



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGILARINA ETKİSİ

Zeynep ERSAY ÖNAL

Yüksek Lisans Tezi

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Yıldı Arzu ABA

Bandırma, 2021

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL
YARATICILIK ALGILARINA ETKİSİ**

Zeynep ERSAY ÖNAL

Yüksek Lisans Tezi

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Yıldı Arzu ABA

Bandırma, 2021

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlamasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Tarih: 20.04.2021

Zeynep ERSAY ÖNAL

TEŞEKKÜR

Ders dönemim ve tez çalışmam boyunca bana deneyimi veengin bilgi birikimi ile her konuda destek olan ve yanımda olduğunu hissettiren Kıymetli Hocam ve Danışmanım Sayın Doç. Dr. Yıldı Arzu Aba'ya,

Ders dönemim boyunca bilgisi ile bizi aydınlatan ve destek olan Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanımız, Sayın Hocam Prof. Dr. Serap Altuntaş'a,

Güleryüzleri, yardımları ve esirgemediği destekleri için Sayın Hocalarım Dr. Gökhan Aba'ya, Dr. Ayşe Çiçek Korkmaz'a, Dr. Kevser Tarı Selçuk'a ve Dr. Şirin Özkan'a,

Yüksek lisans eğitimim süresinde desteğini esirgemeyen mesai arkadaşlarım ve yoğun bakım ekibime,

Tez çalışmama katılımları ile destek olan bütün Meslektaşlarıma,

Öğrenim hayatımı destekleyen ve üzerimde büyük emeği olan Değerli Ailem ve Canım Babama,

Her zaman yanımda olan ve hayallerimi destekleyerek beni onurlandıran Sevgili Eşim Muhammet Yunus Önal'a,

Kıymetlim, değerlim ve bütün güzel sıfatları gönlümde atfettiğim canım oğlum Yavuz Tuna Önal'a,

TEŞEKKÜR EDERİM.

Zeynep ERSAY ÖNAL

Yer: Bandırma

Tarih: 20.04.2021

ÖZET

HEMŞİRELERDE ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖRGÜTSEL YARATICILIK ALGILARINA ETKİSİ

Araştırma hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan araştırma, Kocaeli ilinde iki kamu hastanesinde çalışan 625 hemşire üzerinde yürütülmüştür. Veriler; Sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren tanıtıcı bilgi formu, Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistiksel analizler (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, yüzde, minimum, maksimum), Shapiro-Wilk testi, student's t testi, Mann-Whitney U testi, One-way ANOVA, Games-Howell testi, Kruskal Wallis testi, Dunn-Bonferroni testi, Pearson korelasyon analizi, Spearman korelasyon analizi, Regresyon ve Lineer Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $31,73 \pm 5,89$ olup, % 87,3' ünün lisans mezunu, % 71,5' inin evli olduğu, %33,6' sının 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin örgüt iklimi ölçeği toplam puan ortalaması $2,90 \pm 0,29$ ve örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puan ortalaması $124,42 \pm 15,18$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin örgüt iklimi toplam puanları ile örgütsel yaratıcılık algıları toplam puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde, anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r=0,492$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin örgüt iklimi düzeylerinin ve örgütsel yaratıcılık algılarının orta seviyede olduğu, örgüt iklimi düzeyi pozitif yönde arttıkça örgütsel yaratıcılık algısının arttığı görülmüştür. Yapılan regresyon analizi modeli, hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, Örgüte Bağlılık, Destekleyici İklim, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim ve Yenilikçi İklim düzeylerinin belirleyici olduğunu göstermektedir ($p<0,01$).

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, örgüt, örgüt iklimi, yaratıcılık, örgütsel yaratıcılık

ABSTRACT

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ORGANIZATIONAL CREATIVITY PERCEPTIONS OF NURSES

The research was conducted in order to examine the impact of the organizational climate on organizational creativity perceptions in nurses. The research, planned in the descriptive and relationship-looking design, was carried out on 625 nurses in two public hospitals in Kocaeli province. Data; Sociodemographic Features and Job Features Questionnaire was collected using Organizational Climate Scale and Creativity Scale. In the evaluation of data; descriptive statistical analyses (mean, standard deviation, median, frequency, percentage, minimum, maximum), Shapiro-Wilk test, student's t test, Mann-Whitney U test, One-way ANOVA, Games-Howell test, Kruskal Wallis test, Dunn-Bonferroni test, Pearson correlation analysis, Spearman correlation analysis, Regression and Linear Regression analysis were used. The mean age of the nurses participating in the study was 31.73 ± 5.89 , 87.3% graduated from a bachelor's degree, 71.5% were married, and 33.6% had professional experience between 6 and 10 years, It has been found that 56.8% of the working time in the institution is 5 years and less, 45% work in internal services, 92.2% are nurses, 77% are staffed, 87.4% work day and night, 45.3% work 40 hours a week and 59.5% are interested. The total score average of the nurses' organizational climate was 2.90 ± 0.29 and the organizational creativity scale was 124.42 ± 15.18 . A moderate, moderate, significant relationship was found between the total scores of nurses in the organizational climate and the total scores of organizational creativity ($r=0.492$; $p=0.001$; $p<0.01$). It has been observed that the organizational climate levels and organizational creativity perceptions of nurses are moderate and the perception of organizational creativity increases as the level of organizational climate increases. The regression analysis model shows that organizational creativity perceptions of nurses are determined by the levels of Organizational Commitment, Supportive Climate, Human Relations, Negative Interaction and Innovative Climate ($p < 0.01$).

Keywords: Nursing, organization, organization climate, creavity, organizational creavity

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI

BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ... ..	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Örgüt İklimi.....	4
2.1.1. Örgüt İkliminin Tarihsel Gelişimi.....	10
2.1.2. Örgüt İkliminin Temel Özellikleri.....	12
2.1.2.1. Motivasyon.....	12
2.1.2.2. Örgüte bağlılık.....	13
2.1.2.3. İş tatmini	15
2.1.2.4. Liderlik tarzı.....	16
2.1.3.Örgüt İklimini Etkileyen Etmenler	18
2.1.4. Örgüt İklimi Modelleri	20
2.1.4.1.Açık iklim.....	22
2.1.4.2.Bağımsız iklim	22
2.1.4.3.Kontrollü iklim.....	22
2.1.4.4.Samimi iklim.....	23
2.1.4.5.Babacan iklim.....	23
2.1.4.6.Kapalı iklim	23

2.1.5.Örgüt İklimi Boyutları.....	23
2.1.6. Örgüt İklimine İlişkin Teorik Kuramlar	28
2.1.6.1. Douglas MC Gregor’a ait X ve Y kuramı	28
2.1.6.2. Rensis Likert’in yönetim sistemleri kuramı	29
2.1.6.3. Kotter kuramı.....	30
2.1.6.4. Bireysel ve örgütsel davranış kuramları	31
2.1.6.5. Maslow’un gereksinimler kuramı	33
2.1.6.6. Herzberg’ çift faktör kuramı	34
2.1.6.7. Mc Clelland’ın ihtiyaçlar kuramı	34
2.1.7. Örgüt İklimi ve Hemşirelik	35
2.2. Örgütsel Yaratıcılık	37
2.2.1.Yaratıcılık Kavramı	37
2.2.2.Yaratıcılık Kuramları.....	42
2.2.2.1.Psikoanalitik kuramlar	42
2.2.2.2.Gestalt kuramı.....	43
2.2.2.3.Çağrışım kuramları	43
2.2.2.4.Hümanist Kuram	43
2.2.3.Yaratıcılık Türleri.....	43
2.2.3.1.Bireysel yaratıcılık	44
2.2.3.2.Örgütsel yaratıcılık	45
2.2.4.Örgütsel Yaratıcılık	46
2.2.5.Örgütsel Yaratıcılık Sürecinin Aşamaları	52
2.2.5.1.Bilgi toplama aşaması	53
2.2.5.2.Kuluçka dönemi	53
2.2.5.3.Aydınlanma dönemi.....	53
2.2.5.4.Değerlendirme ve uygulama dönemi.....	54

2.2.5.5.Sosyalleşme dönemi.....	54
2.2.6.Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Etmenler	54
2.2.6.1. Motivasyon, tutum ve davranışlar	54
2.2.6.2. Eğitim	56
2.2.7.Örgütsel Yaratıcılığı Engelleyen Etmenler	57
2.2.7.1.Bireysel engeller	57
2.2.7.2.Örgütsel Etmenler	58
2.2.7.3.Toplumsal engeller	58
2.2.8.Örgütsel Yaratıcılığın Geliştirilmesine Yönelik Teknikler	60
2.2.8.1.Beyin fırtınası	61
2.2.8.2.Gordon (Sinektik) yöntemi.....	61
2.2.8.3.Rekabetçi beyin fırtınası.....	61
2.2.8.4.Morfolojik analiz yöntemi	62
2.2.8.5.İkili çağrıştırma tekniği	62
2.2.8.6.Varsayımları sorgulama	62
2.2.8.7.Yanal düşünme tekniği	62
2.2.9.Örgütsel Yaratıcılık ve Hemşirelik.....	63
2.2.10. Örgüt İklimi ve Örgütsel Yaratıcılık.....	68
3. GEREÇ VE YÖNTEM	70
3.1. Araştırmanın Türü	70
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	70
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	70
3.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri.....	70
3.5. Veri Toplama Araçları.....	71
3.6. Veri Toplama Yöntemi	72
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	73

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....	73
3.9. Araştırmanın Etik Yönü.....	73
4. BULGULAR.....	75
4.1. Hemşirelerin Demografik Verileri ile İlgili Bulgular.....	75
4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular	78
4.3. Örgüt İklimi Ölçeği ile İlgili Bulgular	79
4.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları	79
4.3.2. Örgüt İklimi Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar	82
4.4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ile İlgili Bulgular.....	113
4.4.1. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları	113
4.4.2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar	115
4.5. Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular.....	125
4.6. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	131
5. TARTIŞMA	134
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	162
7. KAYNAKLAR	167
8. EKLER.....	183
9. ÖZGEÇMİŞ.....	195

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Örgütsel Yaratıcılığı Geliştiren ve Engelleyen Faktörler	60
Tablo 3.1. Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları ve Maddeleri	72
Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı... ..	75
Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı... ..	78
Tablo 4.3. Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları	79
Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgüt İklimi Algılarına Ait Bulgular	80
Tablo 4.5. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	82
Tablo 4.6. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi	85
Tablo 4.7. Hemşirelerin Çocuk Sayısına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	86
Tablo 4.8. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	89
Tablo 4.9. Hemşirelerin Meslekteki Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi	92
Tablo 4.10. Hemşirelerin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi	96
Tablo 4.11. Hemşirelerin Çalıştığı Kliniğe Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	99
Tablo 4.12. Hemşirelerin Pozisyonuna Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi	102
Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Statüsüne Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	103
Tablo 4.14. Hemşirelerin Çalışma Şekline Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi... ..	105

Tablo 4.15. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi.....	109
Tablo 4.16. Hemşirelerin İlgilendiği Sanat Dalı Varlığına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi. 112	112
Tablo 4.17. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları... ..	113
Tablo 4.18. Hemşirelerin Demografik Verilerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması...115	115
Tablo 4.19. Hemşirelerin Meslekî Özelliklerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması... ..	118
Tablo 4.20. Hemşirelerin Çalışma Statüsü, Çalışma Şekli, Çalışma Saati, İlgilenilen Sanat Dalı Varlığına Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar... ..	122
Tablo 4.21. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ile Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki... ..	125
Tablo 4.22. Örgüt İklimi Ölçeği alt boyutlarının Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam puanı üzerine etki derecelerini gösteren model özeti	131
Tablo 4.23. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Modeli.....	132

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 4.1. Hemşirelerin yaşlara göre dağılımı	76
Şekil 4.2. Hemşirelerin eğitim durumuna göre dağılımı	77
Şekil 4.3. Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamaları	81
Şekil 4.4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları Dağılımı	114



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ANA: American Nurses Association

ICN: International Council of Nurses

ÖİÖ: Örgüt İklimi Ölçeği

ÖYÖ: Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

SML: Sağlık Meslek Lisesi

TDK: Türk Dil Kurumu



1. GİRİŞ

Günümüzde çok yoğun bir iş yaşamı söz konusudur ve bu iş yaşamı içerisinde rekabet ortamı gün geçtikçe artmaktadır. Örgütler ve içinde bol miktarda sermaye barındıran kuruluşlar, bu rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışmaktadır. İşletmeler teknolojiyi, ekonomiyi ve insan gücünü kaynak olarak kullanır. Eskiden kullanılan klasik yöntemler, kuruluşların varlığını devam ettirebilmesine yetmemektedir ve günümüzde bu kuruluşların varlıklarını devam ettirebilmeleri kurumun insan gücü ve kurumdaki bireylerin özelliklerine bağlı hale gelmiştir. Kuruluşların rekabet edebilecek düzeye gelmesi insan gücünün motivasyonu ile ilgilidir, en yüksek motivasyon kaynağı sağlıklı bir örgüt iklimidir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Hızla gelişen ve değişen dünyada var olan bilgi ve birikimi en iyi şekilde değerlendirmek yeterli olmamaktadır. Olumlu örgüt iklimi şartlarının yanında, işletme ve kuruluşların, var olan bilgi ve birikimi geliştirmesi, problemleri çözmesi ve ortaya çıkan yeni fikirleri desteklemesi gerekmektedir. Bunu da ancak yaratıcılıklarını kullanarak elde edebilirler. İşletmeler çalışanlarının yaratıcılıklarını ortaya çıkararak günümüzün rekabet ortamında üstünlük ve başarı elde edeceklerdir (Güldaş, 2009).

Örgütlerde yaratıcılığın gelişmesi örgütsel hiyerarşinin yüksek olmaması, bireyler arasında iyi bir iletişimin bulunması ve örgüt üyelerinin kararlara katılması ile mümkündür. Destekleyici örgüt iklimi unsurları, örgütteki yaratıcılığın ortaya çıkmasını ve gelişmesini desteklerken, olumsuz iklim koşulları bireyin ve örgütün yaratıcılığın önündeki engellerdir. Örgütlerin başarılı bir şekilde varlıklarını sürdürmesi, sürekli gelişen kalkınma hareketlerine, teknolojiye uyum sağlamalarına, yaratıcı ve yenilikçi olmalarına bağlıdır (Saraçoğlu ve Duran, 2009). Bununla beraber, bireyin yaşamında, toplumsal ilişkilerde ve pek çok olayda yaratıcılık bir gereklilik olmuştur. Zorlaşan toplumsal süreç ile birlikte günden güne farklı sorunlar meydana gelmekte ve bazı karar mekanizmalarının bu sorunlara hızlı bir çözüm bulması gerekmektedir. Problem çözümü için gerekli olan, yaratıcılıktır (Ceylan ve Savi, 2003).

Bireyin yaratıcılığı hem bireysel hem de bulunduğu örgütün bir işlevidir. Örgütün niteliğine göre, bireyin yaratıcılık potansiyeli ortaya çıkabilir veya hiyerarşisi yüksek olan örgütlerde olduğu gibi, yaratıcılığı engellenebilir (Woodman, Sawyer, Griffin, 1993). Baskıcı, otoriter bir ortamda birey, var olan yaratıcılık potansiyelini gerçekleştiremez. Yaratıcılığını ortaya çıkarabilmek için, işten ayrılmayı tercih eder veya yaratıcılığını iş dışında kullanır (Ceylan ve Savi, 2003). Diğer taraftan, örgütsel bağlılığın artması ile beraber personel devir hızının düşeceği söylenebilir ve örgütte çalışan bireylere, potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri, özgürlükçü bir iklim oluşturulup örgütteki yöneticilerin bu kararları desteklemesi sağlanırsa, bireyler yaratıcılıklarını ortaya çıkarma ve geliştirme fırsatı bulacaklardır (Kendir ve Özkoç, 2019).

Her geçen gün gelişen teknoloji ve işletmelerin rekabetçi ortamı dolayısıyla her yeni günde, yeni bilgi, fikir, ürün üretimi doğmaktadır. Kuruluşların sürdürülebilir başarıyı elde etmeleri veya korumaları için bu yeniliklere ihtiyaçları vardır. Bu sebeple örgüt iklimi konusunda da yenilenen, güncelleştirilmiş kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır (Uğurlu ve Halis, 2008).

Sağlık kuruluşları pek çok farklı meslek gruplarını bünyesinde barındırır. Bu meslek grupları farklı hizmet alanlarında hizmet vermektedir. Örgüt iklimi bu meslek grupları içerisindeki bireylerin sunduğu sağlık hizmetini etkilemektedir (Akbulut ve Kutlu, 2016).

Uluslararası hemşireler birliği örgüt iklimini, hemşireler için güvenli ve destekleyici bir ortam olarak tanımlamıştır. (International Council of Nurses , 2007). Bu tanıma göre olumlu iklim koşulları, destek ve olumlu iletişimin varlığını gösterir. Hastane yöneticileri, hemşirelere değer veren, takım ruhu ve yaratıcılığı paylaşımlarına olanak tanıyan örnek bir çalışma ortamı yaratarak hemşireleri yüksek bir yetkinlik düzeyine taşıyabilir. Hastane yöneticileri sağlıklı bir iklim oluşturarak kurumun üretkenliğini arttırmayı hedeflemelidir (Mohammed ve Gaballah, 2018). Hemşire yöneticilerin ve hastane yöneticilerinin, örgüt ikliminden ve çalışma ortamından kaynaklı problemleri göz ardı etmesi sebebiyle; hemşireler iş

doyumsuzluğu yaşar, işten ayrılma niyetleri artar ve yaratıcılık algıları olumsuz yönde etkilenir (Aymaz, 2014; Cerit,2009).

Hemşirelik mesleği kompleks bilgilerden oluşan, farklı disiplinleri bir araya getiren bir meslek olması sebebiyle profesyonel bir meslek grubu olarak yaratıcı hemşireler; alışılmışın dışında, fayda veren kavram, uygulama, prosedür ve stratejiye bakım ürünü geliştiren hemşireler, Hemşirelerin, farkındalıklarını, hassasiyetlerini ve duyarlılıklarını arttırabilmek için, yaratıcı bakış açısı kazanmaları bir gerekliliktir. Hemşirelik komplike bir meslek grubu olduğu için, uygulama ve girişimlerde hemşireler sık sık problem ile karşılaşacaklardır, hasta bireyin sağlığına kavuşturulması yolunda hemşireler en kısa sürede bu problemleri çözüme ulaştırmalıdır. Hemşireler için yaratıcılık, alan farkı gözetmeksizin her disiplin için gerekliliktir (Acıbozlar, 2006).

Bu bilgiler doğrultusunda; örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algısı üzerine anlamlı derecede etkisi olduğu düşünülmektedir (Selart, 2005). Yöneticilerin yaratıcılık seviyesi yüksek olan çalışanlar için yaratıcı ve olumlu bir örgüt iklimi oluşturmalarının önemli olduğu görülmektedir (Akın, 2010). Yapılan literatür incelemesinde, ulusal ve uluslararası çalışmalarda, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algısına etkisini inceleyen çalışmalara ulaşılamamıştır ve bu çalışma; hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algıları üzerine etkisini incelemek amacıyla planlanmıştır. Yönetici hemşireler ile bağ kuramayan hemşirelerin, örgüt ikliminin ve örgütsel yaratıcılık algısının olumsuz olduğu koşullardaki etkileri; hemşirelerde tükenmişliği, işten ayrılma niyetini arttırmakta, iş performansı ve üretkenliğini düşürmektedir. Hemşireliğin, sanatı içinde barındıran bir disiplin ve profesyonel bir meslek olması sebepleriyle yaratıcılığın bir gereklilik olarak karşımıza çıkması düşünülerek hemşirelere bu çalışma bulgularının ortaya konması gerekli ve değerli görülmüştür (Selart, 2005).

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgüt İklimi

Örgüt düşüncesi bireylerin iş bölümü yapması gerekliliğinden ortaya çıkan bir kavramdır. Süreç göz önüne alındığında bir bireyin kendi başına yapabileceği iş, toplu halde yapabileceklerinden çok daha azdır. Amaçlar doğrultusunda bireyler güdülendiği takdirde karşılıklı fayda sağlamak üzere eylemler başlamış olur ve bireyler bu amaçlara ulaşacak daha kısa bir yol edinmiş olurlar. Ayrıca bireyler yetenek ve becerilerine göre iş bölümü yaptığı için sağlanacak fayda yüksek olacaktır. İş bölümü yapan bireyleri, yetenek ve becerilerine göre ayırıp, işlerliğin kontrolünü sağlayacak aynı zamanda örgütün çeşitli birimlerinin birbirinden kopmaması için yönetecek bir otorite gereklidir. Örgüt iş bölümü ve yönetim anlayışı üzerine temellenir (Öge, 2014).

Bilim insanı Schein tarafından 1978’de yapılan örgüt tanımı; “*Örgüt; iş ve işlev bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir maksat ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür.*” (Schein, 2010; 1978). Dereli’nin yaptığı tanıma göre örgüt; hedeflere giden yolda bireyleri gruplayan ve iş bölümü yapan mekanizmadır (Dereli, 1992). Örgüt kavramı, resmi örgüt ve doğal örgüt olarak ikiye ayrılmaktadır. Resmi örgüt; belirli kurallar çerçevesinde, bir amaca ulaşmak için planlanarak kurulmuş bir kuruluştur. Doğal örgüt; belirli bir amaç uğruna bireylerin ortak duygu ve düşünceleri paylaşması sonucunda ortaya çıkan bir gruptur (Öge, 2014; Arnold, 1966).

İklim kelimesi Yunanca kökenli bir kelime olup “eğilim” demektir. İklim kelimesi sadece hava olaylarının değişimini anlatmaz ve örgüt içindeki kişilerin örgütü betimleme şeklini ifade eder. Örgütü betimlemede kullanılan iklim kelimesi soyuttur ve psikolojik bir anlam taşır bu sebeple psikolojinin önemli bir araştırma konusu olmuştur (Gilmer, 1971).

Gelişen teknoloji ile beraber organizasyonların yapısında ve işleyiş süreçlerinde değişim olmaktadır. Kurumlar bu değişim ve gelişime ayak uydurmak durumundadır. Çünkü geride kalmaları, başarı ve ilerleme imkânlarını yok etmektedir. Kurumların

ilerleyip gelişmeleri ancak çalışanları ile mümkündür. Çalışanlar güvende hissederek desteklendiklerini algıladıkları olumlu çalışma şartlarında tüm yeteneklerini ortaya koyar. Yeteneklerini ortaya koyan bireylerin iş tatmini, motivasyon, performans ve örgüte bağlılığı artar. Bu olumlu değişkenleri ortaya koyabilmenin yolu örgüt iklimine ait olumlu algıları oluşturabilmektir. Örgüt iklimi çalışanların kurumlarına ait algıları olduğundan kurumun çalışanlara karşı tutum ve davranışları, kurumun gelişmesi ve ilerlemesinde büyük önem taşımaktadır (Güldaş, 2009).

Örgüt iklimine ait farklı tanımlamalar yapılmıştır ancak en çok kullanılanlardan biri 1968’de Litwin ve Stringer tarafından yapılan tanımdır. Onlara göre örgüt iklimi: *" bir çalışma ortamının ve çevresinin, bu ortamda çalışan bireyler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan, onları etkilemek ve motivasyon kazandırmak için etkisi olduğu düşünülen ölçümü mümkün niteliklerdir "* (Litwin ve Stringer, 1968). Örgüt iklimi araştırmacılarından en önemlilerinden biri Halpin’dir. Halpin, “bireyin kişiliği ile örgütün iklimi aynıdır” hipotezi ile iklimi örgütün karakteri olarak nitelemiştir (Halpin, 1966). Bireye ait özellikler yani karakteristik nitelikler, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerdir ve örgütün iklimi de örgütün karakteristiği olup, bir örgüte ait özellikleri niteler. Çalışanlara göre örgüt iklimi; örgütün niteliği, kalitesi, yapısı ve vasıflarıdır (Lunenburg ve Ornstein, 2011; Tagiuri ve Litwin, 1968). Forehand ve Gilmer’in yaptığı tanıma göre örgüt iklimi: *“Örgütü betimleyen bir özellikler dizisi toplamıdır ve örgütü diğer örgütlerden ayırır, zaman içinde oldukça sürekli ve değişmezdir, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkiler”* (Forehand ve Gilmer, 1972). Örgüt iklimi, örgütün temel yapısını inşa eden, örgütü farklı örgütsel yapılardan ayıran, örgütün karakteristiğini tanımlayan, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını etkileyen ve bireyin davranışlarından etkilenen, bu davranışların somut etkilerini taşıyan ve örgüt içindeki bireyler tarafından hissedilen psikolojik bir kavramdır (Tiryaki ve Bahçecik, 2014). Örgüt iklimi bir çalışma ortamının özelliklerinin kuruluştaki çalışanlar tarafından algılanmasıdır (Al-Shammari, 2015).

2007 yılında International Council of Nurses (ICN) tarafından yapılan tanımda hemşireler için güvenli ve destekleyici bir ortam olarak, örgüt iklimi tarif edilmiştir (International Council of Nurses, 2007).

Örgüt iklimi soyut bir kavram olmasına rağmen tıpkı hava gibi iklimin örgüt içerisinde meydana gelen tüm olaylara etki eder (Al-Shammari, 2015; Davis, 1988). Örgüt ikliminin örgüt havası olarak nitelendiği araştırmalar yapılmıştır. Nasıl ki hava olaylarında güneşe karşı rüzgâr, neme rağmen soğuk, sis ve fırtına bir arada görülüyorsa örgüt ikliminde de stresin yanında olumlu insan ilişkileri, örgüte bağlılığın yanında hiyerarşi, olumsuz iletişime karşın yüksek yenilikçilik değişkenleri görülmektedir. Örgüt iklimi algısaldır ve bireyseldir, bireysel olduğu için çalışanların bir kısmı tarafından yenilikçi olarak algılanan iklim diğer kısmı tarafından bürokratik olarak algılanabilir (Mondy, Helmes ve Flippo, 1983).

Sosyal bilgi süreci ile örgütlerde örgüt iklimi oluşur. Çalışanların politikalara, uygulamalara, prosedürlere, ödüllendirilme ve desteklenme davranışlarına ilişkin algıları ortaya çıkar. Etkili bir örgüt iklimi ve etkili olmayan bir örgüt iklimi arasında pek çok farklılık olmaktadır. Örgütün verimliliği, üretkenliği, sürdürülebilir başarısı, iş görenlerin performansı, iş tatmini ve personel devir hızı; örgütün sağlığını belirlemede rol oynayan faktörlerin başında gelir (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013; Lunenburg ve Ornstein, 2011; Güler, 1997). Örgüt iklimi çalışmaları genel, stratejik ve sürece odaklanan çalışmalar olarak değerlendirilebilir. Stratejik olarak ilgili bir sonuca odaklanan (güvenlik, hizmet) veya sürece odaklanan (adalet, etik) örgütsel iklim araştırmaları ile genel iklim araştırmaları karşılaştırıldığında farkı anlamada stratejik iklim çalışmaları üstün olarak değerlendirilmiştir (Schneider ve ark., 2013).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi, örgütün çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkiyi anlamak için literatüre kazandırılmış kavramlardır. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi incelenerek davranış bilimine ait çok yönlü bir inceleme yapılabilir ancak örgüt iklimi kavramı zaman zaman örgüt kültürü kavramı ile karıştırılmaktadır (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, insanların deneyim ve çalışma ortamlarını tanımlama biçimlerini kavramsallaştırmak amacıyla kullandığı iki alternatif yapıdır. Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi araştırmalarının bir alt kümesini temsil eden bu konular, 1960'ın başlarından itibaren bir miktar dikkat çekmeyi başarmıştır (Schneider ve ark., 2013; Schneider, 1985). Bu iki yapıya olan araştırma ilgisi yıllar içinde farklılık göstermiştir (Zohar ve Hoffman, 2012). Örgüt iklimi konusunda

1960'larda ve 1970'lerde insan ve örgütsel çevre üzerinde yapılan erken araştırmalar mevcut olmakla birlikte 1980'lerde örgüt kültürüne olan ilginin arka plana taşınmasıyla birlikte örgüt iklimi konusu da ilgi kaybı yaşamıştır. 1990'lı yıllardan itibaren bir değişim olmuştur ve örgüt iklimine olan ilgi örgüt kültürünü gölgede bırakacak şekilde artmıştır (Schneider ve ark., 2013).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ortak bir amaçla araştırmalara konu olmuş iki kavramdır. Bu amaç; örgütün ve örgüt çevresinin, bireyin ve örgütün davranışlarına olan etkisinin incelenmesidir (Al-Shammari, 2015; Oden, 1997). Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ortak bir amaca hizmet etseler de birbirinden farklı anlamlar içeren iki kavramdır. Örgüt kültürü örgüt iklimini kapsar niteliktedir ancak aynı kavram değildir (Ertekin, 1979:167). Örgüt iklimi insanların iş yerinde yaşadıkları deneyimlere yükledikleri anlamlar olarak tanımlanır. Örgüt kültürü ise; dünya hakkında temel varsayımlar ve organizasyonlarda yaşamı yönlendiren değerler olarak tanımlanır (Schneider ve ark., 2013). Araştırmacılar tarafından örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarının aynı anlamda kullanılmış olmasının nedeni örgütsel davranışın ortak konusu olması, kültür ve iklimin bünyesinde barındırdığı ortak unsurlar ve her iki konunun, bireyin davranışlarının örgüt üzerine etkisini incelemesidir (Denison, 1990). Örgüt kültürü; antropoloji ve sosyolojiye, örgüt iklimi ise psikolojiye temellenir (Lunenburg ve Ornstein, 2011). Örgüt kültürü toplumsal değerlerden etkilenir ve örgüt üyeleri tarafından benimsenir. Örgüt kültürü, örgüt üyeleri üzerinde yüksek dereceli etkiye sahip olursa, örgütün amaç birliği artacak, hedeflere ulaşma süresi kısılacak, örgüt içindeki yapısal bağlar kuvvetlenecektir (Heskett, Sasser ve Wheeler, 2008).

Yöneticiler için önemli olan kültürel konular; kurum kültürünü bilmek, kurum kültürünü değiştirmek ve rekabet avantajı oluşturmak amacıyla etkili şirket kültürünün oluşturulmasıdır (Heskett ve ark., 2008). En başarılı yöneticiler rekabet avantajı elde etmek için iklim ve kültürü anlamak zorundadır. İklim ve kültürü anlamak için mutlaka bağlantılı ancak karmaşık adımlar gereklidir. Kültür olumlu olduğu takdirde iklim olumlu olacaktır. Önemli iç örgütsel süreçler olan; adaleti, etiği, çalışanların kararlara katılımı sağlandığında hizmet, güvenlik, yenilik gibi stratejik sonuçlar elde edilecek ve rekabet avantajı mümkün olacaktır (Schneider ve ark., 2013).

Örgüt kültürünün sahip olduğu nitelikler; örgüte ait amaç ve hedefler, çalışanları hedeflere ulaşılmaya örgütlerken yönetimin edindiği tutum, örgütü veya kurumu geçmişte kuran kişi ve üst düzey yönetimdeki kurum için önemli bireyler, iletişim, sosyal ilişkiler, örgütü etkileyen dış faktörler, örgüte ait özel olarak belirlenen kıyafet seçimi, slogan ve dil yeteneğinin kullanım şeklidir (Berberoğlu, 1990). Örgüt iklimi çalışanların bu örgütte çalışmaktan ne kadar memnuniyet duyduğudur. Örgüt kültürü, örgütün değerlerini yansıtır, örgüt iklimi ise değerlerin uygulandığının veya uygulanmadığının belirleyicisidir. Bazı araştırmacılara göre örgüt iklimi bir değerlendirmedir, bazı araştırmacılara göre ise örgüt iklimi bir tanımlamadır. Ancak her iki durumu da kapsayan iklim konusunda çalışma yürüten bir bilim insanı, çalışmaya katılan bireylerin iyi iklim veya kötü iklim olarak nitelediği ortamı değerlendirmez aslında çalışma ortamında yaşadığı atmosferi anlatmasını ister. İklim soyut bir kavramdır ve bireyden bireye bazı özellikleri farklılık gösterebileceğinden örgüt iklimini bir değerlendirme olarak ele almak mümkündür. Ayrıca aynı örgüt kültürü birbirinden farklı örgüt iklimleri oluşturabilir. Farklı örgüt kültürleri de aynı tip örgüt iklimi oluşturabilir çünkü örgüt iklimi, işin bireyleri memnun etmesiyle ilgilidir (Varol, 1989).

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, işin yoğunluğu sebebiyle karar yetkisi olan yönetim tarafından gözlenemeyebilir. İklim ve kültür örgütsel değişimi tetikleyebilir veya engelleyebilir. Yöneticiler örgütsel bir değişim ortaya çıkarmak istediklerinde veya değişimi engellemek istediklerinde örgütün iklimine ve kültürüne yön verecek bir uzman ile çalışırlar. Ancak uzman değişim aracı olarak sadece iklim veya kültür üzerinde durmamalıdır çünkü değişimi etkileyen diğer unsurlar; örgütün yapısı ve gelişen teknoloji gibi dışsal faktörler de olabilir (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimi, çalışanların; deneyimleri, ödüllendirilmeleri, desteklenen ve beklenen davranışlar hakkındaki algılarıdır ayrıca politikalara, uygulamalara ve prosedüre bağlı ortak algılar ve anlam olarak tanımlanabilir (Ostroff, Kinicki ve Tamkins, 2003). Örgüt iklimi; örgütün düşünsel varlığıdır, iklim “hava” olarak düşünülürse örgüt iklimi; örgüt kültüründen doğan hava olaylarıdır (Varol, 1989). Diğer taraftan örgüt kültürü, bir iş ortamını karakterize eden ve yeni gelenlere,

insanların dış adaptasyon ve iç bütünleşme ile ilgili sorunları çözerken nasıl hissettiğini anlatan mitler ve hikâyelerle bireyin düşünce yapısına işlenen ortak temel olarak tanımlanabilir (Schein, 2010; 1978). Son yirmi yıla kadar örgüt iklimi ve örgüt kültürünün belirlenmesi için kullanılan yöntemlerde önemli farklılıklar olmuştur. Yapılan nicel ve nitel çalışmalar sonucunda nitel çalışmaların daha az sayıda olduğu ve bu nedenle daha çok göze çarptığı izlenmektedir. Ancak iklim ve kültür literatürlerinin tarihsel bir incelemesi yapıldığında, kültürün ölçüm araçları kullanılarak çok daha sık incelendiği, ele alınan kültür konuların örgüt iklimi ile örtüşebileceği ve önemli ölçüde farklı olabileceği ortaya çıkmaktadır (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013; 2011; Griffin, 1990; Linda, 1983).

Bir çalışanın örgüt kültüründen etkilenmesi örgütte bulunan bireylerin inançlarına ve tutumlarına yön veren kültürü benimsemesi demektir. Örgüt kültürü çalışanlar tarafından kabul edilmiş ise bu örgüt ikliminin etkili bir iklim olduğunu gösterir. Tam aksine kabul görmeyen bir örgüt kültürü, örgüt ikliminin zayıflığını gösterir. İşletmenin devamlılığı örgütsel kültür ile sağlanır. Örgüt iklimi daha kısa zamanla oluşan sonrasında daha hızlı değişen bir kavram olarak değerlendirilebilir. Örgütün yaşadığı maddi olanaklar gibi konulardan daha hızlı etkilenen örgüt iklimi, bir örgüt içerisinde küçük gruplar arasında da değişiklik gösterebilir. Örgüt iklimi çalışanların performans, işe bağlılık ve iş tatmini gibi üretkenliği etkileyen bileşenleri etkilediğinden; sağlıklı olmayan bir iklim örgütün sürekliliğini sağlayamaz. Örgüt iklimi örgütün sahip olduğu kültür ile çalışanın sahip olduğu bireysel erdem arasındaki uyum ya da uyumsuzluğun göstergesidir (Dinçer, 1991).

Örgüt ikliminin belirleyicileri; yönetim etiği, yöneticinin önderlik modeli, finansal ve iktisadi durum, örgütün hiyerarşik düzeni, örgüt bireylerinin özellikleri, örgüt içinde hak arayışı için kurulan kuruluşlar, örgütün genişliği ve görevin getirdiği sorumluluğun önemidir. Örgüt kültürünün belirleyicileri ise; paylaşılan değer anlayışı, efsaneleşen önderler, örf-âdetler, masal ve efsanelerdir (Cherrington, 1994).

Ülkelerin en önemli problemlerinden biri toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesidir. Ülke ekonomileri tarafından toplum sağlığının geliştirilmesi ve hastalıkların tedavisi için büyük miktarlarda yatırımlar yapılmaktadır. Son yıllarda

artan kardiyovasküler sistem rahatsızlıkları, obezite, böbrek fonksiyon bozuklukları ve diyabet toplumu tehdit eden hastalıklar arasındadır. Sağlık tüm toplumları ilgilendiren bir konu olmasının yanında birey ve ailesi için en kıymetli hazinedir. Sağlık profesyonelleri toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesinde önemli rol oynar. Hemşireler hastanelerde en fazla sayıya sahip olan meslek grubudur. Hemşirelerin yalnızca kliniklerde görevli olmaması hemşirelerin sağlık örgütünün tamamında görev almasına neden olmaktadır. Hemşirelerin meslekî rollerinin arasında kalite hizmetlerinin geliştirilmesi, hasta eğitimi ve meslekî eğitimlerin devamlılığının sağlanmasının yanında hastalara ilaç temininde sorumluluklar verilmiştir. Ayrıca hemşireler hastalar ile en çok karşılaşan meslek profesyonelleridir ve çalışma şartları düşünüldüğünde, hemşirelik zor bir meslektir. Hemşirelerin çalıştıkları kuruma ait algıları; iş tatminlerini, örgüte bağlılıklarını, performanslarını etkilemektedir (Selart, 2005). Hemşirelerin bakım rolünü yerine getirirken, motivasyon ve performans düzeylerinin hasta bireye ve topluma maddi olduğu kadar manevi çıktısı da mevcuttur. İyi performans sergileyen hemşirelerin sorun çözme becerileri ve yaratıcılıkları yüksek olacaktır. Hasta birey ile daha olumlu şartlar altında ilgilenen hemşirelerin iş tatmini artacaktır ve hasta bireye sunduğu bakımın kalitesi değişecektir. Bu pozitif çıktılar ile hasta birey daha kısa sürede sağlığına kavuşabilir veya iyileşme sürecini daha rahat geçirebilir. Hemşirelerin veya diğer sağlık profesyonellerinin olumlu algıladıkları bir örgütte sağlık hizmeti sunmalarının örgüt için, sağlıklı/hasta birey için, toplum ve ülkeler için pozitif çıktıları mevcuttur. Bu sebepler ile örgüt iklimi algısının olumlu olması tüm sağlık örgütleri için önemli ve değerlidir (Doğan ve Üngüren, 2009).

2.1.1. Örgüt İkliminin Tarihsel Gelişimi

Örgüt iklimi kavramı 1939'dan sonra; psikoloji, örgütsel davranış ve yönetim bilimlerinin temel araştırma konusu olmuştur (Tuna ve Şalvarcı, 2017). Örgüt iklimi hakkındaki erken dönem yazılan yazılar bireylere değil toplumlara odaklanmıştır (Lewin, Lippitt ve White, 1939). Psikolojik iklim kavramı Lewin'in "yaşam alanı" ifadesini kullanmasının ardından 1936 yılından itibaren bugüne taşınmıştır. Psikolojik iklim sayesinde bireyler olayların neticelerini öngörebilirler (Tuna ve Şalvarcı, 2017;

Parker, 2003). Örgüt iklimi konusunda ciddi nicel araştırmalar ise 1960 civarında başlamıştır (Schenider ve ark., 2011). Gellerman tarafından 1960 yılında ‘‘psikolojik iklim’’ kavramı tam olarak bu şekliyle ifade edilmiş ve Gellerman, örgüt iklimi ve örgüt karakterine vurgu yapan başlıca yazarlardan olmuştur (Gellerman, 1973). 1970 yılının başlarında ise endüstriyel psikologlar tarafından bireysel farklılık odaklı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Schenider ve Barlett, 1968).

Örgüt iklimine ait araştırmalara bakıldığı zaman araştırmacıların iklimi, örgüt iklimi ve psikolojik iklim başlığı altında inceledikleri görölmektedir. Psikolojik iklim: çalışanların örgüt içindeki yapıyı tanımlama şeklidir, süreç içerisinde meydana gelen olaylarda çalışanları ortak bir fikir etrafında toplamayı hedefler. Örgüt iklimi ise: çalışanların örgüte ve örgütü etkileyen çevresel faktörlere ait algılarının bütünüdür (Halis ve Aslan, 2012).

Tüm iklimler algısal ve psikolojik olarak ifade edilir. Bu nedenle soyuttur. Bireyler iklimlerini rapor ettiklerinde, deneyimlerini veya başkalarının deneyimlerini aktarırlar böylece örgütün bilişsel haritasını oluştururlar. Örgüt iklimi algısal ve soyut olduğu için iyi ya da kötü olarak etiketlenen iklimlerin, bireylere bu iklimi sormak yerine, bireylerin çalıştığı ortamda gözlemlenmesi daha açıklayıcı olacaktır (Joyce ve Slocum, 1979).

Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmalarda istenilen düzeye ulaşılamamakla beraber örgütsel alan olarak kültür, 1980'lerin başında patlamaya başlamıştır, örgütsel iklim bu sebeple bir süreliğine daha arka plana atılmıştır (Pettigrew, 1990). Joyce ve Slocum tarafından 1979 yılında iklimin nispeten yeniden kavramsallaştırılması önerilmiştir. Bu kavramsallaştırma, bireysel iklimi, grup veya örgüt iklimini temsil eder (Joyce ve Slocum, 1979).

Yarım asırlık düşünce ve araştırma, örgütsel iklim üzerine önemli bir literatür ortaya koymayı başarmıştır. Özellikle psikoloji bilimi için iklim, önemli bir çalışma alanı olmuştur (Schneider ve ark., 2013).

2.1.2. Örgüt İkliminin Temel Özellikleri

Bireylerin tutumları algılarından etkilenir (Clark, 2002). Bu algılara yönelik literatür araştırması yapıldığında, öznel ve nesnel yaklaşım olmak üzere iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. Öznel yaklaşıma göre örgütün sahip olduğu avantajlar veya dezavantajlar (çalışma ortamı, gürültü, ses, kimyasal ajanlara maruziyet ve dış çevresel faktörler) örgüt ikliminin temelini oluşturur. Nesnel yaklaşıma göre ise bireyin sahip olduğu nitelik ve karakteristik özellikler, örgüt ikliminin şekillenmesinde etkilidir (Schneider ve ark., 2013; Young ve Parker, 1999).

Forehand'a göre örgüt iklimi üç değişkenden meydana gelmektedir bu değişkenler; çevresel değişkenler, kişisel değişkenler ve sonuç değişkenlerdir. Çevresel değişkenler: dış çevreden örgüt içindeki bireylerin tutumlarını etkileyen ekonomi ve politika gibi değişkenlerdir. Kişisel değişkenler: bireye ait karakteristik özellikler, ilgilendiği sosyal konular ve bireyin inançlarından oluşan, çok çalışmak için gönüllü olmak, yazılım ve işletim sistemlerine ilgi duymak gibi bireye ait olan niteliklerdir. Sonuç değişkenler: çevresel ve kişisel faktörler ile oluşan, mesleki doyum ve iş tatmini, üretkenlik, verimlilik ve işten ayrılma niyeti gibi sonuç değişkenlerdir (Schneider ve ark., 2013; Forehand ve Gilmer; 1972).

2.1.2.1. Motivasyon: Günümüzde çok yoğun bir iş yaşamı söz konusudur ve bu iş yaşamı içerisinde rekabet ortamı gün geçtikçe artmaktadır. Örgütler ve içinde bol miktarda sermaye barındıran kuruluşlar, bu rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışmaktadır. İşletmeler; teknolojiyi, ekonomiyi ve insan gücünü kaynak olarak kullanır. Eskiden kullanılan klasik yöntemler, kuruluşların varlığını devam ettirebilmesine yetmemektedir ve günümüzde bu kuruluşların varlıklarını devam ettirebilmeleri, kurumun insan gücü ve kurumdaki bireylerin özelliklerine bağlı hale gelmiştir. Kuruluşların rekabet edebilecek düzeye gelmesi insan gücünün motivasyonu ile ilgilidir. En yüksek motivasyon kaynağı sağlıklı bir örgüt iklimidir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Örgüt teorisi üzerindeki araştırmacılar örgüt iklimi ve psikolojik iklim üzerinde durmuştur. Araştırmacılar bu iki kavramın ayrı düşünülmesi gerektiğini savunurlar.

Psikolojik iklim, kişilerin organizasyonel oluşumlara, meydana gelen olaylara anlam yüklemesi ile oluşan bir kavramdır ve çok değişkenli bir oluşumdur (L. R. James ve ark., 1978). Psikolojik iklim, örgütü etkileyen iç unsurlar olarak anlaşılmakla birlikte bireylerin iş tatmini ve iş motivasyonu olarak da anlaşılabilir. Örgüt iklimi örgüte hem içerden hem de dışardan bakan bütüncül bir oluşumdur (Schneider ve ark., 2013).

Gelişen ekonomilerde kuruluşlar sürekli olarak ekonomi ve teknoloji gibi farklı değişkenlerden etkilenecek yenilenme ve özgünlüğü yakalama ihtiyacı içerisinde. Özgünlüğü, yaratıcılığı, fark yaratmayı sağlayan temel unsurlar kalitedir. Kalitenin temel belirleyicileri iş tatmini, motivasyon ve iş performansıdır, bu bilgiden hareketle işletmeler, kaliteyi elde edebilmek için sağlıklı bir örgüt iklimine ihtiyaç duyar (Hocaniyazov, 2008).

Sağlıklı ve etkili bir örgüt iklimi oluşturabilmek için belirli niteliklere ihtiyaç duyulur ve kalite bu niteliklerin başında gelir. Kaliteli hizmet veya kaliteli ürün üretmek isteyen örgütlerin başarı oranı diğer örgütlere göre mutlaka daha yüksek olacaktır. Sağlıklı bir örgüt iklimi için aranan diğer nitelikler; işbirliği, güven ve politikadır. İşbirliği içerisinde olan örgüt çalışanları arasında bir uyum söz konusudur ve bu uyum ile hızlı ve etkili bir iş performansı sağlamak mümkündür. Örgüt çalışanları ve yönetici arasında oluşan güven ortamı çalışanların işe bağlılığını arttırmada önemli rol oynayacaktır. İşe bağlılığı artan çalışanlar verimlilikte önemli rol oynar. Sürekli olarak, kaliteli hizmet oluşturma politikası bulunan kurumlar, sürdürülebilir bir başarı elde etmeye oldukça yakındır (Stetzer, 1997). Sağlıksız bir örgüt ikliminde değer verilen unsur üretimdir, çalışanlara kıymet verilmez. Yönetim, işin devamlılığını sağlayabilmek için emir verir ve denetler. Olumsuz iletişim yöntemleri kullanılmaktadır veya iletişim engelleri aşılamamaktadır, aşılamayan iletişim engelleri sebebiyle çalışanlar arasında işbirliği yoktur. Çalışan memnuniyeti yoktur, etkin bir ceza sistemi vardır ve çalışanlar bu sebeple sıkılarak çalışır (Varol, 1989).

2.1.2.2. Örgüte bağlılık: Örgüt iklimi ile örgüte bağlılık arasında çok yönlü bir ilişki vardır. Kurumlardan beklenen verimliliği etkileyen tutumlar; örgüte bağlılık, performans ve iş doyumudur. Olumsuz örgütsel iklim ile örgütsel bağlılığın arasındaki

ilişki; üretimi, üretim kararlılığını ve üretimin stabilitesini etkilemektedir (Turan, 1998). Bağlılık çalışanların örgütte kalarak çalışmaya devam etme niyetini ifade eder. Kuruma bağlılık duyan çalışanlar ile örgüt; devamsızlık oranı ve personel devir hızı düşük olacağından, maliyet kaybı yaşamadan üretkenliğini, çalışanların algılarını doğru yönetebildiği takdirde iş performansını ve ürün miktarını artırma şansı elde eder. Çalışanların birbirini desteklediği ve yardımına koştuğu örgütlerde de örgütsel bağlılık artacağından, hem üretkenlik ve verim, hem de iş performansı ve işbirliği artacaktır (Schneider ve ark., 2013).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı belirleyebilmek açısından, örgüt iklimi değişkenlerinin (motivasyon, karar verme, iletişim, liderlik ve hedef belirleme) büyük bir önemi vardır (Warsi, Fatima ve Sahipzade, 2009; Lok, Westwood ve Crawford , 2005).

Örgüt iklimi, örgütün yapısı, kurumun işverenleri ile iş gören arasında kritik bir bağlantı kurar (Abdullah ve Hasan, 2006). Örgüt iklimi, bireysel algıların bir ölçüsü olarak hizmet eder veya bir organizasyonla ilgili duyguların göstericisidir (Vanaki ve Vagharseyyedin, 2009). Örgütsel iklim, bir personeli veya çalışanların tamamını, onlara iyi koşullar sağlayarak (çalışma ortam ve koşulları), iş tatmini sağlamalarına yardımcı ve destek olarak hedeflerini geliştirmeyi amaçlayan kurumlar, çalışanların örgüte bağlılığını kazanmışlardır (Suliman ve Isles, 2000). Örgüte bağlılığı olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti oluşur ve işten ayrılmanın maliyeti, iş için ödenen miktardan fazla olacaktır (Dorgham, 2012).

Yapılan pek çok çalışma, sağlıklı bir örgüt ikliminin, etkili iletişimin ve samimi arkadaşlık ilişkilerinin, çalışanların işten memnuniyeti ve örgüte bağlılığı üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir (Abdullah ve Hasan, 2006), (Bahrami, Taheri, Montazer Alalfaraj ve Dehghani Tafti, 2013). Etkili iletişim kurabilen kararlı bireyler örgütlerindeki büyüme ve mükemmelliği yükseltebilir dolayısıyla üretim ve ürün miktarı artar. Örgütteki bireylere sunulan bireysel ihtiyaçların sınırı genişleyebilir ve ihtiyaçlarına cevap alabilen bireylerin örgüte bağlılığı artar (Raffie , Bahrami ve Entezarian, 2015; Ghasemi ve Keshavarzi, 2014)).

Organizasyonel olarak aralarında ilişki bulunan iklim ve örgütsel bağlılık, kurumun personel devir hızı ve çalışanların devamsızlık oranı gibi bileşenler ile ölçülebilir (Shiverick , 2009). Sonuç olarak düşünüldüğü takdirde, çalışanların kuruluşa bağlılığı, günümüzde önemli bir sorundur ve birçok çalışma, örgüt iklimini saptayarak örgütsel bağlılığı arttıracak bileşenleri anlamaya çalışmıştır (Lichi ve Lily, 2006; Coetzee, 2005). Yapılan bir araştırmanın sonuçları göstermektedir ki; örgütsel iklim ile kurumsal ortam arasında olumlu ve pozitif bir ilişki olduğu takdirde çalışanların örgüte bağlılığı yüksektir (Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer Alfaraj ve Ezzatabadi, 2016). Bu sebeple örgüt ikliminin örgütsel davranışın önemli bir konusu olduğu görülmektedir (J. R. James ve ark., 2008).

2.1.2.3. İş tatmini: Çalışanların yaptığı işten memnun olması veya olmamasıdır. İş tatmininin oluşabilmesi için işin gerektirdiği sorumluluklar ve yetenekler ile çalışanların yeteneklerinin ve iş ortamından beklentilerinin uyumlu olması gerekmektedir (Davis, 1988). İş tatminsizliğinin ise mutlaka sonuçları olacaktır. Çalışanları psikolojik anlamda olumsuz etkilemekle kalmayıp bireyin potansiyelini gerçekleştirememesi sebebiyle iş yerinde enerji kaybı oluşacaktır. İşten ayrılmalar gerçekleşecek ve çalışanların işi bırakması iş tatminsizliğinin sonucu olarak ortaya çıkacaktır. İş bırakma niyetine sahip olan çalışanlar ise potansiyellerini işden tatmin alamadıkları durumları düzeltmeye çalışmak için kullanacaktır. Kurumun yapılan işten randıman sağlayabilmesi için çalışanların iş memnuniyeti şarttır (Ertekin, 1978). Örgüt iklimi, bireylerin örgütü karakteristik olarak tanımlamasıdır. İş tatmini ise çalışanın işine karşı geliştirdiği duygular bütünüdür (Payne, Fineman ve Wall, 1976). İklim hem örgüt tarafından hem de örgütün içindeki küçük gruplardan etkilenir. Pritchard ve Karasick tarafından 1973’de yapılan çalışmada iklim düzeyi ile örgüt içindeki çalışanların performansı ve iş tatmini arasındaki bağ kuvvetli olarak tespit edilmiştir (Pritchard ve Karasick, 1973). Hodson ve Sullivan tarafından belirlenen faktörlere göre iş tatminini etkileyen faktörler; işin tabiatı (çalışma ortamında ki gürültü, koku), teknoloji, örgütsel yapı, politikalar (maaş, iş içinde yükselme olanağı), katılım ve beklentilerdir (Hodson ve Sullivan, 1990).

2.1.2.4. Liderlik tarzı: Örgüt iklimi çalışanların, yöneticilerinin liderlik tarzını algılama şekillerinden etkilenir. Lider, etkileme yeteneği ve iletişim becerisiyle, bireyleri bir amaç etrafında güdüleyebilen kişidir (Avcı ve Topaloğlu, 2009). Liderin başlıca sorumluluğu ekip üyelerinin koordinasyonunun sağlanması, işi başarmaya teşvik ve yönlendirmedir. Liderin bu tutumları ile örgütün iklimi şekillenir (Ertekin, 1993).

Liderlik, otokratik lider, demokratik lider ve tam serbestlik tanıyan lider olmak üzere üç modele ayrılır (Eren, 1993). Otokratik liderler her ne kadar izleyicilerini etkilemeyi başarmış olsa da sadece belirli amaçlar doğrultusunda hareket eden liderlerdir. Liderlerinin hâkimiyet alanının dışında hareket etmezler (Ertekin, 1993). Demokratik lider: çalışanların kararlara katılımını sağlar, çalışanların fikir ve deneyimlerine öncelik verir (Eren, 1993). Tam serbestlik tanıyan lider: bu liderlik modelinde emir-komuta zinciri aktif değildir. Lider, çalışanların hedeflerine ulaşmasına olanak sağlar (French, 1974).

Lider her zaman bu modellerden sadece biri olmak zorunda değildir. Yönetim işlevlerinin basamaklarında bu modellerin her biri için ayrı ayrı kullanım alanları mevcuttur. Etkili bir lider, bu modelleri ne zaman kullanacağını ayırt edebilir. Mantık çerçevesinde, serbest araştırma yapması gereken bireylere ve bilim insanlarına uygulanabilecek en iyi liderlik modeli tam serbestlik tanıyan modeldir. Zira bilim insanları bağımsız çalışmak ister ve potansiyellerini bu yönde ortaya koyarlar. Demokratik liderlik ise eğitim düzeyi yüksek ve yetenekli insanlar için uygun bir modeldir çünkü gelişmenin hızlı olduğu örgütlerde kabiliyeti ve bilgisi yüksek olan bireylere ihtiyaç duyulur. Teknisyenler ve sanatkarlar bu gruba örnek verilebilir (French, 1974).

Bazı çalışmacılara göre demokratik liderlik bütün örgütlerde kullanılabilen bir modeldir fakat bazı çalışmacılar ise eğitim seviyesinin önemine vurgu yaparak bazı örgütlerde otokratik liderliğin daha işlevsel olduğuna inanmaktadır (Ghasemi ve Keshavarzi, 2014; Haimann ve Scott, 1974).

Yönetim basamaklarına göre örgütün iklimi çeşitlenebilir dolayısıyla bir örgütte tek bir iklim modelinden bahsetmek doğru olmayacaktır. Yöneticinin karakteristiğinden etkilenen üst düzey yönetimin örgüt iklimi, alt düzey yöneticilerin iklimini oluşturur, bu mevcudiyet kurumdaki organizasyon şemasının içerisindeki birimleri bu şekilde sırayla etkilemeye devam eder. Hiyerarşide üst yönetimin orta ve alt seviyedeki iklimi oluşturması ile örgütün yapısı ve tutumları önderlik vasıflarını etkileyecek ve bunların bütünü süreci etkileyecektir. Süreç ise motivasyonu, iş tatminini, ve ilkimi etkileyecektir. Örgüt içerisinde dönüşümlü olarak bu süreç devam eder, örgüt ikliminin genel etkisi bu şekilde tarif edilebilir (Altman, Steven, Enzo ve Richard, 1985).

Birbirine benzeyen örgütler bazı ortak özellikler taşısa da her örgütün kendine ait bir karakteristiği vardır. Örgüt iklimi; hiyerarşik düzeni, örgütün kullandığı fiziki yapı ve düzeni, örgütün iç ve dış hareketlerini, iş uygulama sürecini, iletişim şekillerini ve işe alınan bireylerin eğitim durumunun yansımalarıdır. Sağlıklı bir örgüt ikliminde; çalışan bireylerin hem kendilerine ait hedeflerinin hem de kurumun ulaşmak istediği hedeflerin iç içe geçmiş olması, kurum çalışanlarının birbirine güveninin yüksek olması, örgüt üyelerinin birbirlerine karşı destekleyici bir tutum içerisinde olması, çalışma şartlarının niteliğine göre çeşitli önderlik modellerinin bulunması, adaletli mükâfat sistemi, çalışanların bireysel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların gelişimine yönelik destek, çatışmalar oluştuğunda mutlak bir çözüme kavuşturulması ve yine çatışmalara müsamaha göstermeksizin çatışan tarafları yüz yüze getirerek çözüme ikna edici bir tutum ve örgüte aitlik hissinin yüksek olması öngörülür (Ertekin, 1993).

Hiyerarşik basamağın üstünde bulunanlardan beklenen, örgütün verimliliğini sağlayabilmek adına iş performansını artırıcı bir iklim sağlamalarıdır ve eğer sağlıklı iklime sahip olmayan bir yapıyı devraldılar ise, bu örgütü yukarıda sayılan özellikleri dikkate alarak geliştirip zenginleştirebilirler (Ghasemi ve Keshavarzi, 2014; Ertekin, 1993; Laurie, 1989).

Yapılan araştırmalar ışığında yöneticilerin liderlik tarzının bireylerin performans ve mesleki doyumunu etkilediği söylenebilir. Blake Mouton tarafından

geliştirilen yönetim ölçeği, çalışanlarını gözeten liderlerin örgüt verimliliğini attırdığını ispatlamıştır. Bu durumda, bu liderin içinde bulunduğu örgütün iklimi sağlıklı olacaktır (Ertekin, 1979: 167). Sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşturulup geliştirilmesinde liderlik modelleri büyük önem taşımaktadır (Öge, 2014). Ayrıca etkili örgüt iklimi, organizasyonda inovasyon ve yaratıcılık kaynağıdır. Kurumlar bu şekilde amaçlarına ulaşır. Bu yüzden lider ve yöneticilerin iş yoğunluğu ne kadar fazla olsa da örgütün iklimini takip etmeyi unutmamaları gerekir (Ghasemi ve Keshavarzi, 2014).

2.1.3. Örgüt İklimini Etkileyen Etmenler

Edward, Douglas ve Greg örgüt iklimine ait önemli bileşenleri bir model haline getirmişlerdir. Onlara göre örgüt iklimini etkileyen önemli bileşenler; örgüt performansı, örgüt yapısı, örgüt süreci ve iş tatminidir (Edward, Douglas ve Greg, 1974).

Örgüt süreci; çalışanların denetlenmesi, denetleme seviyesinin güvenilirliği ve sıklığı, çalışanların işlerinde ki profesyonelleşme aşamaları ve direktörün çalışanları ne kadar önemseydiği gibi kavramları içinde barındırır.

Mesleki doyum ise; sosyal güvenlik, maaş, sosyal ilişkiler ve yükselme hakkı gibi kavramları kapsar (Scanlan, Keys ve Kriger, 1987). Yapılan bir çalışmada örgüt ikliminin mesleki doyum, örgüt motivasyonu ve örgüt süreci ile doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur (Scanlan ve ark., 1987).

İş görenler ve yöneticiler; mesleki doyum, motivasyon, iletişim gibi bileşenlerle iş verimliliğini arttırdığı için sağlıklı bir iklim arayışındadır. Davis'e göre sağlıklı bir iklim oluşturmak için temel bileşenler; önderlik modeli, adaletli mükâfat sistemi, çalışanlara karşı sunulan olanaklar, uygun aralıklarla denetleme, iş sürecine iş görenlerin katılımı, iletişim, çalışanların ve yöneticilerin birbirlerine olan güven düzeyi ve sorumluluk alabilmedir (Davis, 1988).

Çalışanlar karar alırken işe katılım gösterdikleri zaman kendileri için sağlıklı ve gelişmelerine izin veren bir iklimde olduklarını düşünürler. İş görenler sosyal

ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra örgüt için değerli olmak isterler. İşinin gerektirdiği performansı sağlayabilmek için ihtiyaç duyduğu bilgiden yoksun bırakılan çalışanlarda rol belirsizliği oluşur, rol belirsizliği performans ve motivasyon kaybının sebeplerindendir (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Müşteri memnuniyetini tahmin etmek için yapılan bazı çalışmalarda mağazaların hizmet iklim tipini yüksek oranda kullandığı görülmüştür (McKay, Avery, Liao ve Morris 2011). Kuenzi tarafından 2008’ de yapılan çalışmada iklimin küresel performansı anlamada yararlı olabileceği gösterilmiştir (Kuenzi, 2008). Saleh ve Wang ise örgüt iklimini iyileştiren faktörleri; st düzey yöneticiler ve adaletli mkfatlandırma sistemi olarak belirtmiştir. Örgütün gelişebilmek için; açık ve onaylayıcı bir ortama, örgüte ve işe bağlılığın yüksek olmasına, yaratıcılığın mkfatlandırılarak st düzeyde desteklendiği bir iklime ihtiyaı vardır (Saleh ve Wang, 1993).

Örgüt iklimini etkileyen faktörler örgütün iinden olabileceği gibi örgütün dışından da olabilir. Bu faktörler, anlaşılabilir olması için başlıklar altında toplanarak ifade edilebilir. Bu başlıklar; yönetimsel değerler, liderlik türü, ekonomik şartlar, örgütsel yapı, örgüt yesi bireylerin karakteristikleri, sendikalaşma, örgütün büyüklüğü ve işin doğasıdır (Kuenzi, 2008).

Yönetimsel değerler: direktör olarak yönetici pozisyonuna geçen kişinin fikir ve yapısının bütün iklim türleri üzerinde çok büyük etkisi vardır (Kuenzi, 2008).

Liderlik türü: liderlik bireyleri etkileyebilme gücü olarak ele alınırsa, liderinden etkilenen ve liderinin gözüne girmek isteyen bir astın motivasyonu ve başarısı çok yüksek olacaktır (Saleh ve Wang, 1993).

Ekonomik şartlar: ekonomi pek çok şeyi etkilediği gibi örgüt iklimini de etkileyen bir faktördür. Maddi güç elde eden örgütlerde yaratıcılık, yenilikçilik gibi fikirler benimsenirken, gerileyen örgütlerde yaratıcılık düşünülmez ve en risksiz yollarla devam edilir (Saleh ve Wang, 1993).

Örgütsel yapı: Örgüte ait karakteristik özellikler örgütün yapısını belirleme eğilimindedir. rnek olarak; yaratıcılık seviyesi yüksek olan bir yapıda yenilikçi iklim ortaya çıkacaktır (McKay ve ark., 2011).

Örgüt üyesi bireylerin karakteristikleri: örgüt içerisinde bulunan bireylerin karakteristik özellikleri örgütün karakteristiğinin şekillenmesine destek olur. Genel olarak yaşı yüksek olan bireylerden oluşan örgütlerin dinamiği ile genç bireylerden oluşan örgütlerin dinamiği farklı olacaktır (Mckay ve ark., 2011).

Sendikalaşma: sendikaların örgütler üzerinde çeşitli etkileri vardır. Çalışanların sendikalaşma yönünde ki girişimleri örgütün modeline bağlı olarak değişiklik göstermekle beraber direktör ile çalışanlar arasında ki ilişkiyi daha resmi bir boyuta taşıyacaktır. Babacan iklim gibi bir iklime sahip olan örgütlerde bu durum yöneticiler tarafından takdir edilmeyecektir (Cherrington, 1994).

Örgütün büyüklüğü: örgüt büyüdükçe küçük olan örgütlere göre daha planlı ve programlı hareket etme isteği duyacaktır. İklim değişikliğine ihtiyaç duyulursa, bunu küçük bir örgütte yapmak daha kolay olacaktır (Kuenzi, 2008).

İşin doğası: bazen yapılan işe göre ve bazen de işin yapıldığı bölgeye göre iklim çeşitlenebilir. Kasaba ve köylerde yapılan mandıracılık ile finansal hizmetlerin yürütüldüğü bankalar birbirlerinden farklı bir iklim modelinde olacaktır (Cherrington, 1994).

2.1.4. Örgüt İklimi Modelleri

Litwin ve Stringer, liderlik modeline göre iklim modellerini sınıflandırmıştır ve onlara göre üç adet iklim modeli bulunmaktadır (Mckay ve ark., 2011; Champell, Dunette, Lawler ve Weick, 1970);

Otoriter İklim modeli: yönetme gücünü biçimsel kurallardan alan iklim modelidir. İstediklerini yaptırmak isteyen, sözünü geçirme duygusu yüksek olan bireyler yönetmek için güç alanlarını büyütme eğiliminde olup çalışma arkadaşlarına karşı bu gücü kullanma eğiliminde olacaklardır (Ertekin, 1993). Yönetici emredicidir, statüyü ve kurumun devam gücünü önemser. İş gören basamakları ve yönetim arasında bürokrasi ve hiyerarşi yüksektir. Çalışanların işleri belirli sınırlar ile netleştirilmiştir ve her birey kendi işinin sorumluluğunu üstlenir. Kuralları dikkate almayan iş görenlere yaptırım gücü uygulanır. Sosyal düzeyde iletişim yoktur, organizasyonun

yukarisından aşağıya doğru, işle ilgili konularda iletişim vardır. Andrews 1967 yılında yapmış olduğu bir çalışmada iki ayrı örgütü incelemiştir. Örgütler birbirine tam olarak zıt özellikler taşımaktadır, bir örgüt hızla büyüyüp gelişirken diğer örgüt gerileyerek niteliklerini kaybetmektedir. Büyüyen örgütün yöneticisi örgütte alınan kararlara çalışanların katılımını sağlamış ve bireysel ihtiyaçlarını gözetmiştir, gerileyen örgütün yöneticisi ise otoriter bir yapıya sahiptir ve sadece yöneticilik vasfından gelen gücünü kullanmıştır, bütün yöntemleri kendisi belirlemiş ve çalışanların buna uymasını beklemiştir. Araştırmaya göre büyüyüp gelişen örgütteki yöneticiler başarı güdüsü yüksek olan bireyler olup gücünü yönetici vasıflarından alan diğer yönetici ise yönetme isteğine karşı bağımlı hale gelmiştir (Mckay ve ark., 2011; Andrews, 1967). Kolp, Rubin ve McIntyre yönetme gücü güdüsü yüksek olmanın bulgularını, kişilere baskınlık kurma eğilimi, çalışanları etkileyecek vasıtaları kendisi için isteme ve çalışanları kontrol etme arzusu olarak ifade etmiştir (Kolb, Rubin ve McIntyre, 1971).

Başarıya Yönelik iklim modeli: örgütün başarısı için gereklilikleri yerine getirecek motivasyon gücünü içinde barındıran iklim modelidir. Başarma güdüsü yüksek olan bireyler, örgütte ki işin başarılması için gereken üst düzey motivasyonu, işin gerekliliklerini yerine getirebilmek için kendilerini motive ederek gerekli yetenekleri, alışkanlıkları ve bilgiyi kazanmaya çalışacaktır. Ulaşılabilir hedefler belirleyerek, yüksek irade gösteren, yaratıcı birey özellikleri genelde başarı güdüsü yüksek olan bireylere aittir (Al-Shammari, 2015; Gibson, Ivancevich, ve Donnely, 1979). Yöneticiler yaratıcı ve yenilikçi çalışmaları destekler, ceza sisteminden ziyade ödöl (terfi, prim, ücret, tasdiklenme, onur belgesi) verilir. Resmi olmayan bir iş ortamı olsa da verimlilik ve üretkenlik yüksektir. Yönetim tarafından çalışanların birbirini desteklemesi ve iş konusunda yardımcı olması beklenir (Ertekin, 1993).

Başarı güdüsü yüksek olan bireylerden oluşan yöneticiler, başarıya yönelik iklimde bazen başarı gösterememektedirler. Bunun başlıca sebebi yetki devretme noktasında adım atmamalarıdır. Bireysel sorumluluk içgüdüsüyle yöneticiliğin getirmiş olduğu sorumlulukları kendileri üstlenmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında; örgütsel verimliliği arttırmak için başarıya dayalı bir iklim şarttır ve bu iklimin özellikleri; çalışanların bireysel ihtiyaçlarını gözeten, iş tatmininin yüksek olduğu,

retken, beceri ve kabiliyetlerini kullanabilen çalışanlardan oluşması ve örgütsel baēlılıēın yüksek olmasıdır (Ertekin, 1993).

Demokratik iklim; ekip çalışmasını ve destek verici iklimi ifade eden iklim modelidir. Ayrıca demokratik iklimde örgüte baēlılık düzeyi yüksektir. Örgüte baēlılık güdüsü üst düzeyde olan çalışanlar, samimiyete ve iletişime önem verir. Çalışanlar arasında destekleyici ve cesaret verici bir ortam vardır. Örgüt hedeflerine ulaşmak önemli olsa da grup ilişki dinamiēi bu iklimde daha ön plandadır. İş memnuniyeti yüksektir ancak resmi olmayan bu iklim modelinde verimlilik orta düzeydedir (Koçel, 1989).

Halpin tarafından yapılan çalışmada iklim modelleri; açık, baēımsız, kontrollü, samimi, babacan ve kapalı iklim olarak altı başlık altında incelenmiştir (Al-Shammari, 2015; Halpin, 1966).

2.1.4.1. Açık iklim: İşgörenlerin mutlu olup üst düzey direktör ve işgörenlerin fikir alışverişinde bulunarak işi tamamladıkları iklim modelidir. Yöneticiler fikir alışverişinde bulunur ve işgörenlerin eleştiri yapmasına izin verir. Yönetim kademesi veya iş görenler için iş mutluluk vericidir. Örgütün iřlevselliēi yüksek seviyede olduēundan, çatışma en alt düzeydedir. Çalışanların motivasyonu ve iş tatmini yüksektir. Kurum ile gurur duyulan bir iklim ortamı mevcuttur (Bilir ve nal 2007; Halpin, 1966).

2.1.4.2. Baēımsız iklim: Çalışanların kişisel ihtiyaçlarına önem verilmiş olsa da direktör ve çalışanlar arasında iletişim kopukluēu mevcuttur, işlevsel düzeyde yönetici çalışanları detaylı tanımamakla beraber, çalışanlar direktörü özel izin, randevu vs. olmaksızın göremez, açık iklime kıyasla bir miktar daha bürokrasi etkindir. Açık iklimde daha yüksek bir mutluluk söz konusu olsa da baēımsız iklimin moral ve motivasyonu yüksektir (Bilir ve nal, 2007; Halpin, 1966).

2.1.4.3. Kontrollü iklim: Bu iklim türünde direktörün veya ekibinin sürekli olarak işleri ve iřlerliēi kontrol etmesi söz konusudur ve bu yüzden çalışanların motivasyonu genelde azalmıştır. Üretkenlik temel odak noktası haline gelmiştir. Çalışanlar arasında destekleyici bir ortam yoktur, iletişim seviyeleri düşüktür (Bilir, 2005; Halpin, 1966).

2.1.4.4. Samimi iklim: Bireysel ihtiyaçların tatmininin yüksek olduğu, iş görenler ve yöneticinin örgütü aile gibi gördüğü arkadaş canlısı iklim türüdür. Çalışanların moral düzeyi yüksektir. İletişim gücü yüksek olan bu iklim modeli resmî olmayan bir yapıdadır (Bilir ve Ünal, 2007; Halpin, 1966).

2.1.4.5. Babacan iklim: Yöneticinin hem üretkenliği arttırmak istemesi hem de örgütteki arkadaşça ilişkileri geliştirerek samimi bir ortam oluşturmak istemesinden doğan iklim modelidir fakat yönetici bu iki unsurda başarıyı yakalama konusunda zorlanmaktadır. Yönetici her konu hakkında bilgi sahibi olmak istediği için çalışanların kararlara katılımı azalmıştır. Bu iklim modeli kapalı iklime en yakın modeldir ve direktör iş görenlerin ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalabilir, kontrole alışmış olan iş görenlerin denetlenmesi aksar dolayısıyla iş performansının düşmesi ile sonuçlanan iklim türüdür (Bilir, 2005; Halpin, 1966).

2.1.4.6. Kapalı iklim: Üretken olmayı hedefleyen iklim modelidir. Direktörün kurumun hedeflerini yerine getirebilmek amacıyla, çalışanların ihtiyaçlarını önemsemediği, çalışanlar ile iletişim kurmadığı iklim modelidir. Direktör kurumda kendine ait kurallar koyar, çatışma düzeyi yüksektir, iletişim kopmuştur. İş görenlere başarı olanağı sağlanmaz. Bu durum çalışanların mutsuzluğu, iş bırakma ve motivasyon kaybı ile sonuçlanır (Al-Shammari, 2015).

İklim modellerinin farklı avantaj ve dezavantajları vardır. Kurum yöneticileri ve çalışanlar, kurumlarına ait iklim modellerini değiştirmek isteyebilir. Hangi iklim modeli olursa olsun, iklim modelini değiştirmek zorlu bir süreç olsa da yönetici ve çalışanların katılımı ile olanaksız değildir (Halpin, 1966).

2.1.5. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimini tanımlayan ve elde ettiği boyutları birlikte anlamak gerektiğini savunan Redding, bu boyutları, üst yönetimin iş görenin bireysel ihtiyaçlarını gözeterek işi konusunda güç vermesi, iş görenin kararlara katılımını sağlamak, iş görenlerin üst yönetime karşı olan güveni, iletişim ve haberleşme özgürlüğü, kurumun verimliliğe verdiği önem olarak ifade eder (Timm, Brent ve Jackson, 1990).

İklim, kuruluştaki bireylerin, birbirleriyle, kurum politikalarıyla, yöneticilerin tutumlarıyla ve iletişim ile olan algısal duygularından ortaya çıkar, yöneticinin davranışlarından ve liderin liderlik modelinden etkilenir. Örgüt iklimi boyutları demek, örgütü etkileyen unsurlar demektir ve çeşitlilik gösterir. Örgüt ikliminin niteliği farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde bölümlere ayrılmıştır ve iklim algısı örgüt içinde meydana gelen vakaların değerlendiricisi değildir, betimleyicisidir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Örgüt iklimi pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır fakat örgüt iklimi konusunda pek çok araştırma yapmış bulunan Litwin ve Stringer'in boyutlandırmış olduğu sekiz madde, örgüt ikliminin boyutlarını anlamak noktasında açıklayıcı olacaktır. Bu boyutlar; örgüt yapısı ve sınırlılık, kişisel sorumluluk, samimiyet ve dayanışma, ödül ve ceza, çatışma ve müsamaha, etkinlik ölçütleri, örgütü benimseme ve grup bağlılığı risk ve riski göze almadır (Uğurlu ve Halis, 2008).

1. Örgüt yapısı ve sınırlılık: Bu boyut 1939 yılında örgüt iklimi boyutu olarak literatürde yer almıştır. Farklı çalışmalar değerlendirildiğinde örgüt yapısının işin gerektirdiği yeteneklerin elde edilmesini zorlaştırdığı ve işi başarma duygusunu azalttığı düşünülebilir. Yine Lorsch tarafından 1966'da, Hall tarafından 1962'de, Burns ve Stalker tarafından 1961'de, örgüt yapısı üzerine yapılan çalışmalarda örgüt yapısı çalışanın bireysel ve toplu olarak davranışını etkileyen önemli bir unsur olarak gösterilmiştir (Litwin ve Stringer, 1968).

2. Kişisel sorumluluk: 1961 yılında Horowitz'in yapmış olduğu çalışmaya göre başarı ihtiyacı duyan bireyler, kendilerine daha çok sorumluluk veren işlerde çalışmayı tercih etmişlerdir. Bu durum "başarı" güdüsü teorisi, en iyiye ulaşabilmek için yarışırken başarmaya dair kurulan bir amaçtır. Dolayısıyla başarı güdüsünü uyandırabilmek bireyin işteki sorumluluk artışıyla olsa da bu sorumluluk artışı, çalışanın kararlara katılımından ziyade hiyerarşiyi besliyorsa o zaman başarı güdüsü düşebilir. Çalışanları besleyen başarı güdüsü, çalışanlara verilen değer ve sorumluluk ile artar (Ertekin, 1993).

3. Samimiyet ve dayanışma: Psikolojide uzun yıllar boyunca samimi bir ortamın bireyin gelişimine katkı sağladığı düşünülmüştür. 1959 yılında D'Andrade tarafından yapılan çalışmada baba-oğul ilişkisi incelenmiş ve babanın ilgisi, içtenliği ve çocuğa sunmuş olduğu destek ölçüsünün çocuğun başarı ihtiyacını temellendiren belirleyicisi olduğunu görmüştür (Litwin ve Stringer, 1968). Samimiyet ve dayanışma en çok örgüte bağlılığı etkiler (Ertekin, 1993).

4. Ödül ve ceza: Çalışanın işiyle alakalı ilgi yetersizliği ve hataları sonucunda ceza sistemi uygulanmaktadır ancak çoğu örgüt bu ceza sistemine karşılık çalışanın azmini, bilgisini ve yeteneğini ödüllendirmemektedir. Ödül ve ceza boyutunda ise asıl uygulanmak ve vurgulanmak istenen daha çok ödüllendirmeye dayalı bir sistemdir çünkü ödüle dayalı bir sistem çalışanların performanslarını arttıracak ve başarı duygularını pekiştirecektir. Ödüllendirmeyi önemseyen bir iklimde çalışanların kuruma bağlılığı artacaktır. Aksi yönde ceza sistemini benimseyen bir iklim başarı güdüsü üst düzeyde olan çalışanları motive etmeyeceğinden enerji israfına sebep olacaktır (Litwin ve Stringer, 1968).

5. Çatışma ve müsamaha: Çatışma ve müsamaha pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Lawrance ve Lorsch'e göre çatışmanın çözümü önemli bir organizasyonel faaliyetidir. Blake ve Mouton'un geliştirmiş olduğu "yönetim ölçeği modeli" müsamaha göstermenin, çatışmada uzlaşma sağlanmasının ya da çatışmaya karşı direnilmesinin uzun ve kısa vadeli etkilerini ortaya koymaktadır. Örgütün verimliliği için çatışmayı yönetmek çok önem arz etmektedir. 1964 yılında Argyris çatışmanın iyi yönetilebilmesi amacıyla çatışan tarafların yüzleştirilmesini başarılı bulur (Ertekin, 1993).

6. Etkinlik ölçütleri: Örgüt içinde üst seviyede performans beklenmesi, başarı güdüsü yüksek olan bireyleri uyarıcı bir faktördür. Örgüt iklimi, motive edecek kadar stres seviyesine sahip ve ödüllere önem veren bir iklimse, yönetim ve çalışanlar arasında yüksek düzeyde ilişki ve iletişim ortamı vardır. Birey iklim ortamından memnun ve işinden tatmin olduğu için amirlerini hoşnut etmek amacıyla yüksek performans standartlarını yakalamak isteyecektir. Fakat örgüt iklimi hiyerarşiye önem veren ve daha çok üst yönetimde bulunan bireylere bağlı bir yönetim tarzı benimsemiş

ise çalışanlar yüksek performans göstermek yerine hiyerarşik basamakta yükselme yönünde eğilim gösterecek veya yüksek performans standartlarına ilgisiz kalacaktır (Litwin ve Stringer, 1968).

7. Örgütü benimseme ve grup bağlılığı: Örgütü benimseme ve grup bağlılığı temelde örgüte bağlılığı etkileyen bir faktördür. Bağlanma güdüsü yüksek olan çalışanlar, güven duygusu yüksek, ekip iş birliği olan çevrelerde hızlı uyum sağlayacaktır. Örgüte bağlı olma güdüsü yüksek olan bireyler, grup arasındaki bağlılık düzeyi arttıkça ekip çalışmasına verilen önem artmakta, ilişkiler arası stres seviyesi düşmekte ve karşılıklı güven ortamı oluşmaktadır. Aksi halde bireylerin etkileşimden uzaklaştığı, kaçındığı, grup için verilen amaca duyulan ilginin azaldığı görülmüştür. Zande ve Wolfe tarafından yapılan araştırma sonucunda bireye ve grup hedeflerine yönelik iklimlerde bireysel motivasyonun çok yükseleceği ve bireyler arası anlayışın artacağı kanıtlanmıştır. Bağlanma güdüsü yüksek olan bireyler ile başarı güdüsü yüksek olan bireyler arasında amaç farklılıkları oluşabilir. Başarı güdüsü yüksek olan bireyleri sadece grup bağlılığı motive edemeyebilir. Grup bağlılığının olduğu ve kişiler arası iletişimin yüksek olduğu bir iklimde kendi otoritesini uygulamaya yönelik çabaları olan bireyler işten ayrılma eğiliminde olacaktır (Al-Shammari, 2015).

8. Risk ve riski göze alma: Başarı güdüsü yüksek olan bireyleri motive edebilecek bir diğer unsur risktir. Başarı güdüsü yüksek olan bireyler için optimum seviyede risk alınabilir, 1966 yılında Litwin ve Feather'in ayrı ayrı yaptığı çalışma optimum seviyedeki riskin başarı duygusunu arttırdığını kanıtlar niteliktedir. Olumlu örgüt iklimi şartlarında bireylerin risk alma kararlılığı optimum düzeyde olacaktır (Litwin ve Stringer, 1968).

Literatürde birden fazla araştırmacı örgüt iklimini boyutlandırmıştır. Bilir 2005 yılında örgüt iklimi ölçeğini geliştirmiş ve iklim boyutlarını 11 alt boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; işe bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik ve yenilikçi iklimdir (Uğurlu ve Halis, 2008).

İşe bağlılık: Bağlılığı yüksek olan örgütlerde, iş verimliliğinin de yüksek olduğu görülmüştür (Uğurlu ve Halis, 2008).

Ekip çalışması: Örgütün hedeflerine ulaşabilmek için bir iş üzerinde, farklı disiplinlerdeki bireylerin veya aynı kategorideki grupların birlikte çalışmasıdır. Ortak amaçlar için birlikte emek veren bireylerin, örgüte bağlılığı artacak ve üretkenlikleri yükselecektir (Bilir ve Ünal, 2007).

Destekleyici iklim: Çalışanların, işlerin veya sosyal yaşamlarında birbirine yardım etmesi olarak tanımlanabilir. Ek olarak yöneticilerin çalışanlara destekleyici tavırlarıdır. Örgütte güven duygusunun varlığına işaretler (Bilir ve Ünal, 2007).

Stres: Bireye dışardan veya içerden gelen tehditlerin toplamında, bireyin mental olarak verdiği yanıtıdır. Birey strese karşı verdiği tepkiyi anlayamıyor olabilir fakat zihinsel veya fiziksel olarak mutlaka bir tepki ortaya çıkacaktır. Olumsuz örgüt iklimlerinde, yöneticileri veya çalışma arkadaşları tarafından bireye yöneltilen zorlayıcı tavırlar, birey ve örgüt stresini arttırarak, örgütte üretkenliği azaltan bir sonuca sebep olur (Barutçugil, 2006).

İnsan ilişkileri: Olumlu iletişim becerileri kazanmış olan örgütler, üretkenlik ve yaratıcılığa vakit ayırabilecek nitelikte ve gelişmiş örgütler olarak karşımıza çıkar (Bilir ve Ünal, 2007).

Olumsuz etkileşim: Örgütlerdeki sağlıksız havanın, örgüt çalışanlarını etkileyerek örgütün bütünlüğüne verdiği zarardır (Bilir ve Ünal, 2007).

İş doyumu: İş doyumu, iş tatmini ve mesleki doyum ve tatmin olarak ifade edilebilir. Bireyin tatmini arttıkça, örgüte bağlılığı ve üretkenliği artacaktır. Çalışma ortamı, işin gereklilikleri, maaş ve ücret sistemi, yöneticiler ve terfi gibi kavramlar, iş doyumunu öncelikli olarak etkileyen kavramlardır (Çekmecelioğlu, 2005).

Hiyerarşi: Bir örgüte ait yönetim basamakları ne kadar dikey bir yapıya sahipse, o kadar büyük bir hiyerarşiden söz edilebilir. Hiyerarşi, ast-üst ilişkisinin ifadesi olarak kullanılır (Bilir ve Ünal, 2007).

İletişim: Bu boyuttta, etkili iletişim tekniklerine önem verilmiştir çünkü günlük hayatımızın temel parçası olan iletişim, basit konularda bile sık sık tartışma ve çatışmaya neden olmaktadır (Çekmecelioglu, 2005).

Örgüt bağlamında, işin niteliği en doğru iletişim akışının yönü ve etkililiği ile sağlanabilir. İletişim dikey, yatay ve ters yönlü olabilir. Dikey iletişim; yöneticiler tarafından çalışanlara bilgi aktarımı veya durum bildirimidir. Yatay iletişim; aynı pozisyonda çalışan bireyler arasındaki iletişimdir. Ters yönlü iletişim ise; çalışanlar tarafından yöneticilere aktarılan bilgilerdir (Bilir ve Ünal, 2007).

Bürokratik iklim: Örgütteki kurallara, prosedürlere ve talimatlara verilen önemin ifadesidir. Yapısal düzeni korumaya yönelik olan, kuralcı ve katı havaya sahip iklimdir (Bilir ve Ünal, 2007).

Yenilikçi iklim: Günümüzde istendik olan iklim modelidir. Çalışanların kararlara katıldığı, fikirlerini rahatlıkla ifade edebildikleri, yöneticilerin çalışanlara destek sağladığı ve yeni fikir, ürün ve kavram gibi unsurların üretimi için kaynak sağladığı iklim boyutudur. Bir örgütün kendisini diğer örgütlerden ayırabilmesi için, yenilikçi bir yapı gerekmektedir (Yahyagil, 2001).

2.1.6. Örgüt İklimine İlişkin Teorik Kuramlar

Örgüt iklimi araştırmaları başladığı tarihten itibaren pek çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Başlıca bilinen kuramcılar; Douglas MC Gregor, Rensis Likert ve Kotter'dir. Kuramcılar bireyin davranışları, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları ve liderlik ile ilgilenerek ortaya bu kuramları koymuşlardır (Clark, 2002).

2.1.6.1. Douglas MC Gregor'a ait X ve Y kuramı: D. McGregor bireyleri X eksen ve Y eksen olmak üzere iki eksen etrafında dolaşan bireyler olarak değerlendirir. X'e göre yönetici; otokratik bir lider olmak zorundadır, sık denetim yapmalıdır. Aldığı kararlara çalışanları dâhil etmez ve çalışanların bu kararlara uymasını bekler. X teorisine göre, sıradan bireyler çalışmayı sevmez ve fırsat olduğu takdirde çalışmaz, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanları zorlamak veya çalışanlara motivasyon kazandırmak için tehdit etmek şarttır. Çalışanlar aktif değildir

ve olasılıkları yönetme konusunda eksiktir, dolayısıyla risk alma ve riskleri yönetme işini lider üstlenmelidir (Clark, 2002; McGregor, 1960). Y'ye göre yönetici; demokratik lider özellikleri taşır ve çalışanları kararlara katılım konusunda cesaretlendirir. Y teorisine göre, birey ilgi duyduğu bir konuda çalışmaktan büyük keyif duyar. Birey örgütün hedeflerini benimser ve doğal olarak performans gösterir ve iş tatmini oluşur, örgüte bağlılık duyar, ortam şartları optimum seviyede olduğu zaman birey rol ve sorumluluk bilincinde davranır, bilgiye ulaşmanın yollarını bulur (Clark, 2002).

McGregor X ve Y teorileri ile insan üzerinde fark oluşturan nitelikleri belirlediğine inanmaktadır, yönetsel düşünce tarzıyla bakıldığında bu gruplara ait bireyleri üretken yapmayı hedeflemektedir. X ve Y teorilerine göre belirlenen liderlik modeli örgüt iklimini şekillendirir (Haimann ve Scott, 1974).

2.1.6.2. Rensis Likert'in yönetim sistemleri kuramı: Likert dört yönetim modeli üzerinde durur, bu yönetim modelleri;

Sistem 1: Sömürücü-otokratik,

Sistem 2: Yardımsever-otokratik,

Sistem 3: Katılımcı,

Sistem 4: Demokratik, yönetim sistemleri yaklaşımlarıdır.

Likert örgüt ikliminin altı bileşeni olduğuna inanır. Bu bileşenler; önderlik, güdülenme, iletişim, karar, hedef ve denetimdir. Likert bu ana bileşenler ile dört adet sistem yaklaşımını geliştirmiştir. Sistem 1 ve 4 örgütün hudutlarını saptar, somut bir bakış elde etmeye çalışır. Likert, Amerika'da endüstriyel iklimin sistem 2 ile 3 arasında olduğunu saptamıştır. Likert' in araştırmasında “en etkin iklim hangisidir?” sorusuna, üst düzey yöneticilerin geneli tarafından “demokratik iklim” cevabı alınmıştır. Bu cevaptan hareketle Likert, yöneticilerin örgütsel verimliliğe ulaşmak ve verimliliği geliştirmek için düşündüklerinin aksine tutum sergilediklerini gözlemlemiştir (Uğurlu ve Halis, 2008; Albrook, 1967).

McGregor ile Likert'in teorileri arasındaki fark, Likert örgüt iklimini idarecilik taktiklerinin bir sonucu olarak görmesine karşın McGregor'un buna katılmamasıdır. Likert demokratik liderlik ile sağlıklı bir örgüt iklimine ulaşılacağını söyler. Yöneticilerin, farkındalıkla ve yüksek iradeyle demokratik iklimi oluşturabilmek yönünde çaba göstermesi gerekliliğini savunur. McGregor ise X ve Y teorilerinde yer alan liderlik modellerinin farklı durumlarda kullanışlı olabileceğini savunmaktadır (Haimann ve Scott, 1974).

Albrook'un yaptığı çalışma McGregor' un teorilerini destekler nitelikte olup; yöneticinin örgüt ikliminin belirleyicisi olduğunu söyler ve eğitim düzeyi düşük gruplarda otoriter iklimin daha verimli olduğunu, kararlara katılımı yüksek, yaratıcı bireylerde ise demokratik iklimin daha verimli olduğunu vurgular (Albrook, 1967).

2.1.6.3. Kotter kuramı: Kotter'e göre örgüt iklimi altı adet destekleyici ve bir adet ana kontrol modelden oluşmaktadır yani örgüt iklimi yedi modelden oluşmaktadır. Bu yedi model birbirinden ayrılmayıp hepsi birbiri ile bağ kurar. Bu sistemler; anahtar örgüt süreci, çalışanlar ve diğer somut varlıklar, formal örgüt düzenlemeleri, sosyal sistem, teknoloji, baskın birleşim ve dış faktörlerdir (Clark, 2002).

Anahtar örgüt süreçleri: Somut olması sebebiyle bu sistem örgüt ikliminin en mükemmel belirleyicisidir. Anahtar örgüt süreçleri ile çalışanlar örgütü anlayıp tanımlayabilir. Örgütün hedeflerine giden yolda gereken bilgi birikiminin elde edilmesi ve örgütü geliştirmek için verilen emeği ifade eder. Örgüt sürecinin içinde barındırdığı, ürün verimliliğinin sağlanması ve denetlenmesi, verimliliği arttırmak amacıyla alınan kararlar gibi bütün örgütsel süreci anahtar örgüt süreci başlığında toplanır. Bu modeli etkileyen altı destek modelden ilki çalışanlar ve diğer somut varlıklardır. Bu modelde örgütte çalışan bireylerin yaş dağılımı gibi fiziki özellikleri, örgütü barındıran fiziki binanın özellikleri, maddi güç, kullanılan malzeme gibi örgütün birlikte çalışmak durumun kaldığı şartlardır. Bu şartlar örgütü motive edebilirse örgüt iklimi sağlıklı ve etkili olur, aksi takdirde örgütün gerilemesi söz konusudur (Bilir ve Ünal, 2007; Clark, 2002).

Formal örgüt düzenlemeleri: çalışanların faaliyet ve çalışma şekillerini belirlemek için oluşturulmuş yazılı prosedür yada talimatlardır, bu talimatlar iklimin şekillenmesinde etkili olur (Bilir ve Ünal, 2007; Albrook, 1967).

Sosyal sistem: İletişim şekillerini, örgüte bağlılığı, çalışanlar arasında ki itimat düzeyini anlatan modeldir. Sosyal sistem örgüt iklimi oluşurken en fazla etkisi bulunan destek modellerden bir tanesidir (Bilir ve Ünal, 2007; Clark, 2002).

Teknoloji: Yüksek teknoloji kullanan örgütler ile teknolojiden bağımsız çalışan örgütler arasında en belirgin yaratıcılık düzeyinde olmak üzere çeşitli farklılıklar oluşur (Bilir, 2005; Albrook, 1967).

Baskın birleşim: Örgütü yöneten bireyin karakteristiği, ödül sisteminin adaleti ve örgütün hedefleri, örgüt ikliminin oluşmasında temel rol oynar (Bilir ve Ünal, 2007).

Dış faktörler: Örgütün üretimini, çalışma şeklini ve verimliliğini etkileyen coğrafi yapı, politika, ham madde tedarikçisi, ekonomi vb. bileşenlerdir (Plunkett ve Attner, 1986).

2.1.6.4. Bireysel ve örgütsel davranış kuramları: Bireysel davranış teoroisi etrafında şekillenen Vroom'un teorisine göre, bir birey için önemli olan bir sonuç, tüm diğer sonuçların toplamının yükselen bir vektörüdür ve tüm bu sonuçlara ulaşabilmek için kişinin sahip olduğu fikir ve yargılardır. Kişiye işi yaptırabilmek için zor kullanma sonucu oluşabilecek sonuçların işin yapılması halinde meydana geleceği noktasında kişinin isteklerinin etkisidir (Al-Shammari, 2015; Vroom, 1964). Vroom' un teorisi de farklı olayların meydana getirdiği faktörleri kabul eder fakat bu faktörlerin belirlenmesini sağlayacak bir sistematigi oluşmamıştır (Litwin ve Stringer, 1968).

Örgütsel Davranış Teorileri: March ve Simon (1958) ve Cyert ve March (1964) örgütsel davranış kuramlarını tanımlarken, örgütü karar verici olarak belirtmiştir. Kişileri yaratıcı, zeki ve üretken olarak tanımlamışlardır. Bu teori için belirledikleri kilit noktalar; sorun saptama ve sorunu giderme, örgüte uyum ve hedefler çerçevesinde öğrenme ve çatışmanın çözülmesidir (Litwin ve Stringer, 1968).

Temelde otokratik model, gözetimsel model ve destekleyici model olmak üzere üç örgütsel davranış modeli bulunmaktadır. Otokratik model: yönetsel gücü elinde tutan, hiyerarşiye önem veren örgütlerdir. Yönetici astlarını kararlara dahil etmez ve kendi aldığı kararlari astlarına uygulatır. Karar verme mercii üst yönetimdir. Astlar bu kararlara boyun eğmelidir. İşi sonuçlandırmayı hedefleyen ve başarılı bir modeldir. Gözetimsel model: çalışanlara sağlanan şartlar ile özetlenmiştir; örgütün ücretlendirme sistemi, sosyal kazanımlar ve sağlamış olduğu maddi statü çalışanların örgüte bağlanmasına sebep olur. Modelin vurgu yaptığı nokta sadece maaş ve ücretlendirme sistemi değildir, ücretlendirme sistemi ve ekonomik şartların dışında, örgütün bireye sağladığı kazanımlardır. Destekleyici model ise önderlik ile ilgilenir. Önderin etkileme gücünden faydalanarak yöneticiler, örgütün verimliliğinin artmasına fayda sağlayacak bir iklim oluşturur. Yönetimin desteği ile bu örgütte çalışan bireyler, yeni yetenekler kazanmak ister. Örgütün hedeflerini gerçekleştirecek bir motivasyona sahip olurlar, pasif davranmazlar ve sorumluluk alırlar (Davis, 1988).

Örgütsel davranış teorileri, örgüt yapısına ve örgütün tutumlarına bakmaktadır. Litwin'e göre örgütsel davranış teorileri dört grupta incelenir (Akbulut ve Kutlu, 2016; Litwin ve Stringer, 1968):

Klasik yöntem teorileri: Klasik yönetim teorilerini kullanan araştırmacılar; Urwick, Taylor ve Fayol'dur. Merkezi bakış açıları statü farklılıkları, denetim ve iş bölümüne dayanmaktadır. Klasik yöntem teorileri birey üzerinde düşünmeyi ihmal etmiştir ve bireyin karakteristiğinin büyük önem arz ettiği örgüt iklimi bu şekilde göz ardı edilmiştir. Çalışanların görevi sorumluluklarını yerine getirmektir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Yapısal Örgüt Teorileri: Örgüt ikliminin yapısal doğrultusu ile ilgilenir. Önde gelen teorisyenleri; Woodward, Lawrance ve Lorsch'dur. Temel bakış açısı, örgütsel yapı ve verim üzerine kurulmuştur. Bu teorinin çalışma odağı, örgütün teknik donanımlarından etkilenen bireyin iş performansıdır (Akbulut ve Kutlu, 2016; Litwin ve Stringer, 1968).

Karar sistem teorileri: Odak noktası karar olan bu teorinin temel bakış açısı; etkili bir liderin veya yöneticinin, kişisel ve örgüt kararlarının, örgütsel mekanizamaya etkisidir. Teorisyenleri; Simon, Bernard, ve March' tır. Bireysel ve örgütsel kararların, örgütün algıları, verimliliği, performansı üzerine etki ettiğine inanan bu teorisyenler, kararın niteliğinin, başarı güdüsü, bireysel sorumluluk alma ve örgütsel iklim boyutlarından olan risk alma boyutu ile şekillendiğini düşünmektedir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Sosyal sistem teorileri: İletişim bu teorinin temelini oluşturmaktadır. Sosyal sistem teorilerini ortaya atan ve geliştiren araştırmacılar; Dickson, Likert ve Schein'dır. Bu teoriye göre motivasyona, üretkenliğe ve performans yüksekliğine giden yol, örgütteki iletişim ağının sağlığına bağlıdır (Uğurlu ve Halis, 2008).

Liderlik modeline önem veren bu teori, örgütsel yapının, örgüt iklimi belirleyiciliği olma noktasında yardımcı rol üstlendiğini düşünür. Verimin ve üretimin artması için; çalışanlar birbirlerini desteklemeli, lider çalışanların başarıma güdüsünü destekleyerek kolaylaştırmalı ve çalışanların sosyal ihtiyaçları önemli hale getirilmelidir (Uğurlu ve Halis, 2008).

2.1.6.5. Maslow'un gereksinimler kuramı: Maslow bir durumda ortaya çıkan olasılıklar arasından bireylerin seçim yapması gerektiğinde, neden farklı seçimler yaptığını açıklamaya odaklanır. Maslow'a göre kişinin sahip olduğu gereksinimlerin bir sıralanımı vardır. Bu gereksinimler şu şekilde sıralanabilir (Akbulut ve Kutlu, 2016);

Fizyolojik gereksinimler: Birinci basamakta yer alan bu ihtiyaç grubu vücudun temel gereksinimleri içerir. Bu gereksinimler ise: yemek yeme, uyuma, barınma ve sağlıklı olmak gibi ihtiyaçlardır (Uğurlu ve Halis, 2008).

Güvenlik gereksinimi: İkinci basamakta yer alan bu ihtiyaçlar doğanın oluşturduğu güvenlik sorunlarını ve olası diğer fiziksel tehditleri engelleme gereksinimidir (Davis, 1988).

Sevgi gereksinimi: Bağlılık duyma, sevgi ve arkadaş edinme gereksinimidir (Davis, 1988).

Sosyal gereksinimler: Toplumda başarı kazanma ve beğenilme gereksinimidir (Uğurlu ve Halis, 2008).

Kendini gerçekleştirme: Maslow'un teorisinin en üst basamağında yer alan kendini gerçekleştirme, bireyin sahip olduğu yetenekleri ve yaratıcılığını en üst seviyede kullanabilmesi gereksinimidir. Bireyin potansiyelinin açığa çıkmasıdır (Uğurlu ve Halis, 2008).

Maslow'a göre bu gereksinimlerin hiyerarşik bir sırası vardır. Alt basamaklarda bulunan fiziksel gereksinimler ve güvenlik gereksinimi öncelikli gereksinimlerdir ve bu ihtiyaçlar karşılanmadan diğer basamaklara geçilemez (Clark, 2002; Athos ve Coffey, 1968).

2.1.6.6. Herzberg'in çift faktör kuramı: Herzberg'in bu teoremdeki hedefi mesleki doyum ve üretkenlik arasındaki bağı anlamaktır ve çift faktör kuramı ile Maslow'un kuramını gelişmesine katkı sağlamıştır ayrıca çalışma hayatında bu teoremleri kullanışlı kılmıştır (Barutçugil, 2006). Herzberg kişilerin çalışma ortamındaki hislerini değerlendirerek performans artışına veya mesleki doyumun azalmasına sebep olan faktörleri iki ayrı grupta incelemiştir ve bu teoremi çift faktör olarak isimlendirmiştir. İlk grup motivasyon kazandıran faktörler, ikinci grup ise hijyen faktörlerdir. Motivasyon kazandırıcı faktörler, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinin sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme ihtiyacına yönelik olan; ait olma, saygınlık, itibar, statü, potansiyelini kazanma ve işte yükselme hakkı gibi faktörlerdir. Hijyen faktörler; çalışma ortamı, örgütün değiştiremediği fiziki koşullar, maaş ve iletişimdir. Hijyen faktörlerin iyi olması motivasyon kazandırmaz, mesleki doyumsuzluğun önüne geçer. Motivasyon kazandırmada etkili olan ise güdüleyici faktörlerdir (Baysal, 1987).

2.1.6.7. Mc Clenland'ın ihtiyaçlar kuramı: Mc Clenland, kişinin yaşam süresi içerisinde iletişim ve dış faktörlerin etkisiyle öğrendiği ihtiyaçlara dikkat çeker.

McClenland'ın teorisinde; başarı, güç, bağlanma güdüsü, üç temel güdüdür (Mondy ve ark., 1983). McClenland'a göre bu güdülerin her biri bireyleri farklı anlamlarda tatmin eder ve üç farklı türde insan ihtiyacını ortaya çıkarır (Şimşek, 1994). Başarı güdüsü başarıma ihtiyacından doğar ve yüksek motivasyon dürtüsü olarak ifade edilebilir. Başarı güdüsü yüksek olan bireyler, sorumluluktan kaçınmaz, problem çözmeye yeteneklidir, hedefleri gerçekleştirebilmek için şartları zorlar, örgüt için ütöpik olmayan makul hedefler ortaya koyar ve bu bireyler için çalışmak çok doğal bir eylemdir (Mondy ve ark., 1983). Güç güdüsü yüksek olan bireyler erk duygusuyla hareket ederler ve örgütte sözü geçen amir olma isteği içerisinde dirler. McClenland'a göre gücün, pozitif ve negatif uç olmak üzere iki ucu vardır. Gücün pozitif ucu, örgütün verimliliğini arttırmak için bireyin gücü kullanmasıdır ancak birey kendisi için bu gücü istiyorsa bu durum örgütün çıkarlarına aykırı olabilir (Baysal, 1987). Bağlanma güdüsü ise iletişimle ilgidir. Bireyler genellikle sevgi alışverişinde bulunmak ve samimi bir ortamda çalışmayı istemektedirler. Bağlanma güdüsü yüksek olan bireyler, örgüte ait olmayı, örgüt tarafından kabul edilmeyi ve saygı görmeyi amaçlamaktadırlar (Şimşek, 1994).

2.1.7. Örgüt İklimi ve Hemşirelik

Sağlık kuruluşları, farklı meslek disiplinlerini bir arada bulunduran karmaşık kuruluşlardır. Eğitim alanları dâhil olmak üzere pek çok konuda farklılık gösteren bu meslek gruplarına ait bireyler, sağlık hizmeti sunucuları oldukları için, toplumla sürekli etkileşimdedir. Hemşireler sağlık profesyonellerinin sayıca en büyük çoğunluktaki grubudur. Bu nedenle, hastanede algılanan örgüt iklimi, bu meslek gruplarına ait bireylerin ve hemşirelerin sunduğu sağlık hizmetini etkiler ve toplum bireyleri, aldığı hizmeti değerlendirirken sağlık profesyonellerine ait iş performansı, verimlilik, sunduğu hizmetin kalitesi, işten ayrılma niyeti ve işe bağlılıklarını dolaylı bir şekilde değerlendirmiş olur (Akbulut ve Kutlu, 2016).

Hemşireler sağlık sisteminin kilit mesleğidir. Sağlık sisteminin her kademesinde yer almaları, sayı olarak üstünlükleri, profesyonel uygulamalarda başrol olmaları sebepleri göz önüne alındığında hemşirelik mesleği için hastanelerin kalbi denilebilir. Hemşireler hastaya sağlık hizmeti sunarken içinde bulundukları kurumun politikaları

ve kurum çalışanlarının davranışlarından etkilenir. Hemşirelik mesleğini yüceltmek kurumların elindedir. Mesleğin yücelmesi ile iş tatmini yaşayan hemşirelerin verdikleri bakımın kalitesi ile iş tatmini düşük bireylerden oluşan hemşirelerin verdiği bakımın kalitesinde farklılıklar olacaktır. İş tatmini artan hemşirelerin verdiği bakım hizmeti hastanın daha hızlı iyileşmesine veya yaşam kalitesinin yükselmesine yardım edecektir. Ülke ekonomilerinde önemli yer tutan sağlık hizmetleri giderlerinden üst düzeyde fayda sağlamanın ülke ekonomilerine de olumlu geri dönüşü olacaktır (Mohammed ve Gaballah, 2018).

Yapılan çalışmalarda, örgüt iklimi algısı, farklı meslek gruplarında farklı sonuçlar ile kendini göstermiştir. Örgütün teşvik sistemlerine farklı algıların olduğu, çalışanlarda eleştiri ve ceza sisteminin, ödül sistemine göre daha aktif kullanıldığı, hemşirelerin diğer meslek gruplarına oranla, çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden alınan destek konusunda en mutsuz grup olduğu, hekim ve hemşirelerin örgüte bağlılıklarının düşük olduğu bulunmuştur (Doğan ve Üngüren, 2009). Bir araştırmada çalışma saatinin artması ile örgüt iklimi algılarının olumlu yönde değiştiği bulunmuştur. Çalışma saati arttıkça, ekip iletişimi arttığı için sonuçların bu şekilde çıktığı düşünülmektedir (Çelik Özturun, 2018). Benzer bir araştırmada hemşirelerin yönetici ve iş arkadaşları iletişimleri ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hastane yöneticileri, hemşirelere değer veren ve fikir, takım ruhu ve yaratıcılığı paylaşımlarına olanak tanıyan örnek bir çalışma ortamı yaratarak hemşireleri yüksek bir yetkinlik düzeyine taşımalıdır ve bu şekilde sağlıklı bir iklim oluşturarak kurumun üretkenliğini arttırmayı hedeflemelidir (Mohammed ve Gaballah, 2018).

Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılığın alt bileşeni olan duygusal bağlılık arasında doğrudan ilişki vardır. Bu bileşen geliştirilerek hemşirelerin duygusal bağlılığı artırılabilir. Pozitif düşünce ve üretime odaklanma ile sürekli bağlılık arasındaki anlamlı ilişki vardır ve bu ilişki, devam eden gelir ihtiyacı, istihdam faydaları ve organizasyondan ayrılmada algılanan riskler ile pekiştirilir. Normatif bağlılık gereği, iyileştirilmiş üretime vurgu yapılarak, hemşirelerin göreve olan bağlılığı artacaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel gelişimi iyileştirme çabalarının olduğu

söylenir. Örgütsel gelişim ise örgüt ikliminin konusudur (Mohammed ve Gaballah, 2018).

İklim, örgütsel bağlılığı geliştirmek için değerli bir stratejidir. Bu nedenle yöneticilerin örgüt iklimi ve faktörlerini anlamaya çalışmaları örgüt için iyi olacaktır. Yöneticiler olumlu ve arzu edilen örgütsel bağlılık için, personelin, organizasyonda kalma sorumluluğunu üstlenmesi gerekmektedir ve iklim, örgütsel hedefler için anahtar yoldur (Bahrami ve ark., 2016).

2.2. Örgütsel Yaratıcılık

Bireylerin birlikte yaşamaya başlaması ve sosyal hayat kurallarının oluşması ile örgütler, işlerini birlikte yürüten, belirli iş grupları arasında ayırım yapan, birlikte iş birliği içinde hayatını sürdüren karmaşık organizasyonlara dönüşmüştür. Örgütler bu sosyal yaşam içinde zamanla daha da gelişerek teknoloji çağına kadar gelmişlerdir. Bireylerin bir arada kalarak yeni bilgiler üretmeleri yaratıcılıkları sayesinde olmuştur. İlerlemenin yolunun iş birliği ve koordinasyondan geçtiğini anlayan örgütler, örgütsel yaratıcılığın temellerini atmışlardır. Örgütlerin birlikte yenilik oluşturmaları, yeni fikirler üretilip geliştirmeleri örgütsel yaratıcılıktır (Onur ve Zorlu, 2018).

2.2.1. Yaratıcılık Kavramı

İlk çağlardan bu yana gelişen yaratıcılık, bireyi diğer canlılardan ayıran temel niteliktir. Diğer canlılar, sezgisel ve doğal öğrenme ile hareket ederler fakat insanoğlu, kapsamlı düşünme yeteneğine sahiptir (Eker ve Sak, 2016).

Yaratıcılığa ait düşünceler Platon'a dayanmaktadır (Maba, 2019). Günümüze kadar pek çok araştırmacı yaratıcılığın tanımı üzerinde çalışmış ve her biri kendi araştırma alanlarını kapsayan yaratıcılık kavramının tanımını yapmıştır. Yaratıcılık son yarım asırda, felsefe, psikoloji, güzel sanatlar, tıp ve eğitim alanının önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Onur ve Zorlu, 2018).

Literatür incelemesi yapıldığında yaratıcılığın tek bir tanımla ifade edilmediği görülmüştür. Yaratıcılığın farklı bilim alanları arasında farklı tanımları mevcuttur

(Üstündağ, 2014). Yaratıcılığın genel anlamda, “yenilikçi”, “özgün” ve “buluş” kavramları ile özdeşleştirildiği görülmektedir (Gizir Ergen ve Köksal Akyol, 2012).

Türk Dil Kurumu’na göre yaratıcılık, “*yaratıcı olma durumu; her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkınlık*” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Yaratıcılığı; “orijinal ürün” olarak da değerlendiren yazarlar vardır (Çeliköz, 2017). Bireyin sahip olduğu yetenek bireyin bebeklik döneminden erken çocukluk döneminden, sonrasında yaşadığı olaylardan ve bireyin hayatının tümü tarafından etkilenmiş olup yaratıcılık, kavramları sınıflandırmak yeteneği ve isteğidir. (Ortatepe, 2001). Albert’e göre yaratıcılık bireysel ve kültürel yaratıcılık olmak üzere iki şekilde sınıflandırılır. Bireysel yaratıcılık, bireyin herhangi bir kişi veya örgüt ile işbirliği yapmaksızın sahip olduğu yaratma yeteneğidir ve kültürel yaratıcılık, belirli bir örgüt içerisinde bulunan bireylerin; bir problemi çözmek için veya denenmiş çözüm yollarına bir başkasını ekleyerek yeni bir yol denemek için ortak hareket etmesiyle sonuçlanan üreticilik faaliyetleridir (Bozkurt, 2004).

Yaratma terimi, bilgi ve yetenek bileşenlerini kullanarak yeni kombinasyonlar ve yeni ürünler elde etmek ve olmayandan var etmedir (Tütüncü, 2006). Latince kökenli olan yaratıcılık kelimesi, yaratma yeteneği, oluşturmak, yapmak, üretmek, türetmek ve doğurmak anlamlarını taşır. Tüm bilim alanlarında geçerli olan yaratıcılık tanımı; “yeni ve fayda veren düşüncedir”. Yaratıcılık bilgi birikimi ile yeni ürünler elde etmek olarak tanımlanabilir ayrıca yeni fikirler ve ürünler ortaya çıkarabilme yeteneği olarak da tanımlamak mümkündür (Soylu, 2004).

Barlet’ in yaptığı tanıma göre, “*Yaratıcılık, anayoldan ayrılma, deneye açık olma, kalıplardan kurtulmadır*” (Öztürk, 2014). Yaratıcılık farklı düşünce süreçlerinden oluşur ve bu süreçte bireyin duyarlılığı, özgün düşünme yeteneği, alışkanlıkları, fikirleri ve farkındalık seviyesi önem taşır (Bowket, 2007). Yaratıcılık bir bilmece gibidir ve yaratıcılık hareketleri, bilim insanlarında, liderler, sanatçılar tarafından sık sık tekrarlanan eylemlerdir. Yaratıcılığı yaratıcılık olarak nitelendirebilmek için gereken iki unsur; yenilikçi olması ve fayda sağlamasıdır (Starko, 2018). Yaratıcılık; problem karşısında bir çözüm önerisi geliştirme, bu çözüm önerisinin uygulanması,

çözümün yeterli olmaması halinde yeni hipotezler geliştirme ve bu hipotezleri deneme, yanılma süreci ve nihayetinde yenilikçi bir çözüm elde etmedir (Özden , 2005). Yaratıcılık, yenilikçi davranışlara kaynak olan bir terimdir, yeni fikirlere açıklık, deney, risk alma ve mevcut süreçleri sorgulamadır. Yenilikçilik, yeniliklere değer veren, problem çözme becerilerini geliştirmek isteyen, çözüm oluşturmak için çabalayan, inovasyon için destek ve kaynak sağlayan liderler için bu durum, kurum iklimini olumlu yönde etkileyecektir (Joseph, 2015). Yaratıcılık eğitimle geliştirilebilen bir yetenektir. Bireyin yaratıcılığı başta aile olmak üzere, öğretmen, fiziksel çevre, okul, sosyal çevre ve eğitim kurslarından etkilenmektedir (Yeşilyurt, 2020).

Yapılan her tanımda yenilik kavramı dikkat çekmektedir. Yaratıcılık bilinenin aksine tamamen yeni ve farklı bir yol elde etmektir. Bu farklılık oluşturulurken sınır ve kural koyulamaz (N. Genç, 2007). Yaratıcılığın tanımlarındaki ortak algı, yaratıcılığın, karmaşık ve kompleks bir süreç oluşudur (Özerbaş, 2011).

Örgütün ve insanlık tarihinin gelişmesinde önemli yer kaplayan yaratıcılık kavramı, her bireyin özünde bir miktar barındırdığı, yaşamının her döneminde kullandığı, günlük hayatta işleri kolaylaştıran, akademik yaşantıda bilime katkı sunan, uygarlığın ve insanlık tarihinin gelişmesi için önemli bir unsurdur (İkiz ve ark., 2015; Çakır, 1998). Yaratıcılık, düşünsel ve eylemsel bir olaydır. Sorun çözmede sık sık başvurulanan bir yol, olağandışı ve farklılık ifade eden yeni yol veya yeni icat, bireyin sahip olduğu, yaratıcı bireyi diğerlerinden ayırt eden özelliğidir. Yaratıcılıkta “fayda veren yol ya da ürün” beklentisi vardır (Barker, 2001).

2. Dünya Savaşı’ndan sonra mühendislik, uçak, sanayi gibi alanlarda yaratıcılığın önemini anlayan ülkeler, yaratıcılık ve yaratıcı düşünme konusunda eğitimi odak noktalarına koymuşlardır (Shahen, 2010). Toplumların kalkınmasındaki ana faktör eğitimidir. Verilen eğitim ile yaratıcı bireyin niteliklerini pekiştirmesi ve geliştirilmesi umut edilmektedir (Yeşilyurt, 2020).

Günümüzde, özellikle geçtiğimiz son elli yılda, hızla gelişen teknolojik bir ortam söz konusudur. Bu hızlı yenilenme sürecinden toplumlar, ekonomiler ve işletmeler

büyük oranda etkilenmektedir. Böylesine hızlı ve yenilikçi bir çağda kuruluşlar, bu teknolojiye uyum sağlayabilmek ve kurumun sürekliliğini sağlayabilmek için yaratıcı yönlerini kullanmak durumundadırlar (Erdoğan, 2000). Yaratıcılık bulunduğumuz yüzyılda pek çok farklı alanın konusu olarak konuşulmuştur. A.B.D.'de düzenlenen bir kongrede yaratıcılık hakkında kompleks bir kavram olması sebebiyle gerektiği gibi anlaşılamadığı, çok farklı disiplin dalları tarafından araştırma konusu olarak kullanıldığı ve yaratıcılığın kendine ait bir disiplin olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Yaratıcılık farklılık ve yeniliğin en temel unsurudur (Topaktaş, 2001). Rekabetin arttığı günümüzde, işgücü kaynağının maliyeti artmıştır fakat bu maliyet artışı sadece işgücü kaynağı ile sınırlı kalmayıp bütün kaynakları kuşatmıştır. Bu sebeple örgütlerin verimli ve üretken olmaları, kısa sürede hedeflerine ulaşmaları daha önemli ve gerekli bir hale gelmiştir ve yaratıcılık örgüt verimliliğinin anahtarıdır (Çavuş, 2004). Günümüzde verimliliğe ve yaratıcılığa olan merak yüksektir. Bu konuda yapılan bilimsel çalışmalar artmıştır. Verimlilik ve yaratıcılığın birleşiminin, ekonomik, sosyal ve örgütsel kalkınmaya faydası yüksek olacaktır (S. Keskin, 2018).

İşletmeler arası rekabet etme gücünü belirleyen ve işletmede iş performansını niteleyen en önemli kaynak insandır. Bireyin yöneticilerinin liderlik tarzını algılama şekilleri, bireyin işe olan tatminini ve performansını etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Durgut ve Yumuk Günay 2020). *“Zamanımızda insanlık bir bilişsel rekabetin içindedir. Bu rekabetin sonuçlarını belirleyecek en önemli bilişsel faktörlerden biri yaratıcılıktır. Yaratıcı davranışlar sadece bilimdeki ilerlemeleri değil, bütün bir toplumu çok büyük ölçüde etkilemektedir. Kendi insanları arasından yaratıcı potansiyeli olanları seçmesini, desteklemesini ve geliştirmesini en iyi bilen milletler, diğerleri arasında çok daha fazla avantajlı konuma sahip olabilirler”* diyerek yaratıcılık konusunda önemli çalışmaları bulunan Taylor, yaratıcılığın önemini ifade etmeye çalışmıştır (Taylor, 1964). Teknolojiye, bilime ve globalleşen ekonomiye yön veren yaratıcılık; yeni, faydalı ve yeni kombinasyonlar sonucu oluşan fikirlerdir. Karar mekanizmasının en önemli unsuru olan yaratıcılık, yeni ve faydalı bir ürünün bulunmasıdır (Balay, 2010; Finkelman, 2006).

Üretken bir örgüt için gereken temel unsur insan gücüdür. Bir örgüte üretkenlik, verimlilik ve yüksek performans kazandırmak için örgütte yapılacak değişikliklerin büyük çoğunluğunu birey oluşturmaktadır (Çavuş, 2004). Problem çözmek kıymetli bir yetenektir ve uzmanlık gücünün deneyim ile birleşerek örgütün sürekliliğini sağlayan çatışma çözümüdür ve yaratıcı bireyler problem çözümüne daha yakındır. Problem çözme örgütün sürekliliğine destek olur ancak örgütün gelişmesine ve büyümesine tek başına yeterli değildir, bunun için yaratıcılık gerekmektedir (Abaan ve Altıntoprak, 2005). Yöneticiler yaratıcılığı, yönetsel öğrenme sürecinde elde ettikleri bilgileri örgüte daha faydalı hale gelmesi umuduyla, yenilikçi bir yaklaşımla yeni bir sonuca ulaştırmalıdır (Appuhami, 2019).

Yaratıcılık beyin jimnastiği olarak düşünülebilir. Zihni ilgilendiren bir süreçtir. Bir problemin çözülmesi, yeni bir düşünce sisteminin geliştirilmesi, bilime ve topluma katkı sağlayan buluşlar, yaratıcılıktır. Yaratıcılık gerçek fikirleri ve hayalperestliği bir arada bulunduran bir süreçtir. Burada önemli olan bu fikirlerin süzgeçten geçirilerek, uygulanabilir hale getirilmeleridir (Ceylan ve Savi, 2003). Başarıya ulaşmak için teknolojiye faydalanmalı, teknolojiye destek vermeli, yaratıcılık ön planda tutulmalı, farklılıklara ve yeniliklere açık olunmalıdır (Gültaş, 2009). Yaratıcılık faaliyetleri büyük miktarda bütçe gereksinimi doğurur fakat günümüzde işletmelerin ihtiyaç duyduğu unsur yaratıcılıktır. Yaratıcılık anlamak ve yaratıcılığı teşvik etmek birbirinden farklıdır. Ancak yaratıcı bireyler yaratıcılığı kavrayarak yeni ürün veya fikir ortaya koyabilir. Yöneticilerin de yaratıcı bireyleri cesaretlendirmesi ve teşvik etmesi gerekmektedir (Çavuş, 2004). Yaratıcılığı etkileyen pek çok değişken vardır. Bu değişkenler; profesyonellik, yenilikçi fikir, motivasyon ve performanstır. Bu değişkenlerin bir tanesinin yokluğunda veya eksikliğinde, yeni fikir ve buluş elde etmek mümkün değildir. Yaratıcılık için temel gerekliliklerden sayılabilecek iki unsur; irade ve fazladan çalışmak için gönüllülüktür. Üretmek için gayreti olmayan örgütten veya bireyden yaratıcılık beklenemez (Acıbozlar, 2006). Yaratıcı bireylerin genel özellikleri; merak duygularının yüksek oluşu, risk ve sorumluluk almaktan kaçınmamaları, deneyim kazanmak için ısrarlı bir duruşa sahip olmaları gibi üretken yaklaşımlardır (Gültaş, 2009).

Literatür incelendiğinde yaratıcılık ile inovasyon kavramlarının birbirine karıştığı düşünülmektedir. Bu sebeple iki kavrama açıklık getirilmelidir. İnovasyon, bir organizasyonda veya organizasyonun bir parçasında, değişen şartlara karşı uyarlanabilen yaratıcı buluşlardır ve yaratıcılığın meyvesidir. Yaratıcılık ise yeni olarak nitelenebilecek her buluş, fikir ve nesneyi temsil etmektedir ve yaratıcılığın özünde fayda vermek vardır. Yani yaratıcılık inovasyonu kapsar (Schutz, Zippel-Schutz ve Salomo, 2012; White, Pillay ve Huang, 2016). Birçok bilim insanı yaratıcılığı yeniliğin ilk aşaması olarak görmektedir. Buradan destek alınarak şu ifade söylenebilir; yaratıcılık inovasyon için başlangıç noktasıdır. Fakat yaratıcılık bireysel ve yalnız bir süreçtir. İnovasyon ise daha kapsayıcı bir süreçtir (Baer, 2012). İnovasyonun gerçekleşmesi amacıyla örgüt yaratıcı olmalı ve yenilikçilik kültürü aşılmalıdır (Sirkova, Taha, Ferencova ve Safarik, 2014). Yenilik açısından bakıldığında bilgi, organizasyona yeni eylem potansiyeli kazandırmalıdır. Yeni eylemler ise standart kullanımın dışına çıkarak daha önce oluşturulmamış, birbirinden farklı, yeni kombinasyonlar bulmayı gerektirir (Parjanen, 2012).

2.2.2. Yaratıcılık Kuramları

Dört farklı yaratıcılık kuramı mevcuttur. Bu kuramlar bireye ve yaratıcı bir zihne odaklanmıştır. Bireyin sahip olduğu nitelikler, aldığı eğitim ve bulunduğu çevre bireyin yaratıcılığını şekillendiren unsurlardır (Acıbozlar, 2006).

2.2.2.1. Psikoanalitik kuramlar: Kris ve Kubie'nin geliştirdiği bu kuram, yaratıcılığı her yönüyle inceleyen bir kuramdır (Bora ve Alper, 2005). Yaratıcılığın motivasyon kaynakları, yaratıcılığı etkileyen faktörler ve yaratıcılığın engelleri bu kuramda söz sahibi olmuştur (Yavuz, 1994). Kris ve Kubie yaratıcılığı iki aşamalı görür. Birinci aşamada, egoya değinilmiş ve egonun düşünme sistemi üzerine olan etkisini azalttığı iddia edilmiştir. İkinci aşamaya geçildiğinde, akla uygun seçenekler ve fikirler ön plana alınır. Kubie, bilinçaltının yaratıcılığı etkilediğini savunmuştur hatta yaratıcılığın temelini bilinçaltına dayandırmıştır. Bilinçaltındaki değerler; yaratıcılık sürecindeki, bilgi toplama aşamasındaki, kuluçka ve aydınlanma aşamasındaki bilgilerin temellendirilmesi, şekillendirilmesi ve işlenmesini etkileyen

en etkili faktördür. Kubie, bireyin zihninin daldığını düşündüğü zamanlarda, bilinçaltı yolculuğa çıktığını düşünmüştür (Bora ve Alper, 2005).

2.2.2.2. Gestalt kuramı: Gestalt kuramı, yaratıcılık terimini kullanmayı tercih etmeyerek, problem çözme ve üretken fikir sözcüklerini kullanmıştır. Bu kuram yaratıcılık sürecine inanmaz ve doğrudan problemin çözümüne yönelik hareket edilmesi gerektiğini savunur. Yaratıcılık bir olayın yeniden keşfedilmesidir ve problem ise bütünsel bir parçadır (Atık, 2006).

2.2.2.3. Çağrışım kuramları: Fikirler arasındaki bağlantı kurma yollarının, düşünmenin temelini oluşturduğunu savunan bu kuram, çağrışımçı yaratıcılık anlayışıyla ilerler. Bu kurama göre yaratıcılık süreci, ortak bir noktası olan çağrışım unsurlarının, fikirleri birbirine yakınlaştırarak yeni ürünler elde edilmesi ve yeni buluşlar keşfedilmesidir. Bu çağrışım sürecinde, birbiri ile bağlantı kuran bilgiler birbirinden ne kadar uzak kökenliyse, yaratıcılık seviyesi o kadar yüksektir. Yaratıcılığın kalitesi bu çağrışımların adet miktarına ve niteliğine bağlıdır. Bu kuramda bireysel farklılıklar ve karakteristik özellikler önemli görülmüştür. Bu kurama göre yaratıcılık, yan yana gelme ihtimali olmayan bilgilerden doğan bir pırıltıdır, bu bilgileri aynı çatı altında toplama kabiliyetidir (Acıbozlar, 2006).

2.2.2.4. Hümanist Kuram: Bu kuramı geliştiren kişiler; Carl Rogers ve Abraham Maslow'dur. Rogers yaratıcılığı kişiden bağımsız olarak ortaya çıkan, karmaşık bağlantıları olan bir ürünün veya yeniliğin ortaya çıkışı veya olayların ortaya çıkışı olarak tanımlar (Gülel, 2006). Bu kuram bireyin sahip olduğu potansiyele kıymet verir. Birey kişisel yaşantısını dilediği şekilde yönlendirme ve yönetebilme yeteneğine sahiptir. Hümanistik yaklaşım güçlü bir akımdır ve psikoanalitik akımın karşıtıdır. Asıl hedef odağı insan olan bu yaklaşım varoluşçuluk felsefi akımından ortaya çıkmıştır. Bu akım insanı temel aldığı için çeşitli sistemleri ve bilgileri önemser ve yaratıcılık konusunda çeşitli yollar kazanılmasını sağlar (Yavuz, 1994).

2.2.3. Yaratıcılık Türleri

Yaratıcılık kavramı bireyden doğar fakat günümüzde örgütlerin bilgiyi iyi kullanmasının ve yenilikçilik sağlamasının yolu bireyden geçtiği için örgütü, kurum

ve kuruluşları yakından ilgilendiren bir konudur. Yukarıda belirtildiği gibi yaratıcılık kavramı, bireysel yaratıcılık ve örgütsel yaratıcılık olarak ikiye ayrılmaktadır (Çavuş, 2004).

2.2.3.1. Bireysel yaratıcılık: Bireyin kendine ait yetenekleriyle diğer bireylere yararlı olabileceğini düşünerek ürettiği yeni fikirler ve buluşlardır (Kuechel, 2012). Bireysel yaratıcılık, herkesin sahip olamadığı, kontrolü sağlanamayan bir yetenektir. Bireylerin yaratıcılığı önemli farklılık derecelerine sahiptir. Yaratıcı bireyler yeni fikirler üreten, olaylara farklı bir bakış açısı kazandıran, yeni bağlantı yolları keşfeden, mucit ruhlu bireylerdir. Risk ve sorumluluk alma dereceleri son derece yüksektir. Bu bireyler aynı zamanda akılcı ve mantığa uygun üretken yollar keşfeden bireylerdir. Serbest karar verme yeteneğine sahiptirler (Çavuş, 2004).

Yaratıcılık hakkında yapılan literatür incelemesinde fark edilmiştir ki; yaratıcılık bireye temellendirilmiş bir kavramdır (Iraz, 2005). Yaratıcılık bireyden bireye farklılık gösteren, bireyin çevresinin bu yeteneğini keşfetmesinde veya köreltmesinde rol oynadığı, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir yetenektir. Kendini geliştirmek isteyen bireyler yaratıcılığını geliştirerek yaşamlarına zenginlik katabilir (Tunç, 2007).

Bireyin yaşamında, toplumsal ilişkilerde ve pek çok olayda yaratıcılık bir gereklilik olmuştur. Zorlaşan toplumsal süreç ile birlikte günden güne sorunlar büyümekte ve bazı karar mekanizmalarının bu sorunlara hızlı bir çözüm bulması gerekmektedir. Problem çözümü için gerekli olan yaratıcılıktır (Ceylan ve Savi, 2003). Yaratıcılık, bireylerin farklı miktarlarda karakteristiğinde barındırdığı ve optimum çevresel faktörler oluştuğunda ortaya çıkma potansiyeli olan bireysel bir özelliktir. Bireyin kendisini çevresine veya ait olduğu örgüte kanıtlamak için kullandığı bir güçtür (Çavuş, 2004).

Schneiderman, insanların daha sık yaratıcı olmasını sağlayan teknolojileri “yaratıcılık destek sistemleri” olarak adlandırır. Teknik olarak bakıldığında bu sistem ilgiden geçmektedir. Bireye verilen yaratıcı görevler sayesinde birey sahip olduğu yaratıcı yeteneklerini geliştirebilir (Schneiderman, 2007). Bu sistemin temel amacı;

bilişsel süreci, bireysel ilhamı, bireyin öğrenme ve yargıya varma yeteneğini arttırmaktır (Kuechel, 2012).

Torrance'ın yaratıcı kişilik özelliklerine ait bir sıralaması mevcuttur. Bu özellikler yaratıcılığa ait diğer tanımlardaki özellikler ile eşdeğerdir. Yaratıcı kişilik özellikleri;

- Hayalperest,
- Özgüveni yüksek,
- Farkındalığı yüksek,
- Meraklı ve her konuya ilgili,
- Kompleks durumlara uyumlu,
- Sosyal ilişkilerde çekingen fakat bilgi ve yetenek konusunda cesur,
- Aktif,
- Diğer bireyler tarafından farklı olarak nitelenen,
- Mükemmeliyetçi,
- Farklı değer hiyerarşisine sahip,
- Kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen,
- Yalnız kalmaktan hoşnut,
- Görgü kurallarını takip etmeyen,
- Düşüncelerinde ve değerlerinde özgürlükçü,
- Zamanını zor ve herkes tarafından gereksiz görülebilecek işlere harcayan,
- Sıra dışı denebilecek alışkanlıkları olan,
- Duyarlılığı yüksek,
- Az konuşan, mizahi yönü kuvvetli, sıkılgan, sessiz
- Gizemli olaylara ilgi duyan,
- Mevki ve statüden kaçınan,
- Uzak ve geniş hedef kitlesi olan bireylerdir (Tunç, 2007; Çellek, 2003; Sungur, 1992).

2.2.3.2. Örgütsel yaratıcılık: Günümüzde değişen dünyaya uyum sağlayabilmek amacıyla kuruluşların, örgütlerin, işletmelerin ilgisini en çok çeken konu yaratıcılıktır (Bumin, 2003). Yaratıcılığın pek çok kişi tarafından “bireysel eylemler sonucunda

ortaya çıkan ürün'' olarak değerlendirilmesi yanlış bir değerlendirmedir. Örgütlerin günümüzde başarı ile varlığını sürmesi örgütsel yaratıcılık faaliyetlerine ve yenilikçilik düzeylerine bağlıdır (Voigt ve Bergener, 2013).

Örgütsel yaratıcılık: örgütsel mekanizmanın, örgütün menfaatini düşünerek, var olan bilgi birikimi ve yeteneklerini yeni kombinasyonlar yaparak ürettiği, örgütün faydasına sunduğu, orijinal fikir ve buluşlardır (Voigt ve Bergener, 2013). Örgütteki yaratıcılık düzeyi sadece bir bireyin yeteneği ile yükseltilebilecek bir unsur değildir (Yıldırım, 2007). Bireyler tek başlarına karşılayamadıkları ihtiyaçlar için örgütlenmeye ihtiyaç duymuştur. Yaratıcılık konusunda aynı tavrı gösteren bireyler, tek başlarına çözemeyecekleri problemleri, örgütsel yaratıcılık ile çözebilirler (Ceylan ve Savi, 2003). Bireyin yaratıcılığı bireysel ve bulunduğu örgütün bir işlevidir. Örgütün niteliğine göre, bireyin yaratıcılık potansiyeli ortaya çıkabilir veya hiyerarşisi yüksek olan örgütlerde olduğu gibi, yaratıcılığı engellenebilir (Woodman ve ark., 1993).

2.2.4. Örgütsel Yaratıcılık

Yaratıcılık önemli bir örgütsel yetenektir (Staw ve Commungs, 1988). Bireyler yaratıcı özelliklerini sadece bireysel olarak kullanmaz, çevrelerinde algıladıkları iş ortamı üzerinde de kullanır (Stundgren ve Styhre, 2007).

20. yüzyıldan itibaren gelişen teknoloji günümüzde benzer hızla gelişmeye devam etmektedir. İşletmeler ve örgütler, bu gelişime ayak uyduramazsa konumlarını koruyamazlar ve yok olmaya mahkûm olurlar. İşletmeler ve örgütler, gelişemedikleri takdirde gerileme dönemine girecektir ve başarı imkânına ulaşamayacaktır. Gelişen çağda, var olan ve iyi kullanılan bilgi ile kuruluşlar gelişmeye çalışmaktadır ancak yenilik üretilmediği takdirde bu çaba başarısız olacaktır. Kuruluşlar için yenilikçiliği ortaya çıkaracak kaynak gücü insandır, kurumlar bünyesinde çalışan iş görenlerin yetenekleri ve yaratıcılıkları ile rekabet gücünü arttıracak, başarıyı sürdürülebilir kılacaktır (Güldaş, 2009).

Tarihsel süreç incelendiğinde yaratıcı insanların fark yarattığı ve medeniyetin ilerlemesinde öncü olduğu görülmektedir. İnsanlık tarihinden bu yana insan sürekli

gelişmiş, örgütleşmenin önemine varmış, yeni ürünler elde edip fayda sağlayarak teknolojiyi günümüzdeki haline ulaştırmıştır. Yaratıcılık geçmişte ihtiyaçtan doğmuştur. İlk insan beslenebilmek için avlanma yöntemlerini öğrenmek zorunda kalmıştır. Zamanla iyi avlanma teknikleri ve silahlar geliştirmişler, barınmak için mağaraları kullanmışlar ve sanatın temellerini atarak resim yapmışlardır. Gelişmenin bir ihtiyaç olarak kabul edilmediği düşünüldüğünde, ilk insanların bu şekilde yaşamaya devam etmeleri mümkündür ancak onlar yerleşik hayata geçip, tarımı ve tarım aletlerini kullanmayı öğrendiler, yazıyı keşfedip sonraki nesillere kültürlerini ve öğrendiklerini bıraktılar (Brainwood, 1995). İnsanlık tarihi ulaştığı bilgiyi nesillere aktarabilme şansını bu çağından sonra yakalamıştır. Konuşma yeteneği kazanılmış ve toplu yaşamın getirdiği fikir farklılıklarından yeni icatlar yapılmıştır. M.Ö. 3500 yıllarında yazı Mezopotamya’da kullanılmış ve dünyanın her yerine dağınık yerleşen insanlar bu kültür birikiminden faydalanmıştır. Bu şekilde fikir farklılıkları artmış, yenilikçilik ve yaratıcılık tüm dünyaya yayılmıştır (Eryeler, 2003). 1950’li yıllarda başarının kaynağı olan doğal kaynaklar, petrol ve değerli madenler artık sadece bir araç olarak kullanılmaktadır. Günümüzde başarının kaynağı bilgi, hayal gücü, yaratıcılık, yenilikçi fikir ve fayda sağlayan uygulamalar bütünüdür (Bennis, 2001).

Yaratıcılığa ilişkin tarihsel süreçte, Newton’a ait çok fazla başyapıt niteliğinde eser vardır. Fizikte çığır açan evrensel kütle çekim yasası Newton’a aittir. Bu yasayı kurabilmek için çokça emek sarf etmiş ve ilk aynalı teleskopu geliştirip renklerin ve ışığın özelliklerini tanımlamıştır (Simonton, 2004). Bill Bowerman Nike ayakkabılarının tabanlarını yapmaya çalışırken aklına bir fikir gelmiştir ve hiç uygulanmamış bir yöntem olan tost makinesi ve lastiği birlikte kullanmıştır. Netice olarak başarılı olmuştur ve dayanıklı bir taban elde etmiştir (Bentley, 2004).

Yaratıcılık birey, toplum ve kuruluşlar için yeniliğin anahtarıdır. Yaratıcılık ile pek çok farklı fikir elde edilir ve bu fikirler kullanılarak yeni ürün veya gelişmeler ortaya konur. Pek çok farklı problem ile başa çıkmaya çalışan kuruluşlar için yaratıcılık, sorun çözmede kullanılan en etkili yoldur (Jackson, Oliver, Shaw ve Winsdom, 2006). Bu sebeple günümüzde kuruluşlar örgüt bünyelerini yaratıcı bireylerden oluşturmayı ister (Eryeler, 2003). Yaratıcılık konusunda önemli çalışmaları bulunan Taylor,

yaratıcılığı sadece bilim ve sanat için gerekli görmemiştir. Ona göre toplumsal gelişmenin ve ilerlemenin yolu yaratıcı düşünceden geçmektedir (Taylor, 1964).

Örgütlere teknik bir bakış yeterli değildir. Bir kuruluşun varlığına devam edebilmesi için yenilikçi yaklaşım gereklidir. Yaratıcılık, yeni yaklaşım ve uygulamalar oluşturmakla alakalıdır. Fayda sağlayan yenilikler, örgütün ilerlemesine ve gelişmesine olanak tanıyarak, örgütün bile farkına varmadığı ihtiyaçların karşılanmasını sağlayabilir. Yaratıcılık fayda veren ürün oluşturmak, hizmet sunmak olarak tanımlanabilir (Amabile, 1983). Elindeki bilgi ile yetinen ve kuralların dışına çıkmayan, prosedürlere bağlı örgütler kalıcılığı olmayan, gerileyen örgütlerdir. Kuruluşların rekabet gücünü kazanabilmesi için bilgiyi akıllıca kullanan, yetenekli örgütlerin yanı sıra temelde yeni fikirlere açık, yaratıcılık seviyesi yüksek olan insan kaynağına ihtiyacı vardır (Güldaş, 2009). Örgütsel Yaratıcılık kavramının; “yenilikçilik”, “farklı fikir”, “çılgır açan buluş”, “yeni yapılar, ürünler oluşturma”, “bilinen ötesi” ve “alışkanlıkları terk etme” ve bu kavramları “toplumun beğenisine sunma” süreci olduğu anlaşılmıştır. Bu süreç içinde sınırlamalar yapılamaz (Balay, 2010). Örgütsel yaratıcılık, karışık ve kompleks bir yapı olan örgütte, sosyal sistemin faydasına, değerli ve yararlı yeni ürünler, hizmetler, fikirler ve prosedürler elde edilmesidir (T. Y. Kim, Hon ve Lee, 2010). Bir yeniliğe örgütsel yaratıcılık diyebilmek için, örgütün faydasına kullanılabilecek bir yenilikten veya bir üründen bahsetmek gerekir (A. Yılmaz ve İraz, 2013).

Örgütlerde yaratıcılığın liderler ve yöneticiler tarafından desteklenmesi, örgüt için yenilikçi, rekabetçi ve hızlı gelişen bir konum oluşturmaktır. Yöneticileri tarafından desteklenmeyen yaratıcı bireyler işten ayrılma niyetinde olacak veya bu bireyler yaratıcılıklarını pasif düzeyde tutacaklardır. Yaratıcı bireyin, risk almaya karşı olan atak tavrı ancak üst yönetimin de bu riski almayı kabul ettiği zaman gerçekleşebilir (H. Yılmaz ve Karahan, 2010). Örgütsel bağlılığın artması ile beraber personel devir hızının düşeceği söylenebilir ve örgütte çalışan bireylere, potansiyellerini ortaya çıkarabilecekleri, özgürlükçü ortamlar hazırlanmalıdır. Örgütteki yöneticilerin bu kararı desteklemesi ile bireyler yaratıcılıklarını ortaya çıkarma ve geliştirme fırsatı bulacaklardır (Kendir ve Özkoç, 2019). Ayrıca işletmeler arası rekabet gücü

kazanabilmek için; örgütteki bireyler, karar alma süreçlerine katılmalı ve kararlarında desteklenmelidir (Kwasniewska ve Necka, 2004).

Bir kuruluş hızlı bir şekilde yaratıcılığı yakalamak istiyorsa, yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler işe aldıkları personeli, yaratıcı bireylerden seçmeli ve bu bireyleri ilgi alanlarına en yakın birimlerde çalışmak üzere görevlendirmelidir. Birey ilgi sahibi olduğu alanda hızlı bilgisel kompleks bağlar kuracak ve hızla uzmanlaşacaktır. Yöneticiler hızlı bir şekilde problem çözümü beklemek yerine, problem çözümünde, farklı ve özgün yollar denenmesine izin vermelidir. İş görenlere ulaşmak istenen hedef belirtildikten sonra hedefe ulaşmalarında özgürlük verilmelidir (Çavuş, 2004).

Örgütsel yaratıcılığın en önemli engellerinden biri yöneticilerinden övgü almayan yaratıcı çalışanların yaşadığı motivasyon ve performans kaybıdır. Yöneticiler sahip oldukları iş yoğunluğu sebebiyle çalışanları takdir etme konusunda eksik davranmaktadırlar. Dolayısıyla övgü ve çalışan desteği önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici desteğini kazanan çalışanlar motivasyon kazanacaktır ve iş performanslarında bir artış olacaktır. Örgüt içinde toplanan bireylerin birbirlerine karşı olan davranış ve tutumları, örgütün davranışlarının yansımasıdır. Olumsuz iletişim içerisinde olan örgütler, birlikteliği bozulmuş örgütlerdir. Genel anlamda bakıldığında zaman yönetici ve çalışan desteği iş performansının sürdürülebilir olmasında yeterli değildir ancak bütünsel bir örgüt desteği ile sürdürülebilir bir yaratıcılık ve üretkenlik mümkündür (Çavuş, 2004).

Örgütsel yaratıcılığı engelleyen bazı faktörler (Brennan ve Dooley, 2005);

- Farklılıklara tahammülsüzlük,
- Aşırı rasyonel düşünme,
- Uygun olmayan teşvik ve
- Aşırı bürokrasidir.

Örgütsel yaratıcılığı arttırmak için bir bilgi sistemi tasarımı önerilmiştir, bu tasarım örgütsel yaratıcılık destek sistemi mimarisidir. Örgütsel yaratıcılık destek sisteminde farklı bileşenler mevcuttur (Olszak, Bartus ve Lorek, 2017). Örgütsel yaratıcılığı

desteklemek için sistem tasarımı çok önemlidir. Çünkü kuruluşlar son hızla rekabet etmeye devam etmektedirler. Son otuz yıl içerisinde yaratıcılık ve örgütsel yaratıcılık üzerine çok fazla çalışma vardır ve bu çalışmalar genelde yaratıcı problem çözme, yaratıcı süreçler ve bireysel yaratıcılık üzerine yapılmıştır fakat Örgütsel yaratıcılık destek sistemleri üzerine yapılan çalışmalar çok seyrek ve bu alanda çalışılması gerekmektedir (Olszak ve ark., 2017).

Örgütsel yaratıcılık en hızlı gelişen araştırma konularından biri olarak kabul edilir. Örgütsel yaratıcılık örgüt gelişiminin ana aracıdır ve piyasada kalmak için temel ve yenilikçi başarı şarttır (McLean, 2009). Kuruluşlar sürekli olarak yeni ve yararlı fikir üretme ihtiyacı içindedirler çünkü ürettiği hizmet ve ürünlerin kalitesi, yönetsel uygulama süreçleri ve rekabet stratejileri bu yararlı fikirlerden etkilenmektedir. Değişen çevreye uyum yeteneği, yeni bilgi kaynaklarına ulaşılması ve bu bilgilerden yeni yapılandırmalar oluşturulması yoluyla stratejik örgütlerde bulunması gereken bir özelliktir (Arora ve Nandkumar, 2012; Sirmon, Hitt, Ireland ve Gilbert, 2011). Bilgilerin toplanması ve analizi için farklı bilgi kaynaklarını hızlı keşfetmek, yeni bilgileri deneyimlemek ve hızla yaymak çok önemlidir (Cooper, 2000).

Bir kuruluşun başarısı yeni, yararlı fikirler ve yenilikçilikle ortaya çıkar, bilgi bir organizasyonda maddi olmayan varlıkları temsil ettiği için en önemli kaynaktır (Elsbach ve Hargadon, 2006). Piyasada hayatta kalmak isteyen kuruluşlar stratejik kapasiteye sahip olmak zorundadırlar. Nonaka ve Takeuchi'ye göre başarılı kuruluşlar; sürekli yeni bilgi üreten, organizasyonun tüm basamaklarına bu bilgiyi hızla yayan ve hızla yeni ürünler oluşturan kuruluşlardır. Bilgi, açık ve kapalı bilgi olarak ikiye ayrılır. Açık bilgi, kolayca organizasyonlar veya iletişim yoluyla yayılır. Örnek olarak yönetici raporları, konuşmalar, proje raporları ve dergiler yoluyla yayılan bilgiler verilebilir. Kapalı bilgi ise uzmanlık yoluyla elde edilen bilgidir ve bu bilgiler sayesinde kritik karar verme kolaylaşır, rekabet avantajı sağlanır, yaratıcılık ve yenilik düzeyi artar (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Yapılan bir çalışmada yarı yapılandırılmış veya yapılandırılmamış sorunların çözümünde yaratıcılığın önemine dikkat çekilmiştir (Mumford, Medeiros ve Partlow, 2012). Yaratıcılık terimi psikolojiye temellenir ve iş stratejisi, iş süreçleri, stratejik

yönetim, rekabet avantajı, örgütsel gelişim, yenilikçilik ve liderlik gibi örgütsel ilişkilerde çok fazla kullanılır. Birçok araştırmacıya göre örgütsel yaratıcılık: yeni ve yararlı fikirler üretme becerisi olarak tanımlanır (Zhou ve Ren, 2012; Gong, Huang ve Farh, 2009). Yaratıcılık yönetimi, örgüte ait olan yetenek ve bilgilerin yönetilmesinin yanı sıra, öğrenmeyi öğrenme yöntemi ile gelişmiş insan gücü oluşturma çabasıdır. Günümüzün kurum ve kuruluşları içerisindeki örgütler sürekliliklerini koruyabilirlerse, gelecekte öğrenme yeteneğini öğrenmiş ve bunu alışkanlık haline getirmiş örgütler olacaktır. Bu sebeple gelecekte ve günümüzde en önemli kaynak olarak karşımıza “yaratıcı birey” veya “yaratıcı örgüt” çıkmaktadır (Çavuş, 2004).

Yukarıda bilgiden yola çıkarak yaratıcı bir örgütün özellikleri şunlardır;

- Örgüt, kendindeki farklı özelliklere sahip kişilerden faydalanır: örgüt bünyesindeki farklı yeteneklere sahip bireylerden fayda sağlar (Çavuş, 2004).
- Açık olan iletişim kanalları: örgütte ortaya yenilikçi fikirleri, yaratıcılığı ve yeni bağlamsal durumları değerlendirilmek üzere kurulmuş sistemler mevcuttur. Bu sistemler aynı zamanda örgütün çevresi ile iletişim kuran bireylerdir (Koçel, 2003).
- Terfiler yeterlilik ilkesine göre yapılır: bireylerin kıdem ve statüsü uzmanlaşma alanlarına göre tayin edilir ve örgütteki bireylerin bir olay veya durum hakkındaki yorumları, yeterlilik düzeyleri gözetilerek dikkate alınır (Zhou ve Ren, 2012).
- Temel araştırmalara yatırım yapanlar: yeni fikir ve ürünlere şans tanıyarak geleceğe yatırım yapmak asıl hedeftir. Özgün düşünce yapısına sahiptirler.
- Merkeziyetçi olmayan bir yapısı vardır: bütün çalışanların özgür düşünme esnekliğinin olduğu, riski kabul eden ve destekleyici bir ortamın olduğu davranış biçimini hedefler. Farklı görüş açıları ve düşünceler, kolaylıkla tartışılabilir (Zhou ve Ren, 2012; Koçel, 2003).
- Özgün ve değişik olmayan amaçları vardır: rekabet ettiği kurum ve işletmeleri taklitten kaçınır, kendine ait özellikleri, özgünlükleri ve bir karakteristiği vardır. Farklı düşüncelerin oluşabileceği imkânlar sunar ve

örgütün sahip olduğu bireylerin yaratıcılık düzeyi, örgüte ait olan ve geliştirilmesi gereken bir yetenektir (Koçel, 2003).

Örgüt hedeflerine ulaşabilmek, örgütsel öğrenme ile mümkün olmaktadır. Son zamanlarda daha ön plana çıkan toplam kalite yönlerinden “sürekli iyileştirme” ilkesi ile örgütlerin ortaya çıkardığı hizmet ve ürünlerde, sürekli olarak bir gelişme, iyileşme beklenmektedir. Örgütün sürekli gelişmesi ve uygulamalarda iyileşmesi, sadece elindeki bilgiyi iyi kullanmasıyla mümkün değildir. Örgütün yenilikçi bir yaklaşımla hareket etmesi, yaratıcı fikirler ve ürünler elde edip kullanması şart hale gelmiştir (Yahyagil, 2001).

2.2.5. Örgütsel Yaratıcılık Sürecinin Aşamaları

Yaratıcılık belirli süreçlerin neticesinde ortaya çıkan bir ürün niteliğindedir (Iraz, 2005). Stein’e göre yaratıcı sürecin üç aşaması vardır; hipotez kurulumu, hipotezin ölçümü ve son aşama olarak hipotezin piyasaya sürülerek verilen tepkilerin incelenmesidir. Önce bir sorun tespit edilir ve bu soruna yönelik çözüm aracı olarak bir hipotez kurulur. Kurulan hipotezin hazırlığı yapılır ve problemi çözüp çözmediği denir. Geliştirilmiş olan problem çözümü bireylerin tepkisine sunulur (Yahyagil, 2001).

Hormon’a göre yaratıcı süreç daha önce olmayan bir fikir veya ürün ortaya çıkarmak ve eski bilgilerle yeni bir kombinasyon elde etmek yaratıcı süreci içerir. Yaratıcılık süreci, yeni oluşturulmuş bir fikir veya ürünün problem çözümü için kullanılmasıdır (Iraz, 2005).

Haris’e göre yaratıcılık süreci altı aşamayı içinde barındırır; bilgi toplama, ihtiyacı karşılama, detaylı fikir alış-verişi, çözüm yolları geliştirme, çözüm yolları arasında en uygun olanın seçilmesi ve uygulanmasıdır (Çavuş, 2004).

Yaratıcılığın, yenilik, farklılaştırma ve eski bilgileri yeni bir fikir veya ürün için birleştirmek dikkat çeker. Farklılaştırmak için eski bilgilerin birleştirilmesi gerekir. Bu birleştirme sürecinin kabul görmüş beş aşaması mevcuttur. Bu beş aşama; bilgi

toplama aşaması, kuluçka dönemi, aydınlanma dönemi, değerlendirme ve uygulama aşaması, sosyalleşme aşamasıdır (Güldaş, 2009; Bumin, 2003).

2.2.5.1. Bilgi toplama aşaması: Yaratıcı hareketin oluşması için insan zihninin bir olaya, bir fikre veya olaylar zincirine odaklanması gerekmektedir. Odaklanılan konu üzerinde düşünölmeye başlanır ve bu noktada insan beyni konuyla alakalı verileri ve bilgileri toplamaya başlamıştır (Iraz, 2005).

Yaratıcı kişi beklendik bir durum olarak bu aşamada bilgiyi depolarken her türlü bilgiye ulaşmak ister. Yaratıcılık bünyesinde tatminsizlik duygusunu barındırır. Bilgi toplama aşamasında problem çözümüne yönelik ya da gerçekleştirilmek istenen yeniliğe dair her türlü ihtiyaç belirlenir. Yeni bir bakış açısı kazanılır, bilgi ve ihtiyaç listesindeki ürünler toplanır (Dolgun ve Erdoğan, 2012).

Yaratıcılık bilgiler arasında yeni kombinasyonlar yapmaya dayandığına göre toplanan bilgi ve fikir ne kadar çok ve yararlı olursa, yeni bir fikir, düşünce veya ürün elde etmek de o kadar kolaylaşacaktır. Yaratıcılığı hedefleyen birey bu bilgiler ile kapasitesini zorlamalı ve sınır tanımamalıdır (Iraz, 2005).

2.2.5.2. Kuluçka dönemi: İhtiyaca göre uzun veya kısa sürebilir. Bireye, ulaşmak istenen yaratıcılığın kalitesine ve bilginin niteliğine göre bu evrede toplanan bilgiler gözden geçirilir, bilgi özömsenir. Yaratıcı birey kuluçka döneminde problem üzerinden çalışmaya başlar çünkü gün içerisinde yaşamın gerekliliğı olarak farklı konularla da ilgilenmek durumunda kalan birey odak noktasını kaybetmemelidir. Probleme odaklanmak bu yüzden zorunlu bir yaklaşımdır (Çavuş, 2004).

2.2.5.3. Aydınlanma dönemi: Bu evrede yaratıcı bireyin zihni aniden ışığına saçan bir ampule benzetilir. Problem çözümüne yardımcı dokunmayacak fikirler zihinden atılır ve daha yeni ve faydalı bağlantı yolları kurulur (Argun, 2004). Yaratıcı fikirler insan beynine dalgalar şeklinde gelir ve aniden parlayan ışıktılar şeklinde kendini gösterir. Birey kısa zaman içinde bu pırıltıları kayıt altına almalıdır çünkü çok hızlı unutulabilir (Bentley, 2004). Yaratıcı birey, yaratıcılık konusunda aklına gelen her fikrin mükemmel olduğı yanılgısına kapılır. Sonuç olarak bu fikirlerin hepsi

mükemmel olmadığını kanıtlar. İnsan beyni algısal varlığını devam ettirdikçe bir öncekinden yeni bir düşünce ortaya çıkmaması düşünülemez (Iraz, 2005).

2.2.5.4. Değerlendirme ve uygulama dönemi: Yaratıcı fikirlerin hepsi uygulanabilir nitelikte değildir. Bu sebeple aralarında bir eleme yapıp süzgeçten geçirmek ve uygulanabilir olanları sınıflandırmak gereklidir (Bentley, 2004). Aydınlanma döneminde temelde iki soruya cevap aranır ve bu sorular; ortaya çıkan fikir ve yenilikler problemi çözer mi?, problem çözümü için bilgi toplama aşamasındaki hazırlık sürecine uygun mudur? sorularıdır. Rasyonellik bu evrede ortaya çıkar ve yine bu evrede üretilen yeniliğin ve fikrin uygulamaya değer olup olmadığı anlaşılır (Iraz, 2005).

2.2.5.5. Sosyalleşme dönemi: Yaratıcılık sürecinin son aşaması sosyalleşme dönemidir. Sosyalleşme aşaması üretilen fikrin veya ürünün toplumun beğenisine sunulmasıdır. Her ne kadar yaratıcılık eylemi gerçekleşmiş olsa da, toplumun yararına olmayan ve bireyler tarafından kullanılmayacak bir fikir veya ürün elde etmek anlamsız olacaktır. Üretilen fikir veya yenilik, üreten kişiden koparak varlığını devam ettirebilir. Sosyalleşme evresi; üretilen fikrin toplum tarafından beğenilmesi ve kullanılması olarak da isimlendirilebilir. Yaratıcılık ile elde edilen ürünün veya yeniliğin değeri bu evrede görülür (Çavuş, 2004).

2.2.6. Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Etmenler

Yaratıcılık bireye ait özelliklerden ve bireyin çalışma ortamından etkilenir ancak örgütsel yaratıcılığı etkileyen en önemli unsurlar; motivasyon, tutum, davranışlar ve eğitimidir (Iraz, 2005).

2.2.6.1. Motivasyon, tutum ve davranışlar: Bir amaca ulaşmak için bireyin kullanacağı yetenekleri uyandıran etmenler ve bireyi hedefine yaklaştıracak her türlü hareketlenme motivasyondur. Motivasyon, güdülenme olarak da isimlendirilir. Yaratıcı özellikleri olan bir birey, yeni fikirler ve düşünceler bulduğunda heyecanlanacaktır ve bu fikirleri gerçekleştirmenin yollarını arayacaktır (Yahyağil, 2001). Yaratıcılığın bileşenleri; profesyonellik, yaratıcı fikir ve motivasyondur. Yaratıcılık için bu üç unsurun birlikte olması mükemmel sonuç verecektir.

Motivasyon kaybı, yaratıcılığı düşüren bir etmen olarak karşımıza çıkar (Üstündağ, 2014). Motivasyon türleri;

- İçsel motivasyon: Bireyin özünde bulunan, karakteristiği ile alakalı, yaratıcılığa karşı duyduğu ilgi, istek ve tutkudur. Probleme karşı baş etme isteğidir (Zhou ve Ren, 2012).
- Dışsal motivasyon: Bireyin dışında kalan çevre ile etkilenen motivasyon türüdür. İş ortamının getirdiği stres, olumsuz çalışma koşulları, hedeflere ulaşan bireyler için hazırlanan ödül, ücret sistemi ve terfi gibi, bireyin amaca ulaşmasına teşvik edici veya motivasyonu düşürücü faktörlerin tamamıdır. Olumsuz şartları güdülenmeyi azalttığı gibi, olumlu şartların güdülenmeyi arttıracakları varsayılır (Üstündağ, 2014; Zhou ve Ren, 2012).

Yaratıcı bireylerin en çok içsel motivasyondan etkilendiği görülmüştür. Yaratıcı özellikteki bireyler, hedeflerine ulaşarak tatmin olma duygusunu yaşarlar, bu bireyler için kendilerini gerçekleştirmenin yolu yaratıcılıktır. Yaratıcı bireyler genelde fazladan çalışmaya gönüllü olarak razı olan kimselerdir. Yaratıcı bireyler için, üretkenliklerini ortaya çıkaramayacakları koşullar oluştuğunda, bu bireyler bu durumdan tatmin olamazlar ve bu ortamdan uzaklaşmanın yollarını ararlar. Bireyin sahip olduğu yaratıcılık, uygun ortam koşulları oluştuğunda ortaya çıkar. Bilinçli olarak yaratıcılık için gösterilen çaba ve faaliyetler ise, yaratıcılığı en mükemmel noktasına ulaştırabilmek için bir zorunluluktur (Gülel, 2006). Yaratıcılığın temel başlangıç noktası soru sormak olarak kabul edilir. Bu sebeple de çocukların yaratıcılık düzeylerinin yetişkinlerden daha yüksek olduğu kabul edilir. Yaratıcı bireyler; soru sorabilen, sorgulama yeteneği olan, problem çözme yeteneği yüksek ve alışılmadık şekillerde problem çözen kimselerdir. Yaratıcılığı etkileyen temel kişisel faktörler şunlardır; farklılık, hataya tahammül ve risk alma yeteneği, fikir ve yeni bir ürün oluşturma veya kavram oluşturmaktır (Üstündağ, 2014).

Örgütsel yaratıcılık farklılıktan temel alır. Bu sebeple yaratıcı bireylerin diğer bireylerden farklı olabileceğini kabullenmek gerekir. Üretilen fikirler her zaman akla uygun olmaz fakat bu fikirlerin, düşünce çeşitliliği arttırabilmek için desteklemek

gerekir. Hedef, düşünce çeşitliliğine müsaade ederek olabildiğince fikir sayısını arttırmaktır (Gülel, 2006).

Bireyin hatalara karşı gösterdiği hoşgörü, bireyin yaratıcılık düzeyini belirlemede etkili olabilir çünkü yaratıcı bireyler hataya alışkındır ve hata karşısında hoşgörülü davranmayı bilirler. Yaratıcı birey risk almaktan kaçınmaz, aksine aldığı risklerin bireysel gelişimine destek olacağını farkındadır. Bazı zamanlarda en güzel yaratıcılık örnekleri, bireyin hatasını düzeltmeye çalışırken ortaya çıkan fikirleriyle oluşur (Gülel, 2006).

Bireyin düşünmekte olduğunu varsayarsak, ortaya çıkan tüm fikirlerin bağlantısından yaratıcılık doğar. Yaratıcılık, geleceğe farklı bakış açıları sağlamalıdır. Fikirlerin, birbiriyle olan bağlantısından veya farklı kombinasyonlarla bir araya gelmesinden, farklı perspektifler elde edilir. Yeni bir ürün veya kavram ortaya çıkarabilmek için yaratıcılık şarttır. Bu kavram veya ürün, fayda sağlayacak bir amaca hizmet eder (Üstündağ, 2014).

2.2.6.2. Eğitim: Örgütsel yaratıcılığı geliştirici bir diğer etmen eğitimidir. Yaratıcılık zihinsel faaliyetleri geliştirdiği gibi, eğitimin işlevi zihni geliştirmektir. Aynı ortak amaç için çalışan bu iki kavramın birbirinden etkilenmemesi beklenemez. Ayrıca bütün eğitim kurumlarından, kurslarından ve etütlerinden beklenen temel amaç; bireylerin doğru bilgiyi öğrenmesi ve bilgiler arasında bağlantı kurmak yoluyla, bilgide kalıcılığı hedeflemesinin yanında, bireylerin potansiyeline kavuşturulmasında aracı rolünü üstlenmesidir. Potansiyeline kavuşan yaratıcı bireyler daha özgün içerikler ve fikirler oluşturmak için fırsat arar. Eğitim kurumlarından beklenen de budur. Her birey yaratıcı birey olmak için bir potansiyeldir (Çellek, 2003). Yaratıcılığın geliştirilebilmesi amacıyla sorunlara duyarlı, hassasiyeti olan, esnek düşünce yapısına sahip, girişimci, öğrenmeye hevesli bir birey gibi “bireysel” ve uygun çalışma ortamının sağlanması, eğitime önem veren ve destekleyici bir lider gibi “örgütsel” gereklilikleri mevcuttur (Ceylan ve Savi, 2003).

2.2.7. Örgütsel Yaratıcılığı Engelleyen Etmenler

Yaratıcı düşüncüyü engelleyen faktörler, bireyin kendisi kaynaklı veya bulunduğu çevre kaynaklı olabilir. Yaratıcılığı engelleyen etmenleri, bireysel engeller, örgütsel engeller ve toplumsal engeller olarak üç temel grupta toplamak mümkündür (Çellek, 2003).

2.2.7.1. Bireysel engeller: Bireylerin kendi kendilerine koyduğu engeller olarak nitelenecek doğru olacaktır. Bu engeller fiziksel veya psikolojik olarak koyulmuş engeller olabilir hatta birey farkında olmadan bu engelleri koymuş olabilir. Tek tip düşünce şekline inanmak, tek bir doğru davranış tarzı olduğunu kabul etmek, alışılmışın dışına çıkmamak ve sorgulamaktan kaçınma davranışı, bireyin koyduğu engeller arasında sayılabilir (Nartgün ve Demirer, 2015). Yaratıcılığı engelleyen bireysel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çavuş, 2004):

- Güvensizlik duygusu
- Mükemmeli isteme
- Hataya karşı tahammülsüzlük ve eleştirilme korkusu
- Bireyin zamanla oluşturduğu savunma mekanizmaları
- Engelleri aşamayacağına dair garanti duygusu
- Odaklanma sorunu

Bireye ait olan bu nitelikler, zihinsel gerginlik yaratan özelliklerdir. Güven ve hırs duygusunun eksikliği ile bu özellikler kendini pekiştirir (Çavuş, 2004).

Simberg yaratıcılığı; kültürel, algısal ve duygusal özelliklerin bir yansıması olarak görmüştür. Özellikle çocukluk çağından sonra, bazı duygusal ve algısal faktörlerin, bireylerin yaratıcılığını engellediğini ifade etmiştir. Simberg'e göre yaratıcılığın engelleri; duygusal engeller, algısal engeller ve bireysel engellerdir (Ülgen, 1990).

- Algısal engeller; problemi anlamakta sorun yaşanması, geniş bir bakış açısı yakalayamama, neden ve sonucu anlamada yetersizlik ve problemi daraltmaktan doğan güçlük sebebiyle, probleme odaklanamamadır (Uysal, 2009).

- Duygusal engeller; esnek bir düşünce yapısına sahip olmamak, ilk fikri hemen kabullenme, başarıya hemen ulaşmak için güdülenme sonrası yaşanan hayal kırıklığı ve bir problemi çözmek için gerekenden daha az güdülenmedir (Ülgen, 1990).
- Bireysel engeller; San'ın 2002 yılında yaptığı araştırma sonuçlarına göre; bireyin konfor alanının dışına çıkmaması, fiziksel rahatına aşırı önem vermesi, çalıştığı konu veya alan ile ilgili olarak bilgisinin eksikliği, psikolojik özgürlüğünün olmayışı, hata yapmaktan ve eleştirilmekten korku duyması, etrafındaki bireylerin kendisi ile alay edeceğini düşünmesi, bir merkezi otoriteye karşı olan bağlılık, aşırı hırslı olma ve yaratıcılığın sadece çok az şanslı bireye bahşedildiği düşüncesi, bireyin yaratıcılığını engellemektedir (Uysal, 2009).

2.2.7.2. Örgütsel Etmenler: Baskıcı ve otoriter bir ortamda birey var olan yaratıcılık potansiyelini gerçekleştiremez. Yaratıcılığını ortaya çıkarabilmek için işten ayrılmayı tercih eder veya yaratıcılığını iş dışında kullanır (Ceylan ve Savi, 2003). Woodman, Sawyer ve Griffin 1993 yılında yaratıcılığın örgütsel engellerini; örgüte eskiye ait tutumlar ve sürekli eleştiri olarak belirlemiştir (Woodman, Sawyer, ve Griffin, 1993). Diğer bir anlatımla, örgütteki güvensizlik duygusu, değişime direnç gösteren örgüt üyeleri ve yönetim, daha önceki yönetim ve örgüt modelinin oluşturduğu baskı, hiyerarşinin baskın olması ve örgütsel yapı ile ifade edilmiştir. Diğer örgütsel etmenler; yanlış işleyen bürokrasi, çalışanların iş ile ilgili bilgisel ve deneyimsel eksikliği ve çözüme yönelik olmamasına rağmen sürekli yapılan eleştiriler, yaratıcılığın örgütsel engelleridir (Uysal, 2009)

2.2.7.3. Toplumsal engeller: İnsanlık her çağda, yaratıcılığı olumsuz etkileyen bazı engellerle karşılaşmıştır. Bu engeller bazen büyük cezalar ile sonuçlanabilen çok büyük engeller olmuştur (Uysal, 2009). Medeniyetlerin tamamı gelişimini sürdürebilmek ve varlığını koruyabilmek için farklı ideolojiler, farklı teknolojik gelişmeler ve farklı inançlar benimsemişlerdir. Yaratıcılık ise yenilikçi fikir ve yaklaşımlara temellenir. Dolayısıyla yaratıcılık bazı zamanlarda bu medeniyetleri korkutan ve sarsan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bir toplumun yaratıcılığı

geliştirebilmesi için, yenilikçi yaklaşımları kabullenmesi ve desteklemesi gerekmektedir. Toplumun yaratıcılığı cezalandırması veya farklı yollarla yaratıcı bireyleri topluma dâhil etmemesi sebebiyle yaratıcılık, bazen toplum tarafından kabul görmez. Yaratıcı birey ağır sosyal baskıya maruz kalabilir ve bu durum yaratıcılığın toplumsal engelini oluşturur (Ceylan ve Savi, 2003). Toplumun yaratıcılık engellerini şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Hayalperestlik faydasızdır, duygular saçmadır.
- Bir problemin tek kesin bir çözümü vardır ve problem çözümü ancak sayısal metotlar kullanılarak rasyonellik ile çözülür.
- Oyun oynamak yetişkinler için bir eylem değildir (Uysal, 2009).

Tablo 2.1. Örgütsel Yaratıcılığı Geliştiren ve Engelleyen Faktörler

Örgütsel Yaratıcılığı Geliştiren Faktörler	Örgütsel Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler
Örgütsel yaratıcılığı güçlendiren unsurlar	Örgütsel yaratıcılığa engel olan unsurlar
Demokratik ve katılımcı bir yönetim anlayışı	Otokratik yönetim
Yöneticinin personele destekleyici ve cesaretlendirici yaklaşımı	Yöneticinin personele destek olmaması
Çalışma gruplarındaki üyelerin farklı yeteneklere sahip olmaları	Benzer niteliklere sahip personel kadrosu
Personele tanınan özgürlük ve bireysel sorumluluk	Baskın kontrol kültürü ve çok sayıda kuralın olması
Bireylerin ve takımların kendi işleri üzerindeki kontrol hakları	Merkeziyetçi örgüt yapısı
Katılım, ifade özgürlüğü, personele güven ve saygı	Personele güvensizlik
Yatay örgüt yapısı	Dikey yönde hiyerarşik örgüt yapıları
Kaynakların elde edilebilirliği	Kaynak, malzeme ve tecrübe yetersizliği
Olumlu yönde gelişmeyi hedefleyen eleştiri	Olumsuz ve yapıcılığı hedeflemeyen eleştiri
Ödül mekanizmasının aktif çalışması	Ceza ve yaptırım korkusu
Değişime olumlu yaklaşım	Değişime olumsuz yaklaşım
Personele adaletli yaklaşım	Liyakatsiz unvan ve maaş sistemi
Kişinin işini sevmesi	Kişinin işini sevmemesi
Esnek mesai saatleri	Katı mesai anlayışı
Müşteri öneri ve şikâyetlerinin dikkate alınması	Müşterinin fikirlerini önemsememe
Yeterli zaman	Zaman baskısı
Personelin birbirlerine güven duymaları ve aralarında iyi bir iletişim bulunması	Personel arasındaki huzursuzluklar, çekişmeler, yetersiz iletişim
Ömür boyu istihdam politikası	Yüksek personel devir hızı
Eleştiriye açıklık	Eleştirilere tepkisellik
Risk alma potansiyeli	Risk almaktan kaçınma
Örgütsel bağlılık	Kendini örgüte ait hissetmeme

Kaynak: (Akın, 2010).

2.2.8. Örgütsel Yaratıcılığın Geliştirilmesine Yönelik Teknikler

Geçmiş yıllarda bazı üst düzey yaratıcı bireylerin kullanmış olduğu yaratıcılık yöntemleri vardır. Bu yaratıcı bireyler, bu teknikleri o dönemde bilmeden kendileri üzerinde uygulayarak başarıya ulaşmışlardır. Günümüzde bu teknikler, yaratıcılık becerileri kazandırmak için öğretilmekte ve uygulanmaktadır (Çavuş, 2004).

2.2.8.1. Beyin fırtınası: Bu yöntem 1930’lu yıllarda Alex Osborn tarafından geliştirilmiştir. Bu tekniğin kullanılması için bir grup gereklidir ve yaratıcılık sürecinin fikir üretme aşamasında kullanılır (Iraz, 2005). Bir topluluk tarafından kısa zamanda ve hızlı pek çok fikir üretmek için kullanılan yöntemdir. Topluluk içindeki her birey kendi yaratıcılığını ve yeteneğini kullanarak, en hızlı ve en kısa şekilde problem çözmek için bir fikir üretir. Bu fikirlerin çeşitli olması ve alışılmışın dışında olması, beyin fırtınasının en temel özelliğidir. Einstein tarafından söylenen “‘Ortaya atılan yeni fikirlerde bir enteresanlık, bir saçmalık yoksa bu fikirlerde umut yok demektir” sözü, en ideal beyin fırtınası tanımlayıcısıdır (Çavuş, 2004). Beyin fırtınası yönteminin uygulanacağı grubun sayısı beş-altı kişiden az ve onbeş-yirmi kişiden de çok olmamalıdır. Ortaya farklı nitelikte ve çeşitlilikte düşüncelerin çıkması için gruba seçilen insanlar; yaratıcılık seviyeleri yüksek, meraklı, farklı kültürel yapıya sahip ve çeşitli yaş grupları arasından seçilmelidir. Grup üye sayısının yetersiz olması veya fazla olması durumunda, beyin fırtınası yöntemi işlevini yerine getiremeyecektir (Yahyagil, 2001). İşletme veya kurumdan hizmet alan bireyler, belirli sayı oranlarıyla beyin fırtınası yöntemine dâhil edilmelidir. Örnek olarak yumurtanın kalitesini, yumurtayı üreten tavuktan ziyade yumurtayı tüketen birey değerlendirebilir (Çavuş, 2004).

2.2.8.2. Gordon (Sinektik) yöntemi: Beyin fırtınası tekniğine benzeyen bu teknik, konferans oturumudur ve tartışılacak konular bağımsızdır. Gordon tekniğinin beyin fırtınasından ayrılan yönü, üretilecek ürünü sadece grup liderinin biliyor olmasıdır. Grup üyelerine hedef söylenmez çünkü amaç hızlı bir şekilde hedefe ulaşmak değildir (Çavuş, 2004). Beyin fırtınası ile kıyaslanırsa, tartışma süresi kısadır, grup lideri aynı zamanda oturumu yönetir, bir hedef koymaz ve genel bir kavram üzerinden tartışma yapılmasını ister. Gordon yönteminin hedefi, bireyin sahip olduğu hisler ve yaratıcılık yeteneği ile daha farklı, daha yeni bir fikrin ortaya koyulmasıdır (Iraz, 2005).

2.2.8.3. Rekabetçi beyin fırtınası: Beyin fırtınası yöntemine çok benzer bir yöntem olsa da bu yöntemin farkı, kişi sayısı az olmamak kaydıyla, fazla olması büyük bir sorun teşkil etmemektedir ve büyük grup beş-altı bireyden oluşan gruplara

bölünmek kaydıyla, gruplar arasında bir problemin çözümüne yönelik yeni bir yaklaşım geliştirmeleri istenir. Daha sonra gruplar arasında üretilen çözümler sırayla tartışılır ve en iyi çözüm yöntemine ulaşılmaya çalışılır (Iraz, 2005).

2.2.8.4. Morfolojik analiz yöntemi: Bu teknik 1960'lı yıllarda Fritz Zwicky tarafından geliştirilmiştir. 1960'dan bu yana gelişen bu yöntem ile bir probleme ait olası değişkenler değerlendirilir ve bu değişkenlerin farklı kombinasyonları yapılmaya çalışılır. Bu kombinasyonlar sonucunda ortaya üç farklı üretim çıkar. İlki geçmişte denenilen fakat etkinliği sağlanamamış yöntemlerdir. İkincisinde oluşan kombinasyon ütöpik bir hedef olarak kalır ve ulaşılması mümkün değildir. Üçüncü kombinasyon ise, kayda değer fikirlerdir ve bu fikirler ile fayda sağlayan üretkenlik yakalanabilir (Eryeler, 2003).

2.2.8.5. İkili çağrıştırma tekniği: Arthur Koestler tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen bu teknik, ikili çağrıştırıcı fikri içinde barındırır. İkili çağrıştırma; belirli kalıplardan dolayı yan yana gelmesi mümkün olmayan fikir veya durumun, birlikte düşünüldüğünde anlamlı gelmesi sonucu yan yana koyularak elde edilen fikir ve çağrışımdır. Bu teknikte yaratıcılık sürecini başlatma yöntemi, ikili çağrıştırma desteklenerek oluşturulmak istenmektedir (Iraz, 2005).

2.2.8.6. Varsayımları sorgulama: Üretici, yenilikçi ve yaratıcı düşüncelerin bütünü bir varsayımdan ortaya çıkmıştır. Varsayım, fikir üretiminin temelinde vardır. Bu bilgidен hareketle, varsayımları yok saymak yeni bir yaratıcılık şekli olabilir. Tekniğin amacı bütün varsayımları ortaya koyup bu varsayımları sorgulayarak yaratıcılığa ulaşmaktır (Iraz, 2005).

2.2.8.7. Yanal düşünme tekniği: De Bono tarafından düşünce, yatay ve dikey olarak nitelendirilmiştir. Yatay düşünme; alışılmadık problem çözümlerini kullanmak için, çok farklı düşüncelerden temel alır. En farklı ve en yeni fikri bulmak ana hedeftir. Doğru ve akılcı olanı yapmaktan ziyade en yeniyi bulmak hedeflenmiştir. Dikey düşünme; alışlageldik akılcı yaklaşımdır. Problemi çözmek için akılcı fikirler üretir ve bu fikirleri uygulamaya koyar (Iraz, 2005). Örgütlerde yaratıcılığı geliştireceğine inanılan yönetim ilkeleri vardır. Bunlar:

- Örgütün bütün basamaklarının bilgiye ulaşması,
- Örgütteki bireylerin sorumluluk almaktan kaçınmaması ve örgüte bağlılık duymaları,
- Örgütteki bireylerin yeni çıkan fikirler ve uygulamalar hakkında fikirlerine başvurulması yoluyla yeni fikirlerin ön değerlendirmesinin yapılması
- Örgüt üyelerine ödül yöntemi ile cevap verilmesi, ödüllendirme prosedür ve talimatlarının geliştirilmesidir (Chuang, 2007).

2.2.9. Örgütsel Yaratıcılık ve Hemşirelik

Örgütsel yaratıcılık, karışık ve kompleks bir yapı olan örgütte sosyal sistemin faydasına, değerli ve yararlı yeni ürünler, hizmetler, fikirler ve prosedürler elde edilmesidir (T. Y. Kim ve ark., 2010).

Toplumsal gelişmenin hızı, sağlık kavramının da değişmesine sebebiyet vermiştir (C. Keskin ve Topuzoğlu, 2006). Bireyin çalışma performansı, sağlığı ile doğrudan ilişkilidir. Hemşireler bakım kalitesi ile bireyin yaşam kalitesini arttırmayı hedefler. Bu sebeple günümüzde, bireyin yaşam kalitesini arttırmak ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak için, sağlık sektöründe, yaratıcı hemşirelere çok ihtiyaç vardır (Gültaş, 2009).

Örgütsel yaratıcılık, rekabet avantajı sağlayan bir unsurdur. Farklı özelliklere sahip bireylerin yönetilmesi, güçlü bir örgüt oluşumunu destekleyecek ve yaratıcılığa katkı sağlayabilecektir (Öge ve Canbolat, 2019). Rekabetçi kalmak amacıyla sağlık kuruluşları çığır açan çözümlere ihtiyaç duyar ve bu sayede diğer sağlık kuruluşlarına meydan okuyabilir (Weberg, 2009).

Bireysel yaratıcılık veya örgütsel yaratıcılık arasında ayrım yapılmaksızın yaratıcılığa ulaşabilmek için bireyin potansiyeline ulaşabilmesi ve bu potansiyeli kullanabilmesi gerekmektedir. Büyük potansiyellerin açığa çıkmasında geniş bir çalışma alanına sahip olan ve bireyin potansiyelinin ortaya faydalı bir şekilde çıkmasında rol oynayabilecek bir meslek grubu olan hemşirelik için yaratıcılık, oldukça önemli ve değerlidir (Çam ve Öztürk Turgut, 2015).

Günümüzde teknoloji ve bilimin ileriye atılmasıyla özellikle sağlık alanında kullanılan tıbbi malzemelerde, cihazlarda ve yetişen insan gücü kalitesinde önemli değişiklikler olmuştur. Bu durum hemşirelere ek sorumluluklar kazandırmıştır. Bir hemşire gelişen teknolojiye haberdar olmalı ve bu teknolojiye uyum sağlayabilecek yeterlilik düzeyine sahip olmalıdır. Esnek düşünen, yaratıcı fikirleri olan, eleştiriye açık ve bilimsel kanıtları, yaptığı girişim ve uygulamalarda kullanan hemşirelere her zaman olduğundan daha fazla ihtiyaç vardır (Çam ve Turgut, 2015).

Yaratıcılığın medeniyetler ve örgütler üzerindeki etkisi geçmişten bu yana süregelmiştir. Benzer şekilde hemşirelik mesleği için de bu durum geçerliliğini korumaktadır. 14. Yüzyılda hemşireler, hasta bireyin tedavisini gerçekleştirirken bitkisel tedaviler geliştirmiş ve farklı tedavi edici yöntemler kullanmışlardır. 1854-1856 yılları arasında Kırım Savaşı esnâsında Florence Nightingale tarafından hasta ve yaralanmış askerlere triaj uygulaması yapılmış, bakım verilmiş ve askerlerin mortalite oranlarında önemli bir düşüş yaşanmıştır. İyileşme hızı ve iyileşen hasta sayısının ise arttığı gözlenmiştir (Sabuncu ve ark., 2008). Yaratıcılık, yenilikçilik gibi davranışlara kaynak olan bir terimdir, yeni fikirlere açıklık, deney, risk alma ve mevcut süreçleri sorgulamadır. Yenilikçilik, yeniliklere değer veren, problem çözme becerilerini geliştirmek isteyen, çözüm oluşturmak için çabalayan, inovasyon için destek ve kaynak sağlayan liderler için bu durum, Nightingale örneğinde olduğu gibi mesleği ve kurum iklimini olumlu yönde etkileyecektir (Joseph, 2015).

Modern hemşireliğin kurucusu olarak görülen Florence Nightingale tarafından, çevrenin hastalık üzerindeki etkisi anlaşılmıştır. Çevre, sağlıklı bireyi hasta edebilmekte ve hasta bireyin iyileşme süresini uzatabilmektedir. Nightingale, hemşireliğin tepe vurgusunu, “sağlık ilkeleri” üzerine yapmıştır. Hemşirelerin, hasta bireyi iyileştirebilmesi için, hasta birey için öncelikle uygun bir ortamın oluşturulması gerektiğini savunmuştur. Hasta bireyin, bulunduğu fiziksel çevrenin, beslenmesinin ve hasta bireye verilen iyileştirici bakımın, bireyin iyileşme süresini kısaltması üzerine defalarca vurgu yapmıştır. Nightingale, çevre temizliğine önem vererek hastalığı engellemeyi hedefleyen ilk kişidir (Velioğlu, Pektekin ve Şanlı, 1991). Nightingale’de görüldüğü gibi liderlik açısından bakıldığında transformasyonel hemşirelik liderliği,

örgütlerdeki istenen değişimi başarılı bir şekilde sağlar, diğer hemşire liderler için yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik eder (White ve ark., 2016). Transformasyonel liderlik uygulamaları üzerine yapılan bir araştırmaya göre, magnet organizasyonlarındaki başhemşirelerin ilk iki uygulamasının, çalışanları harekete geçirmeyi sağlamak ve yolu modellemek olduğu bulunmuştur. Bu durumda, personelin yenilikçi ve yaratıcı bir şekilde davranma konusunda çevik olması beklenmektedir (Clavelle, Drenkard, Tullai-McGuinness ve Fitz-Patrick, 2012).

Toplumların kalkınmasındaki ana faktör eğitimidir. Verilen eğitim ile yaratıcı bireyin niteliklerini pekiştirmesi ve geliştirilmesi umut edilmektedir (Yeşilyurt, 2020).

Hemşireler de hayat boyu öğrenme felsefesi ile eğitim alırlar. Bu sebeple hemşireler, yeni bilgi, beceri ve ürünleri, toplum faydasına kullanabilen yeterlilikte olmalıdır. Ayrıca günümüzde hastalar; “hasta hakları” ve “hekim seçme” hakkı gibi bazı temel haklara sahip olması dolayısıyla, kendi sağlıkları üzerinde geçmişe göre daha fazla söz hakkına sahiptirler. Bu gibi insani değerler ve gelişen teknoloji arasındaki bağın kurulmasında ve bireylerin gelişen yeniliklere ayak uydurması noktasında hemşireler, çok daha aktif bir role sahip olmuşlardır. Bu rolün değişimi, hemşirelik rollerinin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Karadağ ve Uçan, 2006).

Uzmanlaşan hemşireler, faydalı girişimleri, değişen teknoloji ve örgütteki var olan bilgi birikimini kullanarak yeni ürünler, yeni yönetim uygulamaları, yenilikçi ve faydalı bakım stratejileri geliştirmeyi başarmıştır (Acıbozlar, 2006). Hemşirelerin, gelişen teknoloji ile birlikte, yeni uygulama ve rollere hazırlanmaları bir gerekliliktir (Velioğlu ve ark., 1991). Son yıllarda, küresel hemşirelik uzmanları, hemşirelik sonuçlarını iyileştirmek için hemşireleri, yaratıcı ve yenilikçi olmaya ciddi bir şekilde teşvik etmektedirler (Weng, Huang, Chang ve Chen, 2013).

Sağlık hizmetleri dünyası değişmektedir. Günümüz sağlık kuruluşlarının yaratıcı ve yenilikçi çözümlere ihtiyacı vardır. Yaratıcılık ve yenilik, hemşirelik mesleği için yeni kavramlar değildir. Dünya çapındaki hemşireler, her bakım verdiklerinde, yenilikçi faaliyetlerde bulunmaktadır. Bakım sonuçlarını iyileştirme ve sağlık sistemi

maliyetlerini azaltma ihtiyacıyla, hemşireler sürekli olarak kendilerini geliştirmektedirler (Hughes, 2006). Hemşirelerde yaratıcılığın tanınmaması ve teşvik edilmemesi, hemşirelik uygulamalarında ve hemşirelik biliminde, gelecekteki gelişmeleri ve yenilikleri engelleyecek bir unsurdur (Fasnacht, 2003). Hemşireler genellikle beklenmedik, karmaşık durumlarla karşılaşır ve farklı geçmişlere, sağlık koşullarına sahip hastaları gözetirler. Bu nedenle hemşirelerin, hemşirelik rutin uygulamalarının ötesine geçmeleri ve yararlı kararlar alabilmek için yaratıcı düşüncüyü edinmeleri gerekir (Chan, 2013). Çoğu sağlık sisteminde, hemşireler, birinci basamak sağlık hizmetlerinin beşte dördünü sağlayan ön saftaki personelin, ana profesyonel bileşenidir. Bu nedenle, mevcut ve gelecekteki küresel sağlık sorunlarında, yaratıcı ve yenilikçi çözümler sağlamak için kritik bir konuma sahiptirler (Hughes, 2006). Ulusal organizasyonlar, yaratıcılığı ve yeniliği, dönüşüm için gerekli kabul eder. 2015 yılından itibaren Amerikan Hemşireler Derneği (ANA), fikir üreten hemşireler için sponsor olmaya başlamıştır. Hemşire önderliğindeki yaratıcı fikirler, iyileşmiş sonuçları sağlar. ANA, fikir oluştuktan sonra uygulamaya geçirilmesi için, yardımcı olmak amacıyla kaynak sunar. Bir hemşire veya hemşire önderliğinde, mühendisler ile tasarımcıları bir araya getirerek, üretilmek istenen fikir, bir cihaza ilişkin ise, öngörülen cihaz prototiplerini oluşturmak için ekip toplanır. Magnet ya da Ulusal Mükemmellik Tanıma Programına göre hemşireler, inovasyon sonucu gelişen bakım ve hizmet sebebiyle ödüllendirilir (American Nurses Credentialing Center, 2017).

Yönetici hemşirelerin, çalışan bireyleri karar alma sürecine dâhil etmesi gerekmektedir. Çalışanları destekleyen bir tutum içerisinde olmaları, çalışanların yaratıcılığını arttıran bir unsur olacaktır. Bu şekilde profesyonel hemşirelik uygulamaları gelişir ve hem nicelik hem de nitelik yönünden zenginleşir. Hemşirelik mesleğinde, bireylerin karakteristik özellikleri, farklılıkları ve ilgi alanları göz önüne alınarak, yaratıcılık faaliyetleri desteklendiği takdirde, hemşireler gelişerek başarıya ulaşabilir (Güldaş, 2009).

Yaratıcılığı yüksek olan hemşireler, problem çözümünde etkili rol oynadıkları gibi, çalışma arkadaşlarına motivasyon kaynağı olurlar. Mesleğin gelişip ilerlemesine katkı sundukları gibi, yeni yollar geliştirip keşfederek, hemşirelik eğitimine de katkı

sunarlar (Çam ve Turgut, 2015). Yaratıcılık, yeni düşünme yollarını, risk almayı ve deney yapmayı içerir. Yaratıcı düşünme stratejilerini kullanırken oluşan riskleri almak için, hemşireler ve diğer ekip üyeleri kendilerini güvende hissetmelidir. Yaratıcı yaklaşım, problem çözmede değerlidir ve desteklenir (Snow, 2019).

Bir örgütte yaratıcılığı teşvik edebilmek için gereken yegâne unsur; bireysel özgürlüğün arttırılmasıdır. Bireysel özgürlüklerin, farklı otoriteler tarafından tek elden yönetilen bir hale dönüşmemesi için, garanti altına alınmalıdır. Örgüt içerisinde; sorumluluk sahibi olmayan birey ile otoriteye tam şekilde teslim olmuş birey arasında, bireyin yaratıcılığı yakalanmalıdır (Ceylan ve Savi, 2003). Hemşirelik mesleğinde yaratıcılığın geliştirilmesi için uygulanması gerekenler (Acıbozlar, 2006);

- Yaratıcı hemşirelere, farklı düşünme yöntemlerinde destekleyici ve olanak sağlayıcı olmak
- Özgünlüğü teşvik etmek,
- Öğrenci hemşirelere, yaratıcı hemşirelerden rol-model oluşturmak,
- Hemşirelerin güven duygusunu kazanmak ve geliştirmek,
- Hemşirelere ait fikirleri dinleyerek anlamaya çalışmak,
- Yönetici hemşire-hemşire ilişkisinin sağlıklı olmasını sağlamak,
- Hemşirelik eğitimini yaratıcı eğitim modelleri ile temellendirmek,
- Sorgulayan hemşireler yetiştirmek,
- Hemşireler tarafından ortaya çıkarılan yeni uygulama, ürün ve kavramları desteklemek,
- Hemşirelerin geniş perspektif açısı yakalayabilmesi için, akla ilk gelen sorun çözümünü kabul etmeyip farklı fikirlerin oluşmasını beklemektir.

Akreditasyon kurumları ve mükemmellik programları, sonuçları iyileştirmek için geliştirici hemşire lider uygulamaları, problem çözme teknikleri, yaratıcılık ve inovasyona teşvik programları düzenler (Roussel, Thomas ve Harris, 2020). Yaratıcılık, yeni bir şey oluşturmak, yeni düşünme yollarını teşvik etmek için yapılan zihinsel bir çalışmadır (Weberg, 2009). İnovasyon, yaratıcılığın meyvesidir ve

dolayısıyla yaratıcılık hemşire lider için vazgeçilmez bir yetkinliktir (White ve ark., 2016).

Yaratıcılığa giden süreçte bireyin maksimum performans sergilemesi gerekmektedir. Hemşirelik mesleği üst düzey performans gerektiren bir meslektir ve bireyin sahip olduğu performans ortaya çıktığında en büyük faydayı toplum sağlayacaktır (Çam ve Öztürk Turgut, 2015).

Özet olarak; hemşirelerin, farkındalıklarını, hassasiyetlerini ve duyarlılıklarını arttırabilmek için, yaratıcı bakış açısı kazanmaları bir gerekliliktir. Profesyonel bir meslek grubu olarak alışılmışın dışında, fayda veren kavram, uygulama, prosedür, stratejiye bakım ürünü geliştiren hemşireler, yaratıcı hemşirelerdir. Hemşirelik farklı disiplinleri bir araya getiren bir meslek grubu olması nedeniyle sık sık sorunlar ile karşılaşacaklardır ve birey sağlığı için en kısa sürede bu sorunun çözümüne ulaşılmalıdır. Hemşireler için yaratıcılık, alan farkı gözetmeksizin her disiplin için gerekliliktir (Acıbozlar, 2006).

2.2.10. Örgüt İklimi ve Örgütsel Yaratıcılık

Teknolojinin gelişimi ile hızla değişen iş yaşamında, dinamik kuruluşlar başarı ile devamlılıklarını sağlayacaktır. Dinamik kuruluşlar yaratıcı, yenilikçi, başarı güdüsü ve özgüveni yüksek bireyleri bünyesinde barındırır. Bu kuruluşların diğer bir özelliği; olumlu, sağlıklı ve etkili bir örgüt iklimine sahip olmalarıdır. İşletmeler arası rekabet gücü kazanabilmek amacıyla örgütteki bireyler, karar alma süreçlerine katılmalı ve kararlarında desteklenmelidir (Kwasniewska ve Necka, 2004).

Olumlu bir örgüt iklimi oluşturabilmek için yaratıcılık vazgeçilmez unsurdur. Yaratıcılığa giden yol yöneticiden ve liderden geçer. Yönetici, çalışanları karar alma mekanizmasına dâhil etmelidir, çalışanları destekleyerek cesaretlendirmeli ve yetki devretme sorumluluğunu etkili kullanarak çalışanlara özgüven ve deneyim kazandırmalıdır (Clark, 2002). Örgüt içinde toplanan bireylerin birbirlerine karşı olan davranış ve tutumları, örgütün davranışlarının yansımasıdır. Olumsuz iletişim içerisinde olan örgütler, birlikteliği bozulmuş örgütlerdir (Bilir ve Ünal, 2007).

Destekleyici örgüt iklimi unsurları, örgütteki yaratıcılığın ortaya çıkmasını ve gelişmesini desteklerken, olumsuz iklim koşulları bireyin ve örgütün yaratıcılığın önündeki engeldir. Örgütlerde yaratıcılığın artması, örgüt basamaklarındaki hiyerarşinin yüksek olmaması, bireyler arasında iyi bir iletişimin bulunması, örgüt üyelerinin kararlara katılması ile mümkündür. Örgütler, sürekli gelişen kalkınma hareketlerine ve teknolojiye uyum sağlayabilirlerse, yaratıcı ve yenilikçi olabilirlerse, başarılı bir şekilde varlıklarını sürdürür (Saraçoğlu ve Duran, 2009).

Örgüt hedeflerine ulaşabilmek, örgütsel öğrenme ile mümkün olmaktadır. Son zamanlarda daha ön plana çıkan toplam kalite yöntemlerinden “sürekli iyileştirme” ilkesi ile örgütlerin ortaya çıkardığı hizmet ve ürünlerde sürekli olarak bir gelişme ve iyileşme beklenmektedir. Örgütün sürekli gelişmesi ve uygulamalarda iyileşmesi, sadece elindeki bilgiyi iyi kullanmasıyla mümkün değildir. Örgütün yenilikçi bir yaklaşımla hareket etmesi, yaratıcı fikirler ve ürünler elde edip kullanması şart hale gelmiştir (Yahyagil, 2001).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Kocaeli ilinde İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Derince Eğitim Araştırma Hastanesi ve Seka Devlet Hastanesi'nde 30.08.2020-20.04.2021 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırma verileri 30.08.2020-01.12.2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Kocaeli il merkezinde bulunan altı hastanede görev yapan hemşireler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kocaeli il merkezinde yer alan hastaneler, iki eğitim araştırma hastanesi, iki devlet hastanesi ve iki özel hastane şeklinde üç grup olarak ele alınmıştır. Gruplardan basit rasgele örnekleme yöntemiyle (kura yöntemi) birer hastane örneklem grubuna seçilmiştir. Buna göre örnekleme, Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Derince Eğitim-Araştırma Hastanesi (N=639), İzmit Seka Devlet Hastanesi (N=257) ve Acıbadem Kocaeli Hastanesi'nde (N=58) görev yapan 954 hemşire oluşturmuştur. Bu süreçte Acıbadem Kocaeli Hastanesi'ne araştırma izni için başvuru yapılmış ancak pandemi nedeniyle araştırma izni onaylanmamıştır. Bu nedenle Acıbadem Kocaeli Hastanesi örneklem grubunun dışında bırakılmıştır. Araştırma Derince Eğitim Araştırma Hastanesi ve İzmit Seka Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşireler ile yürütülmüştür. Bu hastanelerde çalışan hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ancak araştırma 625 hemşire ile tamamlanmıştır.

3.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

Araştırmaya alınma kriterleri; araştırma kapsamına dâhil edilen hastanelerde en az 6 ay ve üzerinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmaya alınmama kriterleri; hastanelerde çalışma deneyimi 6 ayı doldurmamış, araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve araştırmanın yürütüldüğü süreçte ücretsiz izinde veya raporlu olan hemşirelerdir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Özellikleri Soru Formu (Ek 1), Örgüt İklimi Ölçeği (Ek 2), Örgüsel Yaratıcılık Ölçeği (Ek 3) kullanılmıştır.

Sosyodemografik Özellikler ve Mesleki Özellikler Soru Formu (EK 1)

Araştırmacılar tarafından hazırlanan, sosyodemografik özellikler ve mesleki özellikler soru formu, hemşirelerin çalıştığı hastane, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, çalışılan birim, pozisyon, çalışma statüsü, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma saati, sanatla ilgilenme durumu olmak üzere 13 sorudan oluşmaktadır.

Örgüt İklimi Ölçeği (ÖİÖ) (EK 2)

Bilir (2005) tarafından geliştirilmiş olan örgüt iklimi ölçeği kurum çalışanlarının kuruma ait algıları, duygu ve düşüncelerini ölçmeyi sağlayan bir ölçüm aracıdır. ÖİÖ 11 alt boyut ve 48 maddeden oluşan beşli likert tipi (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Çok Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçek, Örgüte Bağlılık, Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, Stres, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim, İş Doyumu, Hiyerarşi, İletişim, Bürokratik İklim ve Yenilikçi İklim alt boyutlarından oluşmaktadır (Bilir, 2005). Örgüt İklimi Ölçeğinden elde edilen toplam puanlar en düşük 1 ve en yüksek 5 olabilmektedir. Ölçeğin değerlendirmesinde, $\leq 2,3$ ve altında puan alanlarda düşük düzeyde, 2,4-3,7 arası puan alanlarda orta düzeyde ve $\geq 3,8$ ve üzeri puan alanlarda yüksek düzeyde örgüt iklimi algısı olarak sınıflama yapılmaktadır. Bilir tarafından yapılan çalışmada ölçeğe ait Cronbach Alpha güvenirlik değeri 0.85 olarak bulunmuştur (Bilir, 2005). Çalışmamızda ÖİÖ Cronbach Alpha değeri 0,76 ve alt boyutlarının ise 0,61-0,89 arasında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.1. Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları ve Maddeleri

Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları	Madde aralığı
Örgüte Bağlılık Alt Boyutu	1-6
Ekip Çalışması Alt Boyutu	7-13
Destekleyici İklim Alt Boyutu	14-18
Stres Alt Boyutu	19-24
İnsan İlişkileri Alt Boyutu	25-29
Olumsuz Etkileşim Alt Boyutu	30-33
İş Doyumu Alt Boyutu	34-36
Hiyerarşi Alt Boyutu	37-39
İletişim Alt Boyutu	40-42
Bürokratik İklim Alt Boyutu	43-45
Yenilikçi İklim Alt Boyutu	46-48

Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği (ÖYÖ) (EK 3)

Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen ölçek, Beler (2018) tarafından hemşirelerde kullanılmak üzere uyarlanmıştır. Ölçek, 38 maddeden ve bireysel boyut (16 madde), yönetsel boyut (11 madde) ve toplumsal boyut (11 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5’li likert tipinde olup “hiç katılmıyorum” için 1, “az katılıyorum” için 2, “orta derecede katılıyorum” için 3, “çok katılıyorum” için 4, “tam katılıyorum” için 5 şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 38, en yüksek puan 190’dır. Puanlamadan alınan yüksek puan bireyin yaratıcılık algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Beler’in çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik değeri 0.96 olarak bulunmuştur (Beler, 2018). Araştırmamızda ÖYÖ Cronbach Alpha değeri 0,90 ve alt boyutlarında ise 0,90- 0,94 arasında belirlenmiştir.

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri, belirtilen ölçüm araçları kullanılarak yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunun doldurulma süresi için gerekli olan süre yaklaşık 10-15 dakika olarak belirlenmiştir. Araştırma pandemi koşulları nedeniyle maske, mesafe, hijyen kurallarına dikkat edilerek yürütülmüştür. Hemşireler bilgilendirilmiş, çalışmaya katılmayı kabul edenlere anket formu dağıtılmış, doldurulduktan sonra geri alınmıştır. Araştırmaya katılma oranı % 69,75’tir.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kocaeli Acıbadem Hastanesi'nden pandemi sebebiyle izin alınamaması nedeniyle özel hastanede çalışan hemşire grubunun araştırmaya dâhil edilememesi araştırmanın en önemli sınırlılıklarındandır. Araştırmadan elde edilen veriler sadece Kocaeli il merkezinde bulunan hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle bütün hemşirelere genellenememektedir.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel olarak analiz edilmesinde NCSS (Number Cruncher Statistical System) programından yararlanılmıştır. Çalışma bulguları incelenirken betimleyici istatistiksel yöntemler (yüzde, frekans, ortalama, medyan, standart sapma, minimum, maksimum) kullanılmıştır. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırılarak incelenmesinde Student-t testi, normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalı analizinde Mann-Whitney U testinden faydalanılmıştır. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin ikiden fazla gruplar ile karşılaştırılarak analizinde tek yönlü varyans analizi ve Bonferroni test ve Games-Howell test kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis test ve Dunn-Bonferroni testinden faydalanılmıştır. Nicel değişkenler arası ilişkilerin incelenmesinde Pearson ve Spearman korelasyon ilişki analizleri yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemek için Regresyon ve Lineer Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık değeri için $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülmesi sürecinde ilk aşamada Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan gerekli olan etik kurul onayı alınmıştır (03/07/2020 tarih, karar no: 2020-31), (Ek 4). Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin bağlı bulunduğu Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'nden 22/07/2020 tarihli ve 34059705-0 sayılı kurum izni alınmıştır (Ek 5).

Araştırmamızda veri toplamak amacıyla kullanılan Örgüt İklimi Ölçeği (Ek 6) ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği (Ek 7) kullanım izni, ilgili araştırmacılardan alınmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmıştır (Ek 8).



4. BULGULAR

Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisini belirlemek amacıyla planlanan araştırmada elde edilen bulgular;

4.1. Hemşirelerin Demografik Verileri İle İlgili Bulgular

4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular

4.3. Örgüt İklimi Ölçeği İle İlgili Bulgular

4.4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği İle İlgili Bulgular

4.5. Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

4.6 Örgüt İklimi Ölçeğinin alt boyutları, Kişilik Özellikleri ve Mesleki Özelliklerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etkilerinin Regresyon Analizi başlıkları altında verilmiştir.

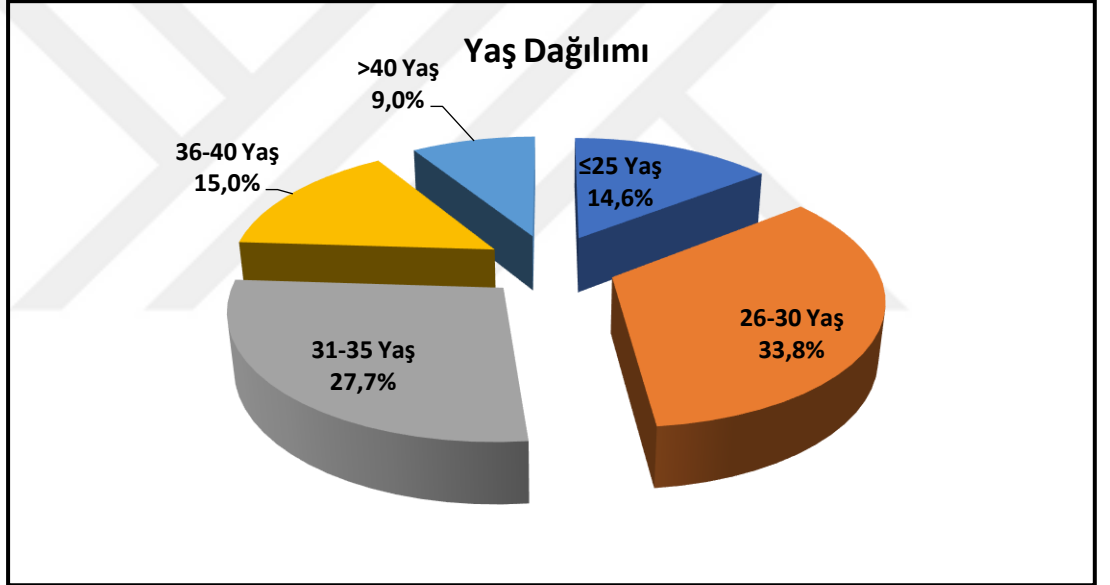
4.1. Hemşirelerin Demografik Verileri ile İlgili Bulgular

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=625)

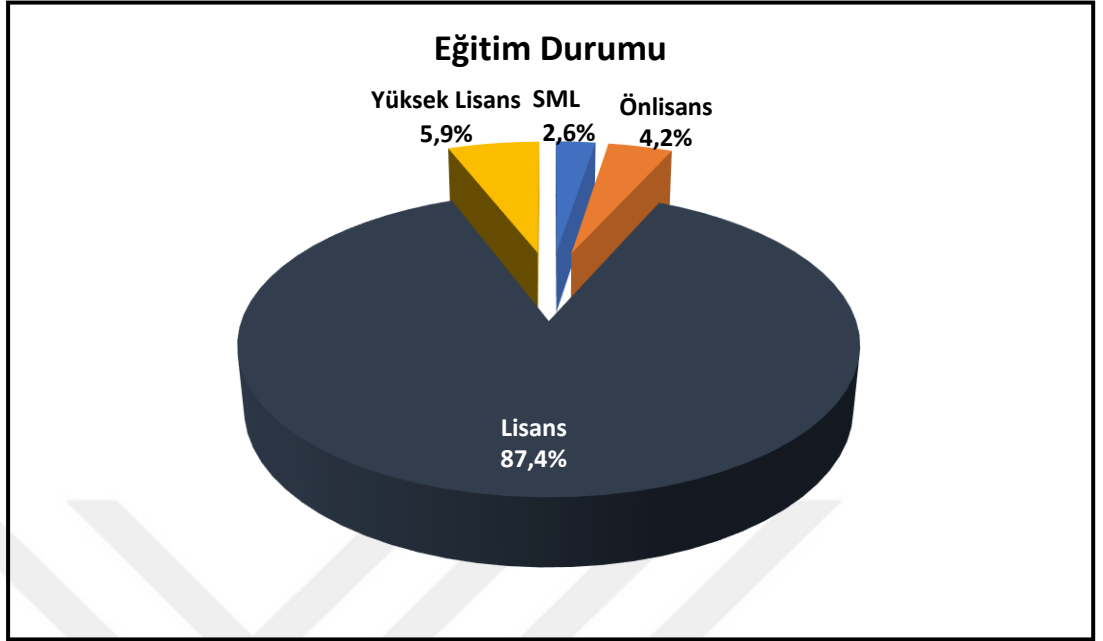
Hemşirelerin Demografik Özellikleri		n (%)
Yaş	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	21-48 (31)
	<i>Ort±Ss</i>	31,73±5,89
	≤25 Yaş	91 (14,6)
	26-30 Yaş	211 (33,8)
	31-35 Yaş	173 (27,7)
	36-40 Yaş	94 (15,0)
	>40 Yaş	56 (8,9)
Eğitim Durumu	SML	16 (2,6)
	Önlisans	26 (4,2)
	Lisans	546 (87,3)
	Yüksek Lisans	37 (5,9)
Medeni Durum	Bekâr	178 (28,5)
	Evli	447 (71,5)
Çocuk Sayısı	Yok	228 (36,5)
	1 Çocuk	163 (26,1)
	2 Çocuk	213 (34,1)
	3 Çocuk	21 (3,4)

SML: Sağlık Meslek Lisesi

Araştırmamıza katılan hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde yaş ortalamasının $31,73 \pm 5,89$ olduğu, yaş gruplarının %33,8'lik yüksek bir oranla (n=211) 26-30 yaş arasında ve %27,7'sinin oranla (n=173) 31-35 yaş arasında olduğu görülmüştür (Şekil 4.1.). Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde en yüksek oranda, %87,3'ünün (n=546) lisans mezunu olduğu saptanmıştır (Tablo 4.1.; Şekil 4.2.). Araştırmamıza katılan hemşirelerin %71,5'inin (n=447) evli olduğu ve çocuk sayılarına bakıldığında en yüksek oranda %36,5'inin (n=228) çocuk sahibi olmadığı, %34,1'inin ise (n=213) 2 çocuğu olduğu bulunmuştur (Tablo 4.1.).



Şekil 4.1. Hemşirelerin yaşlara göre dağılımı



Şekil 4.2. Hemşirelerin eğitim durumuna göre dağılımı

4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (n=625)

Hemşirelerin Mesleki Özellikleri	n (%)
Eğitim Araştırma Hastanesi	408 (65,3)
Devlet Hastanesi	217 (34,7)
Mesleki Çalışma Süresi	<i>Min-Maks (Medyan)</i> <i>Ort±Ss</i>
	1-30 (9)
	9,53±6,30
	≤5 Yıl
	175 (28,0)
	6-10 Yıl
	210 (33,6)
	11-15 Yıl
	132 (21,1)
	16-20 Yıl
	66 (10,6)
	>20 Yıl
	42 (6,7)
Kurumdaki Çalışma Süresi	<i>Min-Maks (Medyan)</i> <i>Ort±Ss</i>
	1-23 (5)
	6,00±4,42
	≤5 Yıl
	355 (56,8)
	6-10 Yıl
	169 (27,1)
	11-15 Yıl
	82 (13,1)
	>15 Yıl
	19 (3,0)
Çalışılan Klinik	Dahili Servisler Cerrahi Servisler Acil Servisler Kapalı Alanlar Eğitim Departmanı Yönetim Kadrosu
	281 (45,0)
	105 (16,8)
	93 (14,9)
	135 (21,6)
	3 (0,5)
	8 (1,2)
Pozisyon	Klinik Hemşiresi Sorumlu Hemşire Yönetici Hemşire Eğitim Hemşiresi Diğer
	576 (92,2)
	35 (5,6)
	8 (1,2)
	5 (0,8)
	1 (0,2)
Çalışma Statüsü	Kadrolu Sözleşmeli
	471 (77,0)
	144 (23,0)
Çalışma Şekli	Gündüz Gece Gündüz ve Gece
	74 (11,8)
	5 (0,8)
	546 (87,4)
Haftalık Çalışma Saati	<i>Min-Maks (Medyan)</i> <i>Ort±Ss</i>
	40-72 (48)
	49,05±10,18
	40 Saat
	283 (45,3)
	41-50 Saat
	122 (19,5)
	51-60 Saat
	121 (19,4)
	>60 Saat
	99 (15,8)
İlgilendiği Sanat Dalı	Var Yok
	372 (59,5)
	253 (40,5)

Tablo 4.2. incelendiğinde hemşirelerin %65,3'ünün (n=408) eğitim araştırma hastanesinde çalıştığı, %34,7'sinin (n=217) devlet hastanesinde çalıştığı görülmüştür. Hemşirelerin meslekteki çalışma süreleri incelendiğinde, meslekte çalışma süresi ortalamasının 9,53±6,30 yıl olduğu, meslekte çalışma süresinin 1-30 yıl arasında değiştiği, en yüksek oranda %33,6'sının (n=210) 6-10 yıl arasında çalıştığı

bulunmuştur (Tablo 4.2.). Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde, kurumda çalışma süresinin ortalama $6,00 \pm 4,42$ yıl olduğu, kurumdaki çalışma süresinin 1-23 yıl arasında değiştiği ve %56,8'inin (n=355) kurumdaki çalışma süresinin 5 yıl ve altında, %27,1'inin 6-10 yıl arasında, %13,1'inin 11-15 yıl arasında, %3,0'ının 15 yıl üzerinde olduğu saptanmıştır. Örneklem grubumuzun çalıştığı birimler incelendiğinde en yüksek oranla %45,0'inin (n=281) dahili servislere çalıştıkları ve %1,2'sinin (n=8) yönetim kadrosunda çalıştığı görülmüştür. Araştırma örneklemimizdeki hemşirelerin pozisyonu incelendiğinde %92,2'sinin (n=576) klinik hemşiresi, %5,6'sının (n=35) sorumlu hemşire, %1,2'sinin (n=8) yönetici hemşire olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin mesleki statüsü incelendiğinde %77,0'ının (n=471) kadrolu çalıştığı, %87,4'ünün (n=546) gece ve gündüz çalıştığı, haftalık çalışma saati incelendiğinde haftalık çalışma saati ortalamasının $49,05 \pm 10,18$ saat olduğu ve %45,3'ünün haftada 40 saat çalıştığı gözlenmiştir. Araştırmamıza katılan hemşirelerin %59,5'inin (n=372) ilgilendiği bir sanat dalı olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2.).

4.3. Örgüt İklimi Ölçeği ile İlgili Bulgular

4.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları

Tablo 4.3. Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları (n=625)

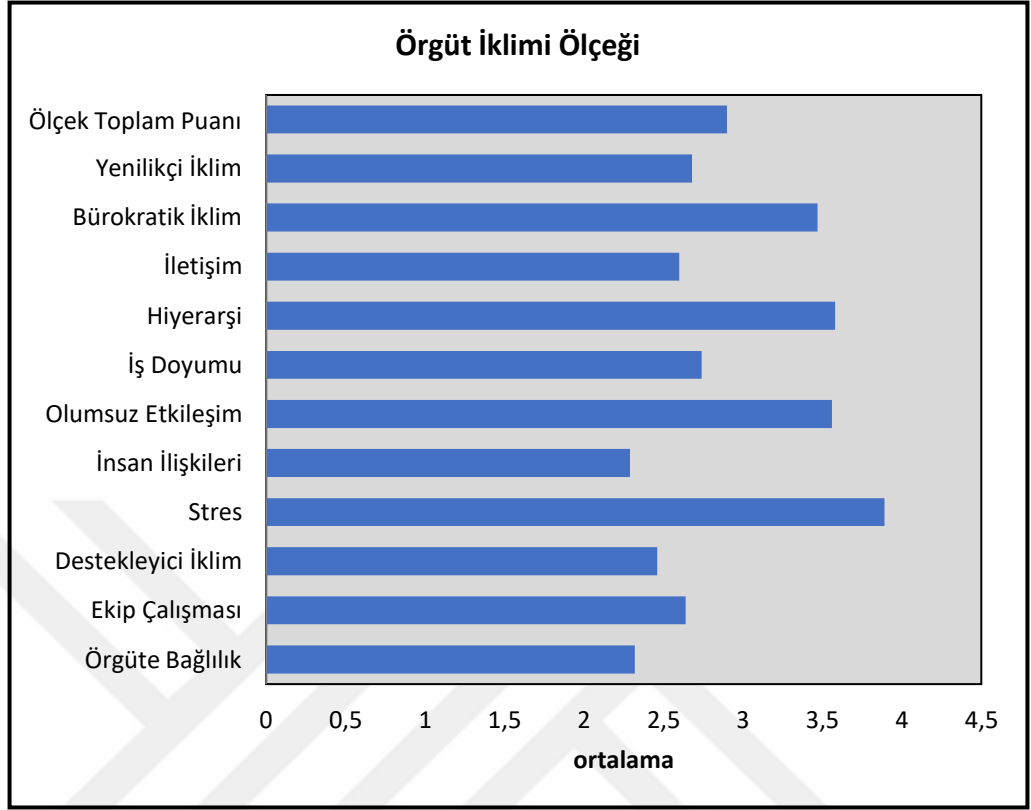
ÖİÖ ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks (Medyan)	Ort±Ss
Örgüte Bağlılık	6	1-5 (2)	2,32±0,82
Ekip Çalışması	7	1-5 (2,43)	2,64±0,77
Destekleyici İklim	5	1-5 (2,2)	2,46±0,79
Stres	6	1-5 (4,17)	3,89±0,82
İnsan İlişkileri	5	1-5 (2)	2,29±0,74
Olumsuz Etkileşim	4	1-5 (3,75)	3,56±0,96
İş Doyumu	3	1-5 (2,67)	2,74±0,82
Hiyerarşi	3	1-5 (3,67)	3,58±0,74
İletişim	3	1-5 (2,33)	2,60±0,74
Bürokratik İklim	3	1-5 (3,67)	3,47±0,81
Yenilikçi İklim	3	1-5 (2,67)	2,68±0,75
Ölçek Toplam Puanı	48	1,9-4,1(2,85)	2,90±0,29

Tablo 4.3. incelendiğinde hemşirelerin ÖİÖ toplam puan ortalaması $2,90 \pm 0,29$ olarak belirlenmiştir. ÖİÖ'nün “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,32 \pm 0,82$, “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,64 \pm 0,77$, “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,46 \pm 0,76$, “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $3,89 \pm 0,82$, “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,29 \pm 0,74$, “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $3,56 \pm 0,96$, “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,74 \pm 0,82$, “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $3,58 \pm 0,74$, “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,60 \pm 0,74$, “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $3,47 \pm 0,81$ ve “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $2,68 \pm 0,75$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgüt İklimi Algılarına Ait Bulgular

Örgüt İklimi Algı Düzeyi	(%)	n
Düşük Düzey Örgüt İklimi	1,3	8
Orta Düzey Örgüt İklimi	97,3	608
Yüksek Düzey Örgüt İklim	1,4	9

Araştırmamızda hemşirelerin örgüt iklimi algısının, %1,3'ünün düşük düzeyde, %97,3'ünün orta düzeyde ve %1,4'ünün yüksek düzeyde olduğunu belirlenmiştir (Tablo 4.4.).



Şekil 4.3. Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamaları

ÖİÖ alt boyutları kendi arasında incelendiğinde tüm alt boyutların toplam puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Stres alt boyutunun toplam puan ortalamasının $3,89 \pm 0,82$ puanla en yüksek toplam puan ortalaması olduğu görülmüştür. İnsan ilişkileri alt boyutunun toplam puan ortalaması $2,29 \pm 0,74$ ve örgüte bağlılık alt boyutunun toplam puan ortalaması $2,32 \pm 0,82$ bulunarak en düşük ortalamalar olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3.)

4.3.2. Örgüt İklimi Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar

Tablo 4.5. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları		Yaş					Test Değeri	Post-Hoc
		≤25 Yaş (n=91)	26-30 Yaş (n=211)	31-35 Yaş (n=173)	36-40 Yaş (n=94)	>40 Yaş (n=56)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,33)	1-4,5 (2)	1-5 (2)	1-4,8 (2,08)	1,2-4,(2,17)	χ^2 :12,589	a>c
	Ort±Ss	2,53±0,99	2,26±0,74	2,16±0,68	2,42±0,87	2,52±0,96	^c 0,013*	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,1-4,9 (2,86)	1,1-5 (2,29)	1,1-5 (2,43)	1-5 (2,43)	1,6-4,(2,43)	F:4,893	[†] a>b-c
	Ort±Ss	2,96±0,89	2,59±0,75	2,51±0,65	2,66±0,78	2,71±0,81	^d 0,001**	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-4,8 (2,6)	1-5 (2,2)	1-5 (2,2)	1-5 (2,3)	1-5 (2,4)	F:4,065	a>b-c
	Ort±Ss	2,7±0,91	2,42±0,75	2,31±0,65	2,49±0,86	2,57±0,89	^d 0,003**	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (4,17)	1-5 (4,17)	1-5 (4,17)	1-5 (4,17)	χ^2 :14,110	a<b-c
	Ort±Ss	3,56±1,02	3,98±0,7	4,03±0,73	3,87±0,85	3,77±0,95	^c 0,007**	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-4,4 (2,8)	1-5 (2)	1,2-5 (2)	1-5 (2)	1-4,4 (2)	χ^2 :26,532	a>b-c-d-e
	Ort±Ss	2,65±0,82	2,23±0,7	2,15±0,63	2,34±0,79	2,31±0,86	^c 0,001**	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,25)	1-5 (4)	1-5 (4)	1-5 (3,75)	1-5 (4)	χ^2 :34,37	a<b-c-d-e
	Ort±Ss	3,02±1,07	3,62±0,92	3,75±0,84	3,58±0,94	3,59±1,01	^c 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3)	1-5 (2,33)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:4,617	
	Ort±Ss	3,04±0,98	2,59±0,75	2,71±0,76	2,75±0,79	2,92±0,88	^d 0,001**	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1,3-5 (3,67)	1-5 (3,67)	F:1,080	a>b-c
	Ort±Ss	3,44±0,82	3,62±0,75	3,62±0,68	3,58±0,71	3,58±0,82	^d 0,365	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	1,3-5 (2,33)	1-5 (2,33)	1-4,7 (2,33)	F:1,533	
	Ort±Ss	2,71±0,86	2,53±0,69	2,55±0,68	2,7±0,78	2,67±0,8	^d 0,194	
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3)	1,3-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-4,7 (3,67)	1-5 (3,67)	F:3,817	
	Ort±Ss	3,18±0,91	3,51±0,75	3,6±0,71	3,47±0,78	3,41±1,01	^d 0,005**	a<b-c

Tablo 4.5. Devamı

Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:2,370
	Ort±Ss	2,88±0,9	2,6±0,7	2,63±0,71	2,7±0,76	2,8±0,74	^d 0,054
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	1,9-3,9 (2,9)	2-4,1 (2,81)	2,4-4 (2,81)	2,3-4 (2,88)	2,5-4 (2,88)	F:2,375
	Ort±Ss	2,95±0,37	2,87±0,29	2,86±0,24	2,93±0,29	2,95±0,33	^d 0,053
ÖİÖ: Örgüt İklimi Ölçeği		^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test					^d Oneway ANOVA * ^p <0,05

**^p<0,01[#]Games-Howell Test [†]Bonferroni Test

Hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,013; p<0,05). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 31-35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,034; p<0,05), (Tablo 4.5.).

Araştırmamıza katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla yapılan ileri analizlerde, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 26-30 arasında ve 31-35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür (p=0,005; p=0,001; p<0,01), (Tablo 4.5.).

Tablo 4.5. incelendiğinde yaş gruplarına göre ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (p=0,003; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 31-35 arasında olan hemşirelerden yüksek saptanmıştır (p=0,003; p<0,01).

Yaş gruplarına göre hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür (p=0,007;

$p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 26-30 arasında ve 31-35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,044$; $p=0,004$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.).

Hemşirelerin yaş gruplarına göre hemşirelerin ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 26-30 arasında, 31-35 arasında, 36-40 arasında ve 40’ın üzerinde olan hemşirelere göre yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,044$; $p=0,011$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.).

Tablo 4.5. incelendiğinde yaş gruplarına göre hemşirelerin ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 26-30 arasında, 31-35 arasında, 36-40 arasında ve 40’ın üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p<0,01$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması, yaşı 26-30 arasında ve 31-35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,002$; $p=0,047$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.).

Hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,005$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analizlere göre, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan

ortalaması, yaşı 26-30 ve 31-35 arasındaki hemşirelere göre yüksek bulunmuştur (p=0,021; p=0,002; p<0,05), (Tablo 4.5.).

Araştırma örneklemimizin yaş gruplarına göre ölçek toplamından ve ÖİÖ “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0,05), (Tablo 4.5.).

Tablo 4.6. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları		Medeni Durum		Test Değeri
		Bekâr (n=178)	Evli (n=447)	p
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,17)	1-5 (2)	Z:-1,288
	Ort±Ss	2,41±0,91	2,28±0,78	^e 0,198
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,1-5 (2,71)	1-5 (2,43)	t:3,882
	Ort±Ss	2,84±0,82	2,56±0,73	^f 0,001**
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,4)	1-5 (2,2)	t:2,610
	Ort±Ss	2,59±0,82	2,4±0,77	^f 0,009**
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,92)	1-5 (4,17)	Z:-3,124
	Ort±Ss	3,74±0,89	3,96±0,78	^e 0,002**
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,2)	1-5 (2)	Z:-4,164
	Ort±Ss	2,47±0,78	2,23±0,72	^e 0,001**
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,5)	1-5 (4)	Z:-3,617
	Ort±Ss	3,35±1	3,64±0,93	^e 0,001**
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	t:1,896
	Ort±Ss	2,85±0,9	2,7±0,78	^f 0,059
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	t:-0,629
	Ort±Ss	3,55±0,78	3,6±0,73	^f 0,530
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	t:0,543
	Ort±Ss	2,63±0,77	2,59±0,73	^f 0,587
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3,67)	t:-2,788
	Ort±Ss	3,32±0,86	3,53±0,78	^f 0,006**
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	t:1,428
	Ort±Ss	2,76±0,88	2,65±0,69	^f 0,154
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	1,9-4 (2,9)	2-4,1 (2,83)	t:1,877
	Ort±Ss	2,93±0,32	2,88±0,28	^f 0,062

^eMann Whitney U Test

^fStudent-t Test

*p<0,05

**p<0,01

Tablo 4.6. incelendiğinde bekâr hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, evli hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek saptanmıştır (p=0,001; p=0,009; p=0,001 p<0,01). Örneklem grubumuzdaki bekâr hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Stres”, “Olumsuz Etkileşim” ve “Bürokratik İklim” alt boyutlarından aldıkları

toplam puan ortalamaları, evli hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşüktür (p=0,002; p=0,001; p=0,006; p<0,01).

Hemşirelerin medeni durumuna göre ölçek toplamından ve ÖİÖ “Örgüte Bağlılık”, “İş Doyumu”, “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmemiştir (p>0,05), (Tablo 4.6.).

Tablo 4.7. Hemşirelerin Çocuk Sayısına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları		Çocuk Sayısı			Test Değeri	Post-Hoc
		Yok (n=228)	1 Çocuk (n=163)	≥2 Çocuk (n=234)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks	1-5			χ^2 :7,404	a>c
	(Medyan)	(2,17)	1-5 (2,17)	1-5 (2)		
	Ort±Ss	2,4±0,87	2,34±0,78	2,23±0,78	^c 0,025*	
Ekip Çalışması	Min-Maks				F:7,778	a>b-c
	(Medyan)	1,1-5 (2,57)	1,1-5 (2,43)	1-5 (2,29)		
	Ort±Ss	2,8±0,81	2,61±0,73	2,52±0,73	^d 0,001**	
Destekleyici İklim	Min-Maks	1-5 (2,4)	1-5 (2,2)	1-5 (2,2)	F:4,459	a>b-c
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,58±0,84	2,38±0,74	2,39±0,76	^d 0,012*	
Stres	Min-Maks	1-5 (4)	1-5 (4,17)	1-5 (4,17)	χ^2 :4,026	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	3,81±0,87	3,93±0,8	3,95±0,78	^c 0,134	
İnsan İlişkileri	Min-Maks	1-5 (2,2)	1-5 (2)	1-5 (2)	χ^2 :18,705	a>b-c
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,44±0,76	2,24±0,75	2,19±0,71	^c 0,001**	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks	1-5 (3,5)	1-4,8 (3,75)	1-5 (4)	χ^2 :19,149	c>a-b
	(Medyan)					
	Ort±Ss	3,39±1,02	3,54±0,88	3,74±0,92	^c 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks	1-5 (2,67)	1,3-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:1,162	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,79±0,89	2,76±0,81	2,68±0,75	^d 0,314	
Hiyerarşi	Min-Maks	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	F:0,383	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	3,55±0,79	3,61±0,73	3,6±0,72	^d 0,682	
İletişim	Min-Maks	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	1,3-5 (2,33)	F:0,383	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,62±0,76	2,63±0,76	2,57±0,71	^d 0,682	
Bürokratik İklim	Min-Maks	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	F:3,296	a<b
	(Medyan)					
	Ort±Ss	3,36±0,85	3,55±0,78	3,52±0,77	^d 0,038*	
Yenilikçi İklim	Min-Maks	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:0,833	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,68±0,84	2,74±0,78	2,65±0,62	^d 0,436	
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks	1,9-4 (2,88)	2,3-4 (2,85)	2-4,1 (2,83)	F:2,317	
	(Medyan)					
	Ort±Ss	2,93±0,33	2,9±0,27	2,87±0,27	^d 0,100	

^cKruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test

^dOneway ANOVA

*p<0,05

**p<0,01

[#]Games-Howell Test

[§]Bonferroni Test

Tablo 4.7. incelendiğinde hemşirelerin çocuk sayısına göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık

saptanmıştır ($p=0,025$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analizlerde, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, 2 ve üzeri çocuğu olan hemşirelerden yüksek görülmüştür ($p=0,030$; $p<0,05$).

Çocuk sayısına göre hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, 1 çocuğu olan ve 2 ve üzeri sayıda çocuğu olanlara göre yüksek saptanmıştır ($p=0,042$; $p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.7.).

Araştırmamıza katılan hemşirelerin çocuk sayısına göre ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,012$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ileri analizlerde, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, 1 çocuğu olan ve 2 ve üzeri sayıda çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,031$; $p=0,022$; $p<0,05$), (Tablo 4.7.).

Araştırmamızda hemşirelerin çocuk sayısına göre ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ileri analizlerde, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, 1 çocuğu olan ve 2 ve üzeri çocuğu olanlara göre yüksek görülmüştür ($p=0,006$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.7.).

Araştırma örneklemimizin çocuk sayısına göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan hemşirelerden yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,015$; $p<0,05$), (Tablo 4.7.).

Tablo 4.7. incelendiğinde çocuk sayısına göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,031$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları puanlar, 1 çocuğu olanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,040$; $p<0,05$).

Hemşirelerin çocuk sayısına göre ölçek toplamından ve ÖİÖ “Stres”, “İş Doyumu”, “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.7.).

Tablo 4.8. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları		Eğitim Durumu				Test Değeri	Post-Hoc
		SML (n=16)	Önlisans (n=26)	Lisans (n=546)	Yüksek Lisans (n=37)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1,2-4,5 (3,25)	1-5 (2,42)	1-5 (2)	1-4,8 (2,33)	χ^2 :13,532	a>b
	Ort±Ss	3,02±1	2,67±1,15	2,26±0,76	2,58±1,03	^c 0,004**	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,9-4,4 (3,29)	1,9-5 (2,86)	1,1-5 (2,43)	1-4,7 (2,71)	F:9,852	a>c-d
	Ort±Ss	3,46±0,7	3,08±0,98	2,59±0,72	2,79±0,94	^d 0,001**	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1,2-4 (2,8)	1-5 (2,5)	1-5 (2,2)	1-5 (2,4)	F:1,037	
	Ort±Ss	2,75±0,92	2,69±1,19	2,43±0,74	2,51±0,98	^d 0,387	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-4,3 (2,58)	1,8-5 (3,5)	1-5 (4,17)	1-4,8 (3,83)	χ^2 :40,237	c>a-b-d
	Ort±Ss	2,75±1,07	3,45±0,85	3,98±0,74	3,45±1,12	^c 0,001**	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1,6-4,8 (3,1)	1-5 (2,6)	1-5 (2)	1,4-4,6(2,2)	χ^2 :21,963	c<a-b
	Ort±Ss	3,05±0,98	2,76±1,07	2,23±0,68	2,54±0,9	^c 0,001**	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-4 (2,75)	1-4,3 (3,25)	1-5 (4)	1-4,8 (3,25)	χ^2 :31,612	c>a-b-d
	Ort±Ss	2,55±0,94	3,06±1,09	3,65±0,9	3,06±1,21	^c 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	2-4,7 (3,17)	1-5 (3)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:3,782	a>c
	Ort±Ss	3,33±0,79	3,03±1,16	2,71±0,77	2,82±1,07	^d 0,018*	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	2,3-5 (3,5)	1,7-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-5 (3,33)	F:1,522	
	Ort±Ss	3,5±0,64	3,6±0,87	3,61±0,7	3,22±1,14	^d 0,224	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	2-4 (3)	1-5 (2,5)	1-5 (2,33)	1,7-5 (2,33)	F:5,773	c<a-d
	Ort±Ss	3,06±0,61	2,82±0,92	2,55±0,71	2,95±0,95	^d 0,002**	
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1,7-4,3 (3,33)	1,7-5 (3)	1-5 (3,67)	1-5 (3,33)	F:2,958	c>d
	Ort±Ss	3,33±0,72	3,17±0,75	3,51±0,77	3,14±1,22	^d 0,044	
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (2,83)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:2,778	
	Ort±Ss	3,38±1,05	2,86±1,06	2,65±0,7	2,72±0,89	^d 0,054	
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	2,4-3,9 (3,15)	2,2-4,1 (2,97)	1,9-4 (2,84)	2-3,8 (2,85)	F:1,603	
	Ort±Ss	3,08±0,41	3±0,5	2,89±0,27	2,87±0,37	^d 0,204	

SML: Sağlık Meslek Lisesi

^cKruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test

^dOneway ANOVA

*p<0,0

**p<0,01

[#]Games-Howell Test

Hemşirelerin eğitim durumuna göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,004$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, eğitim durumu Sağlık Meslek Lisesi (SML) olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu lisans olanlardan yüksek saptanmıştır ($p=0,013$; $p<0,05$), (Tablo 4.8.).

Araştırma örnekleminizin eğitim durumuna göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analizlerde, eğitim durumu SML olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,035$; $p<0,05$), (Tablo 4.8.).

Tablo 4.8. incelendiğinde eğitim durumuna göre hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu SML, önlisans ve yüksek lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir ($p=0,001$; $p=0,004$; $p=0,013$; $p<0,05$).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analizlerde, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu SML ve önlisans olan hemşirelerden düşük görülmüştür ($p=0,004$; $p=0,025$; $p<0,05$), (Tablo 4.8.).

Araştırmamıza katılan hemşirelerin eğitim durumuna göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin ölçek alt

boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu SML, önlisans ve yüksek lisans olan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,031$; $p=0,029$; $p<0,05$), (Tablo 4.8.).

Araştırma örneklemimizin eğitim durumuna göre ÖİÖ “İş Doyumu” ve “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,018$; $p=0,002$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla uygulanan ileri analizlerde, eğitim durumu SML olan hemşirelerin ölçek alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir ($p=0,030$; $p=0,022$; $p<0,05$), (Tablo 4.8.).

Tablo 4.8. incelendiğinde hemşirelerin eğitim durumuna göre ölçek toplamından ve ÖİÖ “Destekleyici İklim”, “Hiyerarşi”, “Bürokratik İklim”, “Yenilikçi İklim alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Hemşirelerin Meslekteki Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖiÖ ve Alt Boyutlar		Meslekteki Çalışma Süresi					Test Değeri	Post-Hoc
		≤5 Yıl (n=175)	6-10 Yıl (n=210)	11-15 Yıl (n=132)	16-20 Yıl (n=66)	>20 Yıl (n=42)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5(2,17)	1-5 (2)	1-5 (2)	1-4,8 (2)	1,5-4,5 (2,33)	χ^2 :9,722	b<e
	Ort±Ss	2,39±0,91	2,22±0,71	2,28±0,75	2,27±0,88	2,69±0,95	^c 0,045*	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,1-4,9 (2,71)	1,1-5 (2,29)	1-5 (2,43)	1,6-5 (2,43)	1,6-4,6 (2,43)	F:5,413	a>b-c
	Ort±Ss	2,85±0,85	2,51±0,69	2,55±0,72	2,58±0,69	2,8±0,88	^d 0,001**	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-4,8 (2,4)	1-5 (2,2)	1-5 (2,2)	1-5 (2,2)	1,2-5 (2,4)	F:2,863	a>b
	Ort±Ss	2,59±0,86	2,37±0,69	2,38±0,73	2,4±0,83	2,69±0,93	^d 0,025*	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (4,17)	1-5 (4,17)	1-4,8 (4,17)	1-5 (4)	χ^2 :23,085	b>a-e
	Ort±Ss	3,69±0,92	4,08±0,67	3,94±0,79	3,92±0,78	3,65±0,98	^c 0,001**	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-4,4 (2,2)	1-5 (2)	1,2-5 (2)	1-5 (2)	1,4-4,4(2,1)	χ^2 :24,217	a<b-d
	Ort±Ss	2,48±0,77	2,16±0,68	2,27±0,69	2,19±0,74	2,45±0,89	^c 0,001**	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,5)	1-5 (4)	1-5 (4)	1-5 (3,88)	1,3-5 (3,75)	χ^2 :26,628	a<b-c-d
	Ort±Ss	3,26±1,04	3,73±0,85	3,63±0,94	3,75±0,85	3,46±1,06	^c 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	1-5 (2,67)	1,7-5 (2,67)	1-5 (3)	F:3,905	b<a-e
	Ort±Ss	2,87±0,93	2,6±0,72	2,72±0,78	2,76±0,79	3±0,83	^d 0,005**	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	F:3,471	a<b
	Ort±Ss	3,44±0,85	3,72±0,67	3,54±0,67	3,64±0,74	3,58±0,79	^d 0,009**	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	1-5 (2,33)	1-4,7 (2,33)	1,7-4,7(2,67)	F:2,278	
	Ort±Ss	2,67±0,8	2,5±0,69	2,63±0,73	2,57±0,71	2,8±0,78	^d 0,060	

Tablo 4.9. Devamı

Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,33)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-4,7 (3,67)	F:3,512	a<b
	Ort±Ss	3,32±0,85	3,58±0,73	3,5±0,77	3,61±0,77	3,27±1,02	^d 0,009**	
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-4,7 (2,67)	F:0,509	
	Ort±Ss	2,7±0,85	2,64±0,69	2,67±0,77	2,71±0,66	2,8±0,69	^d 0,730	
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	1,9-3,9(2,88)	2,4-4 (2,81)	2,4-4,1(2,84)	2,3-4 (2,85)	2,5-3,9 (2,89)	F:1,373	
	Ort±Ss	2,91±0,35	2,88±0,24	2,88±0,27	2,9±0,28	2,99±0,33	^d 0,245	
^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test								^d Oneway ANOVA
[#] Games-Howell Test			[‡] Bonferroni Test		[*] p<0,05		^{**} p<0,01	

Tablo 4.9. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p=0,045; p<0,05). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla yapılan ileri analizlerde, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 20 yıldan fazla olan hemşirelerden düşük görülmüştür (p=0,040; p<0,05).

Hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında olan hemşirelerden yüksek bulunmuştur (p=0,001; p=0,007; p<0,01), (Tablo 4.9.).

Araştırma örneklemimizdeki hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir (p=0,025; p<0,05). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla yapılan ileri analizlerde; meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan

hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,049$; $p<0,05$), (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan ve 20 yıldan fazla olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,043$; $p<0,05$).

Hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında olan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,031$; $p<0,05$), (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında, 11-15 yıl arasında ve 16-20 yıl arasında olan hemşirelere göre düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,003$; $p=0,007$; $p<0,01$).

Araştırma Örneklemimizin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,005$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki

Çalışma süresi 5 yıl ve altında olan ve 20 yıldan fazla olan hemşirelerden düşük görülmüştür ($p=0,013$; $p=0,038$; $p<0,05$), (Tablo 4.9.).

Hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre İÖ “Hiyerarşı” ve “Bürokratik İklım” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p=0,009$; $p=0,009$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelere göre düşük görülmüştür ($p=0,004$; $p=0,011$; $p<0,01$), (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ölçek toplamından ve İÖ “İletişim”, “Yenilikçi İletişim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Hemşirelerin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖlÖ ve Alt Boyutları		Kurumdaki Çalışma Süresi				Test Değeri	Post - Hoc
		≤5 Yıl (n=355)	6-10 Yıl (n=169)	11-15 Yıl (n=82)	>15 Yıl (n=19)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,17)	1-4,7 (2)	1,3-4,8 (2)	1,5-4,3 (2)	χ²:3,868	
	Ort±Ss	2,39±0,88	2,22±0,73	2,22±0,68	2,37±0,87	ε0,276	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,1-5 (2,57)	1-5 (2,29)	1,4-4,7 (2,43)	1,6-4,6 (2,29)	F:5,187	a>b-c
	Ort±Ss	2,74±0,82	2,5±0,69	2,51±0,64	2,51±0,68	ε0,003**	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,4)	1-5 (2,2)	1-4,8 (2,2)	1,6-5 (2,2)	F:3,210	a>b
	Ort±Ss	2,54±0,84	2,33±0,71	2,36±0,69	2,38±0,77	ε0,028*	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (4,17)	1-4,8 (4,33)	2,8-4,5 (4,17)	χ²:11,998	a<b
	Ort±Ss	3,78±0,9	4,05±0,69	4,04±0,69	3,98±0,51	ε0,007**	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,2)	1-5 (2)	1,4-3,8 (2)	1,4-3,2 (1,8)	χ²:12,652	a>d
	Ort±Ss	2,39±0,81	2,2±0,67	2,15±0,58	1,98±0,5	ε0,005**	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,75)	1-5 (4)	1-5 (4)	2,5-5 (4)	χ²:22,627	a<b-c
	Ort±Ss	3,41±1,01	3,7±0,88	3,81±0,8	4,03±0,65	ε0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	1,7-4 (2,67)	F:4,702	a>c
	Ort±Ss	2,83±0,87	2,67±0,78	2,53±0,63	2,65±0,56	ε0,004**	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1,3-5 (3,67)	1-4,7 (3,67)	2,3-5 (3,67)	F:1,502	
	Ort±Ss	3,54±0,79	3,68±0,7	3,57±0,63	3,67±0,66	ε0,221	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-4,3 (2,33)	1,3-4,7 (2,33)	1,7-4 (2,33)	F:1,113	
	Ort±Ss	2,64±0,79	2,54±0,66	2,56±0,69	2,47±0,57	ε0,349	
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1-4,7 (4)	2,3-4,3 (3,67)	F:4,865	a<b-c
	Ort±Ss	3,37±0,84	3,59±0,76	3,63±0,75	3,63±0,54	ε0,004**	
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1,3-5 (2,67)	2-3,7 (2,67)	F:1,098	
	Ort±Ss	2,72±0,79	2,62±0,72	2,62±0,67	2,75±0,43	ε0,354	

Tablo 4.10. Devamı

Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	1,9-4 (2,85)	2,3-4,1 (2,81)	2,4-3,7 (2,85)	2,5-3,9 (2,83)	5	F:1,03
	Ort±Ss	2,91±0,32	2,87±0,26	2,87±0,23	2,9±0,29		^d 0,382
^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test				^d Oneway ANOVA	^e p<0,05	^{**} p<0,01	
[†] Games-Howell Test [‡] Bonferroni Test							

Araştırma örneklemimizin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (p=0,003; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında olan hemşirelere göre düşük saptanmıştır (p=0,003; p=0,028; p<0,05), (Tablo 4.10.).

Meslekteki çalışma süresine göre hemşirelerin ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür (p=0,028; p<0,05). Fark oluşturan grupları belirlemek üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerden düşük bulunmuştur (p=0,020; p<0,05), (Tablo 4.10.).

Tablo 4.10. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,007; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelere göre düşük belirlenmiştir (p=0,013; p<0,05).

Araştırmamıza katılan hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur (p=0,005; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan

hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 15 yıldan fazla olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,011$; $p<0,05$), (Tablo 4.10.).

Hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında olan hemşirelere göre düşük belirlenmiştir ($p=0,005$; $p=0,003$; $p<0,01$), (Tablo 4.10.).

Tablo 4.10. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,004$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan hemşirelere göre yüksek görülmüştür ($p=0,002$; $p<0,05$).

Örneklem grubumuzdaki hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında olan hemşirelerden düşük bulunmuştur ($p=0,012$; $p=0,031$; $p<0,05$). Hemşirelerin kurumdaki çalışma süresine göre ölçek ve ÖİÖ “Örgüte Bağlılık”, “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.10.).

Tablo 4.11. Hemşirelerin Çalıştığı Kliniğe Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

Ölçü ve Alt Boyutları	Çalışılan Klinik					Test Değeri	Post-Hoc
		Dahili Servisler (n=281)	Cerrahi Servisler (n=105)	Acil Servisler (n=93)	Diğer (n=146)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2)	1-4,5 (2)	1-4,2 (2)	1-5 (2,33)	χ^2 :9,176	b<d
	Ort±Ss	2,28±0,76	2,21±0,77	2,22±0,72	2,54±0,96	ϵ 0,027*	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,1-5 (2,29)	1,6-4,7 (2,43)	1-4,9 (2,43)	1,1-5 (2,71)	F:5,51	d>a-c
	Ort±Ss	2,55±0,73	2,64±0,74	2,54±0,69	2,88±0,85	ϵ 0,001**	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,2)	1,4-5 (2,4)	1-4,8 (2,4)	1-5 (2,4)	F:1,199	
	Ort±Ss	2,41±0,75	2,49±0,69	2,4±0,67	2,56±0,97	ϵ 0,311	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4,17)	1,3-5 (4,17)	2,3-5 (4,33)	1-5 (3,67)	χ^2 :45,786	d<a-b-c
	Ort±Ss	3,98±0,73	3,96±0,8	4,19±0,49	3,49±1,01	ϵ 0,001**	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2)	1-4 (2)	1-4,2 (2,2)	1-5 (2,2)	χ^2 :1,937	
	Ort±Ss	2,27±0,71	2,23±0,65	2,23±0,69	2,42±0,89	ϵ 0,585	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (3,75)	1,3-5 (4)	1-5 (3,5)	χ^2 :18,098	d<a-c
	Ort±Ss	3,66±0,92	3,58±0,91	3,75±0,78	3,24±1,09	ϵ 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1,3-5 (2,33)	1-5 (2,83)	F:6,615	d>a-c
	Ort±Ss	2,69±0,77	2,76±0,83	2,53±0,65	2,98±0,94	ϵ 0,001**	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	1-5 (3,33)	F:2,607	
	Ort±Ss	3,59±0,71	3,68±0,69	3,68±0,69	3,44±0,86	ϵ 0,052	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-4,3 (2,33)	1-5 (2,33)	1,3-4,3 (2,33)	1-5 (2,67)	F:3,466	a<d
	Ort±Ss	2,53±0,69	2,62±0,69	2,53±0,69	2,76±0,87	ϵ 0,016*	
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	1-5 (3,33)	F:5,814	d>a-b-c
	Ort±Ss	3,53±0,76	3,53±0,74	3,63±0,62	3,21±0,97	ϵ 0,001**	
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	F:4,144	d>b-c
	Ort±Ss	2,68±0,68	2,58±0,78	2,53±0,71	2,86±0,85	ϵ 0,007**	
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	2,4-4,1 (2,83)	2-4 (2,85)	2,2-3,8 (2,85)	1,9-4 (2,85)	F:0,281	
	Ort±Ss	2,89±0,28	2,89±0,28	2,9±0,26	2,92±0,34	ϵ 0,839	

^cKruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test

^dOneway ANOVA

* $p<0,05$

** $p<0,01$

^εGames-Howell Test

^εBonferroni Test

Tablo 4.11. incelendiğinde hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,027$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, diğer birimlerde çalışan hemşirelerden düşük görülmüştür ($p=0,032$; $p<0,05$).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, dahili servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,006$; $p<0,01$), (Tablo 4.11.).

Araştırma örneklemindeki hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, Dahili servislerde, cerrahi servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.11.).

Tablo 4.11. incelendiğinde hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, dahili servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelerden düşük belirlenmiştir ($p=0,001$; $p=0,005$; $p<0,01$).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan

ortalamaları, Dahili servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelere göre yüksek bulunmuştur ($p=0,007$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.11.).

Araştırma örneklemindeki hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre Örgüt İklimi Ölçeği “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmüştür ($p=0,016$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla uygulanan ileri analizlerde, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, dahili servislerde çalışan hemşirelerden yüksek saptanmıştır ($p=0,013$; $p<0,05$), (Tablo 4.11.).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark olan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre; diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, Dahili servislerde, cerrahi servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelere göre düşük belirlenmiştir ($p=0,003$; $p=0,019$; $p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.11.).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,007$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, cerrahi servislerde ve acil serviste çalışan hemşirelere göre yüksek bulunmuştur ($p=0,035$; $p=0,007$; $p<0,05$), (Tablo 4.11.).

Tablo 4.11. incelendiğinde hemşirelerin çalıştıkları kliniğe göre ölçek toplam puan ortalaması ve ÖİÖ “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “Hiyerarşi” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Hemşirelerin Pozisyonuna Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları	Pozisyon		Test Değeri
	Klinik Hemşiresi (n=576)	Diğer (n=49)	p
Örgüte Bağlılık	Min-Maks		Z:-4,578
	(Medyan)	1-5 (2)	1,3-5 (2,83)
	Ort±Ss	2,26±0,76	3,04±1,14
Ekip Çalışması	Min-Maks		t:-4,275
	(Medyan)	1-5 (2,43)	1,6-5 (3)
	Ort±Ss	2,59±0,72	3,23±1,02
Destekleyici İklim	Min-Maks		t:-3,860
	(Medyan)	1-5 (2,2)	1,4-5 (2,6)
	Ort±Ss	2,4±0,72	3,09±1,22
Stres	Min-Maks		Z:-5,452
	(Medyan)	1-5 (4,17)	1-4,7 (3,17)
	Ort±Ss	3,96±0,75	3,11±1,13
İnsan İlişkileri	Min-Maks		Z:-4,785
	(Medyan)	1-5 (2)	1,4-5 (2,8)
	Ort±Ss	2,24±0,69	2,92±1,01
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks		Z:-4,576
	(Medyan)	1-5 (3,75)	1-4,8 (2,75)
	Ort±Ss	3,63±0,9	2,77±1,27
İş Doyumu	Min-Maks		t:-3,978
	(Medyan)	1-5 (2,67)	1,3-5 (3,33)
	Ort±Ss	2,7±0,77	3,32±1,08
Hiyerarşi	Min-Maks		t:3,368
	(Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3)
	Ort±Ss	3,63±0,7	3,1±1,07
İletişim	Min-Maks		t:-5,313
	(Medyan)	1-5 (2,33)	1,7-5 (3)
	Ort±Ss	2,54±0,69	3,27±0,94
Bürokratik İklim	Min-Maks		t:4,749
	(Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3)
	Ort±Ss	3,53±0,74	2,73±1,16
Yenilikçi İklim	Min-Maks		t:-3,118
	(Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)
	Ort±Ss	2,65±0,73	3±0,88
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks		t:-2,776
	(Medyan)	1,9-4 (2,83)	2-4,1 (2,94)
	Ort±Ss	2,88±0,27	3,06±0,44
^e Mann Whitney U Test		^f Student-t Test	*p<0,05 **p<0,01

Pozisyonu klinik hemşiresi olanların ölçek toplam puan ortalaması ve ÖİÖ “Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “İş Doyumu”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, diğer görevlerde çalışan hemşirelerden düşük bulunmuştur (p=0,001;

p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,002; p=0,008; p<0,01), (Tablo 4.12.).

Tablo 4.12. incelendiğinde pozisyonu klinik hemşiresi olanların ÖİÖ “Stres”, “Olumsuz Etkileşim”, “Hiyerarşi” ve “Bürokratik İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, diğer meslekî sorumluluklara sahip olan hemşirelerden yüksek saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p<0,01).

Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Statüsüne Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları		Çalışma Statüsü		Test Değeri
		Kadrolu (n=481)	Sözleşmeli (n=144)	p
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2)	1-5 (2,17)	Z:-2,054
	Ort±Ss	2,26±0,75	2,51±0,99	^e 0,040*
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,43)	1,1-4,9 (2,79)	t:-5,292
	Ort±Ss	2,54±0,69	2,98±0,91	^f 0,001**
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,2)	1-4,8 (2,6)	t:-4,394
	Ort±Ss	2,37±0,72	2,74±0,94	^f 0,001**
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4,17)	1-5 (3,83)	Z:-4,273
	Ort±Ss	3,98±0,76	3,62±0,94	^e 0,001**
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2)	1-4,4 (2,4)	Z:-5,281
	Ort±Ss	2,21±0,7	2,59±0,82	^e 0,001**
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (3,25)	Z:-5,621
	Ort±Ss	3,69±0,88	3,14±1,08	^e 0,001**
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (3)	t:-3,084
	Ort±Ss	2,68±0,75	2,95±0,98	^f 0,002**
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	t:2,877
	Ort±Ss	3,64±0,69	3,41±0,88	^f 0,004**
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,33)	1-5 (2,67)	t:-2,330
	Ort±Ss	2,56±0,69	2,74±0,86	^f 0,021*
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,17)	t:4,192
	Ort±Ss	3,55±0,75	3,2±0,93	^f 0,001**
Yenilikçi İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	t:-1,755
	Ort±Ss	2,65±0,7	2,79±0,9	^f 0,081
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	2-4,1 (2,83)	1,9-3,9 (2,9)	t:-2,472
	Ort±Ss	2,88±0,26	2,96±0,38	^f 0,014*
^e Mann Whitney U Test		^f Student-t Test		*p<0,05 **p<0,01

Tablo 4.13. incelendiğinde kadrolu çalışan hemşirelerin ölçek toplam puan ortalaması ve ÖİÖ “Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “İş Doyumu”, “İletişim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan

ortalamları, sözleşmeli çalışan hemşirelerden düşük bulunmuştur ($p=0,040$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p=0,021$; $p=0,014$; $p<0,05$).

Kadrolu çalışan hemşirelerin ÖİÖ “Stres”, “Olumsuz Etkileşim”, “Hiyerarşi” ve “Bürokratik İklim” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları sözleşmeli çalışan hemşirelerden yüksek belirlenmiştir ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,004$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.13.).

Çalışma şekline göre hemşirelerin ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$), (Tablo 4.13.).

Tablo 4.14. Hemşirelerin Çalışma Şekline Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖİÖ ve Alt Boyutları	Çalışma Şekli			Test Değeri	Post-Hoc
		Gündüz (n=74)	Gece (n=5)	Gündüz ve Gece (n=546)	p
Örgüte Bağlılık	Min-Maks				$\chi^2:24,372$
	(Medyan)	1,2-5 (2,67)	1,7-4,3 (2,83)	1-5 (2)	
	Ort±Ss	2,88±1,07	2,93±1,08	2,24±0,74	0,001**
Ekip Çalışması	Min-Maks				$\chi^2:26,534$
	(Medyan)	1,6-5 (2,93)	2,4-4,3 (3,14)	1-5 (2,43)	
	Ort±Ss	3,12±0,97	3,2±0,67	2,57±0,71	0,001**
Destekleyici İklim	Min-Maks				$\chi^2:12,188$
	(Medyan)	1-5 (2,6)	1,2-4,8 (2,4)	1-5 (2,2)	
	Ort±Ss	2,92±1,13	2,72±1,33	2,39±0,7	0,002**
Stres	Min-Maks				$\chi^2:30,200$
	(Medyan)	1-4,8 (3,58)	3-3,7 (3,17)	1-5 (4,17)	
	Ort±Ss	3,33±1,11	3,3±0,27	3,98±0,74	0,001**
İnsan İlişkileri	Min-Maks				$\chi^2:24,378$
	(Medyan)	1,4-5 (2,6)	1,8-3,8 (3,2)	1-5 (2)	
	Ort±Ss	2,78±0,98	2,84±0,89	2,22±0,68	0,001**
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks				$\chi^2:26,177$
	(Medyan)	1-4,8 (3)	2,3-3,3 (3)	1-5 (4)	
	Ort±Ss	3±1,16	2,85±0,38	3,64±0,9	0,001**
İş Doyumu	Min-Maks				$\chi^2:16,430$
	(Medyan)	1-5 (3)	3-4 (3)	1-5 (2,67)	
	Ort±Ss	3,14±1,07	3,33±0,47	2,68±0,77	0,001**
Hiyerarşi	Min-Maks				$\chi^2:13,579$
	(Medyan)	1-5 (3,33)	1,3-5 (4)	1-5 (3,67)	
	Ort±Ss	3,24±0,95	3,6±1,36	3,63±0,69	0,001**
İletişim	Min-Maks				$\chi^2:35,032$
	(Medyan)	1,7-5 (3)	2,3-4,7 (3,33)	1-5 (2,33)	
	Ort±Ss	3,11±0,88	3,47±1,02	2,52±0,68	0,001**
Bürokratik İklim	Min-Maks				$\chi^2:21,727$
	(Medyan)	1-5 (3)	1-5 (4)	1-5 (3,67)	
	Ort±Ss	3,01±1,02	3,4±1,52	3,53±0,74	0,001**
Yenilikçi İklim	Min-Maks				$\chi^2:8,188$
	(Medyan)	1-5 (2,67)	1-4,7 (2,33)	1-5 (2,67)	
	Ort±Ss	2,94±0,84	2,67±1,33	2,65±0,73	0,017*
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks				$\chi^2:13,447$
	(Medyan)	2-4,1 (2,94)	2,8-3,7 (2,9)	1,9-4 (2,83)	
	Ort±Ss	3,04±0,42	3,09±0,4	2,87±0,27	0,001**

*Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test

*p<0,05

**p<0,01

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlere göre, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, vardiya şekli gündüz olanlara göre düşük saptanmıştır (p=0,001; p<0,01), (Tablo 4.14.).

Araştırmamıza katılan hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Tablo 4.14. değerlendirildiğinde çalışma şekillerine göre hemşirelerin ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlardan düşük belirlenmiştir ($p=0,002$; $p<0,01$).

Araştırma örneklemimizdeki hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz ve vardiya şekli gece olanlara göre düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,031$; $p<0,05$), (Tablo 4.14.).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlardan düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Tablo 4.14. incelendiğinde hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan

aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre yüksek belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$).

Örneklem grubumuzdaki hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlardan yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Araştırma örneklemindeki hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,017$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde,

Çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlardan düşük belirlenmiştir ($p=0,013$; $p<0,05$), (Tablo 4.14.).

Tablo 4.14. incelendiğinde göre hemşirelerin çalışma şekillerine göre  toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olanlara göre düşük grlmştir ($p=0,001$; $p<0,01$).

Tablo 4.15. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatine Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

ÖiÖ ve Alt Boyutları		Haftalık Çalışma Süresi				Test Değeri	Post- Hoc
		40 Saat (n=283)	41-50 Saat (n=122)	51-60 Saat (n=121)	>60 Saat (n=99)	p	
Örgüte Bağlılık	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2)	1-5 (2)	1-4,2 (2,17)	1-4,3 (2)	χ^2 :3,037	
	Ort±Ss	2,32±0,81	2,45±0,91	2,28±0,77	2,2±0,76	ϵ 0,386	
Ekip Çalışması	Min-Maks (Medyan)	1,4-5 (2,29)	1,4-5 (2,57)	1,1-4,4 (2,43)	1-4,9 (2,43)	η F:3,444	a<b
	Ort±Ss	2,57±0,75	2,84±0,83	2,6±0,69	2,68±0,8	ϵ 0,017*	
Destekleyici İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,2)	1-5 (2,4)	1-4,2 (2,4)	1-4,8 (2,2)	η F:1,501	
	Ort±Ss	2,46±0,82	2,57±0,82	2,4±0,67	2,36±0,8	ϵ 0,213	
Stres	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4,17)	1-5 (4)	2-5 (4,17)	1-5 (4)	χ^2 :9,547	a>b
	Ort±Ss	3,94±0,81	3,69±0,91	3,98±0,7	3,9±0,83	ϵ 0,023*	
İnsan İlişkileri	Min-Maks (Medyan)	1,2-5 (2)	1-5 (2,2)	1-4,2 (2,2)	1-4,2 (2)	χ^2 :6,715	
	Ort±Ss	2,26±0,73	2,46±0,85	2,26±0,66	2,23±0,74	ϵ 0,082	
Olumsuz Etkileşim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (3,5)	1-5 (4)	1,3-5 (3,75)	χ^2 :15,564	b<a-c
	Ort±Ss	3,63±0,98	3,28±1,01	3,67±0,87	3,58±0,89	ϵ 0,001**	
İş Doyumu	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1,3-5 (3)	1-4,7 (2,67)	1-5 (2,67)	η F:3,921	b>a-c
	Ort±Ss	2,67±0,8	2,94±0,9	2,65±0,73	2,81±0,82	ϵ 0,009**	
Hiyerarşi	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	1,7-5 (3,67)	1,3-5 (3,67)	η F:1,031	
	Ort±Ss	3,54±0,71	3,58±0,82	3,63±0,77	3,68±0,72	ϵ 0,378	
İletişim	Min-Maks (Medyan)	1,3-5 (2,33)	1-5 (2,33)	1,3-4,3 (2,67)	1-5 (2,33)	η F:1,976	
	Ort±Ss	2,58±0,72	2,73±0,82	2,63±0,65	2,47±0,79	ϵ 0,118	
Bürokratik İklim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (3,67)	1-5 (3,33)	1,3-5 (3,67)	1,3-5 (3,67)	η F:4,167	b<a-d
	Ort±Ss	3,52±0,82	3,25±0,84	3,51±0,74	3,57±0,75	ϵ 0,006**	

Tablo 4.15. Devamı

Yenilikçi İktim	Min-Maks (Medyan)	1-5 (2,67)	1-5 (3)	1-4,3 (2,67)	1-5 (2,67)	[#] F:3,573	b<c
	Ort±Ss	2,65±0,7	2,86±0,82	2,55±0,66	2,71±0,86	^d 0,015*	
Ölçek Toplam Puanı	Min-Maks (Medyan)	2-4,1 (2,83)	1,9-4 (2,88)	2,3-3,5 (2,85)	2,3-3,9 (2,85)	[#] F:1,073	
	Ort±Ss	2,89±0,3	2,94±0,33	2,89±0,23	2,88±0,3	^d 0,360	
^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test				^d Oneway ANOVA		[*] p<0,05	^{**} p<0,01
[#] Games-Howell Test				^y Bonferroni Test			

Hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur (p=0,017; p<0,05). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, haftalık çalışma süresi 40 saat olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olanlara göre düşük görülmüştür (p=0,011; p<0,05), (Tablo 4.15.).

Araştırma grubumuzdaki hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır (p=0,023; p<0,05). Fark oluşturan grupları belirlemek üzere uygulanan ileri analizlerde, haftalık çalışma süresi 40 saat olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olanlara göre yüksek bulunmuştur (p=0,020; p<0,05), (Tablo 4.15.).

Tablo 4.15. incelendiğinde hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve 51-60 saat arasında olanlardan düşük saptanmıştır (p=0,001; p=0,010; p<0,05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,009$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve 51-60 saat arasında olanlardan yüksek görülmüştür ($p=0,014$; $p=0,031$; $p<0,05$), (Tablo 4.15.).

Hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,006$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 40 saat ve 51-60 saat arasında olanlara göre düşük bulunmuştur ($p=0,011$; $p=0,016$; $p<0,05$), (Tablo 4.15.).

Tablo 4.15. incelendiğinde hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmüştür ($p=0,015$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 51-60 saat arasında olanlara göre yüksek saptanmıştır ($p=0,008$; $p<0,01$).

Tablo 4.15. incelendiğinde hemşirelerin haftalık çalışma süresine göre ÖİÖ “Örgüte Bağlılık”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “Hiyerarşi”, “İletişim” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.16. Hemşirelerin İlgilendiği Sanat Dalı Varlığına Göre Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi (n=625)

Ölçü ve Alt Boyutları		İlgilenilen Sanat Dalı		Test Değeri
		Var (n=372)	Yok (n=253)	p
Örgüte Bağlılık	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (2,17)	1-5 (2)	Z:-4,108
	<i>Ort±Ss</i>	2,49±0,92	2,2±0,72	^e 0,001**
Ekip Çalışması	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1,1-5 (2,71)	1-5 (2,29)	t:5,092
	<i>Ort±Ss</i>	2,84±0,88	2,51±0,65	^f 0,001**
Destekleyici İklim	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (2,4)	1-5 (2,2)	t:363
	<i>Ort±Ss</i>	2,59±0,9	2,36±0,69	^f 0,001**
Stres	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (3,83)	1-5 (4,17)	Z:-6,410
	<i>Ort±Ss</i>	3,62±0,95	4,08±0,66	^e 0,001**
İnsan İlişkileri	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (2,2)	1,2-5 (2)	Z:-5,717
	<i>Ort±Ss</i>	2,51±0,85	2,15±0,62	^e 0,001**
Olumsuz Etkileşim	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (3,5)	1-5 (4)	Z:-7,159
	<i>Ort±Ss</i>	3,22±1,04	3,79±0,82	^e 0,001**
İş Doyumu	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (3)	1-5 (2,33)	t:5,847
	<i>Ort±Ss</i>	2,98±0,91	2,58±0,71	^f 0,001**
Hiyerarşi	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (3,67)	1-5 (3,67)	t:-1,372
	<i>Ort±Ss</i>	3,53±0,84	3,62±0,67	^f 0,171
İletişim	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (2,67)	1-5 (2,33)	t:3,209
	<i>Ort±Ss</i>	2,72±0,81	2,52±0,68	^f 0,001**
Bürokratik İklim	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (3,33)	1-5 (3,67)	t:-4,190
	<i>Ort±Ss</i>	3,3±0,88	3,59±0,73	^f 0,001**
Yenilikçi İklim	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-5 (2,67)	1-5 (2,67)	t:2,352
	<i>Ort±Ss</i>	2,77±0,85	2,62±0,67	^f 0,019*
Ölçek Toplam Puanı	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1,9-4,1 (2,85)	2-4 (2,83)	t:2,514
	<i>Ort±Ss</i>	2,93±0,34	2,87±0,26	^f 0,012*

^eMann Whitney U Test

^fStudent-t Test

*p<0,05

**p<0,01

Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “İş Doyumu”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,019; p=0,012; p<0,05), (Tablo 4.16.).

Tablo 4.16. incelendiğinde sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Stres”, “Olumsuz Etkileşim” ve “Bürokratik İklim” alt boyutlarından aldıkları puanlar, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p=0,001; p<0,01).

Araştırma örneklemindeki hemşirelerin sanat dalıyla ilgilenme durumu ile ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı saptanmamıştır ($p>0,05$), (Tablo 4.16.).

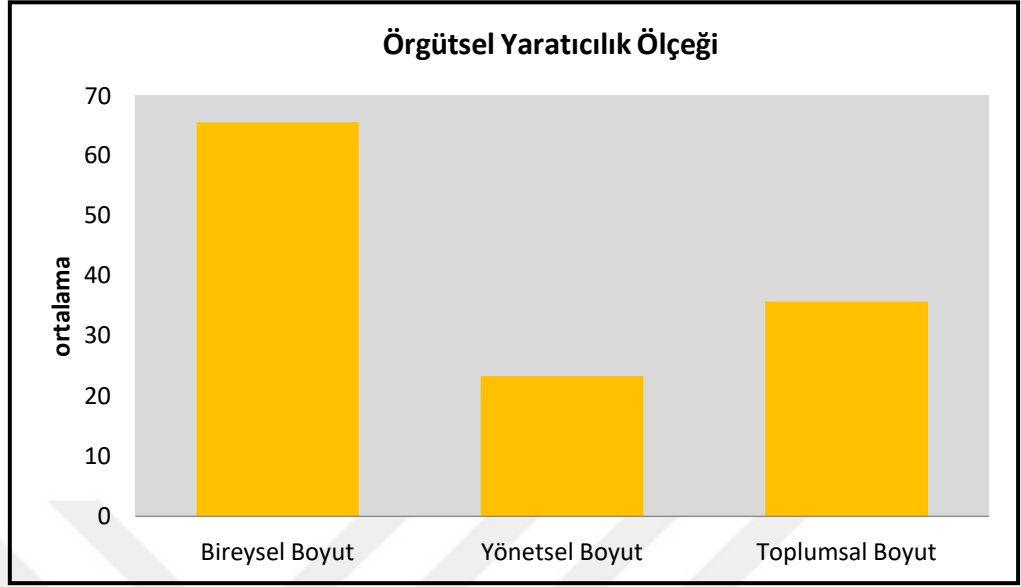
4.4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ile İlgili Bulgular

4.4.1. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları

Tablo 4.17. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları

ÖYÖ ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks (Medyan)	Ort±Ss
Bireysel Boyut	16	21-80 (68)	65,44±8,41
Yönelisel Boyut	11	11-55 (21)	23,31±7,86
Toplumsal Boyut	11	11-55 (35)	35,67±6,82
Ölçek Toplam Puanı	38	44-190 (124)	124,42±15,18

Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık ölçeği toplam puan ortalamaları 124,42±15,18 olarak orta düzeyde bulunmuştur. ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 65,44±8,41 olarak yüksek düzeyde , “Yönelisel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 23,31±7,86 olarak düşük düzeyde, “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 35,67±6,82 olarak orta düzeyde saptanmıştır (Tablo 4.17.).



Şekil 4.4. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları Dağılımı

4.4.2. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan

Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar

Tablo 4.18. Hemşirelerin Demografik Verilerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

		Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutları				
Demografik Veriler			Bireysel Boyut	Yönetsel Boyut	Toplumsal Boyut	Toplam Puan
Yaş	≤25 Yaş (n=91)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	21-80 (62) 60,51±9,92	11-44 (23) 25,34±8,3	11-53 (35) 35,15±8,01	44-157 (124) 121±17,8
	26-30 Yaş (n=211)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	31-80 (68) 65,51±8,59	11-51 (20) 22,76±7,66	11-53 (35) 34,73±6,95	58-170 (123) 123±15,31
	31-35 Yaş (n=173)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	36-80 (69) 66,88±6,71	12-55 (21) 22,1±6,66	16-55 (35) 35,58±5,84	86-190 (124) 124,57±12,23
	36-40 Yaş (n=94)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	40-80 (68) 66,7±7,52	11-54 (22) 24,01±8,59	11-55 (37) 37,33±7,24	62-184 (127) 128,04±16,43
	>40 Yaş (n=56)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	43-80 (68) 66,63±8,44	12-51 (21) 24,66±9,28	26-55 (37,5) 37,52±5,51	93-179 (128,5) 128,8±14,41
	Test Değeri p		χ ² :39,183 *0,001**	χ ² :14,455 *0,006**	F:3,821 *0,005**	F:3,697 *0,006**
	Post-Hoc		a<b-c-d-e	a>b-c	b<d-e	a<d-e
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi (n=16)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	48-80 (65,5) 65,81±7,91	13-48 (26,5) 28,75±11,16	22-44 (37) 36,31±6,01	86-155 (133,5) 130,88±16,76
	Önlisans (n=26)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	40-80 (61,5) 61,35±10,55	11-51 (21) 25,54±11,93	11-55 (34) 34,23±9,33	62-167 (122) 121,12±23,2
	Lisans (n=546)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	21-80 (68) 65,64±8,34	11-55 (21) 22,87±7,07	11-55 (35) 35,76±6,43	44-190 (124) 124,27±14,15
	Yüksek Lisans (n=37)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	51-80 (65) 65,14±7,35	12-55 (21) 25,86±11,77	15-54 (35) 35,11±10,12	86-179 (126) 126,11±21,02
	Test Değeri p		χ ² :5,870 *0,118	χ ² :4,799 *0,187	F:0,313 *0,816	F:1,030 *0,390
	Post-Hoc					
Medeni Durum	Bekâr (n=178)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	21-80 (64,5) 62,93±9,44	11-46 (22) 24,19±8,07	11-55 (35) 35,63±7,75	44-164 (124) 122,75±16,58
	Evli (n=447)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	32-80 (69) 66,44±7,74	11-55 (21) 22,96±7,76	11-55 (35) 35,68±6,42	58-190 (124) 125,09±14,55
	Test Değeri p		Z:-4,844 *0,001**	Z:-1,921 *0,055	t:-0,072 *0,942	t:-1,642 *0,102
	Post-Hoc					

Tablo 4.18. Devamı

Çocuk Sayısı	Yok (n=228)	Min-Maks (Medyan)	21-80 (65)	11-51 (21)	11-55 (35)	44-170 (124)
		Ort±Ss	63,04±9,61	23,88±8,12	35,53±7,61	122,45±16,86
	1 Çocuk (n=163)	Min-Maks (Medyan)	44-80 (68)	12-55 (20)	11-55 (35)	78-190 (124)
		Ort±Ss	66,07±7,32	22,85±7,82	35,32±6,81	124,24±14,26
	≥2 Çocuk (n=234)	Min-Maks (Medyan)	36-79 (69)	11-55 (21)	11-54 (35)	62-184 (125)
		Ort±Ss	67,34±7,24	23,08±7,64	36,05±5,96	126,47±13,82
Test Değeri			χ^2 :32,650	χ^2 :2,543	F:0,704	F:4,034
p			^c 0,001**	^c 0,280	^d 0,495	^d 0,018*
Post-Hoc			a<b-c			a<c
	^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test			^d Oneway ANOVA	^e Mann Whitney U Test	
	^f Student-t Test	*p<0,05 **p<0,01		^g Games-Howell Test	^h Bonferroni Test	

Tablo 4.18. incelendiğinde hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, diğer gruplardaki hemşirelere göre düşük saptanmıştır (p=0,001; p=0,001; p=0,001; p=0,001; p<0,01).

Hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖYÖ “Yönetsel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmüştür (p=0,006; p<0,01). Fark oluşturan grupları belirlemek üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarında, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, yaşı 26-30 arasında ve 31-35 yaş arasında olanlardan yüksek bulunmuştur (p=0,018; p=0,015; p<0,05), (Tablo 4.18.).

Örneklem grubumuzdaki hemşirelerin yaş gruplarına göre ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır (p=0,005; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ileri analizlerde, yaşı 26-30 arasında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, yaşı 36-40 arasında ve 40 yaş üzerinde olanlara göre düşük görülmüştür (p=0,031; p=0,017; p<0,05), (Tablo 4.18.).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,006$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, yaşı 36-40 arasında ve 40 yaş üzerinde olanlara göre düşük saptanmıştır ($p=0,045$; $p=0,034$; $p<0,05$), (Tablo 4.18.).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre ÖYÖ “Bireysel Boyut”, “Yönetsel Boyut”, “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları ilişki göstermemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.18.).

Tablo 4.18. incelendiğinde bekâr hemşirelerin ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, evli hemşirelere göre düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$).

Hemşirelerin medeni durumuna göre ölçek toplam puan ortalaması ve ÖYÖ “Yönetsel Boyut”, “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları farklılık göstermemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.18.).

Tablo 4.18. incelendiğinde hemşirelerin çocuk sayısına göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, 1 çocuğu ve 2 ve üzeri sayıda çocuğu olanlara göre düşük görülmüştür ($p=0,009$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Araştırma örneklemimizin çocuk sayısına göre ÖYÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,017$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak amacıyla uygulanan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, çocuğu olmayan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları, 2 ve üzeri sayıda çocuğu olanlardan düşük görülmüştür ($p=0,013$; $p<0,05$), (Tablo 4.18.).

Hemşirelerin çocuk sayısına göre ÖYÖ “Yönetsel Boyut” ve “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.18.).

Tablo 4.19. Hemşirelerin Meslekî Özelliklerine Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=625)

Mesleki Özellikler	Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutları						
		Bireysel Boyut	Yönetsel Boyut	Toplumsal Boyut	Toplam Puan		
Meslekteki Çalışma Süresi	≤5 Yıl (n=175)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	21-80 (63) 61,27±9,99	11-47 (22) 24,25±8,34	11-53 (35) 35,24±8	44-170 (123) 120,76±18,02	
	6-10 Yıl (n=210)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	44-80 (69) 67,93±6,39	13-55 (20) 22,25±7	11-55 (35) 35,23±6,3	78-190 (125) 125,41±12,84	
	11-15 Yıl (n=132)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	45-80 (69) 66,23±7,32	11-54 (21) 22,89±7,47	16-55 (35) 35,75±6,38	86-184 (124) 124,86±13,61	
	16-20 Yıl (n=66)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	40-80 (68) 66,89±7,38	11-51 (21) 23,71±8,51	11-55 (37) 37,15±6,95	62-179 (124) 127,76±16,5	
	>20 Yıl (n=42)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	43-76 (68) 65,62±8,62	15-49 (21) 25,43±9,4	26-47 (37) 37,05±4,36	93-161 (128,5) 128,1±13,12	
	Test Değeri		χ^2 :60,722	χ^2 :8,224	$\#F$:2,104	$\#F$:3,471	
	p		$^c0,001^{**}$	$^c0,084$	$^d0,082$	$^d0,009^{**}$	
	Post-Hoc		a<b-c-d-e			a<b-d-e	
	Kurumdaki Çalışma Süresi	≤5 Yıl (n=355)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	21-80 (67) 63,99±9,08	11-55 (21) 24,03±8,49	11-55 (35) 35,32±7,16	44-190 (124) 123,34±16,37
		6-10 Yıl (n=169)	Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	40-80 (69) 67,46±6,97	11-50 (21) 22,34±6,89	11-55 (35) 35,52±6,63	62-172 (125) 125,33±13,96
11-15 Yıl (n=82)		Min-Maks (Medyan) Ort±Ss	43-80 (69) 66,82±7,43	15-51 (21) 22,65±7,16	21-52 (37) 36,95±5,62	90-179 (124) 126,41±12,89	

Tablo 4.19. Devamı

Çalışılan Klinik	>15 Yıl (n=19)	Min-Maks (Medyan)	55-76 (70)	16-35 (20)	30-54 (36)	114-148 (128)
		Ort±Ss	68,58±5,33	21,47±5,14	37,89±5,8	127,95±9,44
	Test					
	Değeri		χ^2 :25,219	χ^2 :2,986	$^{\text{§}}\text{F}$:1,981	$^{\text{§}}\text{F}$:1,617
	p		$^{\text{c}}0,001^{**}$	$^{\text{c}}0,394$	$^{\text{d}}0,116$	$^{\text{d}}0,184$
	Post-Hoc		a<b-c			
	Dahili Servisler (n=281)	Min-Maks (Medyan)	21-79 (68)	11-51 (20)	11-55 (35)	44-172 (124)
		Ort±Ss	66,27±7,69	22,65±7,22	35,77±6,24	124,69±13,52
	Cerrahi Servisler (n=105)	Min-Maks (Medyan)	32-77 (67)	13-46 (21)	11-53 (36)	67-157 (124)
		Ort±Ss	64,21±9,26	22,3±6,63	35,03±6,72	121,54±14,04
	Acil Servisler (n=93)	Min-Maks (Medyan)	31-77 (69)	11-46 (22)	11-49 (36)	58-155 (127)
		Ort±Ss	66,9±7,76	23,13±6,37	36,05±7,06	126,09±15,53
	Diğer (n=146)	Min-Maks (Medyan)	37-80 (65)	11-55 (22)	11-55 (35)	73-190 (124,5)
		Ort±Ss	63,79±9,15	25,42±10,11	35,7±7,76	124,91±18,33
Pozisyon	Test		χ^2 :14,567	χ^2 :8,398	$^{\text{§}}\text{F}$:0,426	$^{\text{§}}\text{F}$:1,881
	Değeri					
	p		$^{\text{c}}0,002^{**}$	$^{\text{c}}0,038^{*}$	$^{\text{d}}0,734$	$^{\text{d}}0,133$
	Post-Hoc		d<a-c	d<a		
	Klinik Hemşiresi (n=576)	Min-Maks (Medyan)	21-80 (68)	11-48 (21)	11-55 (35)	44-170 (124)
		Ort±Ss	65,34±8,42	22,62±6,89	35,42±6,56	123,38±13,97
	Diğer (n=49)	Min-Maks (Medyan)	45-80 (67)	12-55 (28)	15-55 (40)	86-190 (135)
		Ort±Ss	66,65±8,16	31,43±12,76	38,55±8,91	136,63±22,2
	Test		Z:-0,911	Z:-4,808	t:-2,402	t:-4,110
	Değeri					
	p		$^{\text{c}}0,362$	$^{\text{c}}0,001^{**}$	$^{\text{f}}0,020^{*}$	$^{\text{f}}0,001^{**}$
$^{\text{c}}$ Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test			$^{\text{d}}$ Oneway ANOVA		$^{\text{e}}$ Mann Whitney U Test	
$^{\text{f}}$ Student-t Test			$^{\text{g}}$ Games-Howell Test		$^{\text{h}}$ Bonferroni Test	
$^{*}p<0,05$			$^{**}p<0,01$			

Hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ikili

karşılaştırma sonuçlarına göre, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altından olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üzerinde olanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,017$; $p<0,05$), (Tablo 4.19.).

Tablo 4.19. incelendiğinde hemşirelerin meslekteki çalışma süresine göre ÖYÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,009$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, meslekteki çalışma süresi 5 yıl ve altından olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 20 yıl üzerinde olanlara göre düşük görülmüştür ($p=0,036$; $p=0,039$; $p=0,028$; $p<0,05$).

Araştırma örnekleminin meslekteki çalışma süresine göre hemşirelerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Yönetsel Boyut” ve “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.19.).

Hemşirelerin kurumdaki çalışma süresine göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, kurumdaki çalışma süresi 5 yıl ve altından olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, meslekteki çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında olanlara göre düşük saptanmıştır ($p=0,033$; $p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.19.).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma süresine göre ÖYÖ “Yönetsel Boyut”, “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.19.).

Tablo 4.19. incelendiğinde hemşirelerin çalışılan kliniğe göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,002$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları

toplam puan ortalamaları, dahili servislerde ve acil servislerde çalışan hemşirelere göre düşük görülmüştür ($p=0,011$; $p=0,012$; $p<0,05$).

Hemşirelerin çalışılan kliniğe göre ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,038$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ikili karşılaştırma sonuçlarında, diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, dahili servislerde çalışan hemşirelere göre yüksek saptanmıştır ($p=0,014$; $p<0,05$), (Tablo 4.19.).

Araştırma örnekleminin çalışılan kliniğe göre ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan ve ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$), (Tablo 4.19.).

Hemşirelerin pozisyonuna göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$), (Tablo 4.19.).

Klinik hemşirelerinin ölçek toplam puan ortalaması ve ÖYÖ “Yönetmel Boyut”, “Toplumsal Boyut” alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları, diğer görevlerdeki hemşirelere göre düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$; $p=0,020$; $p<0,05$), (Tablo 4.19.).

Tablo 4.20. Hemşirelerin Çalışma Statüsü, Çalışma Şekli, Çalışma Saati, İlgilenilen Sanat Dalı Varlığına Göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Karşılaştırmalar (n=625)

Mesleki Özellikler	Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutları					
			Bireysel Boyut	Yönetsel Boyut	Toplumsal Boyut	Toplam Puan
Çalışma Statüsü	Kadrolu (n=481)	Min-Maks (Medyan)	32-80 (69)	11-55 (21)	11-55 (35)	58-190 (124)
		Ort±Ss	66,56±7,68	22,59±7,43	35,54±6,58	124,69±14,52
	Sözleşmeli (n=144)	Min-Maks (Medyan)	21-80 (63)	11-51 (23)	11-53 (36)	44-179 (124)
		Ort±Ss	61,7±9,59	25,74±8,77	36,1±7,56	123,53±17,3
Çalışma Şekli	Test Değeri		Z:-6,268	Z:-4,120	t:-0,798	t:0,728
		P	*0,001**	*0,001**	*0,426	*0,467
	Gündüz (n=74)	Min-Maks (Medyan)	46-80 (67)	12-55 (26,5)	15-55 (38)	86-190 (130,5)
		Ort±Ss	66,05±7,42	29,68±11,5	37,92±8,1	133,65±20,8
	Gece (n=5)	Min-Maks (Medyan)	48-76 (61)	13-38 (16)	16-33 (26)	86-140 (112)
		Ort±Ss	60,4±11,06	23,2±12,24	26±7,31	109,6±22,24
	Gündüz ve Gece (n=546)	Min-Maks (Medyan)	21-80 (68)	11-47 (21)	11-55 (35)	44-170 (124)
		Ort±Ss	65,4±8,51	22,45±6,66	35,45±6,5	123,31±13,78
	Test Değeri		χ^2 :1,549	χ^2 :23,846	χ^2 :17,578	χ^2 :20,452
		P	*0,461	*0,001**	*0,001**	*0,001**
Çalışma Saati	Post-Hoc			a>c	b<c<a	a>b-c
	40 Saat (n=283)	Min-Maks (Medyan)	37-80 (68)	12-55 (20)	15-55 (35)	83-190 (123)
		Ort±Ss	66,84±6,53	22,96±8,45	35,73±6,36	125,53±13,99
	41-50 Saat (n=122)	Min-Maks (Medyan)	32-80 (66)	11-48 (22)	11-52 (35)	58-157 (125)
		Ort±Ss	63,44±10,01	25,2±8,37	35,81±7,25	124,46±16,68
	51-60 Saat (n=121)	Min-Maks (Medyan)	21-77 (68)	11-39 (21)	11-55 (35)	44-155 (125)
		Ort±Ss	64,73±9,49	22,63±5,89	35,62±7,05	122,98±16,3
	>60 Saat (n=99)	Min-Maks (Medyan)	31-80 (66)	11-47 (21)	12-55 (35)	67-170 (125)
		Ort±Ss	64,76±9,01	22,83±7,33	35,38±7,32	122,97±15,09
	Test Değeri		χ^2 :8,612	χ^2 :15,119	F:0,084	F:1,172
		P	*0,035*	*0,002**	*0,969	*0,320
	Post-Hoc		a>b	a<b		

Tablo 4.20. Devamı

İlgilenilen Sanat Dalı	Var (n=372)	<i>Min- Maks (Medyan) Ort±Ss</i>	31-80 (69) 67,58±6,51	11-55 (20) 22,23±6,75	12-55 (35) 36,01±6	67-190 (125) 125,82±11,98
	Yok (n=253)	<i>Min- Maks (Medyan) Ort±Ss</i>	21-80 (64) 62,3±9,79	11-55 (22) 24,9±9,04	11-55 (35) 35,16±7,85	44-184 (124) 122,36±18,77
	Test Değeri		Z:-7,188	Z:-4,001	t:-1,460	t:-2,597
	p		^e0,001**	^e0,001**	^f 0,145	^f 0,010*
^c Kruskal Wallis Test-Post-Hoc Dunn-Bonferroni Test			^d Oneway ANOVA		^e Mann Whitney U Test	
^f Student-t Test		[*] p<0,05 ^{**} p<0,01	^g Games-Howell Test		^h Bonferroni Test	

Kadrolu çalışan hemşirelerin ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, sözleşmeli çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,001; p<0,01), (Tablo 4.20.). Tablo 4.20. incelendiğinde kadrolu çalışan hemşirelerin ÖYÖ “Yönetsel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, sözleşmeli çalışan hemşirelere göre düşük saptanmıştır (p=0,001; p<0,01). Hemşirelerin çalışma statüsü ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan ve ölçek toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Tablo 4.20. incelendiğinde çalışma şekline göre hemşirelerin ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

Hemşirelerin çalışma şekline göre ÖYÖ “Yönetsel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (p=0,001; p<0,01), (Tablo 20). Örneklem grubundaki hemşirelerin çalışma şekline göre ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık belirlenmiştir (p=0,001; p<0,01). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analiz sonuçlarına göre, çalışma şekli gece olan hemşirelerin

ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gündüz ve gündüz ve gece olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,002$; $p=0,022$; $p<0,05$). Aynı şekilde çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, sadece gündüz çalışan hemşirelere göre düşük saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,01$), (Tablo 20). Hemşirelerin çalışma şekline göre Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, çalışma şekli gece olan ve gündüz ve gece olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük görülmüştür ($p=0,021$; $p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.20.).

Tablo 4.20. incelendiğinde hemşirelerin haftalık çalışma şekline göre ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında farklılık saptanmıştır ($p=0,035$; $p<0,05$). Fark oluşturan grupları belirlemek amacıyla yapılan ileri analiz sonuçlarına göre, haftalık çalışma süresi 40 saat olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelere göre yüksek bulunmuştur ($p=0,039$; $p<0,05$). Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma şekline göre ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında ilişki görülmüştür ($p=0,002$; $p<0,01$). Fark oluşturan grupları saptamak üzere uygulanan ileri analizlerde, haftalık çalışma süresi 40 saat olan hemşirelerin ölçek alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, haftalık çalışma süresi 41-50 saat arasında olan hemşirelere göre düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin haftalık çalışma şekline göre ölçek ve ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.20. incelendiğinde sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin ÖYÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre yüksek belirlenmiştir ($p=0,010$; $p<0,05$). Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre yüksek bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Sanat dalıyla ilgilenen

hemşirelerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Yönetsel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Sanat dalıyla ilgilenme durumuna göre hemşirelerin ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.5. Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

Tablo 4.21. Örgüt İklimi Ölçeği ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (n=625)

		Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutları			
		Bireysel Boyut	Yönetsel Boyut	Toplumsal Boyut	Ölçek Toplam Puanı
Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları	Örgüte Bağlılık	r	-0,201	0,475	0,281
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^a 0,001**
	Ekip Çalışması	r	-0,257	0,474	0,392
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	Destekleyici İklim	r	-0,175	0,510	0,352
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	Stres	r	0,284	-0,436	-0,222
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^a 0,001**
	İnsan İlişkileri	r	-0,229	0,520	0,291
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^a 0,001**
	Olumsuz Etkileşim	r	0,344	-0,402	-0,189
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^a 0,001**
	İş Doyumu	r	-0,167	0,343	0,274
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	Hiyerarşi	r	0,192	-0,278	-0,151
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	İletişim	r	-0,202	0,456	-0,306
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	Bürokratik İklim	r	0,286	-0,430	-0,263
		p	^a 0,001**	^a 0,001**	^b 0,001**
	Yenilikçi İklim	r	-0,010	0,361	0,223
		p	^a 0,806	^a 0,001**	^b 0,806
	Ölçek Toplam Puanı	r	-0,051	0,438	0,391
		p	^a 0,200	^a 0,001**	^b 0,200

^ar=Spearman's Korelasyon Katsayısı ^br=Pearson Korelasyon Katsayısı

**p<0,01

Tablo 4.21. incelendiğinde hemşirelerin ÖİÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,492$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Hemşirelerin ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,201$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü 0,475’lik orta düzeydeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,475$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r=0,281$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki görülmüştür ($r=-0,257$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,474$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü 0,392 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,392$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,175$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde,

istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,510$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü 0,352 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,352$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,284$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, orta düzeyde ilişki belirlenmiştir ($r=-0,436$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır ($r=-0,222$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde, anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,229$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,520$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,291$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,334$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam

puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,402$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, anlamlı ilişki görülmüştür ($r=-0,189$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=-0,167$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,343$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü 0,274 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,274$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, çok zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,192$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,278$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü 0,151 düzeyindeki çok zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,151$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=-0,202$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan

ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,456$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü 0,306 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,306$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,286$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,430$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü 0,263 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,263$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ ve ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Bireysel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmemiştir ($p>0,05$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,361$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Yönetmel Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,438$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ ve ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ “Toplumsal Boyut” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$), (Tablo 4.21.).

Hemşirelerin ÖİÖ “Örgüte Bağlılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($r=0,289$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Ekip Çalışması” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplamından aldıkları toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki belirlenmiştir ($r=0,405$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Destekleyici İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,465$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Stres” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r=-0,185$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İnsan İlişkileri” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,280$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Olumsuz Etkileşim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,132$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İş Doyumu” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki görülmüştür ($r=0,274$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Hiyerarşi” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, çok zayıf düzeyde, anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=-0,184$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “İletişim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,374$; $p=0,001$; $p<0,01$). Hemşirelerin ÖİÖ “Bürokratik İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ilişki görülmüştür ($r=-0,266$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Hemşirelerin ÖİÖ “Yenilikçi İklim” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir ($r=0,346$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.).

4.6. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

ÖYÖ toplam puanı üzerine etki eden faktörlerin birlikte incelenmesi amacıyla lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği alt boyutları puanları ve yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, mesleki çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, pozisyon, çalışma şekli, çalışılan klinik, haftalık çalışma süresi, çalışma statüsü ve ilgilendiği sanat dalı olan demografik ve mesleki özellikleri modele dahil edilmiştir.

Tablo 4.22. Örgüt İklimi Ölçeği alt boyutlarının Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam puanı üzerine etki derecelerini gösteren model özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Standart Hata
1	0,601	0,361	0,338	1235

“Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “Stres”, “İnsan İlişkileri”, “Olumsuz Etkileşim”, “İş Doyumu”, “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Bürokratik”, “Yenilikçi İklim” alt boyut puanları, kişilik ve mesleki özelliklere ilişkin değişkenler Örgütsel yaratıcılık düzeyini %36.1 oranında etkilemektedir ($R^2 = 0,361$).

Tablo 4.23. Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Modeli

Model	Unstandar- zed Coefficients	<i>p</i>	95,0% Confidence Interval B	
	B		Lower	Upper
Örgüte Bağlılık	2,921	0,008**	0,760	5,082
Ekip Çalışması	0,979	0,452	-1,575	3,533
Destekleyici İklim	4,002	0,000**	1,840	6,163
Stres	-0,166	0,864	-2,069	1,736
İnsan İlişkileri	4,581	0,000**	2,200	6,961
Olumsuz Etkileşim	3,463	0,000**	1,809	5,117
İş Doyumu	0,672	0,406	-0,915	2,260
Hiyerarşi	0,569	0,490	-1,048	2,185
İletişim	-0,180	0,860	-2,186	1,826
Bürokratik İklim	-0,992	0,292	-2,838	,854
Yenilikçi İklim	2,614	0,001**	1,007	4,222
Yaş	0,085	0,784	-0,523	0,693
Medeni durum	0,526	0,744	-2,639	3,692
Çocuk sayısı	1,287	0,202	-0,692	3,266
Eğitim düzeyi	-0,291	0,814	-2,711	2,130
Meslekte çalışma süresi	-0,088	0,771	-0,684	0,507
Kurumda çalışma süresi	0,237	0,215	-0,138	0,612
Pozisyon	4,941	0,064	-0,286	10,169
Haftalık çalışma süresi	0,010	0,876	-0,114	0,133
İlgilendiği sanat dalı	5,766	0,000**	3,618	7,915
Çalışma Statüsü	-0,481	0,768	-3,684	2,721
Çalışma şekli	0,004	0,997	-2,170	2,178
Çalışılan klinik	0,088	0,864	-,919	1,095

a. Dependent Variable: Orgutsel.Yaraticilik.Toplam

**p<0,01

“Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “Stres”, “İnsan İlişkileri”, “Olumsuz Etkileşim”, “İş Doyumu”, “Hiyerarşi”, “İletişim”, “Bürokratik”, “Yenilikçi İklim” alt boyut puanları, “yaş”, “medeni durum”, “çocuk sayısı”, “eğitim durumu”, “meslekte çalışma süresi”, “kurumda çalışma süresi”, “çalışılan klinik”, “pozisyon”, “çalışma statüsü”, “çalışma şekli”, “haftalık çalışma süresi” ve

“ilgilendiği sanat dalı”nın Örgütsel yaratıcılık düzeyine etkileri regresyon analizi yardımıyla test edilmiş olup, anlamlılık sütunundaki değerden ($F=14.790$; $p=0,001$; $p<0,01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan regresyon analizi sonucunda Örgüte Bağlılık, Destekleyici İklim, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim ve Yenilikçi İklim alt boyut puanlarının modele anlamlı etkileri bulunmuştur ($p<0,01$). Örgüte bağlılık puanındaki bir birimlik artış Örgütsel yaratıcılığı 2,921 (%95 CI:0,760-5,082) kat arttırırken; destekleyici iklim puanındaki bir birimlik artış 4,002 (%95 CI:1,840-6,163) kat; insan ilişkilerindeki bir birim artış 4,581 (%95 CI:2,200-6,961) kat; olumsuz etkileşim 3,463 (%95 CI:1,809-5,117) kat ve Yenilikçi iklim ise 2,6142 (%95 CI:1,0079-4,222) kat örgütsel yaratıcılık üzerine etkili bulunmuşlardır ($p<0,01$). Tanımlayıcı ve mesleki özelliklerden ise Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplam puanı 5,766 (%95 CI:3,618-7.915) kat arttırıcı etkiye sahip bulunmuştur ($p<0,01$).

Ekip çalışması, stres, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim ve bürokratik iklim etkileri anlamlı değildir ($p>0,05$). Tanımlayıcı özelliklerden “yaş”, “medeni durum”, “çocuk sayısı”, “eğitim durumu”, “meslekte çalışma süresi”, “kurumda çalışma süresi”, “çalışılan klinik”, “pozisyon”, “çalışma statüsü”, “çalışma şekli” ve “haftalık çalışma süresi” etkileri anlamlı değildir ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler bulgular bölümünde değerlendirilmiş olup bu bölümde, konuyla ilgili yapılan literatür çalışmaları ile kapsamlı olarak tartışılmıştır.

Hemşirelerin yaş ortalaması $31,73 \pm 5,89$ olup çoğunluğunun genç yaş grubunda, evli, çocuk sahibi ve lisans mezunu olduğu görülmüştür (Tablo 4.1.). Stone ve arkadaşları (2006) tarafından örgüt iklimini ve yoğun bakım hemşirelerinin işten ayrılma niyetini değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin çoğunlukla yaşlarının 30-44 yaş arasında olduğu, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Kaya'nın (2018) hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışlarına ait yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun genç yaş grubunda, bekâr ve lisans mezunu olduğu görülmüştür. Öztoran'un (2018) hemşirelerin örgüt iklimi algılarının ve değişime karşı tutumlarının belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmasında, çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun genç yaş grubunda, yarısının evli ve çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmüştür. Beler (2018) tarafından uygulanan çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun genç yaş grubunda, evli, çocuk sahibi ve lisans mezunu olduğu görülmüştür. Çalışmalar değerlendirildiğinde yaş grubu, medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim düzeyi açısından örneklem gruplarının çalışmamızla benzer özelliklerde olduğu görülmektedir (Kaya, 2018; Öztoran, 2018; Beler, 2018). Hemşirelik eğitimi veren eğitim kurumlarının sayılarının ve pandemi nedeniyle hemşire ihtiyacının artması sebebiyle araştırma grubumuzun genelde genç hemşirelerden oluştuğu düşünülmektedir. Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde, çoğunluğunun lisans mezunu olduğu çalışmamızda görülmektedir. Yapılan bu araştırmaların sonuçları çalışmamız ile benzer özelliktedir. Bu sonuçlar meslekteki eğitim düzeyinin zamanla arttığını göstermektedir. Hemşirelerin çoğunluğuna ait olan lisans eğitim durumu, meslekteki uzmanlığı arttıran pozitif bir çıktıdır.

Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde %65,0 oranında eğitim araştırma hastanesinde çalıştıkları görülmüştür. Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerinin genelde 6-10 yıl arasında olduğu, kurumdaki çalışma sürelerinin 1 ve 23 yıl arasında değişmekte olup genelde 5 yıldan daha az olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin %77,0 gibi yüksek bir oranla kadrolu ve çoğunlukla dahili servislerde çalıştıkları görülmüştür. Mesleki pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde genelde klinik hemşiresi oldukları, büyük çoğunluğun gece ve gündüz çalıştığı, %45,3'ünün haftada 40 saat çalıştığı ve %15,8'inin haftada 60 saatin üzerinde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin çoğunluğu bir sanat dalı ile ilgilenmektedir (Tablo 4.2.).

Hamouda ve El-Aliem tarafından (2020) hemşireler arasında örgütsel performans ve mükemmeliyet için bir aracı faktör olarak kullanılması planlanan örgütsel yaratıcılık için bir model geliştirmek amacıyla planlanan araştırmada hemşirelerin, yüksek oranla dahili servislerde çalıştığı, mesleki deneyim sürelerinin %41,5 oranla 5-10 yıl arasında, %39,7 oranla 0-5 yıl arasında değiştiği görülmüştür. Güner'in (2017) hemşirelere ait mesleki dayanışma ve örgüt iklimini değerlendirmek amacıyla yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun meslekte ve kurumdaki çalışma sürelerinin 0-5 yıl arasında olduğu ve genelde gece ve gündüz çalıştıkları görülmüştür. S. J. Kim ve Park tarafından (2015) yapılan benzer bir çalışmada hemşirelerin çoğunlukla cerrahi birimlerde çalıştığı, gece ve gündüz çalıştıkları ve çoğunlukla klinik hemşiresi pozisyonu ile görev aldıkları bulunmuştur. Doğan ve Üngören'in (2012) hemşirelerde örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada üniversitesi hastanesindeki hemşirelerin mesleki deneyim sürelerinin %52,2 oranında 1-5 yıl arasında olduğu ve devlet hastanesindeki hemşirelerin mesleki deneyim sürelerinin genel olarak dengeli bir dağılıma sahip olmakla beraber ve en fazla sayıda kişiye sahip olan grup olarak %29,2 oranında hemşirelerin 16-20 yıl arasında deneyime sahip oldukları bulunmuştur. Isfahan ve arkadaşlarının (2015) Hemşirelerde yaratıcılığın avantaj ve dezavantajlarına yönelik yaptığı çalışmada hemşirelerin mesleki çalışma sürelerinin 10-14 yıl arasında olduğu görülmüştür. Roch ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan benzer bir çalışmada hemşirelerin genelde gündüz çalıştığı ve çoğunlukla kritik bakım ünitelerinde görev aldıkları görülmüştür. Acıbozlar'ın (2006)

çalışmasında hemşirelerin %20.1'inin ve Beler'in (2018) çalışmasında ise hemşirelerin çoğunluğunun bir sanat dalı ile uğraştığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri, meslekteki deneyim süreleri, çalışma şekilleri, çalıştıkları birim ve çalışma statüleri değerlendirildiğinde yapılan çalışmaların çalışmamız ile benzerlik taşıdığı görülmektedir (Hamouda ve El-Aliem, 2020; Beler, 2018; S. J. Kim ve Park, 2015; Güner, 2017; Acıbozlar, 2006). Sağlık hizmeti sunucuları yataklı hizmet sunan kurumlardır dolayısıyla bu kurumlarda görev alan hemşirelerin çalışma şekilleri genelde gece ve gündüzdür. Çalıştıkları kuruma göre hemşirelerin çalışma şekil ve saatleri farklılık gösterebilir. Çalışmamızda hemşirelerin meslekteki deneyim süreleri çoğunlukla 1-5 yıl arasında ve kurumda çalışma süreleri genelde 5 yılın altında bulunmuştur. Bu durumun nedeni örneklem grubumuzun genelde eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerden oluşması olarak açıklanabilir. Eğitim ve araştırma hastanelerinde nitelikli bir sağlık hizmeti sunulması nedeniyle hemşire ihtiyacı bu hastanelerde daha fazladır. Çalışmamızda hemşirelerin %54,7'si 40 saat üzerinden değerlendirilen haftalık çalışma saatinden daha fazla çalışmaktadır. Bu bulgu çalışan hemşirelerin aktif hemşire ihtiyacını karşılayamadığını göstermektedir. Hemşirelik bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini. Sanatsal girişimler ve yaratıcılık hemşirelik mesleğinin doğasında vardır. Bu bilgiler doğrultusunda beklendiği gibi araştırmamızda da hemşirelerin çoğunluğu bir sanat dalı ile ilgilenmektedir. Hemşirelik mesleğinin yoğun çalışma saatleri, gece ve gündüz vardiyası olan bir meslek grubu olmasına rağmen sanatsal faaliyetler için zaman oluşturdıkları ve önem verdikleri görülmektedir.

Araştırmamıza katılan hemşirelerin %97, 3'ünün örgüt iklimi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Ölçek alt boyutları değerlendirildiğinde ise en olumsuz algılanan alt boyutlar insan ilişkileri ($2,29 \pm 0,74$) ve örgüte bağlılık ($2,32 \pm 0,82$), en yüksek düzeyde algılanan alt boyutlar ise stres ($3,89 \pm 0,82$) ve olumsuz etkileşim ($3,56 \pm 0,96$) olarak görülmüştür (Tablo 4.4.).

Kaya (2018) tarafından hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeyde bulunmuş ve stres, iş doyumu, yenilikçi iklim ve hiyerarşiyi algılama

düzeyleri yüksek ve destekleyici iklim, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri alt boyutuna ait olan algıları ise orta düzeyin altında bulunmuştur. Özturun tarafından (2018) yapılan benzer bir çalışmada hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeyde belirlenmiştir. En olumlu algılanan alt boyutlar hiyerarşi ve iş doyumudur. En olumsuz algılanan alt boyutlar ise insan ilişkileri ve olumsuz etkileşimdir. Cerit (2009) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin ekip çalışmasına ait algıları orta-iyi düzeyde, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri ve iletişim algıları düşük düzeyde saptanmıştır. Örgüt iklimi alt boyutlarından olan insan ilişkileri, iletişim ve olumsuz etkileşim ise iş doyumunu belirleyen faktörler olarak bulunmuştur. Literatür incelemesi sonucunda yapılan araştırmaların çalışma bulgularımız ile benzer özelliklerde olduğu görülmektedir (Kaya, 2018; Özturun, 2018). Hemşirelerde örgüt iklimi algısının genelde orta düzeyde olduğu, olumlu veya olumsuz bir algı oluşturmadığı düşünülmektedir.

Araştırmamızda örgüt iklimi ölçeğinin hemşirelerin demografik verilerine göre değerlendirilmesi sonucunda; yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak ÖİÖ örgüte bağlılık alt boyutu 25 yaşın altındaki ve 40 yaşın üzerindeki hemşirelerde yüksek bulunmuştur ($p=0,034$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.). Özturun (2018) tarafından yapılan çalışmada örgüt iklimi ile yaş arasında ilişki bulunmamakla birlikte 41 yaş ve üzerindeki hemşirelerin örgüt iklimi algısı daha yüksek bulunmuştur. Durukan ve arkadaşlarının (2010) yaptığı benzer araştırmada, hemşirelerde yaş değişkeninin örgüte bağlılığı değiştirmediği görülmüştür. Baykal ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeni ve örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Bireyler ve kurumların arasındaki değer paylaşımı arttıkça bireyler kurumlarını ve kurum politikalarını benimserler ve bu şekilde olumlu bir örgüt iklimi oluşur. Yaş faktörünün örgüt iklimi algısını etkilememesi örgütlerin yaşa göre çalışanlarına karşı tutum ve davranışlarını değiştirmediğini düşündürmektedir. Araştırma grubumuzda 25 yaşın altındaki ve 40 yaş üzerindeki hemşirelerin örgüte bağlılığının daha yüksek olması, kurumun çalışanlara ait politikalarından eşit olarak etkilenmediğini düşündürmemektedir. Aksine genç hemşirelerin öğrenmeye hevesli olmaları,

hemşirelerin yaş aldıkça kurum kültürünü benimsemiş olmaları, mesleki deneyim ve profesyonelliğinin artması sonucu bağımsızlık, güçlenme ve bireyselleşme gibi hislerin güçlendiği ve bu durumun örgüte bağlılığı arttırdığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin yaşa göre ekip çalışması ve destekleyici iklim alt boyutu incelendiğinde 25 yaş altındaki hemşirelerin ekip çalışması ve destekleyici iklim algıları daha yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.). Düzgün ve arkadaşları (2019) tarafından yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin demografik verilerinin ekip çalışmasını anlamlı düzeyde etkilemediği bulunmuştur. Öztörün (2018) tarafından yapılan benzer çalışmada yaşa göre destekleyici iklim alt boyutu değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ulusoy ve Tokgöz'ün (2009) yaptığı araştırmada yaş ile ekip çalışması arasında ilişki görülmemiştir. 25 yaş altındaki hemşirelerin ekip çalışması ve destekleyici iklim algılarının daha yüksek olmasının sebebi olarak mesleki eğitimlerinin üzerinden çok zaman geçmiş olmaması, bu yaş grubundaki hemşirelerin mesleki profesyonelleşme ve deneyimlerinin az olması ve ileri düzey profesyonelleşme isteyen hemşirelik bakımlarında yardıma ihtiyaç duymaları olarak düşünülmektedir.

Araştırmamızda yaşa göre stres alt boyutu incelendiğinde 26-30 yaş ve 31-35 yaş aralığındaki hemşirelerin stres algıları yüksek bulunmuştur ($p=0,007$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.). You ve arkadaşları (2015) tarafından Çin'deki hemşirelerin iş stres düzeylerini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşirelerin stres seviyeleri çok yüksek bulunmuş ancak yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Üzen ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin stres seviyeleri çok yüksek bulunmuş ve yaşa göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Literatür incelemesi sonucunda yapılan çalışmaların araştırmamız ile benzer özellikler taşıdığı görülmektedir (You ve ark., 2015; Üzen ve ark., 2015). Hemşirelik mesleği; farklı disiplinler ile iş birliği gerektirmesi, çalışma koşulları, uygulanan meslekî girişimler ve çalışma saatleri gibi unsurlar düşünüldüğünde genel olarak kompleks bir meslek grubudur ve hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur. 26-30 yaş ve 31-35 yaş aralığındaki hemşireler, meslekte

profesyonelleşmiş, ileri düzey bilgi, tecrübe ve beceri gerektiren hemşirelik uğraşlarında başrol oynayan deneyim sahibi hemşirelerdir. Diğer çalışmalardan farklı olarak araştırmamızda hemşirelerin yaşa göre stres düzeyindeki değişimin sebebi; pandemi sebebiyle mesleğe yeni başlayan hemşire sayısının oldukça artmış olması olarak düşünülmektedir. Mesleğe yeni başlayan hemşirelerin hastane uyum eğitimi verildikten sonra klinik uyum eğitimi alması gerekmektedir. Eğitim hemşiresinin hastane uyum eğitimi verdikten sonraki süreçte, klinik eğitimlerin bu klinikte görevli eğitim hemşiresi tarafından verilmesi gerektiği, ancak oluşan hemşire yetersizliği sebebiyle bu eğitimlerin klinikte çalışan diğer tüm hemşireler tarafından verildiği, yeni mesleki deneyim kazanan hemşirelerin yetkinlik kazanmasına kadar geçen sürede deneyimi yüksek hemşirelerin iş yüklerinin arttığı düşünülmektedir. 25 yaş altındaki hemşirelerin stres düzeyinin daha düşük olması, üst düzey tecrübe ve beceri gerektiren hemşirelik bakım uygulamalarında ve girişimlerinde meslekî profesyonelliği daha yüksek hemşirelerden destek görmeleri olarak düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin yaşa göre insan ilişkileri alt boyutu değerlendirildiğinde 25 ve altında olan hemşirelerin insan ilişkileri algısı diğer gruplardaki hemşirelere oranla yüksek bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.). Literatür incelendiğinde insan ilişkileri algısına yönelik herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Araştırmamızda 25 yaşın altındaki hemşirelerin diğer hemşirelere göre insan ilişkileri ve olumsuz etkileşim düzeyinin yüksek bulunmasının sebebi, yeterli deneyime sahip olmamaları, temel hemşirelik becerilerinde desteğe ihtiyaçlarının bulunması, kuruma uyum sürecinde olmaları ve kurum kültürüne yabancı olmaları olarak açıklanabilir.

Araştırmamızda 25 yaşın altında ve 40 yaşın üzerinde olan hemşirelerin iş doyumları yüksek bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.5.). Cerit'in (2009) hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Özturun (2018) tarafından hemşirelerin örgüt iklimi algısı ve değişime karşı tutumlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada iş doyumunu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Literatür incelemesi sonucunda yapılan çalışmalar ile araştırmamızın benzer özelliklerde olduğu görülmektedir (Cerit, 2009). İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör meslekî profesyonelliktir. Mesleki profesyonelliğin ise yaş ile doğru orantılı olarak arttığı bilinmektedir. İlgili araştırmalar sonucunda, meslekte ileri düzey beceri gerektiren uygulamalara katılımın artması ile hemşirelerin yaşlarının doğru orantılı olarak artması beklenen bir sonuçtur. Araştırmamızın pandemi sürecinde yürütülmesi nedeniyle mesleğe yeni başlayan hemşirelerin de üst düzey profesyonellik gerektiren becerilere hızlı bir şekilde ulaşmaları, meslekten beklentilerinin kısa sürede karşılandığını düşündürmektedir. Buna ek olarak Üzen ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada artan iş yükü sebebiyle hemşirelerin iş doyumunda azalma yaşadığı gösterilmiştir. Çalışmamızda 26-39 yaş arasındaki hemşirelerin iş doyumundaki azalmanın sebebi artan iş yükü olarak açıklanabilir.

Araştırmamızda yaşa göre bürokratik iklim alt boyutu toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,05$), (Tablo 4.5.). 25 yaş ve altında olan hemşirelerin bürokratik iklim algıları daha yüksek saptanmış olup yaşa göre hiyerarşi alt boyutu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Kuruca Özdemir tarafından (2018) hemşirelerin örgütsel iklim ve psikolojik olarak güçlendirmeye yönelik değerlendirmeleri incelediği çalışmasında, hemşirelerin hiyerarşi ve bürokratik iklim puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ancak yaşa göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kılıç Güner'in (2017) çalışmasında da hiyerarşi alt boyutundan alınan puanlar yüksek bulunmuştur fakat bürokratik iklim alt boyut puanlarında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Literatür incelemesi sonucunda yapılan çalışmalar ile araştırmamız arasında benzerlikler görülmektedir (Kuruca Özdemir, 2018). Bürokrasi hiyerarşiyi içinde barındırır (Daft, 2012). Sağlık kurumları mesleki sorumluluk çerçevelerinin belirli olduğu, ast ve üst ilişkisinin yoğunlukla görüldüğü hiyerarşik düzene sahip organizasyonlardır. Kurum içerisindeki işleyiş bu yapı ile sağlanır. Araştırmamızın yürütüldüğü kurumlarda 25 yaş ve altındaki hemşirelerin bürokrasi algısının daha yüksek bulunması, bu hemşirelerin algılarına göre kurumun işleyişinde alınan kararların daha çok üst yönetim tarafından verildiğini, kararların astlara dayatıldığını,

merkeziyetçi bir yönetim anlayışının olduğunu, iletişim şeklinin üstlerden astlara doğru tek yönlü olduğunu ve prosedürlerin çalışan özerkliğini dikkate almadığını düşündürmektedir.

Araştırmamızda yaş gruplarına göre iletişim ve yenilikçi iklim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kant ve Akpınar (2017) tarafından hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıklarının incelendiği çalışmada iletişim doyumu ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yıldırım ve Sönmez (2014) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin yenilikçi davranışları ile yaş arasında bir anlamlılık bulunmamıştır. Yapılan araştırmaların çalışma bulgularımız ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. İletişim ve yenilikçi iklim, kurumdaki bireylerin yapılacak işlerden haberdar edilmesi, iş ile ilgili bilinmesi gereken bilgilere zamanında ulaşabilme, işlerin yapılmasında farklı ve özgün yollar üretip bu yolları uygulamaya koyabilmek ile ilgilidir. Yaş ile doğru orantılı olarak insan doğasından beklenen iletişim becerisinin artmasıdır. Kurumda çalışanların yaşları arttıkça, bireylerin bilgi ve beceri düzeyi artacağından olumlu iletişim becerilerinin artacağı, yeniliği kabullenen bir iklim oluşacağı kabul edilebilir.

Araştırmamızda medeni duruma göre örgüt iklimi algısında anlamlı farklılık olmadığı ($p>0,05$), ölçek alt boyutları incelendiğinde ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Bekâr hemşirelerin ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri algısı evli hemşirelere oranla anlamlı derecede yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,009$; $p=0,001$; $p<0,01$). Evli hemşirelerin stres alt boyutu, olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları, bekâr hemşirelere oranla yüksek düzeyde görülmüştür ($p=0,002$; $p<0,01$), ($p=0,001$; $p<0,01$), ($p=0,006$; $p<0,01$), (Tablo 4.6.).

Öztorun (2018) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin medeni durumlarının örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür. Çalışmada bekâr hemşire sayısı ile evli hemşire sayısının birbirine çok yakın olması bu durumu açıklayan sebep olarak gösterilmiştir. Çelik (2016) tarafından yapılan araştırmada medeni durum ile ekip çalışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yahşi (2014)

tarafından yapılan benzer çalışmada, medeni durum ve hiyerarşi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış ve bekâr personelin hiyerarşi algısı evli personele göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmamız ile yapılan bu araştırmalar arasında benzerlik görülmektedir. Mesleki sorumlulukları paylaşan, ileri düzey mesleki beceri gerektiren işlerde destek talep eden, pandemi sürecinden dolayı mesleğe yeni başlayan hemşire sayısının çokluğu sebebiyle birbiri ile yakınlık kurarak destek olan, iletişim düzeyi yüksek bekâr hemşireler için ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri düzeyinin, evli hemşirelere oranla yüksek olduğu belirlenmiştir. Aile hayatının getirmiş olduğu sorumluluklar eklendiğinde evli olan hemşirelerin sorumluluk düzeyleri bekâr hemşirelere oranla daha yüksektir. İşini kaybetme korkusu, maddi kaygılar ve artan iş yükü eklendiğinde evli hemşirelerin stres düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Stres düzeyi yüksek olan hemşirelerin ise olumsuz etkileşim algısının yüksek olması olağan karşılanmaktadır. Dolayısıyla evli hemşirelerin bekâr hemşirelere oranla, olumsuz etkileşim algıları ve örgütteki bürokrasiyi algılama seviyelerinin yüksek olması beklenen bir durumdur.

Araştırmamızda çocuk sayısı değişkenine göre örgüt iklimi algısı değerlendirildiğinde farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Çocuk sayısına göre ÖİÖ alt boyutları değerlendirildiğinde örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,025$; $p<0,05$). Çocuğu olmayan hemşirelerin, 2 ve üzeri çocuğu olan hemşirelere göre örgüte bağlılığı anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısına göre ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri alt boyutları değerlendirildiğinde çocuğu olmayan hemşirelerin diğer gruplardaki hemşirelere göre ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri algıları yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,0$; $p=0,012$; $p<0,05$; $p=0,001$; $p<0,01$). Çalışmamızda hemşirelerin çocuk sayısına göre olumsuz etkileşim düzeyleri ve bürokratik iklim algıları arasında farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$; $p=0,40$; $p<0,05$), (Tablo 4.7.). 2 ve üzerinde çocuğu olan hemşirelerin, diğer gruplardaki hemşirelere göre olumsuz etkileşim algısı daha yüksek bulunmuştur. Çocuk sahibi olmayan hemşirelerin bürokratik iklim algıları 1 çocuğu olan hemşirelere göre düşük belirlenmiştir.

Araştırmamızda çocuk sayısına göre hemşirelerde stres, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim algıları arasında farklılık görülmemiştir ($p>0,005$), (Tablo 4.8.). Şimşek ve Aslan (2012) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin çocuk sayısının örgüte bağlılık düzeyini etkilediği bulunmuştur. Cerit (2009) tarafından yapılan çalışmada 2 ve üzerinde çocuk sahibi olan hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş doyumları yüksek saptanmıştır. Kumcağız ve arkadaşlarının (2011) yaptığı araştırmada hemşirelerin çocuk sahibi olup olmama durumlarının insan ilişkileri düzeyini ve iletişim beceri düzeylerini etkilemediği bulunmuştur. Genç'in (2020) yaptığı araştırmada çocuk sahibi olan hemşirelerin sosyal destek algıları, iş yükü algıları ve genel stres düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Literatür incelemesi sonucunda yapılan araştırmaların çalışmamız ile farklılıklar içerdiği görülmektedir. Çocuk sayısı arttıkça orantılı olarak kurumda geçirilen süre ve mesleki profesyonellik düzeyinin artması beklenmektedir. Kurum kültürüne alışma ve mesleki profesyonellik örgüte bağlılığı arttıran unsurlardır. Araştırmamızda ise çocuk sahibi olmayan hemşirelerin genellikle bekâr ve yeni evli hemşirelerden oluştuğu bilinmektedir. Bu hemşirelerin çalışma saatleri ve vardiyaları ile evli ve çocuk sahibi olan hemşireler arasında farklılıklar olabilmektedir. Hemşirelerin meslekî sorumluluklarına ayrıca aileye ait sorumlulukların eklenmesi ile sorumluluk düzeyi artan 2 ve üzerinde çocuğu bulunan hemşirelerde olumsuz etkileşim algısının yüksek, kurumu ve mesleği tanımanın verdiği özgüven ile bürokratik iklim algısının düşük görülmesi beklenen bir sonuç olmaktadır.

Araştırmamızda hemşirelerin eğitim durumuna göre örgüt iklimi algıları incelendiğinde istatistiksel bir anlamlılık görülmemiştir ($p>0,05$). Eğitim durumuna göre örgüte bağlılık, ekip çalışması, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyumu, ve iletişim at boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu SML olan hemşirelerin örgüte bağlılığı, ekip çalışmasına ait algıları, iş doyumu ve iletişim algı düzeyleri yüksek bulunmuştur ($p=0,004$; $p=0,001$; $p=0,030$; $p=0,022$; $p<0,05$). Lisans mezunu olan hemşirelerin diğer gruplardaki hemşirelere oranla stres seviyeleri, olumsuz etkileşim algıları daha yüksek ve insan ilişkileri algıları daha düşük belirlenmiştir ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.8.).

Genç'in (2020) yaptığı araştırmada eğitim seviyesi arttıkça, hemşirelerin ekip çalışması, destek düzeyi, iş birliği ve insan ilişkileri algılarının yükseldiği saptanmıştır. Kaya (2018) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin eğitim durumlarına göre örgüt iklimi algılarında anlamlı bir istatistiksel sonuç saptanmamıştır. Eğitim durumuna göre örgüt iklimi ölçeği boyutlarından herhangi birinde anlamlı ilişki bulunmamıştır. Özturun (2018) tarafından yapılan benzer çalışmada örgüt iklimi ile eğitim durumu arasında ilişki görülmemiştir, hemşirelerde eğitim seviyesi yükseldikçe örgüte bağlılık düzeyi düşmekte ve stres seviyesi yükselmektedir. Yüksekbilgili (2017) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi arttıkça örgüte bağlılık düzeyi de artmaktadır. Çelik'in (2016) yaptığı çalışmada, SML mezunu hemşirelerin ekip çalışması algıları lisans eğitim seviyesinde olan hemşirelere göre daha yüksektir. Kumcağız ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışma, hemşirelerin eğitim düzeyinin insan ilişkileri ve iletişim becerilerini etkilediğini, lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip hemşirelerin iletişim becerilerinin diğer eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Baykal ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan benzer özellikteki bir araştırmada, örgüt iklimi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Literatür incelemesi sonucunda, yapılan çalışmaların araştırmamız ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Özturun, 2018; Kaya, 2018; Çelik, 2016; Baykal ve ark., 2005). Eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin iş bulma, işte ve meslekte yükselme olanağı artmakta, işleri ile ilgili beklentileri çoğalmaktadır. Eğitim düzeyi düştükçe bireylerin işini veya kurumdaki statüsünü kaybetme korkusu artabilmekte ve iş kaybetme korkusu ile ekip çalışmasına daha fazla katkı sağladığı düşünülmektedir. Çalışmamızda lisans düzeyindeki eğitime sahip olan hemşirelerin örgüte bağlılık seviyelerinin, SML mezunu hemşirelere göre düşük olmasının sebebi bu bilgilerle açıklanabilir. Araştırmamızda eğitim durumu SML olan hemşireler, toplam hemşirelerin %2,6'sını ve lisans mezunu hemşireler toplam hemşirelerin %87,3'ünü oluşturmaktadır. Lisans eğitim düzeyine sahip olan hemşirelerin fazla olması sebebiyle stres yaşayan hemşirelerin lisans eğitim düzeyine sahip olan hemşireler olduğu düşünülmektedir. Ayrıca diğer çalışmalardan farklı olarak pandemi döneminde artan iş yükü ve bilinmeyen bir hastalık ile mücadele sonucunda hemşirelerin

genelinde bir stres artışının olması kaçınılmazdır. Artan iş yükünün ve sorumluluk düzeyinin lisans mezunu hemşirelerde iş doyumunu azaltabileceği literatürdeki diğer çalışmalar tarafından da vurgulanmıştır (Kahraman ve ark., 2011; Cerit, 2009). Bakım ve profesyonel sağlık ekibi üyesi rolü üstlenen hemşirelerin, kurumda desteklendiklerini hissetmeleri, bütün sağlık kademeleri ve toplum için önem arz etmektedir. Zaman içerisinde eğitim seviyesi yükselen hemşirelerin kurumdaki ve işten beklentilerinin artacağı ve hemşirelerin bu durumda olumsuz etkileşim algı düzeyinde bir artış olacağı düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin mesleki çalışma sürelerinin ve kurumdaki çalışma sürelerinin örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür ($p>0,05$), (Tablo 4.9.), (Tablo 4.10.). Mesleki çalışma süresi ile örgüte bağlılık alt boyutu değerlendirildiğinde, çalışma yılı 20 yıldan fazla olan hemşirelerin örgüte bağlılıkları oldukça yüksektir. Kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir ($p>0,05$), (Tablo 4.10.). Çalışmamızdaki bu bulgular meslekî olarak örgütte geçirilen süre arttıkça örgütün iklimini daha olumlu yönde algılama ve mesleki deneyim süresi arttıkça ailesel nedenler gözetilerek kuruma bağlanma duygusunun da artacağı düşünülmektedir. Araştırmamızın diğer bulgularında meslekî çalışma yılı ile ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,007$; $p<0,01$; $p=0,049$; $p<0,05$; $p=0,031$; $p<0,05$), (Tablo 4.9.). Çalışma yılı 5 yıl ve altında olan hemşirelerin diğer hemşirelere göre ekip çalışması, destekleyici iklim algısı ve insan ilişkileri algısı daha yüksek ve olumsuz etkileşim algıları daha düşük görülmüştür. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek ve iş doyumunu algılarının düşük olduğu belirlenmiştir ($p=0,001$ $p<0,01$). 5 yıl ve altında çalışma yılında olan hemşirelerin hiyerarşi ve bürokratik iklim algıları, 6-10 yıl arasında çalışma yılına sahip olan hemşirelere göre daha düşük saptanmıştır ($p=0,004$; $p=0,011$; $p<0,01$). Mesleki çalışma yılına göre ÖİÖ alt boyutlarından iletişim ve yenilikçi iklim alt boyutu algısı karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$), (Tablo 4.9.).

Bireylerin meslekte geçirdiği süre ile doğru orantılı olarak profesyonelleşme düzeylerinin artacağı, daha stabil kliniklerde çalışma olasılıklarının yükseleceği, mesleki bilgi ve birikimin ileri seviyelere çıkacağı düşünülmekte ve bu sebeple meslekte çalışma yılı arttıkça iş doyumunun artması beklenmektedir. Çalışmamızda 5 yıl ve altında meslekteki çalışma süresine sahip olan hemşireler araştırma grubumuzun %28,0'ini (n=175) oluşturmaktadır. Bu hemşirelerin pandemi dönemi yapılan hemşire alımları ile mesleğe başladığı düşünülürse, çok hızlı bir şekilde hemşire ihtiyacını karşılamaya çalışan bu gruptaki hemşireler, ileri düzey bilgi ve beceri gerektiren uygulamaları çok daha hızlı uygulamaya başlamışlardır. Mesleğe yeni başlayan, öğrenmeye hevesli ve meslekî heyecan içerisinde olan bireylerin, profesyonelleşme gerektiren uygulamalar ile hızlı tanışmış olması, bu bireylerin iş tatminini arttırdığı düşünülmektedir. Araştırmamızda 6-10 yıl arasında çalışma yılına sahip olan hemşirelerin düşük iş doyumunu düzeyleri, yüksek stres düzeyleri, hiyerarşi ve bürokratik iklim algılarının yüksek olması, kurum politikalarının ve çalışanlara karşı tutumlarının yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. 6-10 yıl arasında çalışma yılına sahip olan hemşireler, mesleğe uyum sağlamış, bilgi ve becerilerini geliştirmiş ve bu özellikleri ile nitelikli kabul edilen meslekî gruptur. Hastayı tüm yönleriyle değerlendirmesi beklenen mesleki profesyoneller olarak hemşirelerin, desteklendiğini düşündüğü bir sosyal ortamda olmaları, iş yükünün çalışanlarına orantılı olarak dağıtıldığı kurumlarda ekip çalışması ve insan ilişkileri düzeyini arttıracığı, stres düzeyini düşüreceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda kurumda çalışma süresine göre ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyum ve bürokratik iklim alt boyutları incelendiğinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Hemşirelerin kurumdaki çalışma süresine göre ekip çalışması, destekleyici iklim ve stres algısında istatistiksel olarak anlamlılık görülmüştür ($p=0,003$; $p<0,01$; $p=0,028$; $p<0,05$; $p=0,007$; $p<0,01$). Hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre örgüte bağlılık, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim algılarında farklılık görülmemiştir ($p>0,05$), (Tablo 4.10.).

Kaya'nın (2018) yaptığı benzer çalışmada hemşirelerin meslekî çalışma sürelerinin örgüt iklimi algısına etkisi bulunmamıştır. Öztörün'un (2018) yaptığı

çalışmada hemşirelerin meslekte, kurumda ve çalıştıkları birimdeki çalışma sürelerinin örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür. Ayrıca meslekte çalışma süresi arttıkça hemşirelerin çalıştıkları örgütün iklimini daha olumlu algıladıkları, meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgüte olan bağlılıklarının arttığı bulunmuştur. Küçüközkın (2015) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların kurumda çalışma sürelerinin örgüte bağlılık düzeyini etkilemediği görülmüştür. Kahraman ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışmada bir yıldan az süredir çalışan hemşirelerin, 11-15 yıldır çalışan hemşirelere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kumcağız ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan benzer nitelikteki çalışmada, hemşirelerin çalışma yılı ile iletişim yeteneği arasında ilişki olduğu, 20 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin iletişim yeteneklerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Mesleğe yeni katılan hemşirelerin yüksek beceri isteyen uygulamalara çok daha kısa sürede başlamaları, öğrenmeye hevesli olmaları ve kıdem derecesi yüksek olan hemşirelerin mesleki uygulamalarda iş tekrarına düşmeleri gibi sebepler, çalışmamızda kurumda çalışma yılı 5 ve altında olan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olmasının sebebi olarak görülmektedir. Ayrıca meslekî olarak profesyonelliği artan, kurum kültürüne uyum sağlamış hemşirelerin iş doyumunu algılarının yüksek olması, çalışmamızda olduğu gibi beklenen bir sonuç olarak görülmektedir.

Literatür incelemesi sonucunda yapılan çalışmalar ile araştırmamızın benzerlik gösterdiği görülmektedir (Kaya. 2018; Özturun, 2018). Örgüt iklimi meslekte veya kurumda geçirilen süreden ziyade, kurumun değerlerini bireylerin kabullenmesi ile olumlu olarak ortaya çıkan bir algıdır. Mesleki veya kurumda geçirilen süre az olsa da kurum politikalarını benimseyen çalışanların örgüt iklimi algısı olumlu olacaktır. Örgüt ikliminin kişiden kişiye farklılık gösterebilen algısal bir unsur olduğu göz önüne alınırsa, araştırmamızda mesleki ve kurumsal çalışma süresinin örgüt iklimi algısını etkilememiş olması olağan bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Mesleğe ve kuruma yeni katılan bireylerin, kurumun politika ve düzenine uyum sağlaması zaman alır dolayısıyla çalışmamızda 5 yıl ve altında çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre ekip çalışması algısının ve destekleyici iklim algısının düşük görülmesi olağandır. Ayrıca destekleyici iklim algısının düşük olması, kuruma katılan bireylere karşı sosyal

destek ve iletişim desteği sağlanmadığını düşündürmektedir. Bu hemşirelerin aynı zamanda stres düzeyi de diğer hemşirelere oranla düşük bulunmuştur. Ancak çalışmamızda stres seviyesi genel olarak çok yüksektir dolayısıyla bu farklılığın çok anlamlı olduğu düşünülmemektedir.

Çalışmamızda çalışılan kliniğe göre örgüt iklimi algısı incelendiğinde anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). ÖİÖ alt boyutlarından örgüte bağlılık, ekip çalışması, stres, olumsuz etkileşim, iş doyumu, iletişim, bürokratik iklim ve yenilikçi iklim alt boyutlarında ise çalışılan klinik ile anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,027$; $p<0,05$), ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.11.).

Kaya (2018) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin çalıştığı kliniğe göre örgüt iklimi algılarında anlamlı ilişki görülmemiştir. Acil servislerde çalışan hemşirelerin yoğun bakım ve dahili servislerde çalışan hemşirelere oranla ekip çalışması algısı beklendiği üzere yüksek bulunmuştur. Acil servislerde çalışan hemşirelerin destekleyici iklim algı düzeyleri ise yoğun bakımda çalışan hemşirelere oranla daha düşük bulunmuştur. Tilev ve Beydağ'ın (2014) çalışmasında, dahili servislerde çalışan hemşirelerin cerrahi servislerde çalışan hemşirelere oranla iş doyumu daha yüksek bulunmuştur. Kumcağız ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışmada hemşirelerin görev aldığı birime göre iletişim ve insan ilişkileri düzeyinde anlamlı ilişki saptanmıştır. Poliklinik hemşiresi olarak çalışan hemşirelerin insan ilişkileri düzeyi ve iletişim yetenekleri yüksek bulunmuştur. Laposa ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmada, acil servislerde çalışan hemşirelerde stres düzeyi anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Araştırmamız ile literatür sonuçlarının uyumlu olduğu görülmektedir (Kaya, 2018). Hastanelerde her kliniğin kendine özgü bir işleyişi, çalışma düzeni ve kuralları bulunmaktadır. Araştırmamızda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş yükünün fazla olması, çalışma ortamının dezavantajları veya diğer çalışmalardan farklı olarak hemşirelerin pandemi sebebiyle çalıştıkları birimlerde çok sık aralıklarla birim değişikliğinin yapılmasına bağlı olarak oluşan motivasyon kaybı sonucu örgüte bağlılığın azalmış olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin pozisyonuna göre örgüt iklimi algısı arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,008$; $p<0,01$). Klinik hemşiresi göreviyle çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri, iş doyumu, iletişim, yenilikçi iklim algıları diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre daha düşük ve stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi, bürokratik iklim algıları ise anlamlı derecede yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p=0,008$; $p<0,01$), ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.12.). Klinik hemşirelerinin idari görevlerde yer alan hemşirelere göre örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri düzeyi, iş doyumu, iletişim düzeyi ve yenilikçi iklim algısı yükselmekte ve stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi ve bürokratik iklim algıları düşmektedir.

Ç. Genç (2020) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde idari göreve sahip olma durumu ile ekip çalışması algısında anlamlı ilişki görülmemiştir. Kaya'nın (2018) yaptığı çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları pozisyona göre örgüt iklimi algılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Sorumlu hemşirelerin servis hemşirelerine göre örgüt iklimi algıları yüksek bulunmuştur ayrıca sorumlu hemşireler servis hemşirelerine göre örgüte bağlılık düzeyi, ekip çalışması algı düzeyi, iletişim algı düzeyi, iş doyumu algıları, yenilikçi iklim algıları ve insan ilişkileri algıları yüksek olarak görülmüştür. Kumcağız ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları çalışmada hemşirelerin iletişim düzeyleri incelenmiş ve sorumlu hemşireler ile diğer hemşireler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Cerit'in (2009) yaptığı çalışmada özel alanlarda çalışan hemşirelerin ve yönetici hemşirelerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Literatür bulguları ile araştırmamızın bulguları aynı doğrultuda ilerlemektedir (Kaya, 2018). Hemşireler arasında hasta ile en çok etkileşim içerisinde olan klinik hemşirelerinin idari birimlerdeki hemşirelere göre örgüte bağlılıkları, ekip çalışması algıları, iletişim düzeyleri, insan ilişkileri düzeyleri, iş doyumu algıları daha düşüktür.

Klinik hemşireleri, hasta ile en çok karşılaşan, bakım verici rolü üstlenen hemşirelerdir. Klinik hemşireleri sağlık sisteminin temel yapı taşlarıdır dolayısıyla uzun mesai saatleri, bir hemşireye düşen hasta sayısının çok yüksek olması, bakımlarda malzeme veya kaynak eksikliği, çalışma ortamındaki olumsuzluklar,

sağlıksız çalışma ortamları, klinik hemşirelerinin örgüt iklimi algılarını, fiziksel ve psikolojik sağlığını etkilemektedir. Bireylerin yaşadığı iş ortamındaki stresin uzun zaman devam etmesinin, bireyin arkadaşlık ilişkilerini olumsuz etkilediği ve verimsizliği artırdığı düşünülürse olumlu çalışma koşullarının oluşturulmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çalışma şartlarının olumlu yönde değiştirilmesinin hastalara sunulan sağlık hizmetini daha olumlu sonuçlara ulaştıracağı düşünülmektedir. Sağlık profesyonellerinin iş karşısında sergilediği tutum ve davranışlar, toplumun bakış açısını önemli derecede etkileyecek güce sahiptir. Bu doğrultuda hizmet alan bireylerin memnuniyetinin sağlanması amacıyla hizmeti sunan sağlık profesyonellerine olumlu örgüt ikliminin oluşturulmasının önemi büyüktür.

Araştırmamızda hemşirelerin çalışma statüsüne göre örgüt iklimi algılarında istatistiksel anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,0014$; $p<0,05$). Kadrolu hemşirelerin örgüt iklimi algısı, sözleşmeli çalışan hemşirelere oranla daha düşük tespit edilmiştir. İş kaybetme kaygısı yaşamayan kadrolu hemşirelerin örgüt iklimi algısının düşük bulunmasının, kurumda izlenen politika ve yönetim anlayışı ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Kadrolu çalışan hemşirelerin ÖİÖ alt boyutlarından örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri, iş doyumu, iletişim alt boyutları ile anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,040$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p=0,021$; $P<0,05$). Kadrolu çalışan hemşirelerin bu alt boyutlardaki algıları, sözleşmeli çalışanlara göre oldukça düşüktür. Kadrolu çalışan hemşirelerin stres, olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim algıları sözleşmeli hemşirelere oranla daha yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,004$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 13). Sözleşmeli hemşirelerde iş kaybetme kaygısı ile yüksek olması beklenen stres, olumsuz etkileşim algısı ve bürokratik iklim algısı çalışmamızda kadrolu hemşirelerde yüksek bulunmuştur. Bu durum, sözleşmelerin prosedürden öteye geçmediğini dolayısıyla hemşirelerin iş kaybı konusunda kaygı yaşamadığını gösteren bir unsur olarak düşünülmektedir.

Akbulut ve Kutlu'nun (2016) gerçekleştirdiği benzer özellikteki bir çalışmada, çalışma statüsünün örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür. Cerit (2009) yaptığı çalışmada hemşirelerin çalışma statülerinin örgüt iklimi algılarını etkilemediği

bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin çalışma statülerine göre iş doyumu algısında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Güneş (2007) tarafından yapılan çalışmada kadrolu ve sözleşmeli çalışan hemşirelerin iş doyumu algılarında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalar ile çalışma bulgularımızın uyumlu olduğu görülmektedir (Akbulut ve Kutlu, 2016; Cerit, 2009; Güneş, 2007). Son yıllarda devlet sisteminin bütün kademe ve kurumlarında sözleşmeli personel çalıştırma aktif kullanılan bir personel alımı olarak görülmektedir. Sağlık sisteminde de kadrolu çalışma düzeninin yerini çoğunlukla sözleşmeli çalışma sistemi almıştır. Bu durumun hemşirelerin motivasyon ve iş doyumu algısını etkileyebileceği düşünülmektedir. Sözleşmeli hemşireler ile kadrolu hemşireler arasında özlük haklarında ciddi farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıktan dolayı beklenen sonuç, sözleşmeli hemşirelerin örgüt iklimi algısının daha düşük olmasıdır. Ancak çalışmamızda kadrolu hemşirelerin örgüt iklimi algısı daha düşük bulunmuştur. Örgüt iklimini, hemşirelerin kadrolu ya da sözleşmeli pozisyonda çalışmalarından daha çok kurumun izlediği politika, yöneticilerin çalışanlara karşı sergilediği tutumlar ve ağır iş yükünün getirmiş olduğu tükenmişlik gibi faktörlerden daha fazla etkilediği dikkat çekmektedir. Araştırmamızda sözleşmeli hemşireler mesleki çalışma süresi olarak 5 yılın altında çalışan hemşire grubundan oluşmaktadır. Sözleşmeli hemşirelerin, sözleşmelerini dört yıla kadar tamamladıktan sonra, eğitim durumu tayini, meslekte ve görevde yükselme, unvan değişikliği gibi hakları elde edebiliyor olması ayrıca mesleki gelişim fırsatlarına kadrolu hemşirelerle aynı düzeyde yakın olmaları, örgüt iklimi algılarını yükselten bir unsur olarak görülmektedir.

Araştırmamızda çalışma şekillerine göre örgüt iklimi algıları değerlendirildiğinde anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p<0,01$). Gündüz çalışan hemşirelerin gece ve gündüz çalışan hemşirelere oranla örgüt iklimi algıları yüksek saptanmıştır. Çalışma şekli gece ve gündüz olan hemşirelerin, örgüte bağlılığı, ekip çalışması algısı, destekleyici iklim algısı, stres düzeyi, insan ilişkileri algıları, iş doyumu, iletişim ve yenilikçi iklim algıları çalışma şekli gündüz olan hemşirelere oranla daha düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$;

$p=0,013$; $p<0,01$). Gece ve gündüz çalışan hemşirelerin, gündüz çalışan hemşirelere göre, olumsuz etkileşim, hiyerarşi ve bürokratik iklim algıları daha yüksek bulunmuştur ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.14.).

Öztorun (2018) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin çalışma şekillerinin örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüş, nöbet tutmayan hemşirelerin örgüte bağlılıkları daha yüksek ve nöbet tutan hemşirelerin örgütteki hiyerarşi algısı daha yüksek görülmüştür. Kahraman ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışmada, nöbet sayısı yükseldikçe hemşirelerin iş doyumunun düştüğü görülmüştür. Cerit (2009) gündüz çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş doyumlarını daha yüksek gözlemlemiştir. Aydın ve Kutlu (2001) tarafından yapılan çalışmada sadece gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatürdeki incelenen çalışmalar ile hemşirelerin çalışma şekillerine göre araştırmamızın ortaya koyduğu bulgular arasında; örgüt iklimi algısı, örgüte bağlılık, iş doyum ve hiyerarşiyi algılamada benzerlik görülmektedir (Öztorun, 2018; Kahraman ve ark., 2011; Cerit, 2009; Aydın ve Kutlu 2001). Bu bulgular doğrultusunda vardiyalı çalışmanın hemşirelerde iş doyumunu olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Gündüz çalışan hemşirelerin örgüte bağlılığının, ekip çalışması algısının, insan ilişkileri düzeylerinin, iş doyumlarının, destekleyici ve yenilikçi iklim algılarının yüksek oluşu, bu hemşirelerin daha çok özellikli birimlerden sayabileceğimiz endoskopi gibi kapalı ünitelerde çalışan hemşireler olmasına, mesleki isteklerine cevap alabilmiş olmalarına, profesyonel yeteneklerinin artmış olmasına, biyolojik ritimlerinin doğru işlemesi ve uykusuzluk probleminin daha az olması olarak açıklanabilir. Gece çalışmanın bireyde stres yaratması, uyku problemlerini arttırması, gündüz işlerde idari ve diğer hizmetlerin daha işlevsel olması sebebiyle gündüz çalışan hemşirelerin örgüte bağlılığı, ekip çalışması algısı, insan ilişkileri düzeylerinin, iş doyumlarının, destekleyici ve yenilikçi iklim algılarının daha yüksek olmasının nedenleri arasında düşünülmektedir. Ayrıca yapılan tıbbi işlemlerin genelde gündüz saatlerinde yapılıyor olması, gündüz daha fazla disiplinler arası iş birliğinin gerekliliği, gündüz çalışan hemşirelerin stresini arttıran bir faktör olarak düşünülmektedir.

Çalışmamızda hemşirelerin haftalık çalışma saatine göre örgüt iklimi algıları değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Haftalık çalışma saati 40 saat olan hemşirelerin ekip çalışması algıları, çalışma saati 41-50 saat olan hemşirelere oranla daha düşük görülmüştür ($p=0,017$; $p<0,05$). Çalışma saati 40 saat olan hemşirelerin stres seviyeleri daha yüksek bulunmuştur ($p=0,023$; $p<0,05$). 41-50 saat aralığında çalışan hemşirelerin olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim algıları daha düşük, iş doyumu ve yenilikçi iklim algıları daha yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,006$; $p=0,009$; $p=0,015$; $p<0,01$), (Tablo 4.15.).

Öztorun (2018) yaptığı benzer özellikteki çalışmada hemşirelerin haftalık çalışma sürelerinin örgüt iklimi algısını etkilemediğini ve grupları incelediğinde, haftalık çalışma saati arttıkça hemşirelerin örgüt iklimi algılarının arttığını ifade etmiştir. Dede ve Çınar'ın (2008) çalışmalarında hemşirelerin düşük iş doyumu yaşadığı ve yüksek saatlerde mesai yaptıkları bulunmuştur. Ebrinç ve arkadaşları (2002) hemşirelerin nöbet sayılarını incelediklerinde, cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin düşük iş doyumuna sahip olduklarını ve yüksek sayılarda nöbet tuttuklarını belirlemişlerdir. Çalışmamız ile literatürdeki araştırmalar benzerlik göstermektedir (Öztorun, 2018; Dede ve Çınar, 2008). Araştırmamızda haftalık çalışma saati 41-50 saat aralığında olan hemşirelerin örgüt iklimi alt boyutlarına ait olumlu algılarının yüksek olması kurumun politikaları, çalışanlara karşı tutum değişikliği ile ilişkilendirilmeyip bu hemşirelerin sosyal ilişkilerinin yüksek olması ile açıklanmaktadır. Destekleyici iklim, ekip çalışması gibi algıların yüksek olması hemşirelerden bütün çalışma saatleri ve mesailerinde beklenen istendik bir durumdur. Hemşirelik mesleği; meslek disiplini gereği birlikte ve uyum içinde çalışmayı gerektirir. 41-50 saat aralığında çalışan hemşirelerin iş doyumunun diğer gruptaki hemşirelere göre yüksek olması, sosyal ilişkileri yüksek olan çalışanların insan ilişkileri düzeyi ve iş doyumunu arttırması yönünde düşünülmektedir. Buna ek olarak bu gruptaki hemşirelerin kuruma ait algıları diğer hemşirelere göre daha olumludur. Yenilikçi iklim algılarının yüksek oluşu ile iş doyumunu algıları aynı doğrultuda olduğu düşünülmektedir. Bir örgütte yenilikçilik davranışlarının destekleniyor olması, örgütü dinamik, öğrenmeye hevesli, yeni bilgileri kullanan ve gelişen bir örgüt haline getirir. Gelişen örgütlerde iş doyumunun yüksek olması beklenen bir durumdur.

Araştırmamızda ilgilenilen sanat dalı varlığına göre örgüt iklimi algısında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,012$; $p<0,05$). Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Örgüte Bağlılık”, “Ekip Çalışması”, “Destekleyici İklim”, “İnsan İlişkileri”, “İş Doyumu”, “İletişim”, “Yenilikçi İklim” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,019$; $p=0,012$; $p<0,05$). Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği “Stres”, “Olumsuz Etkileşim” ve “Bürokratik İklim” alt boyutlarından aldıkları puanlar, sanat dalıyla ilgilenmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.16.).

Belç’in (2018) yaptığı benzer çalışmada hemşirelerin büyük çoğunluğunun bir sanat dalı ile uğraştığı görülmüştür. Sanat dallarından biri ile uğraşmak bireylerde öğrenme isteğini, bireyin vizyonu ve yaratıcılığını geliştirir. Hemşirelik profesyonel bir meslek olmasının yanı sıra bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir. Hemşirelik uygulamalarında bilgi ve deneyimin yüksek olması bir gereklilik olsa da hemşirelik mesleğinin yaratıcılığı gerekli kılması, hemşirelerin acil durumlarda hızlı ve pratik müdahaleleri uygulamaları gibi sebepler göz önüne alındığında, hemşireliğin sanat tarafı ön plana çıkmaktadır. Sanatın, bireyleri rahatlatıcı ve gevşetici etkisi vardır. Çalışmamızda sanat dalı ile ilgilenen hemşirelerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ve bu bulgu ile sanatın rahatlatıcı etkisi birbirine uyumlu değildir. Sanat olumlu düşünmeye sevk eder ve yaratıcılığı gerektirir. Araştırmamızda da sanat dalı ile ilgilenen hemşirelerin örgüte bağlılığı, ekip çalışmasına ait algıları, iletişim düzeyleri ve yenilikçi iklim algıları daha düşük bulunmuştur. Bu durumda etkili olan sebebin kurum politikaları olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sanata ilgi duyan bazı bireylerde kendi içine yönelme, huzuru kendi iç dünyasında bulma ve bireyselliğine daha fazla vakit ayırma söz konusudur. Araştırma örneklemimizdeki sanat ile ilgilenen hemşirelerin örgüte bağlılık ve ekip çalışması gibi algılarının düşük olmasında hemşirelerin bireyselliğe yönelmiş olmalarının ve pandemi sebebiyle iş yükü ile stres düzeylerindeki artışın etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık ölçeği toplamından aldıkları toplam puan ortalaması $124 \pm 15,18$ olarak bulunmuştur. Örgütsel yaratıcılık ölçeğinden alınabilecek minimum puan değeri 38 ve en yüksek puan değeri 190'dır. Ölçekten alınan puan arttıkça yaratıcılık algısının arttığı görülmüştür. Bu sonuç ile hemşirelerin yaratıcılık düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilir.

Ölçek alt boyutları değerlendirildiğinde, bireysel boyut toplam puan ortalamaları $65,44 \pm 8,41$ ve yüksek düzeyde, yönetsel boyut toplam puan ortalamaları $23,31 \pm 7,86$ ve düşük düzeyde, toplumsal boyut toplam puan ortalamaları $35,67 \pm 6,82$ ve orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 4.17.), (Şekil 4.4.). Bu bulgular ile hemşirelerin bireysel yaratıcılık algılarının yüksek olmasına karşın toplumsal yaratıcılık algılarının orta seviyede olduğu, kurumdaki yöneticilerine ait yaratıcılık algılarının düşük olduğu görülmektedir.

Belç (2018) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin ÖYÖ toplam puan ortalamaları $117,21 \pm 21,06$ olarak, ÖYÖ “Bireysel Yaratıcılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $54,61 \pm 10,99$ olarak, “Yönetsel Yaratıcılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $30,04 \pm 9,28$ olarak ve “Toplumsal Yaratıcılık” alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları $32,57 \pm 7,86$ olarak saptanmıştır. Hasseini ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları orta düzeyde görülmüştür. Belç'in (2018) ve Hasseini ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları araştırma sonuçları ile çalışmamızın bulguları benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda, hemşirelerin orta düzey yaratıcılık algısına sahip bir meslek grubu olduğu bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin en yüksek yaratıcılık algıları bireysel boyutta görülmüştür. Bireylerin yaratıcılık algılarının içinde bulunduğu topluluk ve çalıştığı kurumdan etkilendiği bilinmektedir. Bireysel yaratıcılık algıları yüksek olan hemşirelerin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algılarının daha düşük bulunmasında hemşirelerin çalıştığı kurumların politikalarının etkili olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin demografik verilerine göre örgütsel yaratıcılık algıları arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,018$; $p<0,05$). 25 yaş ve altındaki hemşirelerin yaratıcılık algıları, diğer hemşirelere oranla anlamlı derecede düşüktür. Yaş gruplarına

göre hemşirelerin bireysel yaratıcılık algısı, yönetsel yaratıcılık algısı ve toplumsal yaratıcılık algılarında anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p=0,001$; $p=0,006$; $p=0,005$; $p<0,01$). Yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin bireysel yaratıcılığı anlamlı derecede düşük ve yönetsel yaratıcılık algıları anlamlı derecede yüksektir. Yaşı 26-30 arasında olan hemşirelerin toplumsal yaratıcılık algıları daha düşüktür. Araştırmamızda hemşirelerin eğitim durumunun örgütsel yaratıcılık algısını etkilemediği bulunmuştur. Medeni durumun ÖYÖ alt boyutlarından toplumsal ve yönetsel yaratıcılık algısını etkilemediği, evli hemşirelerin bireysel yaratıcılıklarının anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Çocuk sayısının ise örgütsel yaratıcılık algısını etkilediği bulunmuştur ($p=0,017$; $p<0,05$). 2 ve üzerinde çocuğu olan hemşirelerin yaratıcılık algıları daha yüksek görülmüştür. Çocuğu olmayan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları diğer hemşirelere oranla anlamlı derecede düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.18.).

Belç (2018) tarafından yapılan çalışmada yaşa göre hemşirelerin bireysel, yönetsel ve toplam yaratıcılık algılarında anlamlı ilişki görülmemiştir. Ancak 41 yaş ve üzerindeki hemşirelerin diğer hemşirelere göre toplumsal yaratıcılık algıları daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çocuk sayısının yaratıcılık algısı ile ilişkisi saptanmamıştır ayrıca SML ve önlisans mezunu olan hemşirelerin bireysel ve toplumsal yaratıcılık algıları diğer hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Nartgün ve Demirel (2015) tarafından yapılan çalışmada yöneticilerin eğitim durumunun toplumsal ve yönetsel yaratıcılığı etkilemediği, bireysel yaratıcılık algısının ise yüksek lisans mezunu yöneticilerde daha yüksek bulunduğu görülmüştür. Aymaz (2014) tarafından yapılan benzer nitelikteki çalışmada, yaş ile örgütsel yaratıcılık ve alt boyutları arasında ilişki belirlenmemiştir. Acıbozlar (2014) tarafından yapılan çalışmada ise çalışmamızın aksine, yönetici hemşirelerde yaş düzeyi arttıkça örgütsel yaratıcılık algısının düştüğü ve bekâr hemşirelerin yaratıcılık algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yıldırım ve Sönmez'in (2014) çalışmasında yüksek eğitim durumuna sahip olan hemşirelerin daha yaratıcı ve yenilikçi davranışa yöneldiği bulunmuştur. A. Yılmaz ve İraz'ın (2013) çalışmasında çalışanların yaşları ile yönetsel yaratıcılık arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Gölbaş'ın (2009) çalışmasında eğitim durumunun yaratıcılık algısı ile ilişkisi saptanmamış ve 44 yaş ve

üzerinde olan yönetici hemşirelerin örgütsel yaratıcılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, hemşirelerin genellikle yaş aldıkça örgütsel yaratıcılık algılarının da yükseldiği görülmektedir (Güldaş, 2009; Beler, 2018). Bu sonuç araştırma bulgularımız ile uyumludur. Yaratıcılık, elde edilen bilgi birikiminden faydalanılarak yeni bilgiler üretmektir. Bireylerin, yaş aldıkça bilgi, birikim, deneyim ve algı çeşitliliği artmaktadır. Böylece yeni fikirler için üretkenlik yakalayabileceği birikim hazinesi de çoğalmış olur. Bilgi birikimi ve deneyimi yüksek olan kişiler tarafından, yeni fikir ve yeni uygulamaların sayısı arttırılabilir. Bu bilgiler doğrultusunda hemşirelerin yaş düzeyi arttıkça örgütsel yaratıcılık algılarının artması olağan bir durumdur. Evli bireylerin sorumluluk düzeyi bekâr bireylere oranla daha fazladır ve çocuk sahibi olan bireylerin sorumluluğu, çocuk sahibi olmayan bireylere göre çok daha fazladır. Günlük işlerin planlamasından iş hayatına kadar zamanın yönetimi ve işlerin planlamasında yaratıcılığa ihtiyaç duyan evli ve çocuk sahibi bireylerin daha yaratıcı olması, araştırmamız için beklenen bir sonuçtur.

Araştırmamızda hemşirelerin mesleki özelliklerine göre örgütsel yaratıcılık algıları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21.). Bu anlamlı farklılık mesleki çalışma süresinde ve çalışma pozisyonu değişkenlerinde görülmüştür ($p=0,009$; $p=0,001$; $p<0,01$). Çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ve klinik hemşiresi pozisyonuyla çalışan hemşirelerin yaratıcılık algıları anlamlı derecede düşük görülmüştür. Meslekte çalışma sürelerine ve kurumda çalışma sürelerine göre ÖYÖ alt boyutlarından bireysel yaratıcılık algıları değerlendirildiğinde farklılık saptanmıştır ($p= 0,001$; $p=0,0001$; $p<0,01$), (Tablo 4.19.). Meslekte ve kurumda çalışma yılı 5 yıl ve altında olan hemşirelerin diğer hemşirelere göre bireysel yaratıcılık algıları anlamlı derecede düşük bulunmuştur. Çalışılan kliniğe göre bireysel yaratıcılık algısı anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer birimlerde çalışan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algısı diğer hemşirelere oranla düşük ve yönetsel yaratıcılık algısı diğer hemşirelere oranla anlamlı derecede yüksek bulunmuş olsa da, çalışmamızda diğer birimlerde çalışan hemşirelerin 1 kişi olması sebebiyle bu ilişkinin anlamlı olduğu düşünülmemektedir. Klinik hemşiresi pozisyonunda çalışan

hemşirelerin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algıları düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p=0,020$; $p<0,005$), (Tablo 4.19.).

Belçer'in (2018) yaptığı çalışmada pozisyona göre hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları değerlendirildiğinde, yönetici hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları ve yönetsel yaratıcılık algıları yüksek belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin meslekte çalışma sürelerinin ve kurumda çalışma sürelerinin örgütsel yaratıcılık algıları ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Aymaz (2014) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları birime göre örgütsel yaratıcılık algıları ve ÖYÖ alt boyutlarında istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır. Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık algılarında anlamlı bir farklılık yoktur. Ayrıca hemşirelerin çalışma sürelerinin örgütsel yaratıcılık algılarını etkilemediği görülmüştür. Kerler-Baumann (2011) tarafından yapılan çalışmada, yenilikçi iklim algısı yüksek olan hemşirelerin yaratıcılık ölçeği toplam puan ortalamaları yüksek görülmüştür. Gölbaş (2009) tarafından yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyi ve liderlik stillerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada örgütsel yaratıcılık algıları ile çalışma süresi arasında ilişki bulunmamıştır. Acıbozlar (2006) tarafından yapılan çalışmada yönetici hemşirelerin çalışma süreleri ile yaratıcılık algıları arasında ilişki olmasına karşın kurumda çalışma sürelerinin örgütsel yaratıcılık algıları üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür.

Literatür bulguları ile araştırmamız arasında benzerlikler görülmektedir (Belçer, 2018; Aymaz, 2014). Yaratıcılık öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir yetenek olması dolayısıyla bireyin yaratıcılığı, içinde bulunduğu kurumdaki, toplumsal çevreden ve ait olduğu meslekten etkilenir. Örgüt veya kurum bireylere kendini ifade etme, araştırmalar yapabilme özgürlüğü vermelidir ve bireyin yaratıcılık konusunda yaratıcılığını sağlamalıdır. Çalışmamızda meslekte çalışma süresi arttıkça hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarının artması sonucu, beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumda çalışma süresi arttıkça böyle bir etki görülmemiş olması, kurumun yenilikçi iklim ve yenilikçi politikalar konusunda izlediği tutumlar ile ilgili olabilir. Hemşirelik mesleği komplike bilgi ve becerilerden oluşan, farklı kliniklerde farklı becerileri ve bilgi kullanımını gerektiren ayrıcalıklı bir meslektir. Bu

sebeple araştırmamıza katılan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarının çalışılan birime göre değişmiyor olması, beklenen bir sonuç olarak düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin çalışma statüsü ve haftalık çalışma saatine göre örgütsel yaratıcılık algıları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Kadrolu çalışan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları anlamlı derecede yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları ise anlamlı derecede düşük bulunmuştur ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.20.). Haftalık çalışma saati 40 saat olan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları daha yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları daha düşüktür ($p=0,039$; $p=0,001$; $p<0,05$), (Tablo 4.20.). Çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları daha düşük ve sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları daha yüksek görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,010$; $p<0,05$). Çalışma şekline göre hemşirelerin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algılarında anlamlı farklılık görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.20.). Gece ve gündüz çalışan hemşirelerin yönetsel yaratıcılık algısı daha düşüktür. Bu durum, gece vardiyasında görevli süpervizörün ve nöbetçi şefin daha denetimci yaklaşımlarından, idari hizmetlerin gündüz daha aktif olması dolayısıyla işlerin gündüz daha kolay yürütülmesi ve gece vardiyasında bu gibi konularda problem yaşanması sebepleriyle açıklanabilir.

Sanat dalı ile ilgilenen hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları daha yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları daha düşük görülmüştür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.20.). Sanat üretmeyi gerektirir. İlgilenilen sanat dalı ne olursa olsun mutlaka bir üretkenlik mevcuttur. Sanat dalıyla ilgilenen bireyler, kendilerini geliştirmekten keyif duyan, dışa dönük, duygularını doğru ifade edebilen bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca sanat dalı ile ilgilenen bireylerin duygusal zekâlarının yüksek olduğu, bu bireylerin daha duyarlı oldukları bilinmektedir. Araştırmamızda sanat dalı ile ilgilenen bireylerin bireysel yaratıcılıklarının yüksek olması beklendik bir durumdur. Kurumdaki bireylerin öğrenilmiş çaresizliği ve kurum yöneticilerinin, yaratıcılık ve yenilikçi politikalarının yetersiz olması, iş yükünün yüksek olması sebebiyle sanata ayıracak vakit bulamama gibi düşünceler ve kurum yöneticilerinin çalışanların

yenilikçi hareketlerine karşı tutumları; yönetsel yaratıcılık algısını düşürdüğü düşünülmektedir.

Belçer (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışma şekli, tutukları nöbet sayısı ve sanat dalıyla ilgilenme durumlarına göre hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında ve alt boyutlarındaki yaratıcılık algılarında anlamlı ilişki görülmemiştir. Aymaz (2014) tarafından yapılan çalışmada gündüz çalışanların, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algıları daha yüksek bulunmuştur. Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında, sanat dalı ile uğraşan yönetici hemşirelerin yaratıcılık algılarının önemli düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Literatür incelemesi sonucunda yapılan çalışmalar ile araştırmamızın benzer bulgular taşıdığı görülmektedir (Belçer, 2018; Aymaz, 2014; Acıbozlar, 2006). Yaratıcılık için dinlenmiş ve üretken bir zihin gerekmektedir. Araştırmalar doğrultusunda gece çalışmanın hemşirelerin biyolojik ritminde oluşturduğu etki ve nöbetlerin hemşireler için stres sebebi olması gibi sebepler dolayısıyla gece çalışan hemşirelerin yaratıcılık algılarının düşük olmasının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin örgüt iklimi algısı ile örgütsel yaratıcılık algısı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,492$; $p=0,001$; $p<0,01$), (Tablo 4.21). Hemşirelerin örgüt iklimine ait algıları olumlu yönde arttıkça örgütsel yaratıcılık algıları da artmaktadır.

Yahşi (2014) tarafından yapılan benzer özellikteki bir çalışmada örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Hajloo ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada, olumsuz çalışma koşullarının yaratıcılığı negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Cilla'nın (2011) çalışmasında örgüt iklimi ve yaratıcılık arasında pozitif yönde güçlü ilişki belirlenmiştir. Çekmecelioğlu'nun (2006) yaptığı çalışmada örgüt ikliminin yaratıcılığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Araştırma sonuçları ile çalışma bulgularımızın benzer özellikte olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, kuruma ait olumlu çalışma şartlarının kurum çalışanlarının örgütsel yaratıcılık algılarını arttıracak olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda önemi anlaşılan örgüt iklimi kavramı, kurumu

başarıya taşıyacak olan temel unsurdur. Olumsuz şartlarda bireyler yaratıcı özelliklerini kullanamaz. Sağlık örgütünde sunulan hizmetin kalitesi sağlık profesyonellerine bağlıdır. Sağlık profesyonellerine motivasyon kazandıran olumlu örgüt iklimi şartları; hastalıkların tedavisinde, toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesinde önem arz etmektedir. Ülkemizde sağlık hizmeti kamu ve özel kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Son yıllarda teknolojinin gelişimine paralel olarak özel kuruluşlar, sağlık hizmetinin sunumunda artan bir rekabet içerisindeyler. Bir kuruluşun gelişerek kalıcılığı yakalaması ancak yaratıcı çalışanlara sahip olmasıyla mümkündür. Çalışmamız ve benzer diğer çalışmalar kuruluşların yaratıcı bireyleri bünyesinde tutabilmek için olumlu çalışma şartlarına, yenilikçi kurum kültürüne ve olumlu örgüt iklimine ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi modelinde hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve yenilikçi İklım düzeylerinin belirleyici olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Literatür incelemesi yapıldığında benzer özellikte bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Örgüt içerisindeki bireylerin örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri düzeyinin, olumsuz etkileşim algılarının ve yenilikçi yaklaşımının yaratıcılığı etkilemesi çalışmamız için beklenen bir sonuçtur. Örgüte bağlılığı artan, çalışma arkadaşları ile olumlu insan ilişkileri geliştirmiş, yeni fikirlere açık ve üretken hemşirelerin güven duygusunun artarak yaratıcılığa daha fazla zaman ayırabildikleri, çalıştıkları kurumu ve sundukları sağlık hizmetini daha kaliteli bir noktaya taşımak için fazladan çalışmaya gönüllü oldukları düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algıları üzerine etkisini belirlemek amacıyla 625 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin çoğunluğunun genç, evli, 1 veya 2 çocuk sahibi ve lisans eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde, çoğunluğunun dahili servislerde çalıştığı, klinik hemşiresi oldukları, gece ve gündüz çalıştıkları, hemşirelerin neredeyse yarısının haftada 40 saat çalıştıkları, çoğunluğun mesleki çalışma sürelerinin ve kurumda çalışma sürelerinin genelde 5 yıl ve altında olduğu, kadro ile çalıştıkları ve sanat dalı ile ilgilendikleri görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeydedir ($2,90 \pm 0,29$). ÖİÖ alt boyutlarından alınan puanlara bakıldığında, en olumsuz algılanan alt boyutlar insan ilişkileri ($2,29 \pm 0,74$) alt boyutu ve örgüte bağlılık ($2,32 \pm 0,82$) alt boyutudur. En yüksek algılanan alt boyut ise stres ($3,89 \pm 0,82$) alt boyutudur. Hiyerarşi ($3,58 \pm 0,74$), olumsuz etkileşim ($3,56 \pm 0,96$) ve bürokratik iklim ($3,47 \pm 0,81$) stres alt boyutundan sonra en yüksek bulunan alt boyutlardır.

Hemşirelerin yaşları örgüt iklimi algısını, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim algısını etkilememiştir. Medeni durumun örgüt iklimi algısını, örgüte bağlılık algısını, iş doyumunu, hiyerarşi algısını, iletişim algısını, yenilikçi iklim algısını etkilemediği görülmüştür. Bekâr hemşirelerin ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri algısı evli hemşirelere oranla anlamlı derecede yüksek saptanmıştır. Evli hemşirelerin stres alt boyutu, olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim alt boyutu algıları, bekâr hemşirelere göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Hemşirelerin çocuk sayısına göre örgüt iklimi algısı değişmemektedir. Çocuğu olmayan hemşirelerin, 2 ve üzeri çocuğu olan hemşirelere göre örgüte bağlılığı anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çocuğu olmayan hemşirelerin diğer gruplardaki hemşirelere göre ekip çalışması, destekleyici iklim ve insan ilişkileri algıları daha yüksek görülmüştür. 2 ve üzerinde çocuğu olan hemşirelerin olumsuz etkileşim algısı daha yüksek bulunmuştur. Çocuk sahibi olmayan hemşirelerin bürokratik iklim

algıları düşük belirlenmiştir. Çocuk sayısına göre hemşirelerde stres, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim ve yenilikçi iklim arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Araştırmamızda hemşirelerin eğitim durumu ile örgüt iklimi algıları ve alt boyutlardan olan destekleyici iklim, hiyerarşi, bürokratik iklim ve yenilikçi iklim algıları arasında ilişki bulunmamıştır. SML mezunu hemşirelerin örgüte bağlılığı, ekip çalışmasına ait algıları, iş doyumu ve iletişim algı düzeyleri yüksektir. Lisans mezunu olan hemşirelerin stres seviyeleri, olumsuz etkileşim algıları daha yüksek ve insan ilişkileri algıları daha düşüktür.

Çalışmamızda hemşirelerin mesleki çalışma süreleri ve kurumdaki çalışma sürelerinin örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür. Mesleki çalışma süresi 20 yıldan fazla olan hemşirelerin örgüte bağlılıkları oldukça yüksektir. Kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık algısı değişmemektedir. Mesleki çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ekip çalışması, destekleyici iklim algısı ve insan ilişkileri algısı daha yüksek ve olumsuz etkileşim algıları daha düşük görülmüştür. Mesleki çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek ve iş doyumu algılarının düşük olduğu belirlenmiştir. 5 yıl ve altında çalışma yılında olan hemşirelerin hiyerarşi ve bürokratik iklim algıları daha düşük saptanmıştır. Mesleki çalışma süresi göre iletişim ve yenilikçi iklim algısı etkilenmemiştir.

Çalışmamızda çalışılan kliniğin örgüt iklimi algısını etkilemediği görülmüştür. Cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin örgüte bağlılığı daha düşüktür. Acil servislerde çalışan hemşirelerin stres düzeyi daha yüksektir.

Araştırmamızdaki hemşirelerin pozisyonu ile örgüt iklimi algısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Klinik hemşirelerinin idari görevlerde yer alan hemşirelere doğru örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, insan ilişkileri düzeyi, iş doyumu, iletişim düzeyi ve yenilikçi iklim algısı yükselmekte ve stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi ve bürokratik iklim algıları düşmektedir.

Araştırmamızda kadrolu çalışan hemşirelerin örgüt iklimi algıları sözleşmeli pozisyonda çalışan hemşirelere göre düşük bulunmuştur. Gündüz çalışan hemşirelerin

örgüt iklimi algıları gece ve gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmamızda hemşirelerin haftalık çalışma saati örgüt iklimi algısını etkilememiştir. Haftalık çalışma saati 40 saat olan hemşirelerin ekip çalışması algıları daha düşük ve stres seviyeleri daha yüksektir. 41-50 saat aralığında çalışan hemşirelerin olumsuz etkileşim ve bürokratik iklim algıları daha düşük, iş doyumu ve yenilikçi iklim algıları daha yüksektir.

Araştırmamızda ilgilenilen sanat dalının varlığı örgüt iklimi algısını etkilemektedir. Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin örgüt iklimi algıları daha yüksek düzeydedir. Sanat dalı ile ilgilenen hemşirelerin örgüte bağlılıkları, ekip çalışması algıları, destekleyici iklim algıları, insan ilişkileri düzeyleri, iş doyumu düzeyleri, iletişim düzeyleri ve yenilikçi iklim algıları daha düşük ve stres, olumsuz etkileşim, bürokratik iklim algıları daha yüksek görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algısı orta düzeydedir ($124 \pm 15,18$). Ölçek alt boyutları değerlendirildiğinde, bireysel boyut puan ortalaması ($65,44 \pm 8,41$) yüksek düzeyde, yönetsel boyut puan ortalaması ($23,31 \pm 7,86$) düşük düzeyde ve toplumsal boyut puan ortalaması ($35,67 \pm 6,82$) orta düzeyde bulunmuştur.

25 yaş ve altındaki hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları düşüktür. Yaşı 25 ve altında olan hemşirelerin bireysel yaratıcılığı anlamlı derecede düşük ve yönetsel yaratıcılık algıları anlamlı derecede yüksektir. Yaşı 26-30 arasında olan hemşirelerin toplumsal yaratıcılık algıları daha düşüktür.

Hemşirelerde eğitim durumunun örgütsel yaratıcılık algısını etkilemediği görülmüştür. Medeni durumun toplumsal ve yönetsel yaratıcılık algısını etkilemediği, evli hemşirelerin bireysel yaratıcılık algısının anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. 2 ve üzerinde çocuğu olan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları daha yüksek ve çocuğu olmayan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları daha düşük saptanmıştır.

Çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin ve klinik hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları düşük olarak belirlenmiştir. Meslekte ve kurumda çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları düşük bulunmuştur. Klinik hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşirelerin yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algıları düşüktür.

Araştırmamızda hemşirelerin çalışma statüsüne ve haftalık çalışma saatine göre yaratıcılık algıları etkilenmemektedir. Kadrolu çalışan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları anlamlı derecede yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları ise anlamlı derecede düşüktür. Haftalık çalışma saati 40 saat olan hemşirelerin bireysel yaratıcılık algıları daha yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları daha düşüktür. Çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları, gece ve gündüz çalışan hemşirelerin ise yönetsel yaratıcılık algıları daha düşük bulunmuştur. Sanat dalıyla ilgilenen hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları, bireysel yaratıcılık algıları daha yüksek ve yönetsel yaratıcılık algıları daha düşük görülmüştür.

Hemşirelerin örgüt iklimi algıları ($2,90 \pm 0,29$) ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri ($124,42 \pm 15,18$) orta düzeyde görülmüş olup hemşirelerin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık algı düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Hemşirelerin stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi ve bürokratik iklim algı düzeyleri arttıkça örgütsel yaratıcılık algıları olumsuz etkilenmektedir. Hemşirelerin örgüte bağlılıkları, ekip çalışmasına katkıları, örgütlerini ve arkadaşlarını destekleyici olarak algılamaları, örgütlerindeki insan ilişkileri düzeyi, iş doyumları, örgüt içi üstler ve astlar arasındaki iletişim düzeyleri ve yenilikçi iklim algıları yükseldikçe örgütsel yaratıcılıkları yükselmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve yenilikçi iklim düzeylerinin belirleyici olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$).

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda;

- ❖ Hemşirelerin yoğun iş yükü ve çalışma saatleri gibi örgüt iklimini etkileyen olumsuz koşulların düzenlenmesi, kurum politika ve uygulamalarında iyileştirmeler yapılması,
- ❖ Kurum çalışanlarının istekleri ve meslekî hedefleri gözetilerek kurum prosedürlerine yön verilmesi,
- ❖ Çalışanların kurumlarına adapte olmalarını sağlamaya yönelik oryantasyon programları, mesleki seminerler, sanatsal faaliyetler ve tanışma toplantılarının düzenlenmesi,
- ❖ Kurumdaki sanatsal etkinliklerin artırılması ve sanata ilgi duyan personellerin desteklenmesi,
- ❖ Örgüt iklimi ve örgütsel yaratıcılık algısının artırılmasına giden yolda önem taşıyan iş doyumu, motivasyon, örgüte bağlılık ve iletişim düzeyinin artırılması ve ödül sisteminin kullanılması
- ❖ Hemşirelerin örgüt iklimi ve örgütsel yaratıcılık algılarını geliştirmeye yönelik yeni çalışmalar yapılması,
- ❖ Çalışmamızın pandemi sürecinde yürütülmesi nedeniyle farklı araştırmacılar tarafından pandemi sonrasında araştırma konusunun tekrar incelenmesi önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Abaan, S. ve Altıntoprak, A. (2005). Hemşirelerde problem çözme becerileri: Öz değerlendirme sonuçlarının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 62-76.
- Abdullah, N. B. ve Hasan, H. B. (2006). Relationship between communication climate and organizational climate with commitment. The Case Study of The Kolej University Technical Kebangsaan Malaysia. *Pusat Perkhidmatan Akademik*.
- Acıbozlar, Ö. (2006). Yönetici hemşirelerin karar verme stratejileri ve yaratıcılık düzeyleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, Y. ve Kutlu, G. (2016). Örgüt ikliminin belirlenmesi: Kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 255-270.
- Akın, M. (2010). Personeli güçlendirme algılaması, örgüt iklimi algılaması ve yaratıcı kişilik özelliklerinin örgüt düzeyinde yaratıcı çıktılar üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(2), 219.
- Albrook, R. C. (1967). *Participative managment: Time for Second Look*. Fortune.
- Al-Shammari, M. M. (2015). Organizational climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 30-32.
- Altman, Steven, Enzo, V. ve Richard, M. H. (1985). *Organizational behavior: Theory and practice*. Newyork: Academic Press Inc.
- Amabile, M. T. (1983). The social psychology of creavity: A componental conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 41.
- American Nurses Credentialing Center . (2017). Magnet aplication manual, MD: Amerikan Nurses Credentialing Center.
- Andrews, J. D. (1967). The achievement motive in two types of organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 164-166.
- Appuhami, R. (2019). Exploring the relationship between strategic performance measurement systems and managers' creavity: The mediating role of psychological empowerment and organizational learning. *Accounting and Finance*, 59, 2201-2233.
- Arnold, S. T. (1966). *İşletmede sosyal psikoloji*. Ankara : M.E.B. Yayınevi.
- Arora, A. ve Nandkumar, A. (2012). Insecure advantage? markets for technology and the value of resources for entrepreneurial ventures. *Stratejik Management Journal*, 33, 231-251.
- Athos, A. G. ve Coffey, R. E. (1968). *Behavior in organizations, a multidimensional view*. New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Atık, A. (2006). Yeni İlköğretim 1. kademe sosyal bilgiler programında yaratıcılık. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Avcı, U. ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik kademelere göre liderlik davranışlarını algılama farklılıkları: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25.10.2020 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10220/125626> adresinden alındı.
- Aydın, R. ve Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 37-45.
- Aymaz, D. (2014). Hemşirelerde liderlik davranışı, örgütsel bağlılık ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creativity ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119.
- Bahrami, M. A., Taheri, G. H., Montazer Alfaraj, R. ve Dehghani Tafti, A. (2013). The relationship between organizational climate and psychological well-being of hospital employees. *World Journal of Medical Science*, 9(1), 61-67.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer Alfaraj, R. ve Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100.
- Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin simyası*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2006). *Manager's management* (in Turkish). İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baykal, Ü., Gökmen, S., Akgün, E. ve Altuntaş, S. (2005). Örgütsel iklim ölçeğinin uyarlanması ve yönetici hemşirelerin hastanelerindeki örgütsel iklimle ilgili değerlendirmeleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(55), 91-111.
- Baysal, C. (1987). *Davranış bilimleri*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Belç, M. (2018). Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları ve problem çözme becerileri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bennis, W. (2001). *Geleceğin raf ömrü yoktur* (Cilt 43). Executive Excellence.
- Bentley, T. (2004). *Creavity* (2. Baskı). (O. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Anadolu Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), 153-161.
- Bilir, F. P. (2005). Gençlik ve spor genel müdürlüğü' nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

- Bilir, F. P. ve Ünal, A. (2007). Gençlik ve spor genel müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 43-50.
- Bora, E. ve Alper, Y. (2005). Sanatsal yaratıcılık ve beyin. *Yeni Sempozyum Psikiyatrisi, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 43(1), 3-8.
- Bowket, S. (2007). *100 Ideas for teaching creavity* (Second Education b.). Continuum, U.S.A.
- Bozkurt, S. (2004). Yaratıcılık ve çoklu zekanın futbolda yaratıcılık ile ilişkisinin incelenmesi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Brainwood, R. J. (1995). *Tarih öncesi insan*. (D. Arısoy, Çev.) İstanbul: Kanaat Matbaası.
- Brennan , A. ve Dooley, L. (2005). Networked creavity: A structured management framework for stimulating innovation. *Technovation*, 25, 1388.
- Bumin, B. (2003). *Personel güçlendirme, çağdaş işletme teknikleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Cerit , R. (2009). Hemşirelerin iş doyumlarını belirleyen faktörler: Örgüt İklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ceylan , A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Ceylan, A. ve Savi, F. Z. (2003). Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 29, 29-172.
- Champell, J. P., Dunette, M., Lawler, E. E. ve Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. Newyork: Mc Graw-Hill,Book Company.
- Chan, Z. C. (2013). A systematic review of creative thinking/creativity in nursing education. *Nurse Education Today*, 33(11).
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior, the managment of individual and organizational performance*, (2 b.). Massachusetts: A Division of Paramount Publishing.
- Chuang, L. (2007). The social psychology of creavity and innovation: process theory (pt) perspective. *Social Behavior and Personality*, 35(7), 875-888.
- Cılla, J. M. (2011). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity. (Unpublished master thesis). The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University, Washington.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major u.k. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, 93-113.

- Coetzee, M. (2005). *The fairness of affirmative action: An organizational justice perspektive*. Faculty of Economic and Management Science in University of Pretoria.
- Cooper, R. B. (2000). *Information techbology development creavity: A case study of attempted radical change* . MIS Quarterly, 245-276.
- Çakır , H. (1998). Sanatsal üretim ve sinemada yaratıcılık. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, M. O. ve Turgut, Ö. (2015). Ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde yaratıcılık. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(2), 100-103.
- Çam, O. ve Öztürk Turgut, E. (2015). Yaratıcılık. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 31(2), 84.
- Çavuş, R. (2004). *Beyin fırtınası* (1. Baskı). Kariyer Yayınları.
- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik Öztoran, G. (2018). Hemşirelerin örgüt iklimi algılamalarının ve değişime karşı tutumlarının belirlenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, A. (2016). Hemşirelerdeki motivasyon düzeyinin ekip çalışması üzerine etkisinin değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çeliköz, N. (2017). Okul Öncesi Dönem 5-6 Yaş Çocukların yaratıcılık düzeylerinin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 2(1), 125.
- Çellek, T. (2003). *Sanat ve bilim eğitiminde yaratıcılık*. Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Eleştirel – Yaratıcı ve Davranış Araştırmaları Laboratuvarı, Pivolka, 2(8), 4-11.
- Daft, R. L. (2012). *Organization theory and design* (11. Baskı). Ohio.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı, örgütsel davranış* (3. Baskı). (T. Somay, Çev.) İstanbul.
- Dede, M. ve Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakımlarında hemşirelerin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 1(1), 3-14.
- Denision, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. U.S.A.: Braun-Brumfield Inc.
- Dereli, T. (1992). *Organizasyonlarda davranış*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Dinçer, Ö. (1991). *Stratejik yönetim ve işletme psikolojisi*. İstanbul: Timaş Yayınevi.
- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2009). Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve alanya başkent hastanesi'nde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 41-58.

- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). Örgüt İklimi ve iş tatmini ilişkisi: Hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*(4).
- Dolgun, G. ve Erdoğan, S. (2012). Hemşirelikte yaratıcılık, eleştirel düşünme ve bulguların yorumlanması. *Anadolu hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3).
- Dorgham, S. R. (2012). Relationship between organizational work climate & staff nurses organizational commitment. *Nature and Science*, 80-91.
- Durgut, A. İ. ve Yumuk Günay, G. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 149.
- 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 İdari ve İktisadi Bilimler Dergisi*. 15(3), 411-434.
- Düzgün, F., Yılmaz Uzelli, D., Karaman, D., Çınar Gökdere, H., Dikmen , Y. ve Yılmaz, D. (2019). Yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının incelenmesi. *Journal of Contemporary Medicine*, 9(1), 32-36.
- Ebrinç, S., Açikel, C., Başoğlu, C., Çetin, M. ve Çeliköz, B. (2002). Yanık merkezi hemşirelerinin anksiyete, depresyon, iş doyumu, tükenme ve stresle başa çıkma: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3, 162-168.
- Edward, E. L., Douglas, T. H. ve Greg, R. O. (1974). *Organizational climate: Relation-ship to organizational structure, process and performance*. Newyork: Academic Press Inc.
- Eker, A. ve Sak, U. (2016). Yaratıcı zıt düşünme tekniğinin (yazıd) sosyal geçerliği. *Türk Üstün Zeka ve Eğitim Dergisi*, 6(2), 73-87.
- Elsbach , K. D. ve Hargadon, A. B. (2006). Enhancing creativity through "mindless" work: A framework of work day design. *Organization Science*, 17, 470-483.
- Erdoğan, F. (2000). Güvenlik hizmetlerinde toplam kalite yönetimi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(5-6), 27-35.
- Eren , E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (Genişletilmiş Dördüncü Baskı). İstanbul: İşletme Ekonomi Dizisi.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ertekin, Y. (1979). *Örgüt iklimi. yönetim psikolojisi I* (Sempozyum Bildirisi) (s. 167). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Ertekin, Y. (1993). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryeler, E. (2003). Etkin yönetimde yaratıcılık ve yaratıcılığı geliştirmeye yönelik tekniklerin incelenmesi ve bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Fasnacht, P. H. (2003). Creativity: A refinement of the concept for nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 41(2), 195-202.
- Finkelstein, A. W. (2006). *Leadership and management in nursing*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Forehand, G. A. ve Gilmer, B. H. (1972). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Readings in Industrial and Organizational Psychology.
- French, W. (1974). The personnel management process. *Human Resources Administration*, 118.
- Gellerman, S. W. (1973). *The uses of psychology in management*. New York.
- Genç, Ç. (2020). Kamu ve özel sektörde çalışan hemşirelerde örgütsel stres düzeyi ve hemşire hemşire iş birliğinin belirlenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve organizasyon çağdaş sistemler ve yaklaşımlar* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ghasemi, B. ve Keshavarzi, R. (2014). The relation ship between organizational environment. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40(2), 760.
- Gibson, J., Ivancevich, J. ve Donnelly, J. (1979). *Organizations: Behavior, structure, process*. Texas: Business Publications.
- Gilmer, B. V. (1971). *Industrial and organizational psychology*. Newyork.
- Gizir Ergen, Z. ve Köksal Akyol, A. (2012). Anaokuluna devam eden çocukların yaratıcılıklarının incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Dergisi*, 5(2), 156-170.
- Gong, Y. P., Huang, J. C. ve Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership and employee creativity: The mediating role of creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52, 765-778.
- Griffin, R. W. (1990). *Management* (3. Baskı).
- Güldaş, K. (2009). Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülel, G. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının yaratıcılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (pamukkale üniversitesi örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Güler, N. (1997). Örgütsel sağlık ve denge. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Güneş, N. (2007). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Güner, Z. ve Kumcağız, H. (2017). Hemşirelerin iş doyumlarının yordayıcısı olarak sosyal destek, evlilik uyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Human Science*, 14(1),226-244.
- Haimann, T. ve Scott, W. G. (1974). *Management in the modern organization* (Second Edition b.).
- Hajloo, N., Gharamaleki, N. ve Emami, F. (2012). The study of relationship between job stress, creativity and achievement motivation with nurses organizational commitment. *Quarterly Journal Of Psychological Studies*, 8(3).
- Halis, M. ve Aslan, N. T. (2012). Örgüt iklimi ve Türkiye' de örnek olarak seçilen iki örgütte uygulamalı bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(43-44), 64-90.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. The McMillian Company, 131.
- Hamouda , G. M. ve El- Aliem, S. (2020). Organizational creativity as a mediating. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing Factor for Organizational Performance and Excellence among Nurses: Developing a Model*, 1026-1037.
- Hasseini, M., Kalani , N., Goyaghaj, N., Ahmadi, M. ve Saydi, Z. (2016). The correlation between organizational creativity and knowledge management among nurses. *Journal Of Health Promotion Management*, 5(4), 24-30.
- Heskett, J., Sasser, W. E. ve Wheeler, J. (2008). 10 Reasons to design a better corporate culture. <http://hbswk.hbs.edu/item/5917.html> adresinden alındı
- Hocaniyazov, A. (2008). Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı, İzmir.
- Hodson, R. ve Sullivan, T. A. (1990). *The social organization of work*. Wadsworth Publishing Company Inc. California.
- Hughes, F. (2006). Nurses at the forefront of innovation. *International Nursing Review*, 53(2), 94-101.
- İkiz, E., Yörük, C., Asıcı, E., Tanrikulu, M., Ceylan , İ. ve Öztürk, B. (2015). Yaratıcılık, girişimcilik ve psikolojik danışma. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 37-63.
- International Council of Nurses . (2007). Positive practice environments: Quality workplaces=quality patient care. International Nurses Day. <http://www.icn.ch> adresinden alındı
- Iraz , R. (2005). *Yaratıcılık ve yenilik bağlamında girişimcilik ve kobi'ler*. İstanbul: Çizgi Kitap Evi.
- Isfahani, S., Hosseini, M., Khoskhnab, M. F., Peyravi, H. ve Khanke, H. (2015). Nurse's creativity: Advantage or disadvantage. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(2), 1-6.

- Jackson, N., Oliver, M., Shaw, M. ve Winsdom, J. (2006). Developing creavity in higher education. London. doi:https://doi.org/10.4324/9780203016503
- James, J. R., Choi, C. C., Ko, C. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 5-32.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J. ve Bruni, J. R. (1978). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personel Psychology*, 785.
- Joseph, M. L. (2015). Organizational culture and climate for promoting innovativeness. *The Journal of Nursing Administration*, 49(3), 172-178.
- Joyce, W. F. ve Slocum, J. W. (1979). *Climates in organization*. Columbus,OH: Grid Publishing Company.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.
- Kant, E. ve Balcı Akpınar, R. (2017). Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Atatürk İletişim Dergisi*. (14), 203-216.
- Karadağ, F. ve Uçan, Ö. (2006). Hemşirelik eğitimi ve kalite. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 1, 42-46.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İktisadi ve İdarî Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 266.
- Kaya, C. (2018). Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimini algılayışları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kendir, H. ve Özkoç, A. G. (2019). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel yaratıcılık algıları: Afyonkarahisar örneği. *Social Sciences Researches Journal*, 14(1), 149-165.
- Kerler Baumann, P. (2011). The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behaviour. (Unpublished dissertation). Faculty of Indiana University School of Nursing, Indianapolis.
- Keskin, C. ve Topuzoğlu, A. (2006). Sağlıkın tanımı; Başaçıkma. *Journal of İstanbul Kültür University*, 3, 47-49.
- Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki. *Gazi üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 186-192.
- Kılıç Güner, E. (2017). Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerine etkisi. (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kim, S.-J. ve Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing and creativity, the key factors in nurses' innovate behaviors. *The Journal Of Nursing Administration*, 45(12), 615-621.

- Kim, T. Y., Hon, A. Y. ve Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity (electronic version). *Creativity Research Journal*, 22, 37-45.
- Koçel, T. (1989). *İşletme yöneticiliği, yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M. ve McIntyre, J. (1971). *Organizational psychology, an experiential approach*. Prentice-Hall Inc., 176.
- Kuechel, B. (2012). *Towards a unified design theory for creativity support systems*. Berlin: Springer-Verlag.
- Kuenzi, M. (2008). An integrated model of work climate. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Central University, Florida.
- Kumcağız, H., Yılmaz, M., Çelik Balcı, S. ve Avcı Aydın, İ. (2011). Hemşirelerin iletişim becerileri: Samsun ili örneği. *Dicle Tıp dergisi*, 38(1), 49-56.
- Kuruca Özdemir, E. (2018). Hemşirelerin örgütsel iklim ve psikolojik güçlendirmeye ilişkin değerlendirmeleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Kwasniewska, J. ve Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 181-196.
- Laposa, J. M., Alden, I. E. ve Fullerton, L. M. (2003). Work stress and posttraumatic stress disorder in ED nurses/personnel. *Journal of Emergency Nursing*, 29(1), 23-27.
- Laurie, J. M. (1989). *Management and organizational behavior* (2 baskı). Great Britain: Pitman Publishing.
- Lewin, K., Lippitt, R. ve White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 10, 271-99.
- Lichi, H. ve Lily, C. (2006). Development of an instrument for assessing factors related to nurse's organizational commitment. *Med Taiwan Journal*, 11(9), 9-19.
- Litwin, G. H., ve Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Lok, P., Westwood, R. ve Crawford, J. (2005). Perceptions of organizational subculture and their significance for organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 490-514.

- Lunenburg, C. L. ve Ornstein, A. (2011). *Educational administration: Concepts and practices* (Sixth Edition b., Cilt 29). (Y. D. Arastaman, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Maba, A. (2019). Güncel yaklaşımlar çerçevesinde müziksel yaratıcılık ve değerlendirilmesi. *Turkish Studies Educational Science*, 14(3), 681-697.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: Mc Graw-Hill.
- McKay, P. F., Avery, D. R., Liao, H. ve Morris, M. A. (2011). Does diversity climate lead to customer satisfaction? It depends on the service climate and business unit demography. *Organ Sci*, 22, 789.
- McLean, J. A. (2009). Place for creativity in management . *The British Journal of Administrative Management*, 30.
- Mohammed, H. A. ve Gaballah, S. (2018). Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A university hospital case. *Amerikan Journal of Nursing*, 6(4), 191-197.
- Mondy, R. W., Helmes, R. E. ve Flipppo, E. B. (1983). *Managment: Concepts and practices*. U.S.A.: Allyn and Bacon Inc.
- Mumford, M. D., Medeiros, K. E. ve Partlow, P. J. (2012). Creative thinking: Processes, strategies and knowledge. *The Journal of Creative Behavior*, 46, 30-47.
- Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2015). Okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık ve öz-yeterlilik düzeylerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 170-199.
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford: Oxford University Press.
- Oden, H. (1997). *Managing corporate culture, innovation and entrepreneurship*. London: Quorum Books.
- Olszak, C. M., Bartus , T. ve Lorek, P. (2017). A comprehensive framework of information system design to provide organizational creativity support. information and management. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.im.2017.04.004
- Onur, D. ve Zorlu, T. (2018). Tasarım eğitiminde duyuşal farkındalık ve yaratıcılık ilişkisi. *METU Journal of The Faculty of Architecture*, 35(2), 89-118.
- Ortatepe, K. A. (2001). Yaratıcılık ve buluş yönetimi banka sektöründe bir uygulama . (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ostroff, c., Kinicki, A. J. ve Tamkins, M. M. (2003). *Organizational culture and climate*. In Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology.
- Öge, S. (2014). Örgüt iklimi (Cilt 1). Selçuk İletişim. 10 20, 2020 tarihinde <http://dergipark.org.tr/tr/pub/josc/issue/19002/200948> adresinden alındı

- Öge, H. S. ve Canbolat, M. A. (2019). Farklılıkların yönetiminin örgütsel yaratıcılık ve yenilik performansı üzerine etkisi: *Tekstil sektöründe bir uygulama. Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(2), 111.
- Özden , Y. (2005). *Öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özerbaş, M. A. (2011). Yaratıcı düşünme öğrenme ortamının akademik başarı ve bilgilerin kalıcılığına etkisi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 675-705.
- Öztürk, E. (2014). *Yaratıcılık ve eğitim*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 158-164.
- Parjanen, S. (2012). Experiencing creavity in the organization: From individual creativity to collect creavity. *Interdisciplinary Journal of Information, Konowledge and Management*, 7, 109-128.
- Parker, C. (2003). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic rewiev. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.
- Payne, R. L., Fineman, S. ve Wall, T. D. (1976). *Organizational climate and job satisfaction: A conceptual*.
- Pettigrew, A. M. (1990). Organizational climate and culture: Two constructs in searh of a role. *See Schneider*, 34-41.
- Plunkett, W. R. ve Attner, R. F. (1986). *Introduction to managment* (Second Edition b.). Boston: Kent Publishing Company.
- Pritchard, R. D. ve Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on mnagerial job performance and job satisfaction, organizational behavior and human performance. *Amerikan Psychological Association*, 9-126.
- Raffie , N., Bahrami, M. A. ve Entezarian, S. (2015). Demographik determinants of organizational commitment of health managers in Yazd province. *İnternational Journal of Management, Accounting and Economics*, 515.
- Roch, G., Ardy Dubois, C. ve Clarke, S.P. (2014). Örgütsel iklim ve hastane hemşirelerinin bakım uygulamaları: Bir karma yöntem çalışması. *Research in Nursing Health*. 37(3), 299-240.
- Roussel, L., Thomas , P. L. ve Harris, J. L. (2020). *Management and leadership for nurse administrators* (Eight Editions b.). Massachusetts: U.S.A.: Jones and Barlett Learning.
- Sabuncu , N. Alpar, Ş. E., Özdiilli, K., Batmaz, M., Bahçecik, N., Özhan , F., Dursun, S. (2008). *Hemşirelik bakımında ilke ve uygulamalar*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Saleh, S. D. ve Wang, C. K. (1993). The managment of innovation: strategy, structure and organizational climate. *Lee Transactions on Engineering Managment*, 40(1), 16.
- Saraçoğlu, M. ve Duran, C. (2009). *Yaratıcı girişimcinin gelişiminde çevrenin rolü. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 131-151.

- Scanlan, B., Keys, B. ve Krieger, R. E. (1987). *Managment and organizational behavior* (2 b.). Florida: Publishing Company Inc.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt psikolojisi*. Ankara : TODAİE Yayınları.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schenider, B. ve Barlett , C. J. (1968). İnividual differences and organizational climate: I the research plan and questionnaire development. *Pers. Psychol*, 21, 33.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annu. Rev. Psychol*, 573-611.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2011). *Perspectives on organizational climate and culture*. In APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annu. Rev. Psychol*.
- Schneiderman, B. (2007). Creavity Support tools: accelerating dicoverly and innovation. *Communications of The ACM*, 50, 20-32.
- Schutz, C., Zippel-Schutz, B. ve Salomo, S. (2012). Hospital innovation portfolios: Key determinants of size and innovativeness. *Health Care Manage Rev.*, 37(2), 132.
- Selart, M. (2005). Drivers of organizational creavity:A Path model of creative climate in pharmaceutical R&D. *R&D Management*, 35(4), 359-374.
- Shahen, R. (2010). Creavity and education. *Creative Education*, 1(3), 166-169.
- Shiverick , B. (2009). *American association of homes and services for the aging*. Cultivating Employee Commitment to Achieve Excellence.
- Silva, S. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 208.
- Simonton, D. K. (2004). Creavity in science. Cambridge: Cambridge University Press. doi:<https://doi.org/10.1017/CBO9781139165358>
- Sirkova, M., Taha, V. A., Ferencova, M. ve Safarik, P. J. (2014). An analytical study on organizational creavity implications for management. *Polish Journal of Management Studies*, 10(2), 179-187.
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland , R. D., ve Gilbert, B. A. (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth,depth, and life cycle effects. *Journal of Management*, 37, 1390-1412.
- Snow, F. (2019). Creavity and innovation an essential competency for the nurse leader. *Nursing Administration Quarterly*, 43(4), 306-311.
- Soylu, H. (2004). *Fen öğretiminde yeni yaklaşımlar: Keşif yoluyla öğrenme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Starko, A. J. (2018). *Creavity in the clasroom of curious delight* (Sixth Edition b.). New York.
- Staw, B. M. ve Commungs, L. L. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 123-167.
- Stetzer, A. (1997). Organizational climate and ineffectiveness: Evidence from 25 outdoor work crew division. *Journal of Quality Management*, 2(2), 251-265.
- Stone, P. W., Larson, E. L., Mooney-Kane, C., Smolowitz, J., Lin, S. X. ve Dick, A. W. (2006). Organizational climate and intensive care unit nurses intention to leave. *Crit Care Med*, 34(7).
- Stundgren, M. ve Styhre, A. (2007). Creativity and the fallacy of misplaced concreteness in new drug development. A white headian perspective. *European Journal of Innovation Management*, 10(2).
- Suliman, A. M. ve Isles, P. A. (2000). The multi-dimensional nature of organizational commitment in a non-western context. *Journal of Managment Development*, 19(1), 71-80.
- Sungur, N. (1992). *Yaratıcı düşünce* (1. Baskı). İstanbul: Özgür Yayınları.
- Şimşek Şerif, M. ve Aslan , ş. (2012). Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Şimşek, M. Ş. (1994). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Atlas Basın-Yayın.
- Tagiuri, R. ve Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate, explenations of a concept. Division of Research*. Graduate School of Business Administration.
- Taylor, C. W. (1964). *Creavity progress and potantial*. New York.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Tilev, S. ve Beydağ, K. D. (2014). *Hemşirelerin iş doyum düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 141-147.
- Timm, P. R., Brent, D. P. ve Jackson, C. S. (1990). *People at work, human relations in organizations*. St. Paul:West Publishing Company.
- Tiryaki, H. ve Bahçecik, N. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(15).
- Topaktaş, A. (2001). Meslek lisesi öğrencilerinin yaratıcılık düzeylerinin değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tuna, M. ve Şalvarcı, S. (2017). Örgüt ikliminin duygusal emek üzerine etkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(3).

- Tunç, B. (2007). İşletmelerde yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik yönetimi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Turan, S. (1998). Measuring organizational climate and organizational commitment in the turkish educational context. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED429359.pdf> adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2020). 12.12.20 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tütüncü, S. (2006). İlköğretim görsel sanatlar (resim-iş) eğitimi dersi çerçevesinde çocuk resminde yaratıcılık kavramının algılanışına ilişkin bir durum çalışması. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Uğurlu, Ö. Y. ve Halis, M. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2).
- Ulusoy, H. ve Tokgöz Moroğlu, D. (2009). Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2(2), 54-60.
- Uysal, M. E. (2009). İlköğretim türkçe dersinde işbirlikli öğrenmenin eriş, eleştirel düşünce ve yaratıcılık becerilerine etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bölümü, İzmir.
- Ülgen, G. (1990). Yaratıcılık ve eğitim. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*(13), 14.
- Üstündağ, T. (2014). *Yaratıcılığa yolculuk* (8 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö. ve Duyan , A. (2015). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 19(1), 15-20.
- Vanaki, Z. ve Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among iranian nurses. *Nursing Health Science*, 11(4), 404-409.
- Varol, M. (1989). *Örgüt kültürü ve örgüt iklimi*. A.Ü. SBF Dergisi, 46(1-2).
- Velioğlu, P., Pektekin, Ç. ve Şanlı, T. (1991). *Hemşirelikte kişiler arası ilişkiler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Voigt, M. ve Bergener, K. (2013). Enhancing creativity in groups-proposition of and integrated framework for designing group creativity support systems. *Proceedings of 46th Hawaii International Conference on System Science* (s. 225-234). IEEE Computer Society.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Warsi, S., Fatima, N. ve Sahipzade, A. (2009). Study on relationship between organizational commitment and its determines among private sektör employes of Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 3(5), 399-402.
- Weberg, D. (2009). Innovation in healthcare: A concept analysis. *Nursing Administration Quarterly*, 33(3), 227.

- Weng, R. H., Huang, C. Y., Chang, I. ve Chen, I. Y. (2013). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behavior: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*.
- white, k. r., pillay , r. ve huang, x. (2016). nurse leaders and the innovation competence gap. *Nurs Outlook*, 64, 255-261. 05.10.2020 tarihinde <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26827191/> adresinden alındı
- Woodman, W. R., Sawyer, E. J. ve Griffin, W. R. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2).
- Yahşi, Ü. (2014). Gençlik ve spor bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, *Yönetim Dergisi*(38), 7-16.
- Yalçınay, A. (2017). Örgüt iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir çalışma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2).
- Yavuz, H. S. (1994). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Yeşilyurt, E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25).
- Yıldırım, A. ve Sönmez, B. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 49-59.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi çağında yaratıcılığın ve yaratıcılığı yönetmenin önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(9), 109-120.
- Yıldız, F. Ü. ve Şener, T. (2003). *Okul öncesi dönemde yaratıcılık eğitimi ve yaratıcı etkinliklerde kullanmak için materyal hazırlama* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya ili devlet ve katılım bankaları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), 829-855.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: *Uşak'ta bir araştırma*. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145-178.
- You, S.J., Yeon, K.N., Kim, Y.S., Cho, S.H. ve Lee, R.N.(2015). Hemşire personel sayısının artmasının kaçırılan hemşirelik bakımı üzerindeki etkileri. *International Nursing Review*. 62(2), 267-274.

- Young , A. ve Parker, C. (1999). Predicting collective climates: Assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1119-1218.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel sağlık işletmeleri çalışanlarının örgüt iklimi algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi. *İktisadi, İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*.
- Zhou, J. ve Ren, R. (2012). *Striving for creativity. Building positive contexts in the workplace*. New York: Oxford Press.
- Zohar, D. ve Hoffman, D. H. (2012). *Organizational culture and climate*. In The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology.



8. EKLER

EK 1

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ve ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ SORU FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi olarak “Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi” adlı bir çalışma yürütmekteyim. Araştırma soruları üç bölümden oluşmaktadır ve bu bölümler; Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Özellikleri Soru Formu, Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeğidir. Veri toplama araçlarında yer alan sorulara size en yakın seçeneği işaretleyerek cevap verebilirsiniz. Bu soru formlarını doldurmak yaklaşık on dakikanızı alacaktır. Araştırmamız bir anket formu ile gerçekleştirildiğinden herhangi bir risk taşımamaktadır. Araştırmaya katılımınız tamamen sizin isteğinize bağlıdır. İstedığınız zaman araştırmadan çekilebilirsiniz. Bu araştırma için sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek olup, size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Toplanan veriler yalnızca araştırmacı için kullanılacak ve araştırmacı dışında bir başka kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Elde edilecek verilerle hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algısına etkisi belirlenmeye çalışılacaktır. Bu şekilde örgütsel yaratıcılığı etkileyebilecek örgüt iklimi değişkenleri belirlenerek hemşirelerin örgütsel yaratıcılığını artıracı uygulamalar geliştirilebilecektir. Soruları içtenlikle yanıtlamanız araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bu konuda göstereceğiniz ilgi ve işbirliğinden dolayı teşekkür ederim. Ayırdığınız zaman ve katkılarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Yüksek Lisans Öğrencisi

Zeynep ERSAY ÖNAL

**SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ve MESLEKİ ÖZELLİKLER SORU
FORMU**

Anket no:

1- Çalıştığınız Hastane:

1- Derince Eğitim Araştırma Hastanesi	2- İzmit Seka Devlet Hastanesi	3- Acıbadem Kocaeli Hastanesi
---------------------------------------	--------------------------------	-------------------------------

2-Yaşınız:.....

3-Medeni durumunuz:.....

4-Çocuk sayınız:.....

5-Eğitim düzeyiniz:

1- Sağlık Meslek Lisesi	2- Ön lisans	3- Lisans	4- Yüksek lisans	5- Doktora
-------------------------	--------------	-----------	------------------	------------

6-Meslekteki çalışma süreniz: ay yıl

7-Bu kurumdaki çalışma süreniz: ay yıl

8-Çalıştığınız klinik:

1- Dahili servisler	2- Cerrahi servisler	3- Acil servisler
4- Kapalı alanlar (ameliyathaneler ,endoskopi üniteleri ve yoğunbakımlar)	5- Eğitim departmanı	6- Yönetim kadrosu

9-Çalıştığınız hastanedeki pozisyonunuz:

1-Klinik hemşiresi	2-Sorumlu hemşire	3-Yönetici hemşire	4-Eğitim hemşiresi	5-Diğer
--------------------	-------------------	--------------------	--------------------	---------------

10- Çalıştığınız hastanede çalışma statünüz:

1- Kadrolu	2- Sözleşmeli
------------	---------------

11- Genellikle hangi vardiyada çalışıyorsunuz?

1- Gündüz	2- Gece	3- Gündüz+Gece	4- Diğer.....
-----------	---------	----------------	---------------

12- Genellikle haftada kaç saat çalışıyorsunuz? :

13- Herhangi bir sanat dalı ile uğraşıyor musunuz?

1- Evet	2- Hayır
---------	----------



EK 2

ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ

Bu bölümde hemşirelerin örgüt iklimi algılamalarını belirlemeyi amaçlayan cümleler yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yalnızca bir rakamı (x) işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.

1. Hiç katılmıyorum 2. Çok az katılıyorum 3. Orta düzey katılıyorum
4. Çok katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum

Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
Bu kurumu seviyorum.	1	2	3	4	5
Bu kurumun geleceği benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
Bu kurumun başarısı için benden beklenenden daha fazlasını vermeye gönüllüyüm.	1	2	3	4	5
Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır.	1	2	3	4	5
Benim bireysel değerlerimle kurumun değerleri birbirine benzer.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda iş verimliliğinin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda tek başıma çalışma yerine ekip halinde çalışma tercih edilir.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda işle ilgili olarak arkadaşlarla tartışarak sonuca varırız.	1	2	3	4	5
Bu kurumda görüş ve önerilerime önem verildiğini hissedirim.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda kendimi gerçekten bir ekibe ait olarak hissediyorum.	1	2	3	4	5
Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz.	1	2	3	4	5
Kurumun bir parçası olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir.	1	2	3	4	5
Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim.	1	2	3	4	5
İşimi yapmak için en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır.	1	2	3	4	5
Kurumumuz yeniliklere açıktır.	1	2	3	4	5
İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim.	1	2	3	4	5
Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.	1	2	3	4	5
Stresli bir işe sahibim.	1	2	3	4	5
İşimde stres yaşıyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum.	1	2	3	4	5
İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum.	1	2	3	4	5
Kurumda bireysel ihtiyaçlarımın önem taşıdığını hissedirim.	1	2	3	4	5
Çalışanlar özgürce işbirliği yapabilirler.	1	2	3	4	5

Çalışanların statüsü ve yeri ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır.	1	2	3	4	5
Çalışanlar arasındaki ilişki rahat ve sıcaktır.	1	2	3	4	5
Kurumumuz iş dışında da çalışanların eğlenceli vakit geçirebilme olanakları yaratır.	1	2	3	4	5
Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdir.	1	2	3	4	5
Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.	1	2	3	4	5
Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda birliktelik hissi yoktur.	1	2	3	4	5
İşimden memnunum.	1	2	3	4	5
Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan bilgilerinden memnunum.	1	2	3	4	5
Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır.	1	2	3	4	5
İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir.	1	2	3	4	5
Kurumumuzun hedefleri üst yönetim tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.	1	2	3	4	5
Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.	1	2	3	4	5
Kurumda sürekli kontrol altında olduğumu hissedirim.	1	2	3	4	5
Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır.	1	2	3	4	5
İşimi yaparken yazılı kuralların dışına hareket etmem izin verilmez.	1	2	3	4	5
İşlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.	1	2	3	4	5
Kurumda çalışanların girişimci olması istenir.	1	2	3	4	5
Kurumumuzda yapılan her işin mükemmel olması istenir.	1	2	3	4	5

EK 3

ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÖLÇEĞİ

Bu envanterin amacı, örgütsel yaratıcılık algısını belirlemektir. Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendiriniz.

1. Hiç katılmıyorum 2. Çok az katılıyorum 3. Orta düzey katılıyorum
4. Çok katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum

Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	1	2	3	4	5
Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.	1	2	3	4	5
Bireysel inisiyatif alarak cesur davranırım.	1	2	3	4	5
Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	1	2	3	4	5
Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Rekabet ederek potansiyel fırsatları somut yararlarla dönüştürmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım.	1	2	3	4	5
Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	1	2	3	4	5
Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum takınırım.	1	2	3	4	5
Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	1	2	3	4	5
Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Yeni fikirlerin ortaya çıkması ve uygulanması için yöneticiler gerektiğinde kuralları esnetirler.	1	2	3	4	5
İşimi geliştirmeye dönük yeni bir düşünceye/uygulamaya sahip olduğumda bunu yöneticilerimle kolaylıkla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
Yönetim, yeni bir fikir/uygulama önerdiğimde onu ciddiye alır ve geliştirme yollarını arar.	1	2	3	4	5
Yönetim, çalışanların sıradışı buluş ve uygulamalarını gördüğünde hemen ödüllendirme yoluna gider.	1	2	3	4	5
Yönetim, çalışanlara özgürce düşünme ve davranmaları için uygun bir ortam hazırlar.	1	2	3	4	5
Yönetim, çalışanlara hata yapmaktan korkmamalarını ve risk almalarını teşvik eder.	1	2	3	4	5
Yönetim, yapılan hata ve yanlışları birer öğrenme aracı olarak görür ve değerlendirir.	1	2	3	4	5
Yöneticilerim, farklı düşünme ve davranmaya özendirilen demokratik liderliği benimserler.	1	2	3	4	5

Üstün başarılarla imza atan personel ile gurur duyan bir yönetim vardır.	1	2	3	4	5
Yöneticiler, farklı insanların farklı düşünme biçimlerine saygı gösterir.	1	2	3	4	5
Yönetim, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek için sürekli bir biçimde eğitim hizmeti sunar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım mevcut durumu aşmak için gerektiğinde kalıplaşmış düşünce ve uygulamalara direnirler.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım gerektiğinde aykırı görüşlerden bile istifade etmeye çalışırlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım genellikle eleştiriye açık bir tutum sergilerler.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım sorun çözmede farklı alternatifler geliştirmeye gayret ederler.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım etkili hizmet sunmada farklı beklentileri dengelemeye çalışırlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım değişim için gerektiğinde mevcut politika ve prosedürleri sorgularlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım farklı inanç ve düşünceden olanlarla görüşlerini rahatlıkla paylaşırlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım önyargılardan çok, esnek düşünme eğilimi gösterirler.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım farklılıklara saygıyı öne çıkaran bir kültürü öne çıkarırlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım hatalardan öğrenme deneyimine hep açık kapı bırakırlar.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarım farklı bilgi ve becerilerinin önemini kavrayarak hareket ederler.	1	2	3	4	5

EK 4

ETİK KURUL ONAY YAZISI

	T.C. BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU SONUÇ RAPORU
Tarih : 03.07.2020 Sayı : 2020 - 31	
Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur	(X)
Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur	()
Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir	()
Karar: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 03.07.2020 tarihinde yapılan toplantısında, Yıldı Arzu ABA danışmanlığında Zeynep ERSAY ÖNAL tarafından yürütülen "Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi" konulu çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.	

EK 5

KURUM İZİN YAZISI



T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 65530689-799
Konu : Yüksek Lisans Tezi Zeynep ERSAY
ÖNAL

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: 22/07/2020 tarihli ve 34059705-0 sayılı yazı.

Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim bölümü Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep ERSAY ÖNAL'ın 22.07.2020 tarih ve 121593560 sayılı başvurusuna istinaden "Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi" konulu Yüksek Lisans Tez çalışması İl Sağlık Müdürlüğü komisyonu tarafından değerlendirilerek hastanenizde yapması uygun görölmüştür.

Gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Dr. Öğr. Üyesi Onursal VARLIKLI
İl Sağlık Müdürü a.
Sağlık Hizmetleri Başkanı

Dağıtım:
Kocaeli İzmit Seka Devlet Hastanesi
Kocaeli Sağlık Bilimleri Üniversitesi Derince Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

Karadenizliler Mah.Elmatepe Cad.No:57 İzmit/KOCAELİ

Telefon: Faks No: 0 262 319 40 76

e-Posta: sevim.omay@saglik.gov.tr İnternet Adresi: S.OMAY-4448168-1359

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden cdc72795-8b27-491e-976e-e3e747e5cfee kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: SEVİM OMA

HEMŞİRE

Telefon No: (0 262) 300 60 00

EK 6

Hocam iyi akşamlar. Ben Zeynep Ersay Önal. Bandırma 17 Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Tezli Yüksek lisans öğrencisiyim. Danışman hocam yine aynı üniversitenin Hemşirelik Anabilim Dalında görevli Doç. Dr. Yolda Arzu Aba'dır. 2005 yılında doktora tezinizde geliştirmiş olduğunuz örgüt iklimi ölçeğini tezimde kullanabilir miyim?

Pervin BİLİR

17 Aralık Sal 17:24 (5 gün önce)



Alıcı: ben ▾

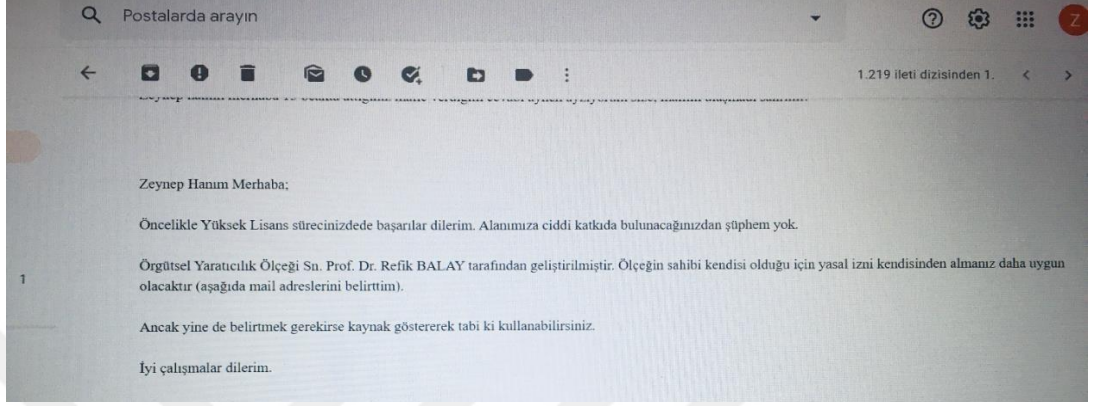
Sayın Ersay,

Ölçeği elbette kullanabilirsiniz. Ölçekte ilgili detaylar tezimde bulunmaktadır. Kolay gelsin, başarılar. Doç. Dr. F. Pervin Bilir.

Çukurova Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Spor Yöneticiliği Bölümü

EK 7

ÖRGÜTSEL YARATICILIK ÖLÇEĞİ İZİN TALEBİ



EK 8

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

... / ... /

(Bir önceki sayfada belirtilen açıklamalara yönelik olan oluşturulan ve gönüllülerin bilgilendirildiği metin burada yer almalıdır. Retrospektif çalışmalarda doldurulmasına gerek yoktur.)

DEĞERLİ MESLEKTAŞIM,

Yüksek lisans tez çalışması kapsamında “Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi” konulu bir çalışma yürütmekteyim. Çalışmada veri desteği sağlamak amacıyla sizlere üç bölümden oluşan soru formu sunulmuştur. Bu soru formlarını doldurmak yaklaşık on dakikanızı alacaktır. Araştırmamız bir anket formu ile gerçekleştirildiğinden herhangi bir risk taşımamaktadır. Araştırmaya katılımınız tamamen sizin isteğinize bağlıdır. İstedığınız zaman araştırmadan çekilebilirsiniz. Bu araştırma için sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecek olup, size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Toplanan veriler yalnızca araştırmacı için kullanılacak ve araştırmacı dışında bir başka kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Elde edilecek verilerle hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığa etkisi belirlenmeye çalışılacaktır. Bu şekilde örgütsel yaratıcılığı etkileyebilecek örgüt iklimi değişkenleri belirlenerek hemşirelerin örgütsel yaratıcılığını artırabilecek uygulamalar geliştirilebilecektir. Soruları içtenlikle yanıtlamanız araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bu konuda göstereceğiniz ilgi ve işbirliğinden dolayı teşekkür ederim.

Yukarıda gönüllüye araştırmadan önce verilmesi gereken metni okudum. Bunlar hakkında bana yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu klinik araştırmaya kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı- Soyadı:

İmzası:

Adresi (varsa telefon no, faks no):

Açıklamaları yapan araştırmacının

Adı- Soyadı : Zeynep ERSAY ÖNAL

İmzası:

9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER		
Adı Soyadı: Zeynep ERSAY ÖNAL		
Medeni Hali: Evli		
EĞİTİM		
Lise: Şevkiye Özel Anadolu Öğretmen Lisesi/ Denizli		
Lisans: İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu		
Yüksek Lisans: Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (Devam Ediyor)		
YABANCI DİL BİLGİSİ		
İngilizce: İyi Düzeyde		
MESLEKİ DENEYİM		
Yoğum Bakım Hemşireliğı	Florence Nightingale Hastaneleri	2014-2015
Acil Servis Hemşireliğı	Karasu Devlet Hastanesi	2015-2017
Acil Servis Hemşireliğı	Fethiye Devlet Hastanesi	2017-2018
Yoğun Bakım Hemşireliğı	İzmit Seka Devlet Hastanesi	2018- (Devam Ediyor)
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR		
1. Türk Hemşireler Derneğı		
2. Türk Yoğun Bakım Hemşireler Derneğı		
YAYINLARI		