

TÜRK SPOR YÖNETİMİNDE YÖNETİME KATILMA VE ÇALIŞAN TUTUMLARINI GÖZLEME ÖLÇEĞİ

Pervin BiLiR¹ Ünal AY²

Geliş Tarihi: 26.01.2007

Kabul Tarihi: 18.10.2007

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türk spor yönetimi kurumunda çalışanların örgütteki yaşamını gözlemek amacıyla likert tipi bir ölçek geliştirmektir.

Çalışmanın örneklem grubunu Türk sporunu yöneten kurum olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan 437 kişi oluşturmuştur. Verilerin çözümlenmesinde ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için varimax döndürme yöntemiyle yapılan temel bileşenler faktör analizi kullanılmış olup 11 faktör ortaya çıkmıştır. 11 faktörün varyansın % 66.03'ünü açıkladığı ve böylece analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan 11 faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmüştür. Cronbach Alpha ile hesaplanan iç tutarlılık değerleri, .85'dir.

Bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik boyutuyla önerilebilir nitelikte olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Türk Spor Yönetimi, Tutum, Gözlem.

ORGANIZATION CONDITION IN TURKISH SPORT MANAGEMENT, PARTICIPATION IN MANAGEMENT AND OBSERVATION CRITERION OF EMPLOYEES' ATTITUDE

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop a Likert-style measurement scale intended to measure organizational climate of Turkish Youth and Sports Administration, a governmental organization that administers sports and recreational activities in this country.

The study sample is comprised of 437 employees from the Youth and Sports General Directorate in Turkey. In the analysis, to test the construct validity of the climate scale, principal components analysis with varimax rotation was used. The results showed 11 factors capable of explaining 66.03 % of the variance. Cronbach alpha coefficient for internal validity was calculated as .85.

Based on the values of reliability and validity it could be claimed that the organizational climate scale could be recommended for use in future research.

Key Words: Turkish Sport Management, Attitude, Observation.

GİRİŞ

Türk kamu yönetiminin davranışsal yönleri, batı ülkelerinde olduğu gibi çokça araştırmalara konu olmamıştır. Örgütün yönetsel yaşamı da böyle bir konudur. Türkiye'de toplumsal değişim sürecinde, teknik ve ekonomik boyutla ilgili hizmet örgütleri, giderek güçlenir ve büyürken, devletin yürütmekle sorumlu olduğu geleneksel hizmet kuruluşları da varlığını sürdürmektedirler.

Bir geleneksel hizmet kuruluşu ve ülkemizde sporu yöneten, yönlendiren kurum olan Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünün yaşamını tanımladığı düşünülen değişkenler ile ilgili sorular hazırlanmış ve bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bir ölçme işlemi ölçülecek özelliğin belirlenmesi ile başlar. Tanımlanamayan özellik ölçülemez (1). Örgüt iklimini; Hemingway ve Smith (2), örgüt ortamı ile ilgili çalışanların ortak algılaması olarak tanımlanmışlardır. Bir başka deyişle örgüt iklimi örgütün kişiliği veya örgütün hissettiği duygudur. Örgüt iklimi belli başlı örgütsel sonuçlara ulaşmayı

¹ Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

² Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

güçlendirebileceği gibi sonuçlara ulaşmayı da geciktirebilmektedir (3). Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının, örgüte ve örgütün faaliyet, karar ve süreçlerine yönelik algılamaları (3), biçiminde de tanımlanabilir.

Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının örgüte ilişkin özellikler açısından, diğer çalışanlarla birleştiği veya anlaştığı nokta olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimini örgütün havası veya çalışan davranışını etkileyen ve örgüt çevresinde belirgin olan unsurların tümü olarak tanımlamak mümkündür. Shadur ve arkadaşları (4), üç türde iklim tanımlı yapmaktadırlar. Bunlar; '**Bürokratik**', '**Destekleyici**' ve '**Yenilikçi**' iklimlerdir.

Çalışanların katılımı, örgütsel yaşamda önemli bir yaklaşım olup örgütsel etkinliği ve çalışanların olumlu algılamasını artırmak için önemli bir boyuttur. Eğer çalışanlar kendilerini ilgilendiren konular hakkında bilgilendirilirse, birlikte iş yapma becerileri geliştirilirse ve kendi işleri hakkında karar vermelerine izin verilirse, bu durum hem örgütün hem de bireyin yararına olur görüşü günümüzde kabul görmüştür. Bowen ve Lawler (5) katılımın unsurlarını üç çerçeve içine yerleştirmiştir. Eccles (6), bu üç çerçeve üzerinde çalışmıştır. Bu üç çerçeve; önerilerle katılım, iş katılımı ve yüksek katılımdır. Shadur ve arkadaşları (4), '*iletişim*' önerilerle katılımın, '*ekip çalışması*'ni ise iş katılımının temeli olarak verimli çalışan katılımının anahtarlarından olduğunu ifade etmektedirler.

Bilim ve teknolojinin gelişmesi karşısında spor yönetimi alanında ortaya çıkan gereksinimlerin karşılanabilmesi, spor örgütlerinin insan merkezli, demokratik, katılımcı, dinamik, gelişime açık, verimliliği önemseyen, hizmetlerde ve yönetimde kaliteyi temel alan bir spor yönetim yaklaşımının benimsenmesini zorunlu hale getirmiştir. Türk spor örgütündeki kaliteyi belirleyen yönetsel yaşamın ölçülebilmesi çok önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, Türk spor yönetimi kurumunda (GSGM) çalışanların örgütteki yönetsel yaşamını tanımladığını düşündüğümüz örgüt iklimi, yönetime katılma ve örgüte yönelik tutumları ele alınmış buna yönelik sorular hazırlanmıştır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın örneklem grubunu Türk sporunu yöneten kurum olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde (GSGM) çalışan 437 kişi oluşturmuştur. Verilerin çözümlenmesinde ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için varimaks döndürme yöntemiyle yapılan temel bileşenler faktör analizi kullanılmış olup 11 faktör ile açıklanan varyansın yüzdesinin, .66 olduğu görülmüştür. Cronbach Alpha ile hesaplanan iç tutarlılık değerleri, .85'dir.

Ölçekte yer alan 48 maddenin 11 faktöre dağılımı ve adları şu şekilde belirlenmiştir: Birinci faktöre '**işe bağlılık**' adı verilerek 6 madde, ikinci faktöre '**ekip çalışması**' adı verilerek 7 madde, üçüncü faktöre '**destekleyici iklim**' adı verilerek 5 madde, dördüncü faktöre '**stres**' adı verilerek 6 madde, beşinci faktöre '**insan ve sosyal ilişkiler**' adı verilerek 5 madde, altıncı faktöre '**olumsuz etkileşim**' adı verilerek 4 madde, yedinci faktöre '**iş doyumu**' adı verilerek 3 madde, sekizinci faktöre '**hiyerarşi**' adı verilerek 3 madde, dokuzuncu faktöre '**iletişim**' adı verilerek 3 madde, onuncu faktöre '**bürokratik iklim**' adı verilerek 3 madde, onbirinci faktöre '**yenilikçi iklim**' adı verilerek 3 madde içermiştir.

Bu çalışmada, örgütün yönetsel yaşamını ölçmek üzere faktör analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenmiştir. Hazırlanan taslak ölçek Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Yönetim Organizasyon Anabilim dalında 3 öğretim üyesine inceltirilmiştir. Ayrıca formda yer alan cümlelerin G.S.G.M. çalışanları tarafından anlaşılıp anlaşılmayacağını belirlemek amacıyla, Adana Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarından 100 kişiye ön uygulama yapılmıştır. Bu ön uygulamadan sonra 78 maddeden oluşan ölçek madde havuzu yeniden düzenlenmiştir. Anlaşılmayan maddeler ölçekten çıkarılmış ve yeni maddeler eklenerek, ölçeğin madde sayısı 98'e yükseltilmiştir. Türk spor örgütünün yönetsel yaşamı ile ilgili boyutları belirlemeyi amaçlayan bu ölçekte, her madde için beşli Likert tipi bir derecelendirme (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılmıyorum, 3-Orta Düzeyde Katılmıyorum, 4-Çok Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılmıyorum) yapılmıştır. Ölçeğin yönergesinde araştırmanın amacı ve ölçek doldurulurken bilinmesi ve dikkat edilmesi gereken noktalar vurgulanmıştır. 98 maddelik taslak ölçek üzerinde yapılan analizler aşağıdaki aşamalarda gerçekleştirilmiştir:

1. Öncelikle maddelerin aritmetik ortalaması ve standart sapma değerlerine ve anti-ımağ korelasyon katsayısına bakılmıştır. Aritmetik ortalaması 1.80 ile 4.20 arasında olmayan ve standart sapması 1'den düşük olan bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Maddelerin aritmetik değerleri 1.84 ile 4.03 arasında, standart değerleri ise 1.01 ile 1.40 arasında bulunmuştur.
2. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacı ile temel bileşenler analizi yapılmıştır. Sonuçta özdeğeri 1.00 üzerinde olan 21 faktörün varyansın % 65.32'sini açıkladığı görülmüştür.
3. Faktör sınırlandırması yapılmadan varimaks analizi yapılmış ve 21 faktörlü bir çözüm elde edilmiştir.
4. 21 faktörlü ve varimaks dönüştürme yöntemine göre bulunan bu çözümde, faktör yükleri incelenmiş ve faktör yükleri, .40 ve altında olan maddeler ile birden fazla faktöre yüklenen faktör yükleri arasındaki farkı, .15'den az olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu durumda 18 faktörlü bir çözüme ulaşılmıştır. 18 faktörlü çözümde de bu iki ölçüte uymayan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlem altı kez yinelenen sonra ölçütlere uygun maddeler saptanmıştır.

5. Yukarıda açıklanan analizler sonrası daha önceden belirlenen ölçütlere uygun 48 madde ve bu maddeleri kapsayan 11 faktör bulunmuştur. Belirlenen ölçütlere uymayan 49 madde herhangi bir faktöre yüklenmediğinden ölçekten çıkarılmıştır.
6. Ölçekte kalan maddelerin 6'sı birinci faktöre, 7'si ikinci faktöre, 5'i üçüncü faktöre, 6'sı dördüncü faktöre, 5'i beşinci faktöre, 4'ü altıncı faktöre, 3'ü yedinci faktöre, 3'ü sekizinci faktöre, 3'ü dokuzuncu faktöre, 3'ü onuncu faktöre, 3'ü onbirinci faktöre yüklenmiştir (maddeler faktör yüklerine göre büyükten küçüğe doğru Tablo 1'de verilmiştir).
7. Ölçeği oluşturan 48 maddenin faktör yükü değerinin, .53 ile .86 arasında olduğu gözlenmiştir. 11 faktörün varyansın % 66.03'ünü açıkladığı ve böylece analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan 11 faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçüğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmüştür (Tablo 1).
8. Faktörlere yüklenen maddeler içerik yönünden incelenmiş ve faktörlere isim verilmiştir:

Elde edilen faktör çözümünün aritmetik ortalamaları, madde standart sapma değerleri, anti-imağ korelasyon katsayısı değerleri ve maddelerin ayırt edicilik güçleri, Tablo 3'te verilmiştir.

Bu analizde Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği, .92 ile sig., .00 anlamlı bulunmuştur.

Barlett Test Of Significance bakılmış, dağılım 0.05'e göre anlamlı bulunmuştur. Dağılımın anlamlı olması, dağılımın normal bir dağılım olduğunu göstermektedir. Yani farklı özellikler bu örnekleme alınmış demektir.

Tüm ölçeğin güvenilirlik değeri olan Cronbach Alpha değeri, .85 ve alt ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları Tablo 1'de görülmektedir.

Madde-faktör korelasyonları, .66 ile, .89 arasında değişmektedir (Tablo 2).

Tablo 1. Faktör Analizinde Elde Edilen Faktörler, Yükleri, Özdeğerleri, Açıklanan Varyansları ve Alpha Değerleri

| Madde No | Faktörler | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----|-----|-----|---|---|---|---|---|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. Faktör: İşe Bağlılık | | | | | | | | | | | |
| M:44 | .81 | | | | | | | | | | |
| M:48 | .79 | | | | | | | | | | |
| M:45 | .78 | | | | | | | | | | |
| M:46 | .76 | | | | | | | | | | |
| M:43 | .72 | | | | | | | | | | |
| M:47 | .65 | | | | | | | | | | |
| Özdeğer: 13.41 | | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 27.94 | | | | | | | | | | | |
| Alpha: .89 | | | | | | | | | | | |
| 2. Faktör: Ekip Çalışması | | | | | | | | | | | |
| M:23 | | .72 | | | | | | | | | |
| M:22 | | .71 | | | | | | | | | |
| M:20 | | .70 | | | | | | | | | |
| M:21 | | .68 | | | | | | | | | |
| M:18 | | .67 | | | | | | | | | |
| M:19 | | .66 | | | | | | | | | |
| M:25 | | .57 | | | | | | | | | |
| Özdeğer: 3.38 | | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 7.04 | | | | | | | | | | | |
| Alpha: .90 | | | | | | | | | | | |
| 3. Faktör: Destekleyici İklim | | | | | | | | | | | |
| M:82 | | | .81 | | | | | | | | |
| M:84 | | | .74 | | | | | | | | |
| M:83 | | | .70 | | | | | | | | |
| M:81 | | | .66 | | | | | | | | |
| M:80 | | | .66 | | | | | | | | |
| Özdeğer: 2.81 | | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 5.86 | | | | | | | | | | | |
| Alpha: .90 | | | | | | | | | | | |
| 4. Faktör: Stres | | | | | | | | | | | |
| M:28 | | | | .72 | | | | | | | |
| M:32 | | | | .72 | | | | | | | |
| M:26 | | | | .70 | | | | | | | |
| M:31 | | | | .70 | | | | | | | |
| M:27 | | | | .68 | | | | | | | |
| M:30 | | | | .58 | | | | | | | |
| Özdeğer: 2.38 | | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 4.95 | | | | | | | | | | | |
| Alpha: .84 | | | | | | | | | | | |

| 5. Faktör: İnsan ve Sosyal İlişkiler | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-----|
| M:87 | | | | | | | | | | .70 |
| M:89 | | | | | | | | | | .64 |
| M:88 | | | | | | | | | | .63 |
| M:90 | | | | | | | | | | .57 |
| M:86 | | | | | | | | | | .53 |
| Özdeğer: 2.03 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 4. 24 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .81 | | | | | | | | | | |
| 6.Faktör : Olumsuz Etkileşim | | | | | | | | | | |
| M:10 | | | | | | | | | | .74 |
| M:9 | | | | | | | | | | .73 |
| M:8 | | | | | | | | | | .62 |
| M:24 | | | | | | | | | | .53 |
| Özdeğer: 1.64 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 3. 42 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .70 | | | | | | | | | | |
| 7. Faktör : İş Doyumunu | | | | | | | | | | |
| M:35 | | | | | | | | | | .72 |
| M:93 | | | | | | | | | | .66 |
| M:37 | | | | | | | | | | .66 |
| Özdeğer: 1.38 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 2. 87 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .73 | | | | | | | | | | |
| 8. Faktör : Hiyerarşi | | | | | | | | | | |
| M:53 | | | | | | | | | | .86 |
| M:54 | | | | | | | | | | .82 |
| M:52 | | | | | | | | | | .74 |
| Özdeğer: 1.32 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 2.76 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .77 | | | | | | | | | | |
| 9. Faktör : İletişim | | | | | | | | | | |
| M:2 | | | | | | | | | | .78 |
| M:1 | | | | | | | | | | .76 |
| M:3 | | | | | | | | | | .70 |
| Özdeğer: 1.21 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 2. 53 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .78 | | | | | | | | | | |
| 10. Faktör : Bürokratik İklim | | | | | | | | | | |
| M:62 | | | | | | | | | | .72 |
| M:67 | | | | | | | | | | .68 |
| M:63 | | | | | | | | | | .63 |
| Özdeğer: 1.11 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 2. 30 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .65 | | | | | | | | | | |
| 11. Faktör : Yenilikçi İklim | | | | | | | | | | |
| M:71 | | | | | | | | | | .78 |
| M:72 | | | | | | | | | | .75 |
| M:74 | | | | | | | | | | .55 |
| Özdeğer: 1.01 | | | | | | | | | | |
| Açıklanan Varyans %: 2. 11 | | | | | | | | | | |
| Alpha: .74 | | | | | | | | | | |
| Tüm Ölçeğin Alpha Değeri: .85 | | | | | | | | | | |
| Toplam Açıklanan Varyans %: . 66. 03 | | | | | | | | | | |

Tablo 2. Madde-Faktör Korelasyonu

| Madde No | 1. Faktör: İşe Bağlılık | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:44 | Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum. | .87 |
| M:48 | Bu kurumu seviyorum. | .86 |
| M:45 | Bu kurumun geleceği benim için önemlidir. | .82 |
| M:46 | Bu kurumun başarısı için benden beklenenden daha fazlasını vermeye gönüllüyüm. | .78 |
| M:43 | Benim çalışabileceğim en iyi kurum burasıdır. | .77 |
| M:47 | Benim bireysel değerlerimle örgütün değerleri birbirine benzer. | .74 |

BİLİR, P., AY, Ü., "Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma ve Çalışan Tutumlarını Gözleme Ölçeği"

| Madde No | 2. Faktör: Ekip Çalışması | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:23 | Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz. | .83 |
| M:22 | Kurumumuzda tek başına çalışma yerine, ekip halinde çalışma tercih edilir. | .80 |
| M:20 | Kurumumuzda işle ilgili olarak arkadaşlarla tartışarak sonuca varırız. | .83 |
| M:21 | Bu kurumda görüş ve önerilerime değer verildiğini hissedirim. | .80 |
| M:18 | Kurumumuzda kendimi gerçekten bir ekibe ait hissediyorum. | .73 |
| M:19 | Birlikte çalıştığım insanlar ile işleri başarmak için işbirliği yapıyoruz. | .77 |
| M:25 | Kurumun bir parçası olduğumu hissedirim. | .72 |

| Madde No | 3. Faktör: Destekleyici İklim | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|---|--------------------------|
| M:82 | İşimde başarılı olmam için yöneticilerim destek verir. | .89 |
| M:84 | Görevlerimi yapmam konusunda cesaretlendirilirim. | .88 |
| M:83 | İşimi yapmak için, en iyi yolu bulma konusunda yeterince özgürlüğüm vardır. | .84 |
| M:81 | Kurumumuz yeniliklere açıktır. | .82 |
| M:80 | İşimi iyi yapmam konusunda motive edilirim. | .81 |

| Madde No | 4. Faktör: Stres | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:28 | Yöneticilerimle sorun yaşıyorum. | .76 |
| M:32 | Stresli bir işe sahibim. | .72 |
| M:26 | İşimde stres yaşıyorum. | .75 |
| M:31 | Kurumumuzdaki baskıdan dolayı stres yaşıyorum. | .74 |
| M:27 | İş yerinde kendimi mutsuz hissediyorum. | .80 |
| M:30 | Kurumumuzdaki yöneticileri eleştiremediğim için stres yaşıyorum. | .71 |

| Madde No | 5. Faktör: İnsan ve Sosyal İlişkiler | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:87 | Kurumda, bireysel ihtiyaçlarının önem taşıdığını hissedirim. | .66 |
| M:89 | Çalışanlar özgür biçimde işbirliği yapabilirler. | .82 |
| M:88 | Çalışanların statüsü ve yeri ne olursa olsun fikirleri her zaman saygı ile karşılanmaktadır. | .83 |
| M:90 | Çalışanlar arasındaki ilişkiler rahat ve sıcaktır. | .74 |
| M:86 | Kurumumuz, iş dışında da çalışanların dışarıda eğlenceli vakit geçirebilme olanaklarını yaratır. | .72 |

| Madde No | 6. Faktör: Olumsuz Etkileşim | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|---|--------------------------|
| M:10 | Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdir. | .73 |
| M:9 | Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz. | .73 |
| M:8 | Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır. | .73 |
| M:24 | Kurumumuzda birliktelik hissi yoktur. | .72 |

| Madde No | 7. Faktör: İş Doyumu | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|---|--------------------------|
| M:35 | İşimden memnunum. | .81 |
| M:93 | Birlikte çalıştığım kişilere güvenirim. | .79 |
| M:37 | İş arkadaşlarımla bilgilerinden memnunum. | .82 |

| Madde No | 8. Faktör: Hiyerarşi | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:53 | Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır. | .86 |
| M:54 | İşlerin yapılmasında ast üst ilişkisi her zaman kendini hissettirir. | .85 |
| M:52 | Kurumumuzun hedefleri, üst yönetim tarafından belirlenir. | .78 |

| Madde No | 9. Faktör: İletişim | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|---|--------------------------|
| M:1 | Kurumumuzda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim. | .81 |
| M:2 | Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim. | .85 |
| M:3 | Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir. | .83 |

| Madde No | 10. Faktör: Bürokratik İklim | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|--|--------------------------|
| M:62 | Kurumda sürekli kontrol altında olduğumu hissederim. | .81 |
| M:67 | Yaptığım işlerin zamanında bitmesi için zorlama vardır. | .79 |
| M:63 | İşimi yaparken yazılı kuralların dışında hareket etmeme izin verilmez. | .71 |

| Madde No | 11. Faktör: Yenilikçi İklim | Madde-Faktör Korelasyonu |
|----------|---|--------------------------|
| M:71 | İşlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır. | .83 |
| M:72 | Kurumda çalışanların girişimci olması istenir. | .86 |
| M:74 | Kurumumuzda yapılan her işin mükemmel olması istenir. | .74 |

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma ile geliştirilen ölçekte yer alan faktörlere verilen isimler doğrultusunda yönetim literatüründe var olan ve örgütün yönetsel yaşamının belirleyicileri olduğunu düşündüğümüz kavramlar ele alınıp açıklanarak ve çalışmamızın teorik çerçevesi oluşturulmuştur. Bu kavramlar; örgüt iklimi (bürokratik, destekleyici ve yenilikçi iklim), çalışanların katılımı (iletişim, ekip çalışması) ve çalışanların tutumlarıdır (örgüte bağlılık, iş doyumu ve stres).

Bireyin örgüt amaçlarını benimseme, algılama ve kabullenme derecesi örgüt ortamını etkiler. Bu nedenle amaçların içinde bulunduğu ve ürününü sunduğu toplum ve birey tarafından benimsenmesi olumlu örgüt iklimi için ilk koşuldur (7). Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden ve örgütte çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisini anlatır. Yapılan çalışmalarda iklimin nasıl ölçüldüğü konusuna baktığımızda yönetim literatüründe şu bilgilere ulaşılabilmektedir: İklimi ölçme çalışmaları önceleri daha çok örgütsel özellikler ile çalışanların algılamalarına odaklanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise çalışanların algılamaları örgütsel özelliklerin önüne geçmiştir (8).

Wallach'ın (9) örgüt kültürü için geliştirdiği '*Örgütsel Kültür Envanteri, OCI*', yönetim literatürüne bakıldığında, örgüt iklimini ölçmek için de geliştirilen ölçeklere yol gösterici olmuştur.

Bilgi örgütlerin girdilerinden biridir ve bu girdilerden birinin eksik olması, örgütün amaçlarına ulaşmasını olumsuz etkilemektedir. Örgütte iletişim, bilgi akışını sağlayan önemli bir katılım boyutudur.

Andreas ve Faulkner'e (10) göre iletişim; duygu, düşünce, haber veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla, başka kişilere veya merkezlere iletilmesi, aktarılması, haberleşme (komünikasyon) olarak geçmektedir. Çünkü her geçen gün artan nüfusumuzla ortaya çıkan farklı karakterdeki insanların etkinliklerinin ve ilişkilerinin tümü iletişimi ilgilendirmektedir. O halde iletişim bazen duymak, bazen görmek, bazen de dokunmaktır.

Mathieu ve arkadaşlarınınca (11), ekip; iş sürecinde birbirine bağımlı ve genel bir amaca ya da misyona yönelmiş, her birinin özel bir rolü ya da fonksiyonu yerine getirdiği, sorumluluğun paylaşıldığı iki ya da daha fazla kişiden oluşan bir grup olarak tanımlanmaktadır. Artan küresel rekabet nedeniyle örgütler küçülmeye ve örgüt yapılarını değiştirmeye başlamış birçok örgüt; gruplar ve kişiler üzerinde işbirliğini artırmaya, otoriteyi merkezden uzaklaştırarak daha alt düzeyde çalışanların güçlendirildiği ekiplerle çalışmaya başlamıştır. Büyük örgütlerde işlerin çoğunun küçük gruplarla ya da ekiplerle yapıldığı görülmektedir (12).

Çalışanların işyerinin yönetimine katılması düşüncesi kuşkusuz yeni bir kavram değildir. Katılım çerçevesinde üretim ve yönetimde izlenen yeni teknikler, kalite programları, ekip çalışma grupları, kalite çemberleri, problem çözüm ekipleri, hücre gruplar gibi bir dizi esaslı öneri geliştirme ve örgüte katkıda bulunmaya dayalı çalışmaları beraberinde getirmiştir. Bu tip çalışmanın en avantajlı yönü yetki ve sorumlulukların alt düzeylere devredilmesi, kontrol fonksiyonu yükünün azalmasıdır. Örgütte daha katılımcı bir ortam yaratan ekip çalışması, bireylerin işten aldıkları doyumu ve morali yükseltmektedir.

Bu çalışmada; çalışanların katılım boyutları olarak yönetim literatüründeki Bowen ve Lawler (5), ile Eccles'in (6), katılım çeşitleri olarak belirlenen iletişim ve ekip çalışması temel alınarak; faktörler oluşturulmuştur.

Bishop ve arkadaşları (13), örgütsel bağlılığı örgüt adına dikkate değer çaba sarfetme isteği ve örgütsel üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek içinde bulunma olarak tanımlamışlardır. Örgütte kalma isteği örgütsel bağlılığı ölçmenin bir yoludur. Eğer birey sosyal gruptaki üyeliğini doyurucu buluyorsa üyeliğini devam ettirme konusunda çok istekli olmaktadır. Farklı kültürlerdeki örgütsel bağlılığı inceleyen Randall (14), Redding ve arkadaşları (15), gibi bazı araştırmacılar, Batı'da geliştirilmiş ölçeklerin diğer kültürlerdeki geçerliliğini sorgulamışlardır. Kültürler arası örgütsel bağlılık araştırmaları çoğunlukla Japon çalışanların sadakatlerinden yola çıkarak yapılmıştır (14,15). Luthans ve arkadaşları (16), ve Near (17), yaptıkları çalışmalarla, örgütsel bağlılığı artıran çeşitli faktörlerin evrensel olduğunu ve kavramın tamamen kültürel olmadığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca çalışmalarında beklendiği üzere Japon çalışanların örgütlerine daha bağlı olduklarının tam tersi yönünde bulgular elde etmişlerdir (16,17). Cole (18), ise yaptığı çalışmada Japon çalışanların örgütlerine daha bağlı olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Bireyin işinin, fiziki ve sosyal şartlara karşı duygusal yanıt olarak ele alan Keskin ve Ceylan (19), iş doyumunu; çalışanın işinden beklediklerinden ne kadar tatmin olduğunun bir göstergesi olarak tanımlamaktadırlar. Çalışanların iş

doyumunu öğrenmek ve geliştirmek birçok örgütsel yarar sağlamaktadır. İş doyumunun ölçülebilmesi için çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Yönetim literatüründe sıralama ölçekleri sıkça kullanılan bir yöntemdir.

Stres sözcüğünün temelinde duygularla savaş vardır. Bu savaş çoğunlukla birey ve çevresi arasındaki ilişkilerin sonucunda ortaya çıkmakta ve bireyin, fiziki ve psikolojik dengesini tehdit eden değişikliklerle karakterize edilmektedir. Stresin bu olumsuz sonuçları, birçok araştırmacının mesleki stres olgusunu incelemeye yönelmesine neden olmuştur (20). Örgütsel stres yönetimi, strese neden olan unsurları ortadan kaldırmak, düzeltmek veya azaltmak üzere odaklanır.

Katılımın bir unsuru olan kararlara katılımı ilgili maddeler yapılan faktör analizinde atıldığından; bu boyut çalışmamızda eksik olarak kalmıştır.

Bu çalışmanın amacı olan çalışanların örgütteki yönetsel yaşamlarını ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için varimaks döndürme yöntemiyle yapılan temel bileşenler faktör analizinde 11 faktör ortaya çıkmıştır. 11 faktörün varyansın % 66.03'ünü açıkladığı ve böylece analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan 11 faktörün birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmüştür. Cronbach Alpha ile hesaplanan iç tutarlılık değerleri, .85'dir.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik boyutuyla önerilebilir nitelikte olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

1. **Tezbaşaran, A.A.**, Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, 2.Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1977.
2. **Hemingway, M.A., Smith, C.S.**, “Organizational Climate and Occupational Stressors as Predictors of Withdrawal Behaviors and Injuries in Nurses”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 (3), 1999.
3. **Ay, Ü., Çelik, C.**, “Çalışanların Örgüt ve Yönetsel Uygulamalarla İlgili Algılamaları: İki Örgütte İklim Kıyaslaması”, 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 445-458, Afyon, 2003.
4. **Shadur, M.A., Kienzle, M.A., Rodwell, J.J.**, “The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement”, *Group and Organization Management*, 24(4): 425-479, 1999.
5. **Bowen, D.E., Lawler, E.E.**, “The Empowerment of Service Workers: What, Why, How, and When”, *Sloan Management Review*, 33 (3): 31-39, 1992.
6. **Eccles, T.**, “The Deceptive Allure of Empowerment”, *Long Range Planning*, 26(6): 13-21, 1993.
7. **Ekvall, G., Ryhammar, L.**, “Leadership Style, Social Climate and Organizational Outcomes: A Study of A Swedish University College”, *Creativity and Innovation Management*, 7(3): 129-130, 1998.
8. **Schneider, B., Hall, D.T.**, “Toward Specifying The Concept of Work Climate: A Study of Roman Catholic Diocesan Priests”, *Journal of Applied Psychology*, 56: 447-455, 1972.
9. **Wallach, J.E.**, “Individuals and Organizations: The Cultural Match”, *Training and Development Journal*, 9-36, 1983.
10. **Andreas, S., Faulkner, C.**, NLP Başarının Yeni Teknolojisi, (çev:Alican Azeri), 1. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2001.
11. **Mathieu, J.E., Googwin, G.F., Heffner, T.S., Bowers, A.C.**, “The Influence of Shared Mental Models on Team Process and Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 85(2):273, 2000.
12. **Bolman, L.G., Deal, T.E.**, “What Make A Team Work”, *Organizational Dynamics*, 4:214-225, 1992.
13. **Bishop, J.W., Scott, K.D., Burroughs, S.M.**, “Support, Commitment and Employee Outcomes in A Team Environment”, *Journal of Management*, 26(6): 1132-1139, 2000.
14. **Randall, D.M.**, “Cross-Cultural Research on Organizational Commitment: A Review and Application of Hofstede's Value Survey Module”, *Journal of Business Research*, 26: 91-110, 1993.
15. **Redding, S.G., Norman, A., Schlander, A.**, “The Nature of Individual Attachment to The Organization: A Review of East Asian Variations”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2: 557-607, 1994.
16. **Luthans, F., Mc.Caul, H.S., Dodd, N.G.**, “Organizational Commitment: A Study of Plants and Employees in The U.S. and Japan”, *American Sociological Review*, 50: 738-760, 1985.
17. **Near, J.P.**, “Organizational Commitment Among Japanese and U.S. Workers”, *Organization Studies*, 10: 281-300, 1989.
18. **Cole, R.E.**, *Work, Mobility and Participation*, Berkeley, CA:University of California Press, USA, 1979.
19. **Keskin, H., Ceylan, A.**, “Çalışanların Güçlendirici Lider Davranışları Algılamaları ile İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”, 10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 23-25 Mayıs 2002.
20. **Bingöl, D., Naktiyok, A.**, “Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 24-26 Mayıs 2001.