgüt iklimi algısı ile kişilerin statü beklentileri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara gelecekte öncelik verilmesi faydalı olabilir.

Misyon bildirgesinde açık bir şekilde örgüt yönetiminin çalışanlarına değer verdiğini ifade etmesi, örgüt iklimini bu değer etkilemesine yol açabilir. Böylece çalışan kendini değerli hissedebilir ve iş doyumunu artırabilir.

Erkek sağlık çalışanlarının örgüt iklimi ve özellikle ödül algılarının kadın çalışandan düşük olması erkek sağlık çalışanlarının bir risk grubu olabileceklerine işaret etmektedir. Her ne kadar iş doyumunu açısından böyle bir risk gözlenmemiş olsa bile ödül ile ilgili olumsuz algıları bu kişilerin motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkiliyor olabilir. Bu durumda, kurum içerisindeki ödülleri düzenlerken cinsiyetin de dikkate alınması önerilebilir.

### Finansal Kaynak

*Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.*

### Çıkar Çatışması

*Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.*

### Yazar Katkıları

*Bu çalışma hazırlanırken tüm yazarlar eşit katkı sağlamıştır.*

## KAYNAKLAR

- Lu H, Zhao Y, White A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud*. 2019;94:21-31. [Crossref] [PubMed]
- Gök S. Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. [A study on the influence of organizational climate on motivation of employees]. *International Journal of Human Sciences*. 2009;6(2):588-605. [Link]
- Koruklu N, Feyzioğlu B, Kiremit H, Aladağ E. [Examining teachers job satisfaction level according to some variables]. *Mehmet Akif University Faculty of Education Journal*. 2013;13(25):119-37. [Link]
- Doğan H, Üngüren E. Örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisi: hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması. [Relationship between organizational climate and job satisfaction: a comparative study for perceptions of nurses]. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 2012;4(8):28-45. [Link]
- Akışık Aşik N. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. [A conceptual evaluation of individual and organizational factors affecting employees' and results of job satisfaction]. *Türk İdare Dergisi*. 2010;467:31-51. [Link]
- Mushtaq K, Ahmed MA, Warraich SU. A study on job satisfaction, motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 2014;3(11):1-12. [Link]
- Varışlı N. Örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve iş tatmini etkileri. [The effects of business atmosphere on organizational commitment and job satisfaction]. *International Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*. 2019;5(1):114-23. [Crossref]
- Rahimić Z. Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies. *International Business Research*. 2013;6(3):129-39. [Crossref]
- Okoli IE. Organizational climate and job satisfaction among academic staff: experience from selected private universities in southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*. 2018;5(12):36-48. [Link]
- Karahan A, Yılmaz H. Örgütsel öğrenme, personel güçlendirme ve takım performansı arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. [Analysis of relations between organizational learning, personal empowerment and team performance: a study in the medical sector]. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*. 2011;14(25):136-56. [Link]
- Tutar H, Altınöz M. Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. [The effect of organizational climate on employee performance: a research on employees of ostim manufacturing firms]. *Ankara University SBF Dergisi*. 2010;65(2):196-218. [Crossref]
- Yıldız S, Sancı G, Kapu H. Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. [The effect of motivating factors on employees' job performance and intention to quit]. *Celal Bayar University İ.İ.B.F. Management and Economy*. 2014;21(1):233-49. [Crossref]
- Kvist T, Mäntynen R, Partanen P, Turunen H, Miettinen M, Vehviläinen-Julkunen K. The job satisfaction of finnish nursing staff: the development of a job satisfaction scale and survey results. *Nurs Res Pract*. 2012;2012:210509. Epub 2012 Oct 23. [Crossref] [PubMed] [PMC]
- Tengilimoğlu D, Yiğit A. Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. [Determining the effects of leadership behaviors on the job satisfaction of personnel in hospitals: a field study]. *Hacettepe Health Administration Journal*. 2005;8(3):374-400. [Link]
- Ahmed N, Rasheed A, Jehanzeb K. An exploration of predictors of organizational citizenship behaviour and its significant link to employee engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 2012;2(4):99-106. [Link]
- Çekmecelioglu HG. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. [The effect of organizational climate on job satisfaction and intention to quit: a research]. *CU Journal of Economics and Administrative Sciences*. 2005;6(2):23-39. [Link]
- Eren SS, Hayatoğlu Ö. Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: ilaç sektöründe bir uygulama. [The effect of ethical climate on salesperson's job attitudes, and job performance: an application in pharmaceutical sector]. *ZKU Journal of Social Sciences*. 2011;7(14):109-28. [Link]
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation, minneapolis: industrial relations, Center University of Minnesota*. 1967. [Crossref]
- Özşaker E, Daştı D, Kurcan Ç, Özdemir N, Yavuz van GM. Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. [The Job Satisfaction of Surgical Nurses and The Affective Factors] *Online Turkish Journal of Health Sciences*. 2020;5(1):81-92. e-ISSN: 2459-1467. [Crossref]
- Litwin GH, Stringer RA. *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Harvard University Press; 1968. [Link]
- Yılmaz K, Altınkurt Y. Örgütsel iklim ölçeğinin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. [Adaptation of organizational climate scale to Turkish: validity and reliability study]. *Trakya University Faculty of Education Journal*. 2013;3(1):1-11. [Link]
- Çekmecelioglu HG. Algılanan örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelenmesi. [Investigation of the effects of perceived organizational climate on employee job satisfaction, emotional commitment and organizational citizenship behaviors]. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 2011;22(68):29-47. [Link]
- Jyoti J. Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: an empirical model. *Journal of Business Theory and Practice*. 2013;1(1):66-82. [Crossref]
- Tsai CL. The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of kaohsiung port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*. 2014;30(3):373-92. [Crossref]
- Seyyedmoharrami I, Dehaghi BF, Abbaspour S, Zandi A, Tafari M, Teimori G, et al. The relationship between organizational climate, organizational commitment and job burnout: case study among employees of the university of medical sciences. *The Open Public Health Journal*. 2019;12:94-100. [Crossref]
- Ak M. Aile sağlığı merkezlerinde örgütsel iklim üzerine ampirik bir araştırma. [An empirical research on organizational climate in family health centers]. *Third Sector Social Economy*. 2018;53(3):1235-57. [Link]
- Adıgüzel O, Batur Z, Erdoğan A, Sönmez Özkan D. Sağlık sektöründe örgüt iklimi ve iş tatmini arasındaki ilişki. [In the health sector relationship between organizational climate and job satisfaction]. *International Conference in Economics*. 2014;3(5):1-20. [Link]
- Gün İ, Söyüç S. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. [The relationship between organizational climate and organizational trust in healthcare institutions]. *ACU Health Bil Magazine*. 2017;8(1):40-8. [Link]
- Vijayalakshmi C, Benita SM, Siranjeevi MSS. A study on impact of organizational climate on job satisfaction in recruitment firm-Chennai. *IJARIE*. 2017;3(4):3351-8. [Link]
- Kamaşak R, Bulutlar F. The impact of communication climate and job satisfaction in employees' external prestige perceptions. *Celal Bayar Univ. İ.İ.B.F. Management and Economy*. 2008;15(2):133-44. [Link]
- Özdemir L, Erdem H, Kalkın G. Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. [The impact of public workers' safety climate perception on their job performance and job satisfaction]. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 2016;7(15):59-69. [Crossref]
- Fettahloğlu ÖÖ, Yaşan D. Örgütsel iklimin iş doyumuna etkisine yönelik zihinsel engelliler öğretmenleri üzerine alan çalışması. [Study on teachers of mentally disabled about the impact of job satisfaction on organizational climate]. *IDEA Studies International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 2017;3(2):100-14. [Crossref]
- Choudhary N, Kumar R, PJ Philip. Links between organisational citizenship behaviour, organisational justice and job behaviours at the workplace. *LBS Journal of Management and Research*. 2013;11(2):3-11. [Crossref]
- Wang YD, Hsieh HH. Toward a better understanding of the link between ethical climate and job satisfaction: a multilevel analysis. *Journal of Business Ethics*. 2012;105(4):535-45. [Crossref]
- Danish RQ, Draz U, Ali HY. Impact of organizational climate on job satisfaction and organizational commitment in education sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*. 2015;1(2):102-9. [Link]
- Rai R. Role of organisational climate on employee job satisfaction: a critical study on Indian IT industries. *Asian Journal of Business and Economics*. 2014;4(4):1-14. [Link]