



Research Journal of Business and Management

Year: 2017 Volume: 4 Issue: 2



ÖRGÜTLERDE SOSYAL İKLİM ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

DOI: [10.17261/Pressacademia.2017...](https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017...)

RJBM- V.4-ISS.2-2017(1)-p.

Eren-Bana Perihan¹ and Bekaroglu S. Burak²

¹ İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Zeytinburnu/İstanbul/Türkiye perihanbana@gmail.com

² Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Maltepe/İstanbul/Türkiye bbekaroglu@marmara.edu.tr

To cite this document

Eren-Bana P. and Bekaroglu S.B. (2017). Örgütlerde Sosyal İklim Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Research Journal of Business and Management (RJBM), V.4, Iss.2, p.

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017>.

Copyright: Published by Press Academia and limited licenced re-use rights only.

ÖZET

Amaç

Örgütlerde çalışanların içinde bulunduğu sosyal ortamın önemi ve çalışanlar arası ilişkiler neo-klasik dönemden beri tartışılmaktadır. Literatürde konuyla bağlantılı çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgüt çalışanlarının içinde buldukları sosyal ortamı ölçümlemeye yönelik bir sosyal iklim ölçeği geliştirmektir.

Yöntem

Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren beş kamu hastanesindeki klinik ve idari çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini 517 gözlemden oluşmuştur. Sosyal iklimin doğru bir şekilde değerlendirilmesini sağlamak için kurumda altı aydan daha kısa süreden beri çalışanlar çalışmaya dahil edilmemiştir. Elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 19.0 ve IBM SPSS Amos 18.0 paket programları kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, faktör analizi, yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizleri, ikili korelasyonlar, t-testleri ve varyans analizleri (ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Sosyal iklim ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde, literatürdeki kuramlardan ve çalışmalardan faydalanılmıştır. Çalışmada 26 madde oluşturulmuş ve oluşturulan maddeler 6 boyutta değerlendirilmiştir. Bu boyutlar: kişilerarası uyum (7 madde), kurumsal destek (7 madde), grup içi iletişim (4 madde), iş etiği (4 madde), mesleki dayanışma (2 madde) ve iş dışı ilişkiler (2 madde) şeklindedir. Ölçeğin toplam güvenilirliği 0.87 olup, boyutların güvenilirlik katsayıları sırasıyla: 0.84; 0.83; 0.78; 0.71; 0.89; 0.80 şeklindedir.

Sonuç

Literatürde örgüt ikliminin etik iklim, güvenlik iklimi, psikolojik iklim gibi çeşitli boyutlarıyla değerlendirildiği çalışmalar bulunmaktadır. Sosyal iklim konusunda yapılan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu ve daha çok eğitim alanında yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada geliştirilen sosyal iklim ölçeğinin bu anlamda yazına özgün bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt iklimi, sosyal iklim, sağlık çalışanları, sağlık hizmetleri, doğrulayıcı faktör analizi.

JEL Codes: 3 JEL codes, 8 punto, calibri

1. GİRİŞ

Yönetim literatüründe 1900'lü yılların başından 1950'li yıllara kadar süren ve erken dönem olarak kabul edilen dönemde formal yapıya odaklanılmış, örgütlerde kişiler arası ilişkiler de formal düzeyde ele alınmıştır. Bu süreçte yönetimin ilkelerini belirleyen ve bu konudaki görüşlerin ilk kez 1916 yılında öne sürüldüğü; daha sonraki süreçte de Henri Fayol'un 1937 yılında ve sonrasında Luther Gulick ile Lyndall Urwick'in de katkılarıyla konunun daha fazla konuşulur hale geldiğini söylemek mümkündür. Frederick Taylor'ın bilimsel yönetim yaklaşımı ve Max Weber'in bürokrasi yaklaşımı da 20.yy'ın ilk yarısında çalışanların iş ilişkileri formal otoritenin oluşturduğu sıkı sistemle standartlaştırılmıştır. 1939 yılında Roethlisberger ve Dickon'ın Western Electric Hawthorne çalışanları ile yaptıkları çalışmaları yayınlamaları ile başlayan süreç 1950 ve 1960'lı yıllarda örgütlerde informal insan ilişkilerine odaklanılmasını sağlamıştır. Bu dönemde Trist ve Bamforth'un Tavestock Enstitüsü'nde teknik sistemler ile sosyal sistemler arasındaki ilişkileri ortaya koydukları çalışmalarıyla ve daha sonra Michel Crozier'in informal insan ilişkilerinin formal sistemlerle ilişkisini ele aldığı bürokratik fenomen yaklaşımı, örgütlerdeki insan ilişkilerini irdelemiştir (Mintzberg, 1979).

İnsan, sosyal yapı adı verilen bir bütünlük içinde yaşamaktadır (Güney, 2008). İnsan ilişkilerinin kurulması ve karşılıklı etkileşim sürecinde hem kişinin kendisi hem de çevresindeki kişiler bu süreçten etkilenmektedir. Kısaca kişinin tüm sosyal yaşamı çevresiyle etkileşim içindedir (Fındıkçı, 2012). Likert tarafından yapılan çalışmalar yönetim ile iş gücü arasındaki ilişkileri ortaya koyan kanıtları içermektedir. Bu kanıtlardan birisi de yönetim ikliminin çalışan davranışları üzerindeki etkisiyle ilgilidir. Likert ve Seashore çalışma gruplarının davranışlarının örgütsel performansa etki ettiğini ortaya koymuştur (Kaczka ve Kirk, 1967).

İnsanlar arasındaki ilişkiler bir mübadele çerçevesinde gerçekleşmektedir. 1955 yılından Blau tarafından yapılan ilk sosyal mübadele tanımlaması, insan ilişkileriyle ilgili oldukça önemli bir bakış açısı oluşturmuştur (Homans, 1958). Peter Blau tarafından başlatıldığı söylenebilecek bu akım, çağdaşları George Homans, John Thibaut ve Harold Kelley tarafından da izlenmiş ve çeşitli çalışmalara konu olmuştur (Emerson, 1976). İnsan ilişkileri çerçevesinde iki değerden söz etmek mümkündür. Bağlılık bu değerlerden ilki olup, bir grup içinde yer almanın insanlar için neden çekici geldiğini açıklamaktadır. İnsan ilişkileri içindeki ikinci değer ise, iletişim ve etkileşimdir (Homans 1958). Örgütlerin verimliliği üzerindeki etkisi uzun zamandan beri tartışılan, çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliğini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmek, bu çalışmanın asıl amacını oluşturmuştur.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Sosyal iklim kavramının ilk kez Lewin ve arkadaşları tarafından 1939 yılında ortaya atıldığını söylemek mümkündür. Lewin ve arkadaşları, örgüt iklimini 'sosyal iklim' ve 'sosyal atmosfer' şeklinde tanımlamıştır (Lewin, Lippitt ve White 1939). Literatürde ilk örgüt iklimi çalışması olarak kabul edilen bu çalışmanın aslında sosyal iklim ve grup davranışlarıyla ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma, sosyal iklim kavramının da temelini oluşturmaktadır.

Yılmaz ve Altınkurt (2013), örgüt iklimini bir örgütteki genel hava ve duygular şeklinde ifade etmektedir. Örgüt iklimi üzerinde çalışanların etkisine vurgu yapan yazarlar, örgüt iklimini çalışanların doğrudan ve dolaylı olarak yarattıkları çalışma ortamı şeklinde değerlendirmektedir. İklim, gözle görülüp elle tutulan bir unsur değil, hissedilen ve algılanan ortamdır.

Örgüt iklimi, aynı zamanda, örgüt üyelerinin örgütle ilgili deneyimleri konusunda tanımlayıcı ve daha geniş kültür bağlamı hakkında fikir vericidir (Klamon, 2006). Özsoy örgüt ikliminin çalışanların iç bütünleşme, uyum ve etkileşim sürecinin yanı sıra, dış etkenlerden de etkilenmekte olduğunu ve dış çevreye uyum sağlayarak şekil değiştirdiğini belirtmektedir (Özsoy, 2012).

Moran ve Volkwein (1992) örgüt ikliminin örgütsel yapı ve bireysel algı arasında olduğunu belirtmektedir. Örgüt iklimi örgütü diğer örgütlerden ayıran bir özellik olarak öne çıkmaktadır. Algılanan örgüt iklimi üzerinde örgütsel yapının, ücretin, denetimin, çatışma ve önderlik gibi unsurların bütünsel olarak etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktadan hareketle örgüt ikliminin bireysel algılama olarak sınırlandırılmaması, çalışanın algısı üzerinde örgütsel süreçlerin etkisi de mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır (Arslan, 2004). Örgütsel süreçler örgüt iklimini etkileyerek iş doyumunu ve performans üzerinde dolaylı etki göstermektedir. Örgüt iklimi iş doyumunu ve performans üzerinde doğrudan ve güçlü bir etki oluşturmaktadır (Lawler ve Oldham, 1974).

Literatürde örgüt iklimi çeşitli açılardan ele alınarak etik iklim (Appelbaum ve ark.,2005), açık ve kapalı iklim (Arslan 2004; Sönmez 2014), sosyal iklim (Anderson 1970; Jones 1997; Moos 1968; 2014; Bayar ve Uçanok 2012; Erdil ve Ertoşun 2011) ile güvenlik iklimi (Türen ve ark. 2014) konularında çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Sosyal iklimin örgüt ikliminden farklı olarak çalışanların içinde bulunduğu örgüt ortamının sosyal boyutuyla ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Örgütteki sosyal ortam başta örgütte beşeri ilişkiler konusunda yetkin olması istenilen yönetici açısından önemli olmakla birlikte çalışanlar arasındaki ilişkilerin yönetime yansıyan boyutları açısından da sosyal iklim örgütlerde önemli bir yere sahiptir.

Örgüt iklimini sosyal atmosfer şeklinde ilk kez ele alan Lewin ve arkadaşlarından sonraki süreçte sosyal iklim konusunda Moos tarafından bir Sosyal İklim Ölçeği geliştirilmiştir. Literatürdeki diğer çalışmalarla paralel olarak (Lewin ve ark., 1939; Anderson 1970; Wright 1998; Weiss 2003; Wright 2009, Bayar ve Uçanok 2012) Moos da çalışmalarında çocukların ve ergenlerin içinde bulunduğu sosyal iklimin etkilerini değerlendirmiştir. Moos tarafından geliştirilen ve daha sonra Haque ve Sheikh (1992), Jones (1997) ve Mirkin ve Middleton (2014) tarafından kullanılan Sosyal İklim Ölçeği 12 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; kendiliğindenlik, destek, bağlılık, uygulanabilirlik, düzen, anlayış, ilişki, saldırganlık, çeşitlilik, açıklık, alçak gönüllülük ve özerklik şeklindedir (Moos, 1968). Sosyal iklim konusunda yapılan çalışmalar olumlu sosyal iklimin kişilerin isteğini, başarısını, benlik saygısını ve kişisel gelişimini artırdığını ortaya koymuştur (Haque ve Sheikh, 1992).

Daha önce oluşturulan sosyal iklim ölçeklerinin örgütler için kullanımı sınırlıdır. Bu noktadan yola çıkarak örgütlerde sosyal iklimin değerlendirilmesi amacıyla literatürdeki çeşitli kuramlardan ve çalışmalardan faydalanılmıştır. Öncelikle kuramlar değerlendirilmiş insan ilişkilerindeki sosyal mübadele yaklaşımı ile grup davranışlarına odaklanılmıştır. Yapılan detaylı araştırmalar sonucunda oluşturulan maddeler ve istatistiki değerlendirme sonrasında elde edilen boyutlarla ilgili faydalanılan çalışmalara aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 1. Sosyal İklim Ölçeğinin Geliştirilmesi Sürecinde Faydalanılan Kaynaklar

Dimensions	Faydalanılan Ölçek/Boyut veya Yaklaşım	Çalışma	Faydalanılan Kavramın Çalışma İçindeki Yeri
Interpersonal Coherence	Sosyal Mübadele Yaklaşımı	Homans 1958	İnsan ilişkilerinin karşılıklılığı değerlendirildiğinde çalışanların birbirleriyle ilişkileri sürecinde gerçekleştirdiği oluşturduğu duygular ile tavır ve davranışlar sosyal iklimin en önemli boyutunu oluşturmaktadır.
	İnsan İlişkileri Yaklaşımı	Cook 1992	İnsan ilişkileri yaklaşımına göre bireysel tepkilerin varlığı kabul edilse de kişinin sosyal yapı konusundaki algısının uyum davranışı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu yaklaşım, insan ilişkilerindeki karşılıklı etkileşimin sosyal iklim üzerindeki önemli rolünü bir kez daha ortaya koymaktadır.
Organizational Support	Çalışanlara Yönelik İlgisi ve Destek Boyutu	Dietz 2000	Çalışanların karar verme süreçlerinde görüşlerine yer verilmesi örgüt tarafından yenilikçi düşüncelerin teşvik edilmesi bu kapsamda değerlendirilen maddelerin çerçevesini oluşturmaktadır.
	Okul Boyutu Öğretmen Boyutu	Bayar ve Uçanok 2012	Çalışmada ele alınan öğretmenlerin öğrenciler arasındaki çatışmalar konusundaki tutumu yöneticinin ve dolayısıyla örgütün çatışma konusundaki tutumu noktasında değerlendirilmiştir.
	Açık İklim Yaklaşımı	Arslan 2004	Çalışanların duygu ve düşüncelerine önem veren yöneticiler çalışanların birlik duygusu geliştirmesini sağlamaktadır. Bu destek örgütte aynı zamanda bir açık iklim oluşmasını da sağlamaktadır.
	Açık ve Kapalı İklim Yaklaşımı	Sönmez 2014	Örgüt ikliminin samimi, babacan, idareci, açık veya kapalı iklim şeklinde algılanması noktasında yöneticinin ve dolayısıyla örgütsel süreçlerin etkisi değerlendirildiğinde sosyal iklim için de kurumsal desteğin önemi anlaşılmaktadır.
	Sosyal İklim Ölçeği	Moos 1968	Sosyal İklim Ölçeği'nde düzen boyutu olumlu; saldırganlık boyutu ise olumsuz yönde olmak üzere sosyal iklim algısını değiştiren iki unsur olarak değerlendirilmiştir. Örgütün oluşturduğu kurumsal çerçevenin çalışan ilişkileri açısından önemi büyüktür.
	Yönetim Desteği Yeni Çalışana İlgisi	Schneider 1972	Yeni çalışanların örgütten bazı beklentileri bulunmakta ve bu beklentiler daha sonraki süreçlerde çalışanın örgütle ilgili algısı üzerinde etkili olabilmektedir.
Intra Group Communication	Örgütlerde Sosyal Psikoloji Yaklaşımı	Bock ve ark., 2005	Algılanan olumlu örgüt ikliminin bilgi paylaşımını artırması çalışanlar arasındaki iletişimi de artırmaktadır.
	İlişki Boyutu	Mirkin ve Middleton 2014	İnsanların içinde bulunduğu sosyal ortamda ortaya çıkan gruplaşmalar ve bu gruplar içinde sahip oldukları rollerle gelişen insan ilişkileri yapılanması sosyal ortam üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.
	Öğrenci Boyutu	Bayar ve Uçanok 2012	Öğrencilerin arkadaşlarıyla ilişkileri konusundaki tutum ve davranışları ile çalışanların çalışma arkadaşları ile aralarındaki tutum ve davranışlar benzerlik gösterebilmektedir.
	Grup Davranışı Teorisi	Mullen ve Goethals 1987	Grup içi iletişimin gerçekleştiği sosyal ağın topografik yapısı analog yaklaşımın ele aldığı bir konu olarak literatürde yerini almıştır. Grup içinde yer alan kişilerin kimlerle nasıl iletişim kurduğu ve iletişimle ilgili nasıl ağ oluşturduğu önemlidir.
	Katılım ve İşbirliği boyutu	Dietz 2000	Çalışanlar arasındaki iş birliği, diğer birimlerle ilişkiler ve diğer birimler içindeki süreçler sosyal iklimin önemli bir bileşenidir.
	Kurum İçi Çatışma	Schneider 1972	Örgüt içindeki grup algısı ile çatışma zemini oluşturacak çalışan yaklaşımları olumsuz bir sosyal iklim algısı oluşturabilir.

Dimensions	Faydalanılan Ölçek/Boyut veya Yaklaşım	Çalışma	Faydalanılan Kavramın Çalışma İçindeki Yeri
Work Ethic	Sosyo-Etik İklim Ölçeği	Verdorfer ve ark., 2014	Sosyo-etik iklim algısı örgütteki değerler ve etik davranışların gelişimini sağlayacak unsurlarla kendisini göstermektedir. Örgüte ait uygulamaların ve kuralların algılanması iletişimin iyileşmesi açısından da önemlidir.
	Çalışma Çevresi	Dietz 2000	İş etiği içinde önemli bir yere sahip olan ayrımcılık anlayışıyla bağlantılı olarak çalışanların cinsiyetleri, inançları, ırkları ve kültürleri dolayısıyla ayrıştırılması olumsuz bir sosyal iklim algısı oluşturabilir.
Occupational Cooperation	Örgütlerde Sosyal Psikoloji Yaklaşımı	Bock ve ark., 2005	Çalışanlar arasında bilgi paylaşımının artırılması mesleki bilgi paylaşımını da artırmaktadır. Mesleki dayanışma sosyal mübadele yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde insan ilişkilerindeki karşılıklık ilkesiyle sosyal iklime olumlu katkı sağlayabilir.
	Sosyal İklim Ölçeği	Moos 1968	Çalışanların kendi aralarında kurduğu iletişimin yanı sıra hizmet sundukları kişilerle kurdukları iletişimin kalitesi de sosyal iklimi etkilemektedir. Mesleki bilgi paylaşımının artması hizmet kalitesini artırdığı gibi özellikle hizmet sektöründe çalışanlar açısından mesleki bilginin bir kısmının da insan ilişkileriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.
Out Workplace Relationships	Sosyal Destek Ölçeği	Weiss 2003	İnsanların spor faaliyetleri sırasında kurdukları sosyal ilişkileri spor alanı dışına taşımaları olumlu sosyal iklim algısı olarak değerlendirmek mümkündür. Çalışanların da örgütlerdeki sosyal ilişkilerini örgüt dışına taşımaları olumlu bir sosyal iklim algısı olarak değerlendirilebilir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Sosyal iklim ölçeğinin maddelerinin oluşturulması sürecinde literatür taraması yapılarak, konuyla bağlantılı kuramlar ve çalışmalar değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda 8 boyutun öngörüldüğü 49 madde oluşturulmuştur. Ön çalışma 60 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Ön çalışmada katılımcılardan alınan geri bildirimler doğrultusunda değişiklikler yapıldıktan sonra araştırmaya başlanmıştır. Çalışanların sosyal iklim algısının doğru değerlendirilebilmesi amacıyla altı aydan daha az süreyle çalışanlar araştırma dışında bırakılmıştır. Katılımcıların maddeleri değerlendirmeleri için sunulan seçenekler için 7'li Likert ölçeği kullanılmış ve ifadeler '1=Kesinlikle yanlış ve 7=Kesinlikle doğru' aralığında oluşturulmuştur. İki bölümden oluşan soru formunun ilk bölümünde demografik verilere yer verilmiş olup ikinci bölüm ölçek maddelerini içermektedir. Çalışma İstanbul ilinde faaliyet gösteren beş kamu hastanesinin çalışanlarıyla Temmuz-Ekim 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Nisan 2016 tarihli ve 10 No'lu Etik Kurul kararı ile Kuzey Kamu Hastaneler Birliği'ne bağlı beş hastaneden Haziran 2016 tarihinde alınan izinlerle araştırmaya başlanmıştır. Araştırmada veri toplama anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Toplam 900 soru formu rastgele örnekleme yöntemiyle dağıtılmış, dağıtılan formların 593'ü katılımcılar tarafından yanıtlanmıştır (Anketlerin geri dönüş oranı=% 66). Eksik doldurulmuş soru formları değerlendirme dışında bırakıldıktan sonra nihai örneklem 517 gözlemden oluşmuştur. Elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 19.0 ve IBM SPSS Amos 18.0 paket programları kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ortak tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, faktör analizi ile iki aşamalı doğrulayıcı faktör analizi, ikili korelasyonlar, t-testleri ve varyans analizleri (ANOVA) kullanılmıştır. Sosyal iklim ölçeğinin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, faktör analizi, ardından da yapısal eşitlik modeli kullanılarak

iki aşamalı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü (517), 49 olan madde sayısının 10 katı olması dolayısıyla faktör analizine uygundur. Boyutların elde edilmesi sürecinde yapılan faktör analizinde temel bileşenler yöntemi ile Varimax döndürme tekniğı uygulanmıştır. Faktör ağırlıkları 0.50'den küçük olan ifadeler analizden çıkartılarak, 49 olan toplam madde sayısı 26'ya indirgenmiştir. Toplam varyans % 61'dir. Buna göre, özdeğeri 1'in üstünde altı boyut elde edilmiştir (KMO=0.85, Bartlett Küresellik Testi $\chi^2=5336.35$, $Sd=325$, $p<0.001$). Bu boyutlar: kişilerarası uyum (7 madde), kurumsal destek (7 madde), grup içi iletişim (4 madde), iş etiğı (4 madde), mesleki dayanışma (2 madde) ve iş dışı ilişkiler(2 madde) şeklindedir. Başlangıçta sekiz boyutun öngöröldüğü ölçek, faktör analizi sonrasında altı boyuta indirgenmiştir. Olması planlanan kişisel uyum ve yönetici desteğı boyutlarından, yönetici desteğı ile ilgili maddelerden 2'si örgütsel destek boyutu altında, kişisel uyum boyutu altında olacağı öngörölen maddelerden 4'ü ise kişilerarası uyum boyutu altında yer aldığı görölmüştür. İlgili boyutların diğere maddeleri ise oluşturulan ölçek içinde yer almamıştır. Ölçeğın güvenilirlik katsayıları değerlendirildiğinde güvenilir aralıkta olduğı görölmektedir. Ölçeğın toplamda Cronbach alfa değeri 0.87'dir. Ölçeğın kişilerarası uyum (0.84), kurumsal destek (0.83), grup içi iletişim (0.78), iş etiğı (0.71), mesleki dayanışma (0.89) ve iş dışı ilişkiler(0.80) boyutlarına ilişkin değerler de güven aralığı içindedir.

Ölçek Boyutlarının Değeriendirilmesi

Kişiler arası uyum sosyal iklimin önemli bir bileşenidir. Olumlu bir sosyal iklimin oluşabilmesi için çalışanların sosyal ilişkileri içinde uyumlu olması gerekmektedir. Bu boyut, çalışanın arkadaşları ile kurduğı duygusal bağı, ihtiyaç duyduğunda arkadaşlarından gördüğü destek ile çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla ilgili algısı ve tutumuyla ilgili değeriendirmeleri kapsamaktadır.

Kurumsal destek boyutunda; çalışanın örgütten aldığı destek değeriendirilmiştir. Çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulmasının örgüt tarafından desteklenmesi, örgütün çatışma karşısındaki tutumu, çalışanın kariyer hedeflerinin yanı sıra ihtiyaç duyduğu anlarda duygusal olarak desteklenmesi ve örgüt içindeki açık iletişim ağı örgütün olumlu bir sosyal iklim oluşturması yönündeki desteğini oluşturmaktadır.

Grup içi iletişim boyutu çalışanın örgütte hissettiğı gruplaşmalar ile kendisini bu gruplardan birine ait hissedip hissetmemesiyle ilgilidir. Olası grupların çalışma ortamı içindeki iletişime etkisi de bu kapsamda değeriendirilmiştir. Örgütlerde informal gruplaşmaların doğal varlığı karşısında çalışanların değeriendirmesi sosyal iklimin grup içi iletişim boyutunda ele alınmıştır.

İş etiğı boyutu çalışma ortamında sosyal ilişkilerle ilgili etik ilkeleri içermektedir. Çalışanların etik çerçeve içinde yer verilmemesi gereken tutum ve davranışlarının ölçüldüğü iş etiğı boyutunda etik ilkelerin sosyal iklim üzerindeki etkilerinin değeriendirilmesi amaçlanmıştır.

Mesleki dayanışma sosyal iklimin önemli bir diğere boyutunu oluşturmaktadır. Örgütlerde çalışanların kurduğı sosyal ilişkinin temelini iş ilişkisi oluşturduğı için çalışanların mesleki konularda fikir alışverişi sağlamaı sosyal iklimin önemli ve farklı bir boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanlar birbirlerinin gelişimini desteklediğinde bu durum sosyal iklim üzerinde olumlu bir etki sağlayacaktır.

İş dışı ilişkiler boyutunda çalışanların işyerindeki sosyal ortamı iş dışına taşıyıp taşımadığı değeriendirilmiştir. Bu boyut çalışanların sosyal iklimi olumlu bir şekilde algılamasının sosyal ilişkilerini iş dışındaki ortamlara da taşımasını sağlayacağı düşüncesiyle oluşturulmuştur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tanımlayıcı Bulgular

Demografik veriler incelendiğinde toplam 517 katılımcının 376'sı kadın olup (%73), 141'i ise erkektir (%27). Katılımcıların yaş aralığı 18-65 olup yaş ortalaması 33 (SD=9.2), mesleki deneyim 6 ay ile 42 yıl aralığında olup ortalama 11 yıl (SD=9.2) şeklindedir. Çalışanların kurumda çalıştıkları süre 6 ay ile 36 yıl aralığında olup ortalama 7 yıl (SD= 8)'dir. Katılımcıların 240'ı bekar (%46) 277'si ise evlidir (%54). Çalışanların 224'ünün'ünün çocuğu bulunmaktadır (%43). Katılımcıların 465'i sağlık çalışanlarından(%90), 52'si ise idari çalışanlardan oluşmaktadır (%10). Katılımcıların 335'i kadrolu (%65), 182'si ise sözleşmelidir (%35).

Tablo 2. Sosyal İklim Ölçeği Faktör Analizi

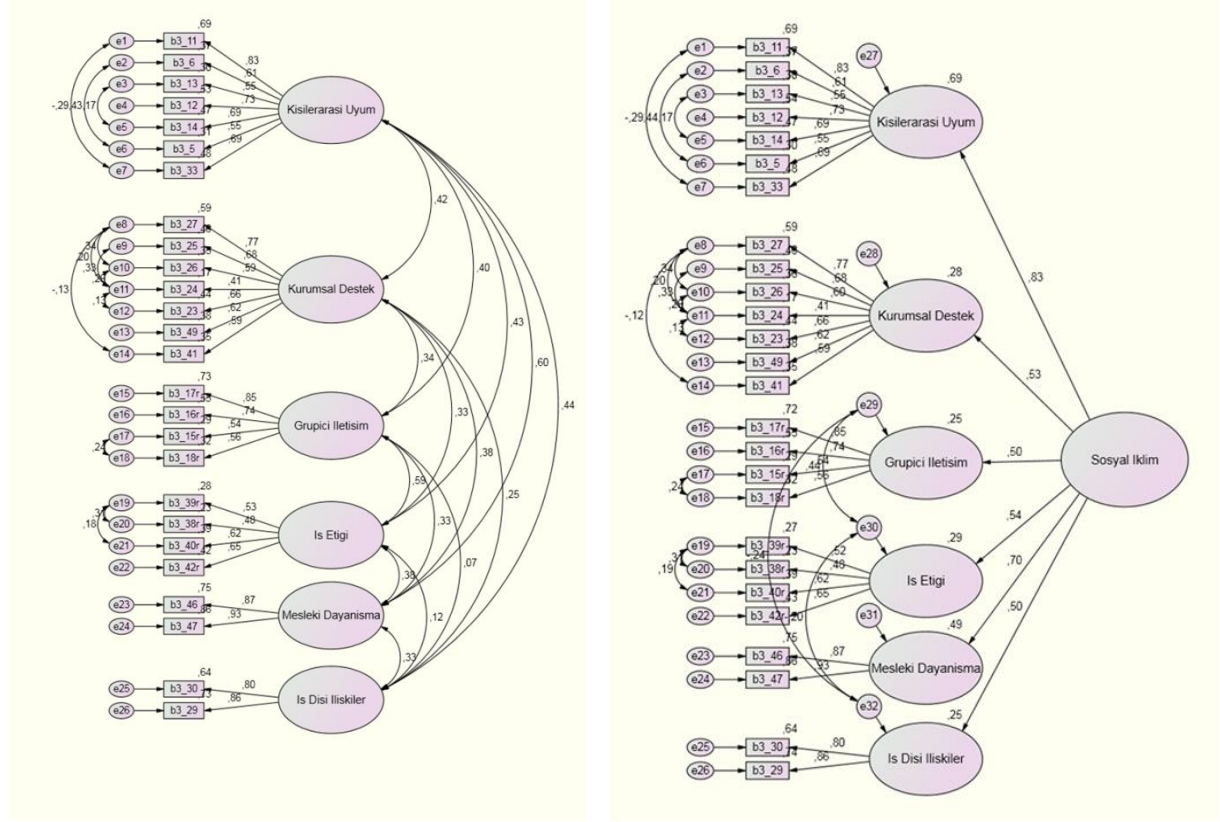
Factor Name	Item No	Items	Factor Loading	Variance (%)	Reliability	Means
Interpersonal Coherence	11.	Genel olarak çalışma arkadaşlarımı severim.	0.76	14.83	0.84	5.69
	6.	İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurarım.	0.72			
	13.	Çalışma saatlerimle ilgili düzenleme yapmam gerektiğinde iş arkadaşlarımdan destek görürüm.	0.72			
	12.	Genel olarak çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	0.70			
	14.	Genel olarak çalışma arkadaşlarım eğlencelidir.	0.70			
	5.	İş arkadaşlarımla işbirliği yapmayı tercih ederim.	0.69			
	33.	Çalışma arkadaşlarımızla oluşturduğumuz bir takım ruhu vardır.	0.54			
Organizational Support	27.	Çalıştığım kurum çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşmasını destekler.	0.79	13.83	0.83	4.18
	25.	İşyerindeki anlaşmazlıklar ve çatışmalar konusunda duyarlı bir yönetim anlayışı vardır.	0.75			
	26.	Çalışanlar düğün veya cenaze gibi durumlarda çalıştığım kurum tarafından (kutlama veya mesaj gönderilmesi şeklinde) desteklenir.	0.75			
	24.	İş yerinde bütün çalışanlar için yöneticilerin de desteklediği doğum günü kutlaması yapılır.	0.71			
	23.	İşe yeni başladığımda çalıştığım kurumun desteğini hissettim.	0.66			
	49.	Çalıştığım kurum kariyer gelişimini destekler.	0.61			
	41.	Çalıştığım kurumda bütün bölümler ve birimler içinde açık ve olumlu bir iletişim var.	0.55			
Intra Group Communication	17.	Hiçbir şekilde iletişim kurmak istemediğim çalışma arkadaşlarım var. (R)	0.79	10.00	0.78	4.06
	16.	Hiç iletişim kurmadığım çalışma arkadaşlarım var. (R)	0.77			
	15.	Çalışma arkadaşlarım arasında birbirleriyle hiç iletişim kurmak istemeyenler var. (R)	0.73			
	18.	İşyerinde gruplaşmalar olduğunu hissederim. (R)	0.65			
Work Ethic	39.	Çalışma arkadaşlarım arasında iş ahlakına uygun olmayan ilişkiler yaşanmaktadır. (R)	0.80	8.43	0.71	5.08
	38.	Bazı çalışma arkadaşlarım görüşleri veya etnik kökenleri gibi nedenlerle dışlanmaktadır. (R)	0.75			
	40.	Çalışma arkadaşlarımın mesai içindeki davranışları ile nöbet veya fazla mesai sırasındaki davranışları değişmektedir. (R)	0.70			
	42.	İyi niyetimin çalışma arkadaşlarım tarafından istismar edildiğini düşünürüm. (R)	0.50			
Occupational Cooperation	46.	Çalışma arkadaşlarım ile mesleki bilgi paylaşımımız vardır.	0.83	6.90	0.89	5.65
	47.	Çalışma arkadaşlarımla birbirimizin mesleki gelişimlerini destekleriz.	0.82			
Out Workplace Relationships	30.	Çalışma ortamı dışında da görüştüğüm iş arkadaşlarım var.	0.88	6.70	0.80	5.88
	29.	Çalışma ortamı dışında da görüşen iş arkadaşlarım var.	0.86			

R: Reverse

Tablo 3.Doğrulayıcı Faktör Analizleri

İlk Aşama Doğrulayıcı Faktör Analizi

İkinci Aşama Doğrulayıcı Faktör Analizi



Tablo 4.Doğrulayıcı Faktör Analizlerine İlişkin Değerler

Model	χ^2	DF	χ^2/DF (≤ 5)*	p	NFI (≥ 90)*	CFI (≥ 0.95)*	GFI (≥ 0.90)*	AGFI (≥ 0.90)*	RMSEA (≤ 0.08)*	PCLOSE (> 0.50)*
First-Order CFA	488.94	272	1.80	<0.001	0.91	0.96	0.93	0.91	0.040	0.999
Second Order CFA	495.19	278	1.78	<0.001	0.91	0.96	0.93	0.91	0.04	1.000

*Norm değerler parantez içlerinde verilmiştir.

Tabloda gösterilen birinci ve ikinci kademe faktör analizlerinin değerlendirilmesi sonucunda norm değerlere göre modelin verilerle oldukça iyi düzeyde uyumlu olduğu görülmektedir (Bryne 2010). Araştırma değişkenlerine ve ölçek boyutların ait ikili korelasyonlar Tablo 5'te verildiği gibidir.

Tablo 5. Dimensions Standart Deviations and Correlations

Variables	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Age	33.43	9.16								
2.Job Experience	10.56	9.20	0.89 *							
3.Tenure	7.32	8.03	0.75 *	0.82 **						
4.Interpersonal Coherence	5.69	0.80	-0.04	0.00	0.01					
5.Organizational Support	4.18	1.28	-0.01	0.00	-0.02	0.32 **				
6.Intra Group Communications	4.06	1.52	-0.10	-0.01 *	-0.07	0.31 **	0.25 **			
7.Work Ethic	5.08	1.15	-0.05	-0.04	-0.06	0.29 **	0.20 **	0.45 **		
8.Occupational Cooperation	5.65	0.99	0.03	0.05	0.03	0.52 **	0.30 **	0.30 **	0.29 **	
9.Out Workplace Relationships	5.88	1.01	-0.17 *	-0.12 **	-0.08	0.36 **	0.18 **	0.05	0.09 *	0.27 **

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

Korelasyon tablosunda yer alan değişkenlerden yaşın iş deneyimi, kıdem ile pozitif yönde, iş dışı ilişkiler boyutu ile ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Yaşın deneyim ve kıdemle ilişkili olması doğal olarak ortaya çıkan bir durumu ifade etmekte, yaşın artması ile iş dışı ilişkilerin azalması da yaş gruplarıyla iş dışı ilişkileri desteklemektedir. Kıdem diğer değişkenlerle bir ilişkisi bulunmadığı görülmektedir. Kişiler arası uyum boyutu diğer boyutların tamamıyla ilişkili olmakla birlikte en yüksek düzeyde mesleki dayanışma ile en düşük düzeyde ise iş etiğiyle ilişkilidir. Bu durum kişiler arası uyumun mesleki dayanışmayı artırması şeklinde yorumlanabilir. Kurumsal destek boyutunun da kişiler arası uyum dışındaki diğer boyutlarla genel olarak birbirine yakın korelasyon gösterdiği görülmektedir. Bu durum kişiler arası uyum boyutunda çalışanların birbirleriyle olan etkileşiminin kurumsal destekten bağımsız olabileceğini düşündürmektedir. Gruplar arası iletişim boyutunun ise iş etiği ve mesleki iş birliği ile ilişkisi bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle mesleki iş birliğinin ve iş etiğinin oluşturduğu amaç birliğinin gruplar arası iletişimi güçlendirebileceği söylenebilir. Çalışma etiği boyutu ise mesleki iş birliği ile iş dışı ilişkiler boyutu ile de oldukça düşük düzeyde korelasyon göstermektedir. Mesleki iş birliği ilkelerinin iş etiğiyle ilişkili olması beklenen bir durumdur. Mesleki iş birliği boyutunun da iş dışı ilişkiler boyutuyla ilişkili olduğu görülmektedir. Mesleki iş birliği ile iş dışı ilişkilerin artması arasındaki ilişki mesleki iş birliğinin yarattığı olumlu havanın iş dışı ilişkilere yansması şeklinde değerlendirilebilir.

Tablo 6.Descriptive Information, Means, Standart Deviations

Değişkenler	N	%	Interpersonal Coherence		Organizational Support		Intra Group Communication		Work Ethic		Occupational Cooperation		Out Workplace Relationships		
			M (SD)	F	M (SD)	F	M (SD)	F	M (SD)	F	M (SD)	F			
Hospitals															
Göztepe ERH	218	42.2	5.59 (0.87)		3.95 (1.25)		3.94 (1.45)		5.03 (1.10)		5.56 (1.05)		5.82 (1.05)		
Haydarpaşa ERH	111	21.5	5.86 (0.75)		4.02 (1.26)		4.37 (1.59)		5.18 (1.19)		5.64 (1.03)		5.90 (1.11)		
Siyami Ersek ERH	87	16.8	5.73 (0.77)	2.72*	4.42 (1.31)	7.78***	4.04 (1.51)	1.87	4.90 (1.22)	1.89	5.75 (0.94)	1.94	5.89 (1.01)	0.55	
Erenköy Mental Illness ERH	49	9.5	5.82 (0.56)		4.91 (1.02)		4.19 (1.78)		5.40 (1.18)		5.96 (0.60)		6.00 (0.67)		
Erenköy Physiotherapy Hospital	52	10.1	5.58 (0.79)		4.41 (1.31)		3.84 (1.33)		5.05 (1.04)		5.61 (1.01)		6.00 (0.84)		
Gender															
Male	141	27	5.80 (0.66)	6.16*	4.32 (1.33)	0.98	3.99 (1.58)	0.80	5.03 (1.21)	1.80	5.77 (0.90)	3.70	5.76 (1.00)	2.57	
Female	576	73	5.65 (0.84)		4.13 (1.26)		4.09 (1.49)		5.10 (1.12)		5.60 (1.02)		5.93 (1.01)		
Age															
<26	118	22.8	5.77 (0.95)		4.30 (1.32)		4.37 (1.57)		5.22 (1.11)		5.73 (1.08)		6.19 (0.85)		
26 - 35	212	41.0	5.69 (0.81)	0.67	4.14 (1.31)	0.55	4.05 (1.55)	2.45	5.04 (1.15)	0.93	5.53 (1.05)	1.62	5.91 (1.08)	7.00***	
36 - 45	132	25.5	5.62 (0.72)		4.11 (1.23)		3.92 (1.48)		5.00 (1.17)		5.73 (0.87)		5.69 (1.05)		
>46	55	10.6	5.67 (0.55)		4.23 (1.21)		3.83 (1.28)		5.09 (1.15)		5.71 (0.80)		5.61 (0.69)		
Marital Status															
Single	240	46	5.63 (0.89)	4.98	4.10 (1.28)	0.01	4.09 (1.58)	2.17	5.10 (1.14)	0.55	5.63 (1.02)	1.07	5.96 (1.06)	0.32	
Married	277	54	5.74 (0.71)		4.25 (1.28)		4.04 (1.48)		5.06 (1.16)		5.66 (0.97)		5.82 (0.95)		
Education															
High school	53	10.3	5.76 (0.75)		4.74 (1.12)		3.87 (1.52)		5.07 (1.30)		5.55 (0.94)		5.88 (1.22)		
College	117	22.6	5.84 (0.79)	2.36	4.46 (1.34)	7.82	4.25 (1.50)	2.62	5.38 (1.09)	3.71	5.82 (0.99)	1.85	5.96 (1.05)	0.44	
Faculty	187	36.2	5.61 (0.90)		3.97 (1.21)		4.20 (1.54)		5.01 (1.08)		5.57 (1.07)		5.89 (0.91)		
Graduate	160	30.9	5.64 (0.68)		4.04 (1.29)		3.83 (1.46)		4.94 (1.18)		5.65 (0.90)		5.82 (1.00)		
Job Experience															
<3	106	20.5	5.61 (1.01)		4.18 (1.28)		4.36 (1.58)		5.20 (1.14)		5.69 (1.13)		6.06 (0.96)		
4 - 6	134	25.9	5.76 (0.84)	0.86	4.20 (1.30)	0.014	4.16 (1.58)	2.57	5.09 (1.12)	0.68	5.54 (1.11)	0.82	5.94 (1.21)	2.95*	
7 - 15	127	24.6	5.72 (0.67)		4.18 (1.34)		3.91 (1.46)		5.06 (1.17)		5.65 (0.90)		5.90 (0.93)		
> 16	150	29.0	5.65 (0.68)		4.17 (1.22)		3.90 (1.43)		5.00 (1.16)		5.72 (0.85)		5.70 (0.87)		
Tenure															
<2	137	26.5	5.73 (0.86)		4.21 (1.31)		4.30 (1.62)		5.17 (1.17)		5.75 (1.00)		5.95 (1.05)		
3 - 5	134	25.9	5.75 (0.80)	0.73	4.31 (1.24)	0.77	4.09 (1.52)	2.61	5.09 (1.07)	1.40	5.63 (1.07)	1.32	5.97 (1.11)	2.15	
6 - 10	114	22.1	5.62 (0.84)		4.09 (1.34)		4.07 (1.50)		5.15 (1.13)		5.50 (1.02)		5.93 (0.96)		
> 11	132	25.5	5.65 (0.70)		4.11 (1.24)		3.79 (1.38)		4.91 (1.21)		5.68 (0.87)		5.69 (0.87)		

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001.

ERH: Educational and Research Hospital, M: Means, SD:Standart Deviation

İkili grupların karşılaştırıldığı t-testine göre elde edilen bulgular incelendiğinde kurumda çalıştığı sürenin kadrolu olma durumu ile ilişkisi kadrolu olanlar açısından olumlu yönde 1.94 farkla anlamlı bulunmuştur. Bu durum sözleşmeli olarak çalışmayla ilgili düzenlemelerin son onbeş yılda artmış olması (Sayan ve Küçük 2014) ve dolayısıyla işe daha sonra başlayanların sözleşmeli olmasıyla açıklanabilir ($F= 13.67, t=2.64, SE= 0.73, p=0.004$). Cinsiyet ile kişiler arası uyum boyutu arasındaki ilişki erkek çalışanlar arasındaki kişilerarası uyumun daha fazla olduğunu belirtmek üzere 0.15 farkla anlamlıdır ($F= 6.16, t=1.88, SE=0.79, p=0.036$). Bu durum kadınların insan ilişkileri konusunda daha duygusal bir tutumunun olması ve bu tutumu kişiler arası ilişkilere yansıtmasıyla açıklanabilir (Parkinson ve ark., 2005).

Yapılan gruplar arası karşılaştırmalarda bazı kurumların kişiler arası uyum boyutunda ve kurumsal destek boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Gruplar arası ikili kıyaslamalar Tukey HSD'ye göre yapılmıştır. Göztepe EAH kişiler arası uyum boyutunda 0.27 farkla olumsuz yönde Haydarpaşa Numune EAH'den farklılaşmaktadır ($F_{(4, 512)}=2.72, SE=0.93, p=0.032$). Kurumsal destek boyutunda Göztepe EAH, Siyami Ersek EAH 0.48 ($F_{(4,512)}=7.78, SE=0.16, p=0.023$) ile Erenköy FTR Hastanesi'nden 0.96 olumsuz yönde farklılaşmaktadır ($F_{(4,512)}=7.78, SE=0.20, p<0.001$). Erenköy FTR Hastanesi ise kurumsal destek boyutunda olumlu yönde Göztepe EAH yanı sıra Haydarpaşa Numune EAH den olumlu yönde 0.88 farklılaşmaktadır ($F_{(4, 512)}=7.78, SE=0.21, p=0.001$). Gruplar arası karşılaştırmalarda iş dışı ilişkiler boyutu yaş değişkeniyle kıyaslandığında 25 yaş ve altındaki grubun 36-45 yaş grubuyla 0.51 ortalama farkla olumlu yönde ($SE=0.13, p<0.001$), 46 yaş ve üstü grupla ise 0.58 farkla ($SE=0.16, p<0.002$) yine olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir, ($F_{(3, 513)}=7.00, p<0.001$). Bu durum yaşa bağlı olarak değişen iş dışı (evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi) sorumlulukların iş yaşamı dışında görüşme eğilimini azaltması veya ilerleyen yaşla birlikte iş ilişkileri konusunda geliştirilen profesyonel yaklaşım şeklinde değerlendirilebilir. Kurumsal destek algısının ve iş etiği konusundaki tutumun eğitim durumuna göre değiştiği görülmektedir. Eğitim ve kurumsal destek boyutu ($F_{(3, 513)}=7.82, p<0.001$) ile iş etiği boyutu ($F_{(3, 513)}=3.71, p=0.012$) arasında da anlamlı fark bulunmaktadır. Ortaokul ve lise mezunlarının lisans mezunlarına göre 0.77 farkla ($SE=0.20, p=0.001$), lisansüstü eğitim almış olanlara göre de 0.69 farkla ($SE=0.20, p=0.003$) kurumsal destek boyutunda olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir. Önlisans mezunları ise lisans mezunlarına göre kurumsal destek boyutunda 0.49 ($SE=0.15, p=0.005$), lisansüstü eğitim almış olanlara göre de 0.42 ($SE=0.15, p=0.032$) ile olumlu yönde farklılaşmaktadır. Bu durum Büte (2011)'in araştırmasında elde ettiği sonuçla uyumludur. Bu durum eğitim durumu arttıkça kurumun sosyal iklimi desteklemesi yönündeki beklentinin artması şeklinde yorumlanabilir. İş etiği boyutunda önlisans mezunlarının lisans mezunlarından 0.37 ($SE=0.13, p=0.034$) ve lisans üstü eğitim alanlardan 0.44 ($SE=0.14, p=0.009$) olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir. Ön lisans mezunlarının iş etiği boyutunda daha yüksek puana sahip olması noktasında lisans ve önlisans mezunu sağlık çalışanlarının yetiştirilmesi sürecinde aldıkları eğitim içeriğinin farklı olması düşünülebilir.

5. SONUÇ

İnsan İlişkileri Yaklaşımı adıyla da anılan Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı'ndan beri örgütlerde insan ilişkilerinin önemi vurgulanmış, literatürde farklı boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Lewin ve arkadaşları tarafından 'sosyal atmosfer' olarak ele alınan ve örgüt iklimi kavramının ortaya çıkmasını sağlayan sosyal iklim konusu çok sayıda değişken içermektedir. Literatürde sosyal iklim konusunda yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalarda sosyal iklim farklı boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Literatürde örgüt ikliminin etik iklim, güvenlik iklimi, psikolojik iklim gibi çeşitli

boyutlarıyla değerlendirildiği çalışmalar bulunmaktadır. Sosyal iklim konusunda yapılan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu ve daha çok eğitim alanında yapıldığı görülmektedir.

Sağlık alışanlarının daha önce oluşturulan sosyal iklim leği çalışmalarında açıklık, kontrol ve yenilikçilik boyutlarında iş ve endüstri alanında çalışanlardan farklılık gösterdiği (Haque ve Sheikh 1992) göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin farklı sektörlerde uygulanması önemlidir. Bu çalışmanın farklı kamu kurumları ve sağlık alanı dışındaki meslek gruplarında geçerlilik ve güvenilirlik açısından oldukça olumlu sonuçlar ortaya koyması farklı sektörlerde de uygulanabilirliği konusunda umut vericidir. Sosyal iklim leği geliştirmeyi hedefleyen ve bir başlangıç araştırması niteliğindeki bu çalışmadan sonra ölçeğin genellenebilirliğini artırmak amacıyla farklı sektörlerden kuruluşlarla da çalışma yapılması hedeflenmektedir.

Yapılan istatistiksel değerlendirmeler sosyal iklim leğinin geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin ve oluşturulan teorik modelin uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca verilerin analizi sonucunda elde edilen diğer sonuçlara bakıldığında ölçeğin bazı boyutlarında diğer değişkenlere göre anlamlı farklılıkların oluştuğu görülmektedir. Kişiler arası uyum ve kurumsal destek boyutunda Göztepe EAH'nin olumsuz yönde farklılaşmış olması dolayısıyla kurum yönetiminin hastane çalışanlarının sosyal atmosferinin iyileştirilmesi yönünde yatırımlar yapması önerilebilir. İş yerindeki sosyal ilişkilerin iş dışına taşınmasının yaşa göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Yaşı daha genç olan çalışanlar iş yerindeki sosyal ilişkilerini işyeri dışındaki ortamlara da taşıma eğilimindedir. İlerleyen yaşla değişen sosyal ilişi yapısının iş yerindeki sosyal ilişkileri de değiştirdiği söylenbilir. Sosyal iklimin olumlu hale getirilmesi noktasında kurumun sağladığı destek algısı eğitim durumuna göre değişmekte, genel olarak eğitim durumu arttika kurumsal desteğin yetersiz olduğu yönündeki kanı artmaktadır.

Sosyal iklim leğinin bu çalışmada farklı yaklaşımlar ve boyutlarla tekrar değerlendirilmiş olması dolayısıyla literatürde konuya ilişkin kaynaklarla değerlendirme yapılamaması, bu çalışmanın kısıtlılıkları arasında değerlendirilebilir. Bu çalışmada geliştirilen sosyal iklim leğinin bu anlamda yazına özgün bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

KAYNAKLAR

- Anderson, G. J. 1970, „Effects of classroom social climate on individual learning. American Educational Research Journal, vol. 7, no. 2, pp. 135-152.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. The International Journal of Business in Society, vol. 5, no. 4, pp.43-55.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 9, no. 1, pp. 203-228.
- Bayar, Y., ve Uçanok, Z. (2012). Ergenlerin dâhil oldukları zorbalık statülerine göre okul sosyal iklimi ve genellenmiş akran algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, vol. 12, no. 4, pp. 2337-2358.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. MIS quarterly, vol. 29, no. 1, pp. 87-111.
- Bryne B.M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming. Second Edition. USA.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, vol. 25, no. 1, pp. 171-192
- Cook, K. S., & Whitmeyer, J. M. (1992). Two approaches to social structure: Exchange the oryand network analysis. Annual review of Sociology, vol. 18, no. 1, pp. 109-127.
- Cooper D.R., & Schindler P.S. (1998) Business Research Methods. Sixth Edition. The McGraw-HillBook Co. USA.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. Annual review of sociology vol. 2, no. 1, pp. 335-362.
- Erdil, O., ve Ertoşun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. Procedia-Social and Behavioral Sciences, vol. 24, no. 2011, pp. 505-525.
- Fındıkcı İ. (2012) İnsan kaynakları yönetimi. 8. Basım, Alfa Basım Yayım Dağıtım, Ankara
- Güney S. (2008), Davranış bilimleri, Nobel Basımevi, Ankara
- Haque, A., & Sheikh, H. (1992). Employees' Perceptions of Work Environment in Certain Setting of Hyderabad City. Pakistan Journal of Psychological Research, vol. 7, no. 3-4, pp. 53-59.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. American journal of sociology, vol. 63, no. 6, pp. 597-606.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. American journal of sociology, vol. 63, no. 6, pp. 597-606.
- Jones E. S. (1997) The impact of personality and social climate variables on career choice and job satisfaction The College of Education Georgia State University
- Kaczka, E. E., & Kirk, R. V. (1967). Managerial climate, workgroups, and organizational performance. Administrative Science Quarterly, vol. 12, no. 2, pp. 253-272.
- Klamon V. (2006) Exploring social enterprise organizational climate and culture Gonzaga University
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". The Journal of social psychology, vol. 10, no. 2, pp. 269-308.
- Mintzberg, H. (1979) The theory of management policy series, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J. 07632
- Mirkin, B. J., & Middleton, M. J. (2014). The social climate and peer interaction on outdoor courses. Journal of Experiential Education, vol. 37, no. 3, pp. 232-247.
- Moos, R. H. (1968). The assessment of the social climates of correctional institutions. Journal of Research in Crime and Delinquency, 5(2), 174-188. vol. 5, no. 2, pp. 174-188.
- Mullen B. and Goethals G. (1987) Theories of group behavior. Springer-Verlag
- Özsoy İ. (2012) Örgüt iklimi, özlüderlik ve iş tatmininin ar-ge performansına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü
- Sayan, İ. Ö., ve Küçük, A. (2014). Türkiye'de kamu personeli istihdamında dönüşüm: sağlık bakanlığı örneği. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi vol. 67, no. 1, pp. 171-203
- Schneider, B. (1972). Organizational climate: Individual preferences and organizational realities. Journal of Applied Psychology, vol. 56, no. 3, pp. 211- 217
- Sönmez K. (2014) Sağlık sektöründe örgüt ikliminin iş doyumuna etkisi T.C Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 19, no. 4, pp. 171-190.

Verdorfer, A. P., Steinheider, B., & Burkus, D. (2015). Exploring the socio-moral climate in organizations: an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms. Journal of Business Ethics, vol. 132, no. 1, pp. 233-248.

Weiss W.M. (2003) Sport commitment: social support, psychological climate, and developmental considerations. University of Virginia

Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, vol. 3, no. 1, pp. 1-11.