



**T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**

DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ

WORKING PAPER SERIES

Tartışma Metinleri

WPS NO/112/2017-06

**SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÖRGÜT İKLİMİ VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

Zeynep Demirbaş*

Osman Bayraktar**

[*as-zeynep@hotmail.com](mailto:as-zeynep@hotmail.com); İstanbul Ticaret Üniversitesi “İnsan Kaynakları Yöneticiliği” Yüksek Lisans Öğrencisi

[**obayraktar@ticaret.edu.tr](mailto:obayraktar@ticaret.edu.tr); İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesi Havacılık Yönetimi Öğretim Üyesi

Özet

Örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti kavramları işletmenin bulunduğu piyasada uzun bir yaşam sürebilmesi için oldukça önemli bir kavramdır. Örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti arasında ortak noktalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı, örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın yöntemi olarak anket uygulaması yapılmış, örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti ölçeği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul Beyoğlu Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliği ve Sarıyer Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde çalışan 300 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda ise örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında orta seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu görüldü.

Anahtar Kavramlar: Sağlık, Sağlık İşletmeleri, Örgüt İklimi, Çalışan Memnuniyeti

Abstract

Organizational climate and employee satisfaction are crucial concepts for a longer life on the market where the operator is located. Organizational climate and employee satisfaction are common points. The purpose of this study is to examine the relationship between organizational climate and employee satisfaction. As a research method, a questionnaire was applied from quantitative research methods and the results were obtained by using organizational climate and employee satisfaction scale. The sample of the study consisted of 300 people working in Istanbul Beyoğlu Public Hospitals General Secretariat and Sarıyer Oral and Dental Health Center. As a result of the research, it was seen that there was a meaningful relation between organizational climate and employee satisfaction in middle level.

Keywords: Health, Health Care, Organizational Climate, Employee Satisfaction

Giriş

Örgüt tanımı, geniş ve dar anlamda kullanılabilir. Geniş anlamda, bireylerin, fiziksel imkânların, işletmenin hedefini gerçekleştirebilecek şekilde düzenlenerek hizmete konulmasıdır. Tanımı biraz daha açacak olursak, işletme içerisindeki hizmet gösteren insanlar, makinalar, aletler, çalışma şartları, kuruluş yeri vb. gibi araçları çeşitli unsular bağlamında temel ilişkiler yaratma çabasıdır. Dar anlamda ise, belirlenmiş bir hedef için lazım olan çabaların neler olduğunu tespit etmek ve bu çabaları bireyleri görevlendirilecek şekilde düzenlemek olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimi, örgüt içerisindeki çalışanların iş çevresindeki sosyal değişkenlerle olan etkileşimi şeklinde de ifade edilmektedir. Bazı tanımlarda örgütsel yaşamın kalitesine vurgu yaparken, kimi tanımlarda çalışanın örgütü nasıl tanımladığıyla ilgilidir. Çalışanların davranışları üzerinde etki eden bütün faktörler aslında örgüt iklimini oluşturmaktadır. Örgüt yapısının şekli, çalışanların ve yöneticilerin sorumluluk düzeyleri, ödül sisteminin varlığı ya da yokluğu veya seviyesi, çalışanların ya da yöneticilerin katlanmak zorunda kaldığı riskin boyutu, çalışanların samimiyet düzeyleri, çalışanların birbirlerine destek gösterip göstermemeleri, amaçlara ulaşabilmek için ortaya konulan standartların şeffaflığı, örgüt içinde yaşanan çatışmalar ve çalışanın işletmeye ya da örgüte aidiyet hissetmesi vb. gibi tüm noktalar örgütsel iklim fotoğrafının oluşmasını sağlayan küçük küçük noktalar. Örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir.

I. ALANYAZIN

Günümüzde insanların ihtiyaçlarının çoğu işletmeler tarafından üretilmektedir. İnsan, aklıyla kendisini diğer canlılardan ayırarak üstünlüğünü gösterir ve hayvanlardan farklı olarak yiyeceklerini belirli bir işleme tabi tutarak ihtiyacını karşılar. Bu işlemin yapıldığı yer işletme olmakta ve dolayısıyla işletmeler insan ihtiyaçlarını karşılamak için kurulur ve faaliyette bulunur. İşletme, insanların ihtiyaçlarını karşılamak için üretim faktörlerini uyumlu bir şekilde bir araya getirerek, ekonomik mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak için faaliyette bulunan kuruluştur (Arslan,2015,s.11). İnsanlar bazı durumlarda sağlığı ile alakalı gereksinimlere de ihtiyaç duyabilmektedir. Kişilerin ve toplumların sağlıklarını korumak, hastalandıklarında tedavilerini yapmak, tam olarak iyileşmeyip engelli kalanların başkalarına bağımlı olmadan yaşayabilmelerini sağlamak ve toplumun sağlık düzeyini yükseltmek için yapılan planlı çalışmaların tümüne sağlık

hizmetleri denirken bu hizmetleri sunan kuruluşlara da sağlık kuruluşları denilmektedir (Öztek, 2001,s.68).

Örgüt iklimi; örgütte çalışan insanların örgüt amaçlarını benimsemeleri, değer yargılarını kabul etmeleri, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunmaları ve beklenen davranışları göstermeleridir. Başka bir ifadeyle örgütsel iklim; örgüte kimliğini kazandıran, insanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgütte egemen olan özellikler dizisidir (Ertekin, 1978). "*İklim*" insanların içinde bulunduğu bütün fiziksel ve psikolojik çevreleri içerir. Örgüt hayatını karakterize eden hissiyatlar, yaklaşımlar ve davranış tipleri örgüt iklimi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla iklim, bireylerin davranışa ilişkin örgütsel beklentiler ve davranışın potansiyel sonuçları konusunda aldığı işaretleri temsil eder (İşcan ve Karabey, 2007). Tanımlardan sonra örgüt iklimiyle ilgili şöyle bir tanıma varılabilir; bir örgütte oluşturulan örgüt ikliminin başka bir örgüt çalışanları tarafından kabul görmesi, her örgüte ait farklı duygu, düşünce, tutum, değer, yargı, norm ve davranışlardan oluştuğu bunların da çalışanlar tarafından farklı algılanıp, yorumlanması ile ortaya çıkan örgütün kendine has kültürü ile özdeşleşip oluşan özellikler ve kurallar bütünüdür (Mercan, 2007). Örgüt iklimi boyutları çok değişik şekillerde incelense de her örgüt çalışanının gereksinimlerini karşılayacak olumlu bir iklim yaratmak ve bunu verimlilik, etkinlik, üyelerinin mutluluğu ve değişim açısından devam ettirmek zorundadır. Litwin ve Stringer, yaptıkları çalışmalar sonucunda sorumluluk, ödül sistemleri, arkadaşlık-dayanışma ve destek, örgüt yapısı, çatışma, risk, standartlar ve kimlik olmak üzere sekiz örgüt iklimi boyutu saptamışlardır (Gayef, 2006).

Çalışan memnuniyeti ilk olarak, 1920'lerde karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde farklı ücret sistemlerinin geliştirilmesi çalışan memnuniyetine bir takım katkılar sağlamıştır. Çalışan memnuniyetinin asıl önemi ise 1930-40'lı yıllarda Neoklasik Yaklaşımla birlikte anlaşılması ve çalışanların işe karşı beslediği tutumlarının, işin niteliğindeki etkisi kabul edilmiştir. 1970-80'de sistem yaklaşımı ve toplam kalite yönetimi anlayışının yaygınlaşmasıyla memnuniyeti etkileyen faktörler kapsamlı olarak incelemiştir. Çalışan memnuniyeti kişinin işine ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal bir sonucudur. Bireyin iş durumuyla ilgili kişisel bir değerlendirmesidir. Çalışan memnuniyeti, çalışanın işiyle ilgili çeşitli faktörleri değerlendirmesi sonucu

ortaya çıkan duygusal durumun bir yansımasıdır. Locke' a göre memnuniyet, çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması ile değil, çalışanın kendisi için neleri önemli gördüğü duygusundan kaynaklanmaktadır. Locke, memnuniyetsizliğin, kişinin istediğinden daha azını elde etmesi durumunda ortaya çıktığını öne sürer. Locke' un çalışan memnuniyeti kavramı hakkındaki görüşü özetlenirse; çalışan memnuniyetinin kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal sonucu olduğu söylenmektedir (Telman, 2004,s.12). Becker ise, çalışan memnuniyetini çalışanın kendisini süregelen çalışmalara verme eğilimi olarak gösterir ve bunun nedeni olarak da bunu yapmamanın maliyetinin çalışan açısından yüksek olması olduğunu söyler. Bu maliyetler arasında, elde edilen hakların, kıdem, iş değiştirmenin insan ilişkilerinde neden olacağı hasar, yeni iş arama zorluğu gösterilmektedir (Duyar, 2005,s.5). Çalışanların memnuniyeti, amaçlara ulaşabilmek için performansı, stres seviyelerini, verimliliklerini ve işlerine verdikleri önemi etkilemektedir. İş ortamından memnun olmayanlar, devamsızlığa, savaşımlara ve işten ayrılmaya meyillidirler. İşletmeler için oldukça önemli olan bu kavram, işletmenin ana konularına etki eder ve kesinlikle göz ardı edilmemesi gereken konuların başında gelmektedir (Kuzey,2014, s.76). Çünkü iş kişinin zamanının büyük bir kısmını doldurur ve ona başarı ve yükselme için şans verir (Oksay, 2011, s.35). İyi motive olmuş ve tatmine ulaşmış çalışanlar yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde iş yerine olan yararları artar (Dinler, 2010, s.27). Çalışan memnuniyeti, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Tor,2011).

Alanyazında örgüt ikliminin çalışma hayatını etkilemesine dair çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fabiene ve Kachchhap (2016) Filipinler'de sağlık profesyonellerinin iş tatminini belirleyen etmenler üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel iklim ile bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Nojehdehi, Farahani, Rafii ve Bahrani (2016) İran'da sağlık sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmada, örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi olduğunu, örgüt iklimindeki olumlu değişimin işten ayrılma niyetini azaltacağı bulgusuna ulaşmışlardır. Jyoti (2013) çalışmasında örgüt ikliminin iş tatmini, işe bağlılık ve ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğu hipotezleri doğrulanmıştır. Githinji ve Gachunga (2017) Kenya'da kamu sektöründe yaptıkları çalışmada örgüt ikliminin

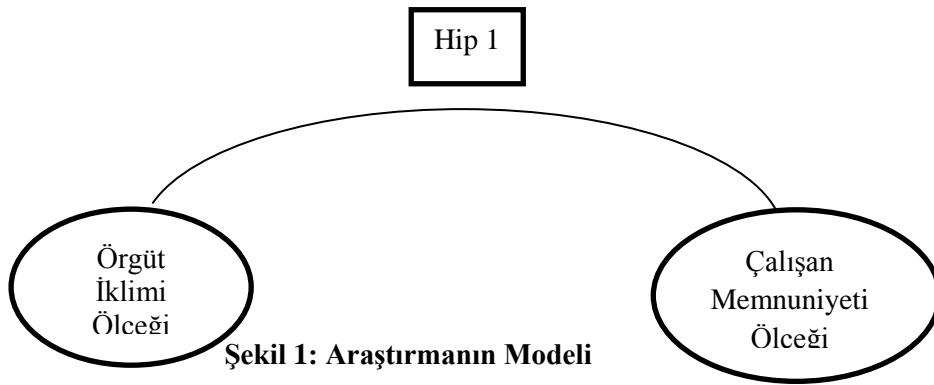
kritik faktörlerinin kamuda çalışan kişilerin performansı üzerinde etki değeri olduğunu saptamışlardır. Tsai (2014) Tayvan’da yaptığı araştırmada işletme tipi ile iş tatmini arasında kuvvetli pozitif ilişkinin varlığını saptamıştır. Yüksekbilgili ve Küçüközkan (2017) sağlık sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların olumlu örgüt iklimi algılamalarının iş performansı düzeyi ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlemişlerdir. Hashemi veSadeqi (2016)’nin İran’da yaptıkları araştırmada örgüt iklimi ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu yönündeki hipotez doğrulanmıştır. Gürkan ve Koçoğlu (2014)’nun üniversite öğretim elemanlarını kapsayan araştırmasında yaratıcı örgüt iklimi algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın kısmi aracı değişken rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

II. YÖNTEMBİLİM

Araştırmanın bu bölümünde, tasarım ve model, örnekleme ve ölçüğe ilişkin verilerle, veri toplama yöntemi, verilerin analiz yöntemlerine yer verilmektedir.

1. Araştırmanın Tasarımı ve Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeli baz alınarak hazırlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok değişken arasında değişimin varlığını yada derecesini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmada örgüt iklimi ölçüğü ve alt faktörleri bağımsız değişken, çalışan memnuniyeti ölçüğü ve alt faktörleri ise bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır.



Araştırmada sınanacak olan hipotez araştırmanın teorik biçimine uygun olarak oluşturulmuştur.

H_0 : Örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hip 1 $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$

H_1 : Örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$

2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekterliği ve Sarıyer Ağız Diş Sağlığı Merkezinde 340 çalışanla yapılmıştır. Araştırmaya katılım göstermeyen 40 kişi kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırma 300 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Araştırma kapsamında herhangi bir örneklem yöntemine gidilmeden katılım gösteren herkes araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

3. Veri Toplama Araçları

Çalışanların örgüt iklimi algılamalarını ölçmek amacıyla Stringere ve Litwin (1968) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek örgütsel yapı, örgütsel sorumluluk, ödüllendirme, çalışanların üstlendikleri risk, samimiyet, örgütsel destek, standartlar, örgütsel anlaşmazlık, aidiyet olmak üzere 9 alt ölçekten oluşmaktadır. Çalışan memnuniyeti ölçeği de Medine Erken'in (2013) yılında çalışan memnuniyeti üzerine sağlık sektöründe bir araştırma isimli çalışmasından alınmıştır (Erken, 2013,s.53).

4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Veriler SPSS programı ile analiz edildi. Ölçeklerin ve boyutlarının güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha, Normallik testi için Kolmogorov-Smirnov, Mann-Whitney U ile Kruskal-Wallis ve T-testi de kullanılmıştır.

5. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Araştırmada güvenilirlik testi için Cronbach Alpha kullanıldı.Çalışan memnuniyeti ölçeğiningüvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu (.927) görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeği (.820)olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

III. BULGULAR

Katılım gösterenlerin demografik özellikleri, örgütsel iklim ve çalışma memnuniyeti ölçeği bulgularına aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılacak olan testlerin hangisinin uygulanacağına karar vermek için normallik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin normallik gösterip göstermediğini analiz etmek için Kolmogorov-Smirnow testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda veri setinin normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p < .05$).

1. Sosyo Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılım gösterenlerin % 67,7 (n:203) kadın, % 32,3'ünün (n:97) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş seviyeleri ise % 40'ının (n:120), 36-45, % 31,7'sinin (n:95) 26-35, % 17'sinin (n:51) 16-25, % 11,3'ünün (n:34) 46 yaş ve üzeri yaş seviyelerinde oldukları tespit edilirken, katılımcıların eğitim düzeylerinin ise % 59,7'sinin (n:179), yüksekokul % 22,7'sinin (n:68), üniversite % 14,0'ünün (n:42), lise % 3,7'sinin ise (n:11) yüksek lisans mezunu olduğu görüldü. Katılımcıların % 60,3'ünün (n:181) evli, % 39,7'sinin (n:119) bekâr olduğu tespit edildi. Katılımcıların toplam süreleri analiz edildiğinde ise % 35,3'ünün (n:106) 11-15 yıl çalıştığı, % 33,7'sinin (n:101) 6-10 yıl, % 11,7'sinin (n:35) 15 yıl ve üzeri, % 8,7'sinin (n:26) 1 yıldan az çalıştığı belirlendi.

2. Örgüt İklimi ve Çalışan Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin Analizler

“H₁: Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini test etmek için örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlara ulaşmak amacı ile korelasyon analizi yapıldı.

Tablo 1. Örgüt İklimi ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki

	Çalışan Memnuniyeti	
Örgüt İklimi	r	,294**
	p	.000

Örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmekte ve *“H₁”* hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 2. Örgüt İklim Boyutları İle Çalışan Memnuniyeti Boyutları Arasındaki İlişki

		Kurum, Yönetici	İş Memnuniyeti	Ortam, Ücret
Örgüt Yapısı	r	-.076	.194**	.124**
	p	.050	.000	.010
Sorumluluk	r	-.068	.157**	.180**
	p	.124	.000	.000
Ödül	r	-.063	.402**	.085
	p	.136	.000	.050
Risk	r	.025	.312**	.147**
	p	.542	.000	.000
Samimiyet	r	-.024	.329**	.288**
	p	.531	.000	.000
Örgütsel Destek	r	-.044	.225**	.471**
	p	.304	.000	.000
Standartlar	r	-.005	.301**	.259**
	p	.879	.000	.000
Çatışma	r	.062	.300**	.312**
	p	.153	.000	.000
Aidiyet	r	.002	.228**	-.001
	p	.932	.000	.955

Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “örgüt yapısı” ile “kurum, yönetici”, “ortam, ücret” arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla beraber “örgüt yapısı” boyutu ile “kurum, yönetici” arasında negatif, anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “sorumluluk” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “iş memnuniyeti” ve “ortam ücret” boyutu arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra “sorumluluk” boyutu ile “kurum, yönetici” boyutu arasında negatif, anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “ödül” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “iş memnuniyeti” boyutu arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki görülürken “kurum, yönetici” boyutu ile negatif “ortam, ücret” boyutu ile de pozitif ve anlamlı olmayan bir ilişki görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “risk” boyutu ile “iş memnuniyeti”, “ortam, ücret” boyutu arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte ölçeğin “risk” boyutu ile “kurum yönetici” boyutu arasında negatif, anlamlı olmayan bir ilişki görülmektedir”. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “samimiyet” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “kurum, yönetici” ve “ortam ücret” arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunurken, “kurum, yönetici” boyutunda negatif, anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “örgütsel destek” boyutu ile çalışan

memnuniyeti ölçeği “iş memnuniyeti” boyutu ile pozitif yönde anlamlı ve düşük bir ilişkinin olduğu görülmektedir. “Ortam, ücret” boyutu ile de pozitif, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişkinin olduğu tespit edildi. Benzer şekilde örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “standartlar” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “iş memnuniyeti” ve “ortam, ücret” boyutu arasında pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülürken “kurum, yönetici” boyutu arasında negatif, anlamlı olmayan bir ilişki görülmektedir. Örgüt iklimi ölçeği boyutlarından “çatışma” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “iş memnuniyeti” ile “ortam, ücret” boyutu arasında pozitif, anlamlı ve düşük kuvvette bir ilişki söz konusu iken duygusal bağlılıkla arasında pozitif, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Tabloda “aidiyet” boyutu ile çalışan memnuniyeti ölçeği boyutlarından “iş memnuniyeti” arasında pozitif, anlamlı ve düşük bir ilişki görülürken “kurum, yönetici” boyutu arasında pozitif, “ortam, ücret” ile negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişki görülmektedir.

3. Demografik Özellikler ile Örgüt İklimi Ölçeği Arasındaki İlişki

Katılımcıların özelliklerinin örgüt iklim ölçeği ile anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 3.Cinsiyet ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin T Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Kadın	203	3.09	.572	.011
	Erkek	97	3.22	.595	
Sorumluluk	Kadın	203	3.02	.778	.210
	Erkek	97	3.11	.787	
Ödül	Kadın	203	3.17	.687	.043
	Erkek	97	3.28	.606	
Risk	Kadın	203	3.31	.743	.226
	Erkek	97	3.39	.732	
Samimiyet	Kadın	203	3.07	.622	.160
	Erkek	97	3.15	.627	
Örgütsel Destek	Kadın	203	3.07	.631	.711
	Erkek	97	3.09	.668	
Standartlar	Kadın	203	3.15	.610	.045
	Erkek	97	3.25	.560	
Çatışma	Kadın	203	3.31	.782	.609
	Erkek	97	3.34	.768	
Aidiyet	Kadın	203	3.43	.642	.662
	Erkek	97	3.40	.695	
Örgüt İklimi Ölçeği	Kadın	203	3.16	.442	.052
	Erkek	97	3.24	.439	

Cinsiyet ile örgüt iklimi ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Değişken ile “örgütsel destek”, “çatışma”, “Aidiyet” ve “örgüt iklimi” boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir($p>0.05$).

Tablo 4. Medeni Durum ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin T Testi

	Medeni Durum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	Evli	181	3.13	.521	.439
	Bekar	119	3.17	.637	
Sorumluluk	Evli	181	2.93	.777	.001
	Bekar	119	3.17	.773	
Ödül	Evli	181	3.20	.592	.562
	Bekâr	119	3.24	.703	
Risk	Evli	181	3.35	.689	.852
	Bekar	119	3.34	.779	
Samimiyet	Evli	181	3.06	.540	.164
	Bekar	119	3.14	.687	
Örgütsel Destek	Evli	181	3.06	.573	.524
	Bekar	119	3.10	.705	
Standartlar	Evli	181	3.19	.522	.723
	Bekar	119	3.20	.643	
Çatışma	Evli	181	3.29	.780	.469
	Bekar	119	3.35	.771	
Aidiyet	Evli	181	3.42	.639	.995
	Bekar	119	3.4205	.689	
Örgüt İklimi	Evli	181	3.1677	.369	.125
	Bekar	119	3.2276	.495	

Örgüt iklimi genel ölçeği ile boyutlarından “örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “samimiyet”, “çatışma”, medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir($p<0.05$).

Tablo 5. Yaş ile Örgüt İklimi Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	n	Ortalama	Ss (±)	p
Örgüt Yapısı	16-25 yaş	51	3.10	.662	.091
	26-35 yaş	95	3.26	.512	
	36-45 yaş	120	3.12	.606	
	46 yaş ve ↑	34	3.08	.480	
Sorumluluk	16-25 yaş	51	3.18	.799	.142
	26-35 yaş	95	3.02	.807	
	36-45 yaş	120	2.96	.744	
	46 yaş ve ↑	34	3.00	.799	
Ödül	16-25 yaş	51	3.11	.663	.062
	26-35 yaş	95	3.28	.629	
	36-45 yaş	120	3.24	.604	
	46 yaş ve ↑	34	3.28	.639	
Risk	16-25 yaş	51	3.36	.783	.980
	26-35 yaş	95	3.34	.730	

	36-45 yaş	120	3.30	.759	
	46 yaş ve ↑	34	3.36	.661	
Samimiyet	16-25 yaş	51	3.13	.679	.332
	26-35 yaş	95	3.13	.659	
	36-45 yaş	120	3.11	.583	
	46 yaş ve ↑	34	2.95	.526	
Örgütsel Destek	16-25 yaş	51	3.20	.646	.048
	26-35 yaş	95	3.06	.700	
	36-45 yaş	120	3.02	.656	
	46 yaş ve ↑	34	2.97	.550	
Standartlar	16-25 yaş	51	3.16	.648	.515
	26-35 yaş	95	3.26	.581	
	36-45 yaş	120	3.16	.379	
	46 yaş ve ↑	34	3.18	.669	
Çatışma	16-25 yaş	51	3.31	.671	.395
	26-35 yaş	95	3.29	.483	
	36-45 yaş	120	3.23	.515	
	46 yaş ve ↑	34	3.40	.804	
Aidiyet	16-25 yaş	51	3.41	.758	.151
	26-35 yaş	95	3.50	.762	
	36-45 yaş	120	3.38	.705	
	46 yaş ve ↑	34	3.20	.612	
Örgüt İklimi	16-25 yaş	51	3.14	.440	.703
	26-35 yaş	95	3.16	.379	
	36-45 yaş	120	3.19	.447	
	46 yaş ve ↑	34	3.29	.341	

Yaş ile Örgütsel iklim ölçeği arasında anlamlı bir ilişki görülmezken ($p>0.05$) ölçeğin boyutlarından “örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “ödül”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma”, “aidiyet” ile anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 6. Eğitim Durumu ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin Kruskal Wallis H

	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Ss(±)	Ki-Kare	p
Örgüt Yapısı	Lise	42	3.13	.488	4.526	.339
	Yüksek okul	179	3.22	.625		
	Üniversite	68	3.11	.540		
	Yüksek lisans	11	3.26	.638		
Sorumluluk	Lise	42	2.86	.605	19.979	.001
	Yüksek okul	179	3.26	.745		
	Üniversite	68	2.94	.779		
	Yüksek lisans	11	3.08	.834		
Ödül	Lise	42	3.14	.558	.437	.979
	Yüksek okul	179	3.20	.677		
	Üniversite	68	3.24	.651		
	Yüksek lisans	11	3.25	.594		
Risk	Lise	42	3.25	.767	8.375	.079
	Yüksek okul	179	3.22	.836		

	Üniversite	68	3.36	.691		
	Yüksek lisans	11	3.64	.633		
Samimiyet	Lise	42	3.16	.523	10.880	.028
	Yüksekokul	179	3.21	.700		
	Üniversite	68	3.05	.562		
	Yüksek lisans	11	3.15	.704		
Örgütsel Destek	Lise	42	3.18	.802	21.651	.000
	Yüksekokul	179	3.27	.627		
	Üniversite	68	2.96	.636		
	Yüksek lisans	11	3.12	.591		
Standartlar	Lise	42	3.20	.577	8.471	.076
	Yüksekokul	179	3.20	.621		
	Üniversite	68	3.18	.584		
	Yüksek lisans	11	3.37	.496		
Çatışma	Lise	42	3.36	.773	6.329	.176
	Yüksekokul	179	3.34	.755		
	Üniversite	68	3.30	.774		
	Yüksek lisans	11	3.22	.883		
Aidiyet	Lise	42	3.48	.776	.950	.917
	Yüksekokul	179	3.43	.705		
	Üniversite	68	3.41	.627		
	Yüksek lisans	11	3.35	.727		
Örgüt İklimi	Lise	42	3.17	.365	4.549	.337
	Yüksekokul	179	3.25	.457		
	Üniversite	68	3.15	.439		
	Yüksek lisans	11	3.26	.427		

Eğitim ile örgüt iklimi ölçeği arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Eğitim düzeyi ile örgütsel iklim ölçeği boyutlarından “örgüt yapısı”, “sorumluluk”, “risk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “standartlar”, “çatışma” arasında anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 7. Toplam Çalışma Süresi ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin Kruskal Wallis H Testi

	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Ss(±)	Ki-Kare	p
Örgüt Yapısı	1 Yıldan Az	26	3.16	.614	2.196	.700
	1-5 Yıl	32	3.14	.563		
	6-10 Yıl	101	3.10	.535		
	11-15 Yıl	106	3.13	.266		
	15 Yıl ve ↑	35	3.62	.176		
Sorumluluk	1 Yıldan Az	26	3.19	.756	19.878	.001
	1-5 Yıl	32	2.91	.804		
	6-10 Yıl	101	2.80	.733		
	11-15 Yıl	106	2.68	.672		
	15 Yıl ve ↑	35	3.14	.202		
Ödül	1 Yıldan Az	26	3.16	.659	9.012	.061

	1-5 Yıl	32	3.33	.653		
	6-10 Yıl	101	3.09	.542		
	11-15 Yıl	106	3.35	.579		
	15 Yıl ve ↑	35	3.75	.589		
Risk	1 Yıldan Az	26	3.24	.815	14.277	.006
	1-5 Yıl	32	3.53	.607		
	6-10 Yıl	101	3.20	.500		
	11-15 Yıl	106	3.60	.452		
	15 Yıl ve ↑	35	3.50	.707		
Samimiyet	1 Yıldan Az	26	3.15	.679	15.588	.004
	1-5 Yıl	32	3.08	.557		
	6-10 Yıl	101	2.86	.362		
	11-15 Yıl	106	2.88	.367		
	15 Yıl ve ↑	35	4.10	.424		
Örgütsel Destek	1 Yıldan Az	26	3.14	.654	16.921	.002
	1-5 Yıl	32	3.05	.650		
	6-10 Yıl	101	2.81	.452		
	11-15 Yıl	106	2.72	.526		
	15 Yıl ve ↑	35	2.40	.848		
Standartlar	1 Yıldan Az	26	3.18	.640	2.970	.563
	1-5 Yıl	32	3.25	.535		
	6-10 Yıl	101	3.06	.372		
	11-15 Yıl	106	3.16	.571		
	15 Yıl ve ↑	35	3.08	.117		
Çatışma	1 Yıldan Az	26	3.32	.795	5.124	.274
	1-5 Yıl	32	3.34	.783		
	6-10 Yıl	101	3.33	.489		
	11-15 Yıl	106	2.95	.734		
	15 Yıl ve ↑	35	4.00	.707		
Aidiyet	1 Yıldan Az	26	3.38	.700	2.994	.559
	1-5 Yıl	32	3.47	.616		
	6-10 Yıl	101	3.37	.670		
	11-15 Yıl	106	3.60	.444		
	15 Yıl ve ↑	35	3.00	.707		
Örgüt İklimi	1 Yıldan Az	26	3.20	.473	6.356	.174
	1-5 Yıl	32	3.21	.421		
	6-10 Yıl	101	3.05	.233		
	11-15 Yıl	106	3.10	.334		
	15 Yıl ve ↑	35	3.40	.056		

Toplam çalışma süreleri ile örgüt iklimi ölçeği arasında ilişkinin anlamlı olduğu görüldü ($p < 0.05$). Ölçek boyutlarından “sorumluluk”, “ödül” “risk”, “samimiyet”, “örgütsel destek”, “çatışma” boyutları ile toplam çalışma süresi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

4. Demografik Özellikler İle Çalışan Memnuniyeti Ölçeği Arasındaki İlişki

Katılımcıların demografik özellikleri ile çalışan memnuniyeti ölçeği arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını analiz etmek için karşılaştırılması gerekmektedir.

Tablo 8. Cinsiyet ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin T Testi

	Cinsiyet	n	Ortalama	Ss (±)	p
Kurum, Yönetici	Kadın	203	3.26	.998	.704
	Erkek	97	3.29	.920	
İş Memnuniyeti	Kadın	203	3.32	.790	.013
	Erkek	97	3.49	.744	
Ortam, Ücret	Kadın	203	2.98	.926	.057
	Erkek	97	3.13	.836	
Genel Ölçek	Kadın	203	3.18	.671	.003
	Erkek	97	3.34	.540	

Cinsiyet ile çalışan memnuniyeti puanları arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülürken ($p < 0.05$). Alt boyutlardan "kurum, yönetici" arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmektedir ($p < 0.05$).

Tablo 9. Medeni Durum ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin T Testi

	Medeni Durum	n	Ortalama	Ss (±)	p
Kurum, Yönetici	Evli	181	3.27	.880	.997
	Bekâr	119	3.27	1.030	
İş Memnuniyeti	Evli	181	3.48	.740	.017
	Bekâr	119	3.32	.7958	
Ortam, Ücret	Evli	181	3.03	.851	.613
	Bekâr	119	3.07	.921	
Genel Ölçek	Evli	181	3.31	.481	.046
	Bekâr	119	3.20	.715	

Medeni durum ile çalışan memnuniyeti ölçeği arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0.05$)

Tablo 10. Yaş ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Kruskal Wallis H Testi

	Yaş	n	MeanRank	Ss (±)	Ki-Kare	p
Kurum, Yönetici	16-25 yaş	51	3.28	.967	20.641	.000
	26-35 yaş	95	3.04	.933		
	36-45 yaş	120	3.39	.884		
	46 yaş ve ↑	34	3.55	.957		
İş Memnuniyeti	16-25 yaş	51	3.24	.861	12.516	.014
	26-35 yaş	95	3.52	.711		
	36-45 yaş	120	3.41	.751		
	46 yaş ve ↑	34	3.37	.778		

Ortam, Ücret	16-25 yaş	51	3.10	.934	4.452	.352
	26-35 yaş	95	3.01	.917		
	36-45 yaş	120	3.14	.764		
	46 yaş ve ↑	34	3.08	.814		
Genel Ölçek	16-25 yaş	51	3.18	.798	1.412	.842
	26-35 yaş	95	3.32	.496		
	36-45 yaş	120	3.26	.558		
	46 yaş ve ↑	34	3.29	.441		

Yaş ile çalışan memnuniyeti ölçeği arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görüldü ($p > 0.05$). Yaş ile çalışan memnuniyeti ölçek alt boyutları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo11. Toplam Çalışma Süresi ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin Kruskal Wallis H Testi

	Çalışma Süresi	n	MeanRank	Ss(±)	Ki-Kare	p
Kurum, Yönetici	1 Yıldan Az	26	3.22	1.018	23.605	.000
	1-5 Yıl	32	3.26	.803		
	6-10 Yıl	101	4.00	.821		
	11-15 Yıl	106	2.91	1.289		
	15 Yıl ve ↑	35	1.83	1.178		
İş Memnuniyeti	1 Yıldan Az	26	3.30	.825	15.563	.004
	1-5 Yıl	32	3.55	.694		
	6-10 Yıl	101	3.21	.672		
	11-15 Yıl	106	3.71	.261		
	15 Yıl ve ↑	35	3.50	.235		
Ortam, Ücret	1 Yıldan Az	26	3.09	.914	7.895	.099
	1-5 Yıl	32	2.98	.866		
	6-10 Yıl	101	3.24	.820		
	11-15 Yıl	106	2.55	.628		
	15 Yıl ve ↑	35	3.41	.117		
Genel Ölçek	1 Yıldan Az	26	3.20	.718	2.773	.597
	1-5 Yıl	32	3.31	.473		
	6-10 Yıl	101	3.38	.381		
	11-15 Yıl	106	3.20	.316		
	15 Yıl ve ↑	35	3.30	.196		

Kurumda toplam çalışma süresi ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı ilişkinin olmadığı görüldü. “Kurum, yönetici” “iş memnuniyeti”. “ortam, ücret” boyutları arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0.05$).

Tablo 12. Eğitim Durumu ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin Kruskal Wallis H

	Eğitim Durumu	n	MeanRank	Ss(±)	Ki-Kare	p
Kurum, Yönetici	Lise	42	2.79	1.08	13.362	.000
	Yüksek okul	179	3.22	1.06		
	Üniversite	68	3.26	.887		
	Yüksek lisans	11	3.83	.783		
İş Memnuniyeti	Lise	42	3.47	.843	8.118	.087
	Yüksek okul	179	3.28	.810		
	Üniversite	68	3.42	.732		
	Yüksek lisans	11	3.38	.781		
Ortam, Ücret	Lise	42	2.84	.876	10.246	.036
	Yüksek okul	179	3.01	.972		
	Üniversite	68	3.10	.850		
	Yüksek lisans	11	3.26	.803		
Genel Ölçek	Lise	42	3.17	.430	9.603	.048
	Yüksek okul	179	3.14	.763		
	Üniversite	68	3.24	.548		
	Yüksek lisans	11	3.44	.497		

Yapılan analiz sonucunda eğitim ile çalışan memnuniyeti ölçek ve boyutları arasında anlamlı ilişki görülmektedir ($p < 0.05$).

Sonuç ve Değerlendirme

Örgüt yapısı, sorumluk düzeyleri, ödül sistemi, risklerin algılanma şekli, örgüt içindeki samimiyet, örgütsel destek, standartlar, çatışma, aidiyet vb. gibi konular örgüt iklimini oluşturan unsurlardan olup çalışanın memnuniyetini direkt olarak etkilemektedir. Çalışan memnuniyetini oluşturan unsurların başında kurumun yapısı, yöneticinin bakış açısı, yapılan işten duyulan memnuniyet, çalışma ortamı ve yapılan işin sonucunda ödenen ücretten duyulan pozitif duygular çalışanın memnuniyetini oluşturmaktadır. Örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki kavramsal olarak birbirini desteklemektedir. Örgüt ikliminin pozitif algılanması, personelin başarısında, etkinliklerinde ve verimliliğinde önemli yere sahiptir. Ayrıca örgüt iklimi hem personeli motive edici hem de personelin motivasyon seviyesini yükselten bir özellikte taşımaktadır. Motivasyon, çalışanların memnun olmasının ön koşullarından biridir. Motivasyon seviyesi düşük olan personelin yaptığı işten ve kurumdan memnun olması beklenemez. Sağlık işletmeleri, büyüklüğü ve önemi nedeniyle büyük işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenden dolayı profesyonel bir yönetim şekli ile yönetilmelidir. Çalışan memnuniyeti; sağlık işletmeleri açısından oldukça önemli olan insan kaynağının verimli ve etkin bir biçimde kullanılması için sağlanması gereken unsurlardan biridir. Pozitif örgüt iklimine sahip olan işletmelerin çalışanları memnun, verimli ve etkin olmaktadır. Örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif olduğu görülmektedir. Bu tez araştırmasında, alanyazın kapsamında incelenen örgütsel iklim ve çalışan memnuniyeti ilişkisini tespit etmek için yapılan araştırmanın sonucunda örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgüt ikliminin pozitif bir şekilde oluşturulması direkt olarak çalışanın memnuniyetine etki edecektir. Örgüt iklimi boyutları ile çalışan memnuniyeti boyutları arasında ilişkinin olduğu da görülmektedir. Demografik özelliklerden sadece yaş ile örgüt iklimi arasında anlamlı ilişkinin olmadığı tespit edildi. Aynı şekilde yaş ve toplam çalışma süresi ile çalışan memnuniyeti ölçeği arasında anlamlı ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Kaynakça

Arslan, M. (2015). *Genel İşletme Ders Notları*, Harran Üniversitesi Birecik Meslek Yüksekokulu.

Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*, SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Duyar, Ş. P. (2005). *İlaç Sektöründe Çalışan Satış Elemanlarının İş Memnuniyeti Süreçlerine Etki Eden Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*, Doğan Yayınları, Ankara.

Fabiene, E.E.; Kachchhap, S.L. (2016). Determinants of Employee's Commitment among Healthcare Professionals, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(2), 44-52.

Gayef, A. (2006). *Özel Hastanelerde Uygulanana Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Githinji, N. W.; Gachunga, H. (2017). Influence Of Organizational Climate On Employee Performance In State Corporations In Kenya: A Case Of Kenya Industrial Estates Limited, *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4(2), 376-395.

Gürkan, G.Ç.; Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29(7), 588-602.

Hashemi, J.; Sadeqi, D. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Climate: a Case Study Of Government Departments in Divandarreh, *World Scientific News* , 45(2), 373-383.

- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 180-193.
- Jyoti, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment And Intention To Leave: An Empirical Model, *Journal of Business Theory and Practice*, 1(1), 66-82.
- Mercan, N. (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Mohamadzadeh N. M.; Farahani, M. A.; Rafii, F.; Bahrani, N. (2015). A Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention To Leave Among Excellence Awarded Hospitals And Other Hospitals In 2013, *Iran Red Crescent Med J.*, 17(5), 1- 6.
- Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Örneği*. Doktora Tezi, Isparta.
- Öztek, Z. (2001). Sağlık Kavramı ve Sağlık Hizmetleri, *Yeni Türkiye Dergisi*, s. 39, 294-299.
- Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Harvard University, USA.
- Telman, N., T.; Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Tor, S. S.; Esengün, K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Kararman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(20), 53-63.
- Tsai, C. (2014). The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context Of Kaohsiung Port, *The Asian Journal Of Shipping And Logistics*, 30(3), 373-392.
- Yüksekbilgili, Z.; Küçükozan, Y. (2017). Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi ile Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46.