**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ARTVİN İLİ ÖRNEĞİ**

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HEALTH EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL TRUST: CASE OF ARTVIN PROVINCE

**Mustafa FİLİZ[[1]](#footnote-1) – Sait BARDAKÇI[[2]](#footnote-2)**

**Öz**

Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın veri toplama aracı araştırmaya gönüllü olarak katılan 191 sağlık çalışanına yüz yüze uygulanmış ve araştırmanın verileri elde edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak verilerin normal dağıldıkları belirlenmiş ve verilerin analizinde parametrik istatistiksel yöntemlerin kullanımı tercih edilmiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarının örgütsel güven düzeylerini etkileyip etkilemediği ise çok değişkenli regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarında cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel güven düzeylerinde hiçbir değişkene göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çoklu regresyon analizi sonucunda ise sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel iklim düzeyinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel İklim, Örgütsel Güven, Sağlık Çalışanları.

**Abstract**

The aim of the study is to examine the relationship between organizational climate perceptions and organizational trust levels of health employees. The data collection tool of the study was applied face to face to 191 health employees who participated in the study voluntarily and the data of the study were obtained. According to the skewness and kurtosis coefficients, the data were normally distributed and parametric statistical methods were preferred in the analysis of the data. The effect of organizational climate perceptions on organizational trust levels of health employees was investigated by multivariate regression analysis. According to the findings, differences in the organizational climate perceptions of health employees were determined according to gender and education level variables. In the organizational trust levels of the employees, no significant difference was found according to any variable. As a result of multiple regression analysis, it was determined that the organizational climate level perceived by the health employees did not have a significant effect on the organizational trust level.

**Keywords:** Organizational Climate, Organizational Trust, Health Employees.

**1. Giriş**

Günümüzde sağlık kurumlarında rekabetin artması, tüketicilerin beklentisinin ve bilgi düzeyinin artması, sağlık giderlerinin ciddi boyutlara ulaşması vb. nedenlerde ekonomiklik, verimlilik ve etkililik gibi kavramlar önem kazanmıştır. Sınırlı kaynaklarla artan ihtiyaçların karşılanması için kaynakların çok verimli şekilde kullanılması zorunlu bir hale gelmiştir. Birçok ülkede bu duruma ayak uydurmak için çeşitli çalışmalar ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bu durumun sağlanması için sağlık sisteminin doğru ve yeterli bir hizmet sunumu, örgütlenme, yönetim ve sağlık insan gücü fonksiyonuna sahip olması gereklidir. Sağlık kurumları hizmet esaslı yapılar oldukları için personelinin kalitesi çok önemlidir. Bütün sağlık sistemlerinde sağlık insan gücünün motive olması ve kaliteli hizmet sunması beklenmektedir. Bunun için birçok ülkede sağlık personelini olumlu yönde harekete geçirmek için bir kısım düzenlemelere gidilmektedir. Örneğin Türkiye’de sağlık personelinin maaşlarına zam yapılması, performansa dayalı ek ödeme sisteminin oluşturulması ve çalışan memnuniyeti için ölçümlerin ve araştırmaların yapılması gibi faaliyetler bunun açık göstergesidir.

Personelin yaratıcılığı ve takım ruhuna paralel olarak örgütte örgütsel güvende önem kazanmaktadır. Personelin güven duygusu örgütteki şeffaflık üstüne gelişir ve ona olumlu etkide bulunur (Lewicki, Daniel ve McAllister, 1998:Akt; Timuroğlu ve Alioğulları, 2019:244). Çevresel ve iktisadi değişimlerin hızla yaşanması, esnekliğe ve takım çalışmasına olan ihtiyacın artması, personelle ilişkilerin ve kariyer yönetiminin önem kazanması örgütsel güvenin önemini artırmıştır. Sosyal sermayenin esas unsuru olan güven, örgüt içerisindeki ilişkilerin asıl teminatıdır. Güvenin sarsıldığı veya olmadığı bir örgütün hedeflerine ulaşması mümkün değildir. Örgütün uzun süreli olarak güven duygusunun olmadığı bir ortamda varlığını devam etmesi çok zordur. Güven örgütler için hayati önem arz etmektedir. Bunun için örgütsel güveni oluşturan ve etkileyen unsurların detaylı bir şekilde ortaya konulması gereklidir (Örücü ve Kambur, 2017). Örgütte güvenin hakim olması personel ilişkilerinin iyi olması açısından büyük önem arz etmektedir. Bir örgütte güven duygusu eksikse veya yoksa örgütsel amaçların gerçekleşmesi ve personelin tatmin olması söz konusu olmamaktadır (Timuroğlu ve Alioğulları, 2019:244). Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerin, diğer örgütlere nispeten stres düzeyi daha düşük olduğu görülmüştür. Örgüte olan güven personelin örgütsel bağlılığını doğrudan etkilemektedir (Akgündüz, 2014:186). Bu açıdan hem personel için hem de örgüt için örgütsel güven önemli bir etken olmaktadır. Nojehdehi, Farahani, Rafii ve Bahrani (2016) İran’da sağlık personeli üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt iklimindeki olumlu değişimlerin personelin işten ayrılma niyetini azaltacağı sonucuna ulaşılmıştır. Gürkan (2006) yaptığı çalışmada örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında paralel bir ilişki olduğunu saptamıştır. Gün ve Söyük (2017) yaptıkları çalışmada örgüt iklimi ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Sağlık kurumlarında örgütsel güven ve örgütsel iklim kavramları çok önemli bir konuma sahiptir. Bütün sağlık sistemlerinde yüksek performansla çalışan ve motive olmuş personele ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye’de sağlıkta dönüşüm programı içerisinde bu amaca ulaşmak için gayret sarf edilmiştir. Örgüte güveni olan ve örgütsel iklimden memnun olan sağlık çalışanın daha iyi ve nitelikli hizmet sunması beklenecektir. Bu çalışma sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılmıştır. Demografik özellikler de göz önünde bulundurularak bu iki kavram ayrıntılı olarak ele alınmaya çalışılmıştır.

**1.1.Örgütsel İklim**

Örgütsel iklim kavramı ilk kez 1950’li yılların sonlarında ortaya çıkmış ve 1966’lı yıllarda Halphin (1966) tarafından kavramlaştırarak örgütsel yaşamın süreklilik gösteren niteliği olarak tanımlamıştır (Halphin, 1966; Hoy ve Tarter, 1997; Korkmaz, 2011:119). İklim terim olarak bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan özellikler ya da nitelikler dizisi olarak tanımlanabilir. Buna örgütsel iklimi de kişilik kavramı ile örtüşmekte ve örgütün kişiliği olarak ifade edilmektedir (Cherrington, 1994). Yani birey için kişilik ne anlam ifade ediyorsa örgüt içinde iklim onu ifade etmektedir (Halpin ve Eroft, 1963). Örgüt iklimi, her tarafımızı saran bir hava ve elle tutulmayan bir duygu gibi olup örgütün bütününe sirayet etmektedir (Silver, 1983). Örgüt iklimi, örgüt personelinin davranış ve tutumlarından etkilenen ve onları etkileyen o personele özgü kişiliktir (Pope ve Stremmel 1992:43). Bir başka tanıma göre, örgüte kendine ait bir kimlik kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte hâkim olan tüm özelliklerdir (Ertekin, 1978).

Tüm bu tanımlar ışığında bir tanım yapak gerekirse; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü emsallerinden farklı kılan, örgütü betimleyen, örgüte hakim olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, devamlılık arz eden, personelin davranışını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olmayıp ancak hissedilebilen ve tüm bu terimleri içerisine alan bir psikolojik bir terimdir (Karcıoğlu, 2001:272).

Örgüt ikliminin dokuz alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir: (Waters, Roach ve Batlis, 1974;Mok ve Au-Yeung, 2002).

*Örgütsel yapı ve kısıtlar:* Bu boyutta, örgütün organizasyon yapısı, iletişim ağı, personelin ne tip kısıtlarla karşılaştığı, ne kadar kural bulunduğu ve bürokrasi düzeyi sorgulanmaktadır.

*Bireysel sorumluluk:* Bu boyutta personelin sorumlu olduğu işte ne kadar söz sahibi olduğu, bireyin verdiği kararların yönetim tarafından tekrar gözden geçirilip geçirilmediği kısaca personelin kendi işinin ne kadar patronu olduğu sorgulanmaktadır.

*İçtenlik:* Bu boyutta örgüt içerisinde personelin ne kadar kabul gördüğü, örgüt içerisinde ortaya çıkan resmi olmayan, sosyal grupları ve arkadaşlıkların nasıl oluştuğunu sorgulamaktadır.

*Destek:* Bu boyut personelin ast ve üstlerinden gördükleri karşılıklı yardımlaşmayı ifade etmektedir.

*Ödüllendirme ve cezalandırma:* Bu boyutta örgüt içerisinde yapılan hatalar sürekli vurgulanır mı yoksa ödüllendirme ile motive edici faaliyetler üzerinde mi durulduğuna bakılır.

*Çatışma:* Bu boyutta karşılıklı anlayışın, farklı düşüncelerin ve çeşitliliğin ne kadar olumlu karşılandığı sorgulanmaktadır.

*Başarı standartları:* Örgüt için belirlenen başarı standartlarına veya hedeflere ulaşma derecesi bu boyutta sorgulanmaktadır.

*Örgütsel kimlik/bağlılık:* Bu boyut bireyin örgütün değerli bir üyesi olmayı ve örgüte ait olma ruhuna sahip olmayı ifade etmektedir.

*Risk alma:* Bu boyut personelin örgüt içinde karar alması gerekilen durumlarda ne düzeyde risk aldığını ifade etmektedir (Gün ve Söyük, 2017).

**1.2.Örgütsel Güven**

Bir örgütün amaçlarına ulaşarak büyüme ve gelişme sağlayabilmesi için, yeniliğe ve değişime taraftar olması, rekabette üstünlük elde etmesi, faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürmesi gerekmektedir. Örgütün bunlara ulaşması için de örgüt personelinin, örgütsel amaçlara inanması, kabul etmesi ve örgüte bağlılık hissini taşıması çok önemlidir. Örgütsel verimliliğin ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında en önemli etken ise personelin örgütlerine kaşı taşıdıkları güvendir (İslamoğlu, Birsel ve Börü, 2007:254).

Güven, ilişkilerin özü olarak ifade edilmekle beraber insanları bir arada tutan sosyal yapıştırıcı faktör olarak görülmektedir. Örgütlerdeki ortak değer, kültür, ahlak ve sosyal ağların bir bileşeni olarak görülmektedir (Ülker, 2008:189:Chowdhury, 2012:61). Güven karşılıklı beklentileri yansıtmaktadır. Güven temel olarak üç bileşen üzerinde kurulmuştur. Bunlar; bilişsel (tarafların fırsatçılıktan uzak duracağı yönündeki varsayımlar), duygusal (ortak çıkarlar doğrultusunda davranış sergileneceğine dair beklenti, güvenirlik) ve davranışsal (eylemde tutarlığın olması) (Seppanen, Blomqvist ve Sundqvist, 2007:255).

Örgütsel güven, personelin örgüt içerisinde verilen desteğe yönelik bakışı, örgüt yöneticisinin sözünde durarak personelin ihtiyaç ve beklentilerini tatmin etmesini ifade etmektedir. Bundan dolayı güven duygusu hem dikey hem de yatay ilişkilerde örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Mishraj, 1990:451).

Örgütsel güven üç farklı boyutta karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; yöneticiye güven, çalışma arkadaşına güven ve örgütün kendisine güvendir.

*Yöneticiye güven:* Bir örgütte personel ile yönetici arasında olumlu ilişkiler, o örgütün büyümesi ve gelişmesi yönünden büyük önem taşımaktadır (Erdem, 2003). Özellikle personelin mevcut statülerinin yükselmesi için, yöneticilerle olan güven duygusu büyük önem taşımaktadır. Güven duygusunun oluşması için yöneticilerin sahip olması gereken bir takım özellikler vardır. Bunlar; yöneticin personelin problemleriyle ilgilenmesi, örgüt içerisinde inisiyatif tanıyabilmesi, örgüt iş akışı ile ilgili bilgi ve beceriye sahip olması, tüm personele hakkaniyet esasına göre davranması vb. özelliklerdir (Küskü, 1999; Perry ve Mankin, 2007:168; Aksoy, 2009).

*Çalışma arkadaşlarına güven:* Bir örgütte güven duygusunun oluşabilmesi için personelin hem kendisine hem de çalışma arkadaşlarına güveni sağlaması gerekmektedir. Birey kendisini güvenilir bir duruma getirirse, çalışma arkadaşları tarafından güven sağlanmış olur. Bu durum örgütsel güvene olan etkileri meydana çıkartmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla sağlanan güven artıkça çalışma şartları da olumlu yönde artmaktadır. Güven artıkça kurumda personel devir hızı azalmaktadır. Personelin kişisel özellikleri, sosyal ve kültürel özellikler vb. faktörler örgütün güvenini etkilemektedir (Aksoy, 2009:170; Ayaz ve Batı, 2017:529).

*Örgütün kendisine güven:* Bir örgüte güvenin var olması ile personelin kuruma olan bağlılığı ve kurumun başarılı olmasında büyük önem arz etmektedir. Yönetici ile personel arasında olumlu münasebetler bulunursa personelin örgüte olan güveni de sağlanmış olur. Personelin yöneticilere duyduğu güven ile örgüte karşı duydukları güven paralel şekilde artmakta veya azalmaktadır. Kısaca yöneticiye duyulan güven ve örgüte duyulan güven arasında temel olarak farklı kavramlar olsa da çıktıları hemen hemen aynıdır (Erdem, 2003:157;Aksoy, 2009;Büte, 2011:176).

**2. YÖNTEM**

**2.1. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Artvin ilinde bir kamu hastanesinde çalışmakta olan toplam 326 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise kendisine yüz yüze anket yoluyla ulaşılabilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 191 sağlık çalışanından oluşmuştur. Söz konusu örneklem grubu kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Diğer örnekleme tekniklerine göre daha kolay, daha ucuz ve hızlı veri toplamaya imkân sağladığından (Gürbüz ve Şahin, 2014) ve söz konusu hastanede çalışan mümkün olduğunca fazla sağlık çalışanına ulaşılması amaçlandığından dolayı araştırma örnekleminin belirlenmesinde kolayda örnekleme tekniği tercih edilmiştir.

**2.2. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki adet ölçek kullanılmıştır. Bunlar, Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Örgütsel İklim Ölçeği ve Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından uyarlama çalışması yapılan Örgütsel Güven Ölçeği’dir.

*Örgütsel İklim Ölçeği:* Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarının düzeyini ölçmek amacıyla Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan Örgütsel İklim Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 39 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşan 4’lü Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Çalışan Davranışı”, “İşbirlikçi Çalışan Davranışı” ve “Umursamaz Çalışan Davranışı” şeklindedir. Ölçeğe verilebilecek cevaplar olumsuzdan olumluya doğru “1=Nadiren Olur”, “2=Bazen Olur”, “3=Genellikle Olur”, ve “4=Çok Sık Olur” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekte iki adet (Madde 6 ve Madde 29) olumsuz madde bulunmamaktadır.

*Örgütsel Güven Ölçeği:* Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeylerini ölçmek amacıyla ise Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından hemşirelik mesleğine uyarlaması yapılan Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 43 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşan 6’lı Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” ve “İş Arkadaşlarına Güven” olarak adlandırılmaktadır. Ölçeğin cevap seçenekleri olumsuzdan olumluya doğru “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılmıyorum”, “4=Kısmen Katılıyorum”, “5=Katılıyorum” ve “6=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekte olumsuz anlam içeren madde bulunmamaktadır.

**2.3. Verilerin Toplanması ve Puanlanması**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygunluk açısından Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş, kurulun 24.10.2018 tarihli ve 2018/9 sayılı kararıyla etik yönden uygun olduğu belirlenmiştir. Etik kurul onayı alınan anketin uygulanması için ayrıca uygulamanın yapıldığı hastane yönetiminden resmi izin alınmıştır. Daha sonra çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan her iki ölçek ve araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan toplam 191 sağlık çalışanına araştırmacılar tarafından yüz yüze anket yoluyla uygulanmış ve araştırmanın verileri elde edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğine verilen cevaplar en olumsuz seçenekten en olumlu seçeneğe doğru 1, 2, 3, 4, 5, 6 şeklinde, örgütsel iklim ölçeğine verilen cevaplar da en olumsuz seçenekten en olumlu seçeneğe doğru 1, 2, 3, 4 şeklinde puanlanmıştır. Ters anlam içeren maddeler ters kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Ölçeklerin tümüne ve alt boyutlarına ait ortalama puanlar ise içerdikleri maddelerin toplamı madde sayısına bölünerek hesaplanmıştır.

**2.4. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler**

Araştırmada kullanılacak istatistiksel yöntemlerin belirlenmesinde, öncelikle ölçek ve alt boyut ortalama puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği dikkate alınmıştır. Verilerin normalliğinin göstergesi olarak çarpıklık ve basıklık katsayısı değerleri dikkate alınmış ve her iki ölçeğin tüm alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal sınırlarda olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buna göre, bağımsız iki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik istatistiksel yöntemlerden Bağımsız Gruplar İçin t Testi testi, üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (Oneway ANOVA) testi kullanılmıştır. ANOVA sonucunda tespit edilen farklılıkların kaynaklandığı grupların belirlenmesinde ise Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Son olarak sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarının örgütsel güven düzeylerini etkileyip etkilemediği çok değişkenli regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Söz konusu istatistiksel tekniklerin yapılmasında IBM SPSS 23 paket programından yararlanılmıştır.

**3. BULGULAR**

Öncelikle verilerin güvenirliğini incelemek ve araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumda algıladıkları örgütsel iklim ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla her iki ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach α katsayılarıyla birlikte alt boyutlara ait ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. 191 sağlık çalışanından alınan cevaplar doğrultusunda söz konusu değerler Tablo1’deki gibi hesaplanmıştır.

**Tablo 1.** *Ölçekler ve Alt Faktörlerinin Cronbach α Katsayıları*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ölçekler ve Alt Boyutları** | | **Değişken Sayısı** | **Ort.** | **Ss** | **Cronbach α Katsayısı** |
| **Alt Boyutlar** | Destekleyici Yönetici Davranışı | 9 | 2,49 | 0,37 | 0,621 |
| Emredici Yönetici Davranışı | 7 | 2,48 | 0,38 | 0,766 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | 5 | 2,64 | 0,35 | 0,687 |
| Samimi Çalışan Davranışı | 7 | 2,54 | 0,39 | 0,612 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | 7 | 2,75 | 0,47 | 0,715 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | 4 | 2,88 | 0,71 | 0,704 |
| **Alt Boyutlar** | Yöneticiye Güven | 22 | 3,36 | 0,75 | 0,954 |
| Kuruma Güven | 11 | 3,40 | 0,78 | 0,915 |
| İş Arkadaşlarına Güven | 10 | 3,54 | 0,92 | 0,941 |

Tablo 1’deki bulgulara göre örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutlarının tamamının Cronbach α katsayılarının 0,60’tan büyük olduğu görülmektedir. Özdamar (1999)’a göre örgütsel iklim ölçeği ve alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının tamamının ise Cronbach α katsayılarının 0,90’dan büyük değerler aldığı görülmektedir ve yine Özdamar (1999)’a göre üç boyutun da yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmada kişisel bilgi formunda yer verilen değişkenlere ait elde edilen frekans ve yüzde değerlerine göre, araştırma örnekleminin %58,6’sını kadınlar oluştururken %41,4’ünü erkekler oluşturmaktadır. Örneklemin %35,6’sı bekâr çalışanlardan meydana gelmekteyken %64,4’ü ise evli çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemde yer alan sağlık çalışanlarının yaşlarına göre dağılımları dikkate alındığında ise çalışanların %22’sinin 25 yaş ve altında, %35,6’sının 26-35 yaş aralığında, %27,2’sinin 36-45 yaş aralığında ve %15,2’sinin 46 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar eğitim düzeylerine göre ise %43,5 oranında önlisans mezunu, %40,8 oranında lisans mezunu, %15,7 oranında lisansüstü mezunu olarak dağılmaktadırlar. Örneklemde yer alan sağlık çalışanlarının %47,6’sı 0-5 yıl, %18,3’ü 6-10 yıl, %12,6’sı 11-15 yıl, %21,5’i 16 yıl ve üzeri süredir mevcut kurumlarında çalışmaktadırlar. Meslekteki toplam çalışma yılına göre ise çalışanlar %34 oranında 0-5 yıl, %25,1 oranında 6-10 yıl, %15,7 oranında 11-15 yıl ve %25,1 oranında 16 yıl ve üzeri şeklinde dağılmaktadırlar.

Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algısı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar için t testi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2’deki gibidir.

**Tablo 2.** *Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alt Boyutlar** | **Cinsiyet** | **N** | **Ort.** | **ss** | **t** | **P** |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | Erkek | 79 | 2,57 | 0,32 | 2,487 | **0,014** |
| Kadın | 112 | 2,43 | 0,39 |
| Emredici Yönetici Davranışı | Erkek | 79 | 2,48 | 0,41 | -0,028 | 0,978 |
| Kadın | 112 | 2,48 | 0,36 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | Erkek | 79 | 2,64 | 0,35 | 0,242 | 0,809 |
| Kadın | 112 | 2,63 | 0,34 |
| Samimi Çalışan Davranışı | Erkek | 79 | 2,59 | 0,39 | 1,528 | 0,128 |
| Kadın | 112 | 2,50 | 0,37 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | Erkek | 79 | 2,68 | 0,38 | -1,559 | 0,121 |
| Kadın | 112 | 2,79 | 0,51 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | Erkek | 79 | 2,79 | 0,67 | -1,493 | 0,137 |
| Kadın | 112 | 2,94 | 0,72 |
| **Alt Boyutlar** | **Cinsiyet** | **N** | **Ort.** | **ss** | **t** | **P** |
| Yöneticiye Güven | Erkek | 79 | 3,47 | 0,75 | 1,780 | 0,077 |
| Kadın | 112 | 3,27 | 0,74 |
| Kuruma Güven | Erkek | 79 | 3,48 | 0,77 | 1,367 | 0,173 |
| Kadın | 112 | 3,32 | 0,77 |
| İş Arkadaşlarına Güven | Erkek | 79 | 3,61 | 0,91 | 0,940 | 0,348 |
| Kadın | 112 | 3,49 | 0,92 |

Tablo 2’deki t testi bulgularına göre, sağlık çalışanlarının destekleyici yönetici davranışı algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (t=2,487; p<0,05). Grup ortalamaları da dikkate alındığında erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre yöneticilerinin daha destekleyici olduğunu düşünmektedirler. Diğer alt boyutlara ait ortalama puanlar ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algısı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yine bağımsız gruplar için t testi kullanılarak incelenmiş ve Tablo 3’teki bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 3.** *Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alt Boyutlar** | **Medeni Durum** | **N** | **Ort.** | **ss** | **t** | **P** |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | Bekâr | 68 | 2,45 | 0,37 | -1,060 | 0,290 |
| Evli | 123 | 2,51 | 0,36 |
| Emredici Yönetici Davranışı | Bekâr | 68 | 2,49 | 0,36 | 0,430 | 0,668 |
| Evli | 123 | 2,47 | 0,39 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | Bekâr | 68 | 2,66 | 0,34 | 0,766 | 0,445 |
| Evli | 123 | 2,62 | 0,35 |
| Samimi Çalışan Davranışı | Bekâr | 68 | 2,49 | 0,38 | -1,239 | 0,217 |
| Evli | 123 | 2,56 | 0,38 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | Bekâr | 68 | 2,77 | 0,48 | 0,686 | 0,493 |
| Evli | 123 | 2,73 | 0,45 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | Bekâr | 68 | 2,83 | 0,71 | -0,739 | 0,461 |
| Evli | 123 | 2,90 | 0,70 |
| **Alt Boyutlar** | **Medeni Durum** | **N** | **Ort.** | **ss** | **t** | **P** |
| Yöneticiye Güven | Bekâr | 68 | 3,43 | 0,74 | 1,016 | 0,311 |
| Evli | 123 | 3,31 | 0,75 |
| Kuruma Güven | Bekâr | 68 | 3,48 | 0,78 | 1,194 | 0,234 |
| Evli | 123 | 3,34 | 0,77 |
| İş Arkadaşlarına Güven | Bekâr | 68 | 3,65 | 0,92 | 1,239 | 0,217 |
| Evli | 123 | 3,48 | 0,91 |

Tablo 3’teki t testi bulgularına göre, sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven alt boyutlarının tamamı çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algısı düzeylerinin çalışanların yaşına ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (Oneway ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Bulgular Tablo 4’teki gibidir.

**Tablo 4.** *Yaşa ve Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Yaş** | | | | | | **Eğitim Düzeyi** | | | | | |
| **Alt Boyutlar** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **p** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **P** |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | Grup. Arası | ,527 | 3 | ,176 | 1,268 | 0,287 | Grup. Arası | ,353 | 2 | ,176 | 1,272 | 0,283 |
| Grup. İçi | 25,878 | 187 | ,138 | Grup. İçi | 26,051 | 188 | ,139 |
| Toplam | 26,404 | 190 |  | Toplam | 26,404 | 190 |  |
| Emredici Yönetici Davranışı | Grup. Arası | ,721 | 3 | ,240 | 1,642 | 0,181 | Grup. Arası | ,353 | 2 | ,176 | 1,196 | 0,305 |
| Grup. İçi | 27,371 | 187 | ,146 | Grup. İçi | 27,739 | 188 | ,148 |
| Toplam | 28,092 | 190 |  | Toplam | 28,092 | 190 |  |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | Grup. Arası | ,338 | 3 | ,113 | 0,923 | 0,431 | Grup. Arası | ,183 | 2 | ,091 | 0,747 | 0,475 |
| Grup. İçi | 22,807 | 187 | ,122 | Grup. İçi | 22,962 | 188 | ,122 |
| Toplam | 23,145 | 190 |  | Toplam | 23,145 | 190 |  |
| Samimi Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,503 | 3 | ,168 | 1,113 | 0,345 | Grup. Arası | ,186 | 2 | ,093 | 0,614 | 0,542 |
| Grup. İçi | 28,165 | 187 | ,151 | Grup. İçi | 28,482 | 188 | ,151 |
| Toplam | 28,668 | 190 |  | Toplam | 28,668 | 190 |  |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,968 | 3 | ,323 | 1,483 | 0,221 | Grup. Arası | 1,056 | 2 | ,528 | 2,444 | 0,090 |
| Grup. İçi | 40,691 | 187 | ,218 | Grup. İçi | 40,603 | 188 | ,216 |
| Toplam | 41,659 | 190 |  | Toplam | 41,659 | 190 |  |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,465 | 3 | ,155 | 0,307 | 0,820 | Grup. Arası | 5,428 | 2 | 2,714 | 5,717 | **0,004** |
| Grup. İçi | 94,214 | 187 | ,504 | Grup. İçi | 89,251 | 188 | ,475 |
| Toplam | 94,678 | 190 |  | Toplam | 94,678 | 190 |  |
| **Alt Boyutlar** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **p** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **P** |
| Yöneticiye Güven | Grup. Arası | ,724 | 3 | ,241 | 0,424 | 0,736 | Grup. Arası | ,195 | 2 | ,097 | 0,171 | 0,843 |
| Grup. İçi | 106,371 | 187 | ,569 | Grup. İçi | 106,900 | 188 | ,569 |
| Toplam | 107,095 | 190 |  | Toplam | 107,095 | 190 |  |
| Kuruma Güven | Grup. Arası | ,308 | 3 | ,103 | 0,166 | 0,919 | Grup. Arası | ,933 | 2 | ,467 | 0,765 | 0,467 |
| Grup. İçi | 115,262 | 187 | ,616 | Grup. İçi | 114,637 | 188 | ,610 |
| Toplam | 115,570 | 190 |  | Toplam | 115,570 | 190 |  |
| İş Arkadaşlarına Güven | Grup. Arası | ,349 | 3 | ,116 | 0,134 | 0,939 | Grup. Arası | 1,237 | 2 | ,619 | 0,724 | 0,486 |
| Grup. İçi | 161,617 | 187 | ,864 | Grup. İçi | 160,729 | 188 | ,855 |
| Toplam | 161,966 | 190 |  | Toplam | 161,966 | 190 |  |

Tablo 4’teki ANOVA bulgularına göre, sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven alt boyutlarının hiç birisi çalışanların yaş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05). Eğitim düzeyi değişkenine göre ise örgütsel güven alt boyutlarının hiç birisi anlamlı bir farklılık göstermezken (p>0,05), örgütsel iklim alt boyutlarından sadece umursamaz çalışan davranışı boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bununla birlikte yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarının ön lisans mezunu olan çalışanlara göre kurumlarındaki diğer sağlık çalışanlarının daha umursamaz olduklarını düşünmektedirler.

Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algılarının kurumlarında ve mesleklerinde toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yine ANOVA testi kullanılarak incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’teki gibi elde edilmiştir.

**Tablo 5.** *Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kurumda Çalışma Süresi** | | | | | | **Meslekte Çalışma Süresi** | | | | | |
| **Alt Boyutlar** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **p** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **P** |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | Grup. Arası | ,366 | 3 | ,122 | 0,877 | 0,454 | Grup. Arası | ,192 | 3 | ,064 | 0,456 | 0,713 |
| Grup. İçi | 26,038 | 187 | ,139 | Grup. İçi | 26,212 | 187 | ,140 |
| Toplam | 26,404 | 190 |  | Toplam | 26,404 | 190 |  |
| Emredici Yönetici Davranışı | Grup. Arası | 1,519 | 3 | ,506 | 3,563 | **0,015** | Grup. Arası | ,996 | 3 | ,332 | 2,292 | 0,080 |
| Grup. İçi | 26,573 | 187 | ,142 | Grup. İçi | 27,096 | 187 | ,145 |
| Toplam | 28,092 | 190 |  | Toplam | 28,092 | 190 |  |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | Grup. Arası | ,401 | 3 | ,134 | 1,100 | 0,351 | Grup. Arası | ,330 | 3 | ,110 | 0,902 | 0,441 |
| Grup. İçi | 22,743 | 187 | ,122 | Grup. İçi | 22,815 | 187 | ,122 |
| Toplam | 23,145 | 190 |  | Toplam | 23,145 | 190 |  |
| Samimi Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,292 | 3 | ,097 | 0,642 | 0,589 | Grup. Arası | ,211 | 3 | ,070 | 0,461 | 0,710 |
| Grup. İçi | 28,376 | 187 | ,152 | Grup. İçi | 28,457 | 187 | ,152 |
| Toplam | 28,668 | 190 |  | Toplam | 28,668 | 190 |  |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,824 | 3 | ,275 | 1,257 | 0,290 | Grup. Arası | ,731 | 3 | ,244 | 1,113 | 0,345 |
| Grup. İçi | 40,836 | 187 | ,218 | Grup. İçi | 40,929 | 187 | ,219 |
| Toplam | 41,659 | 190 |  | Toplam | 41,659 | 190 |  |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | Grup. Arası | ,952 | 3 | ,317 | 0,633 | 0,595 | Grup. Arası | ,033 | 3 | ,011 | 0,022 | 0,996 |
| Grup. İçi | 93,727 | 187 | ,501 | Grup. İçi | 94,645 | 187 | ,506 |
| Toplam | 94,678 | 190 |  | Toplam | 94,678 | 190 |  |
| **Alt Boyutlar** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **p** | **Varyans Kaynağı** | **Kare. Top.** | **s.d** | **Kare. Ort.** | **F** | **P** |
| Yöneticiye Güven | Grup. Arası | 1,916 | 3 | ,639 | 1,135 | 0,336 | Grup. Arası | 2,044 | 3 | ,681 | 1,213 | 0,306 |
| Grup. İçi | 105,179 | 187 | ,562 | Grup. İçi | 105,050 | 187 | ,562 |
| Toplam | 107,095 | 190 |  | Toplam | 107,095 | 190 |  |
| Kuruma Güven | Grup. Arası | 2,848 | 3 | ,949 | 1,575 | 0,197 | Grup. Arası | 3,312 | 3 | 1,104 | 1,839 | 0,142 |
| Grup. İçi | 112,722 | 187 | ,603 | Grup. İçi | 112,258 | 187 | ,600 |
| Toplam | 115,570 | 190 |  | Toplam | 115,570 | 190 |  |
| İş Arkadaşlarına Güven | Grup. Arası | 4,886 | 3 | 1,629 | 1,939 | 0,125 | Grup. Arası | 5,159 | 3 | 1,720 | 2,051 | 0,108 |
| Grup. İçi | 157,080 | 187 | ,840 | Grup. İçi | 156,807 | 187 | ,839 |
| Toplam | 161,966 | 190 |  | Toplam | 161,966 | 190 |  |

Tablo 5’teki ANOVA sonuçlarına göre, sadece emredici yönetici davranışı alt boyutunda çalışanların kurumundaki çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F=3,563; p<0,05). Bu boyut için yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda kurumunda çalışma süresi 5 yıldan az olan çalışanların kurumdaki çalışma süresi 16 yıldan fazla olan çalışanlara göre kurum müdürünün emredici davranış içinde olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Yine Tablo 5’teki bulgulara göre örgütsel güven ve örgütsel iklimin diğer alt boyutlarının tamamının ise çalışanların kurumundaki ve meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05).

Son olarak sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algısının örgütsel güven düzeylerini etkileyip etkilemediği çok değişkenli regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Bu bağlamda örgütsel iklim alt boyutlarının örgütsel güven alt boyutlarının bir tahmin edicisi olabileceği düşünülerek üç ayrı doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan üç ayrı regresyon analizinin sonucunda elde edilen bulgular özetle Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** *Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bağımlı Değişken** | **Bağımsız Değişken** | **β** | **t** | **P** | **F** | **Model**  **(p)** |
| Yöneticiye Güven | Sabit | 2,884 | 4,860 | 0,000 | 0,932 | 0,473 |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | 0,164 | 0,828 | 0,409 |
| Emredici Yönetici Davranışı | 0,207 | 1,100 | 0,273 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | 0,062 | 0,323 | 0,747 |
| Samimi Çalışan Davranışı | -0,231 | -1,199 | 0,232 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | -0,139 | -0,916 | 0,361 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | 0,125 | 1,138 | 0,257 |
| **Bağımlı Değişken** | **Bağımsız Değişken** | **β** | **t** | **P** | **F** | **Model**  **(p)** |
| Kuruma Güven | Sabit | 2,617 | 4,247 | 0,000 | 0,966 | 0,449 |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | 0,067 | 0,327 | 0,744 |
| Emredici Yönetici Davranışı | 0,177 | 0,904 | 0,367 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | 0,215 | 1,078 | 0,282 |
| Samimi Çalışan Davranışı | -0,231 | -1,155 | 0,250 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | -0,074 | -0,469 | 0,639 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | 0,137 | 1,207 | 0,229 |
| **Bağımlı Değişken** | **Bağımsız Değişken** | **β** | **t** | **P** | **F** | **Model**  **(p)** |
| İş Arkadaşlarına Güven | Sabit | 2,504 | 3,452 | 0,001 | 1,328 | 0,247 |
| Destekleyici Yönetici Davranışı | 0,135 | 0,560 | 0,576 |
| Emredici Yönetici Davranışı | 0,247 | 1,075 | 0,284 |
| Kısıtlayıcı Yönetici Davranışı | 0,187 | 0,798 | 0,426 |
| Samimi Çalışan Davranışı | -0,161 | -0,683 | 0,495 |
| İşbirlikçi Çalışan Davranışı | -0,211 | -1,139 | 0,256 |
| Umursamaz Çalışan Davranışı | 0,203 | 1,517 | 0,131 |

Tablo 6’daki bulgulara göre, öncelikle sağlık çalışanlarının yöneticiye güvenlerinin algıladıkları örgütsel iklim düzeylerinden etkilenip etkilenmediğine yönelik oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=0,932; p>0,05). Aynı modelde yer alan bağımsız değişkenler olan örgütsel iklim alt boyutlarının tahmin katsayıları da istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının diğer alt boyutları olan kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven için de aynı bulgular söz konusudur. Bu değişkenleri yordamaya yönelik oluşturulan regresyon modelleri de tahmin katsayıları da istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0,05). Bu bulgulara göre sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel iklim düzeyleri örgütsel güvenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

**4. TARTIŞMA**

Sağlık kurumlarında örgütsel iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel güven düzeyleri üzerinde örgütsel iklim algılarının bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada çeşitli demografik değişkenlere göre gruplar arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla bu çalışmada elde edilen bulgular bu bölümde karşılaştırılarak tartışılacaktır.

Yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven alt boyutlarının hiç birisinin çalışanların yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuç Halis vd. (2007) yaptığı çalışmanın sonucu ile örtüşmektedir. Taş (2012) ise yaptığı çalışmada 35 yaş altı çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Örneklem grubundaki çalışanlar arasında önemli oranda yaş farklılıklarının olmaması bu sonucu doğurduğu düşünülebilir.

Yine çalışmanın diğer bir bulgusuna göre erkek çalışanlar ile kadın çalışanların örgütsel güven puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuçtan farklı olarak Taş (2012) ise erkek çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Taşkın ve Dilek (2010) da çalışmasında erkeklerin örgütsel güven puan ortalamalarının kadınlardan anlamlı bir şekilde farklı olduğunu saptamıştır. Baş ve Şentürk (2011) ise çalışmalarında bu çalışmayla örtüşen bir şekilde örgütsel güven ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven alt boyutlarının tamamı çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu çalışma sonucuna paralel olarak Çetinel (2008), Omarov (2009), Altun (2010), İşcan ve Sayın (2010), Durukan vd. (2010) çalışmalarında örgütsel güven ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir. Taşkın ve Dilek (2010) ise çalışmalarında bu sonuçların tam aksine olarak örgütsel güvenin medeni duruma göre farklılık gösterdiğini; evlilerin örgütsel güveninin bekârlardan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre ise örgütsel güven alt boyutlarının hiç birisi anlamlı bir farklılık göstermezken örgütsel iklim alt boyutlarından sadece umursamaz çalışan davranışı boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yücel (2006), Halis vd. (2007), Dönertaş (2008), Altun (2010) ve Taş (2012) gibi yapılan çalışmalarda lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada sadece emredici yönetici davranışı alt boyutunda çalışanların kurumundaki çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kurumda çalışma süresi 5 yıldan az olan çalışanların kurumdaki çalışma süresi 16 yıldan fazla olan çalışanlara göre kurum müdürünün emredici davranış içinde olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Çalışmada örgütsel güven ve örgütsel iklimin diğer alt boyutlarının tamamının ise çalışanların kurumundaki ve meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Taş (2012) yaptığı çalışmada meslek süresi 2-5 yıl olan çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 6-10 yıl hizmet süresine sahip çalışanlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Halis vd. (2007) ise anlamlı bir farklılık belirlememiştir.

Son olarak bu çalışma sonucunda sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel iklim düzeylerinin örgütsel güven düzeyleri üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Gün ve Söyük (2017) ise yaptıkları çalışmada örgüt iklimi ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Diğer ifade ile sağlık çalışanlarının örgütsel güveni üzerinde örgütsel iklimin önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel iklimin örgütsel güven üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Artvin devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin bir bölümü il dışında geldiği ve Artvin zorunlu çalışma bölgesi alanına girdiği için personelin hastaneyi geçici çalışma yeri olarak görmelerinden dolayı örgütsel güven ve örgütsel iklim gibi faktörlerin çok etkili olmadığı düşünülmektedir. Diğer yandan Artvinli olup hastane de çalışan sağlık personeli ise sosyal çevre ilişkilerini daha çok işyeri dışında kurdukları için böyle bir sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

**5. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Artan rekabetle birlikte çalışanların işten tatmini, iş yerindeki örgütsel iklim ve örgütsel güven düzeyleri önem kazanmıştır. Aynı şekilde bu durumu etkileyen faktörleri ortaya çıkaran çalışmalar da önem kazanmıştır (Williams, 2005). Örgütsel güven düzeyi yüksek bir çalışanın örgütte daha verimli olarak iş göreceği aşikârdır. Çalışanların örgüt performansında en önemli faktör olduğu, günümüz iş dünyasında geçerlilik kazanmıştır. Bu yüzden çalışanın performansını önemli derecede etkileyen örgütsel güvenin iyi anlaşılması, örgütsel güven üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi olabilecek faktörlerin iyi belirlenmesi gereklidir.

Örgüt ikliminin çalışanlar tarafından algılanma şekli de örgüt için önemli bir etkendir. Bu çalışmada da örgütsel iklim ve örgütsel güven arasında ilişki olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Hastane ortamında etkileşim düzeyi yüksek olduğu için örgütsel iklimin önemi diğer kurumlara göre daha yüksektir. Bu çalışma ile örgütsel iklimi olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesinde literatüre katkı sağlanarak yapılacak yeni çalışmalara ışık tutulmaya çalışılmıştır.

Sonuç olarak sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algılarının alt boyutlarının bazılarında cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel iklim düzeyi alt boyutlarının örgütsel güven alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Bu tip benzeri çalışmaların daha geniş örneklemle yapılması, üniversite, araştırma hastaneleri gibi üçüncü basamak sağlık hizmeti sunan kurumlarda ve özel hastanelerde yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel güven ve örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi belirlemek adına daha fazla değişken üzerinde çalışılması yararlı olacaktır.

**KAYNAKÇA**

Akgündüz, Y.(2014). Otel Çalışanlarının Örgütsel Sessizliği Tercih Etmelerinde Örgütsel Güvenlerinin Etkisi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1),184-200.

Aksoy, M. (2009). İşletmelerde Örgütsel Anlayışın Algılanması Ve Demografik Değişkenler Açısından Analizi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Altun, G. (2010). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ayaz, N. ve Batı, T. (2017). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Stres İlişkisi: Mutfak Departmanı İşgörenleri Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(1),527-541.

Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1),29-62.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59,125-39.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 171- 192.

Cherrington, D.J. (1994). Organisational behavior, the management ındividual and organisational performance. Boston: Allyn and Bacon Inc.

Chowdhury, P.P. (2012). Antecedents and Consequences of Trust and Commitment in B2B Relationship: A Review of Literature. Perspective, 49-63.

Çetinel, E. (2008). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Dönertaş, F. C. (2008). Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi’nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 411-434.

Erdem, F. (2003). Örgütsel Yaşamda Güven, Sosyal Bilimlerde Güven. Vadi Yayınları. Ankara.

Ertekin, Y. (1981), Örgüt iklimi. Ankara: TODAİ Yayınları.

Gün, İ. ve Söyük, S. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2017(1), 40-48.

Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Halis, M., Gökgöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17, 187-205.

Halpin, A. W. (1966). Theory and research in administration. NY: Macmillan.

Halpin, A. W. ve Croft, D. B. (l963). The Organisational Climate of Schools. Midwest Administration Center, Chicaco.

Hoy, J. K. ve Tarter, C. J. (1997). The road to open and healthy schools: The handbook for change. CA: Corwin Press.

Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Bliss, J. R. (1990). Organization Climate, School Health And Effectiveness: A Comparative Analysis. Educational Administration Quarterly, 26(3), 260-279.

İslamoğlu, G., Birsel, M. ve Börü, D. (2007). Kurum içinde güven: yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü. 1.Basım, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

İşcan, Ö. M. ve Sayın. U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.

Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(2), 265-283.

Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 117-139.

Lewicki, R.J., Daniel, J. ve McAllister, R.J. (1998). Trust and Distrust: New Relationships and Realities, The Academy of Management Review, 23(3),438-458.

Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: a survey of west michigan managers. Public Personnel Management, 19, 443-463.

Mok, E. ve Au-Yeung, B. (2002). Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong. Journal of Nursing Management, 10, 129-37.

Nojehdehi, M., Farahani, M.A., Rafii, F. ve Bahrani, N. (2015). A Comparison of Organizational Climate and Nurses’ Intention To Leave Among Excellence Awarded Hospitals And Other Hospitals İn 2013, Iran Red Crescent Med J, 17(5),1-6.

Omarov, A. (2009). Örgütsel güven ve iş doyumu: Özel bir sektörde uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Owens, R. G. (1970). Organizational behavior in school. New York: Prentice-Hall International Inc.

Örücü, E. ve Kambur, E.(2017). Otel çalışanlarında örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: bandırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(52),1109-1123.

Özdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Perry, R.W. ve Mankin L.D. (2007). Organizational Trust, Trust İn The Chief Executive And Work Satisfaction. Public Personnel Management, 36(2), 165-179.

Pope, S. ve Stremmel, A. J. (1992). Organization climate and lob satisfaction among child care teachers. Child and Youth Care Forum, 21(1), 39-52.

Seppanen, R., Blomqvist, K. ve Sundqvist, S. (2007). Measuring ınterorganizational trust-a critical review of the empirical research in 1990–2003. Industrial Marketing Management, 36, 249 – 265.

Silver, P.F. (1983). Educational administration: Theoretical perspective on practice and research. New York: Harper Row Publ isher Inc..

Tabachnick, B. G. Fidell, L.S. (2007). Using Multivariate Statistics (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.

Taş, Ö. (2012). Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 37-45.

Timuroğlu, M.K. ve Alioğulları, E. (2019). Örgütsel güvenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi: Erzurum ili araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. İktisadi ve İdari bilimler dergisi, 33(1),243-264.

Ülker, G. (2008). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(16), 188-208.

Waters, L. K., Roach, D. ve Batlis N. (1974). Organizational climate dimensions and job- related attitudes. Personnel Psychology, 27, 465-476.

Williams, L. L. (2005). Impact of nurses job satisfaction on organizational trust. Health Care Management Review, 30(3), 203- 211.

Yücel, Z. P. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

1. Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, [mustafafiliz1109@gmail.com](mailto:mustafafiliz1109@gmail.com),

   Orcid: 0000-0002-7445-5361 [↑](#footnote-ref-1)
2. Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF, [sait\_bardakci@hotmail.com](mailto:sait_bardakci@hotmail.com), Orcid: 0000-0003-3720-5029 [↑](#footnote-ref-2)