

Örgüt Kültürünün ve Örgütsel Stresin Hastanelerde Çalışan Personelin Performansına Etkileri Üzerine Bir İnceleme

An Investigation on the Effects of Organizational Culture on the Performance of Employee in Hospitals

Selden ÇEPNİ^{ID}, Yiğit Şerif KARABULUT^{ID}

ÖZ

Örgüt kültürü ve ilgili araştırmalar, 21. Yüzyıl'da tüm dünyada neo-klasik yaklaşımların etkisinde çağdaş yönetim teorileri ile birlikte oldukça büyük bir ilgi görmüş ve birçok işletme bu anlamda kurum etkinliğinin zarar görmemesini hedeflemiştir. Özellikle hastanelerde, sağlık çalışanlarının kurum tarafından benimsenmiş normlara uyumu ve bu doğrultuda performanslarının hangi yönde etkileneceği hem kurumsal hem de bireysel başarı için son derece önemlidir. Bu amaçla hastane çalışanlarının performanslarına örgüt kültürünün ve örgütsel stresin bir etkisinin olup olmadığı nitel bir inceleme ile ele alınmıştır. Bu çalışma, hastanelerde örgüt kültürünün ve örgütsel stresin çalışanların performansları üzerine etkilerini ortaya koymayı amaçlayan tanımlayıcı türde bir literatür taramasıdır.

Çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanları mesleklerinin gerekleri ile ilgili unsurlardan performans anlamında etkilenirken çalışanların örgüt kültüründen ve örgütsel stresten de ulusal ve uluslararası boyutta negatif ve pozitif yönde etkilendikleri kanısına varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Örgüt Kültürü, Örgütsel Stres, Performans

ABSTRACT

Organizational culture and related researches have attracted considerable interest in the 21st century with the contemporary management theories under the influence of neo-classical approaches all over the world, and many enterprises have aimed not to harm the institutional effect in this sense. Especially in hospitals, compliance of healthcare professionals with the norms adopted by the institution and how their performance will be affected accordingly are extremely important for both institutional and individual success. For this purpose, it has been examined

whether organizational culture and stress has an effect on the performance of hospital employees. This study has a descriptive literature review with national and international studies aiming to reveal the effects of organizational culture and stress on the performance of employees in hospitals.

As a result of the study, it is concluded that while health workers are affected by the elements related to the requirements of their profession in terms of performance, they are also negatively and positively affected by the organizational culture at the national and international level.

Keywords: Hospital, Organizational Culture, Organizational Stress, Performance

GİRİŞ

Geçmişte olduğu gibi günümüzde de, özellikle yoğun rekabet koşulları da dikkate alındığında, işletmeler; verimlilik, kalite ve bunların öncülüğünde kârlılık gibi kendilerini başarıya götürecek temel kavramlarda etkinliği yakalayabilmek adına birçok etkene artık daha profesyonelce yaklaşmaktadırlar. 20. yüzyılın ilk yarısında karşımıza çıkan klasik yönetim teorileri verimlilik kavramı üzerine yoğunlaşmış ve bu doğrultuda insanı yalnızca üreten bir makine olarak görmüştür. Ancak yüzyılın ortalarına doğru, neo-klasik yönetim teorisyenleri, bu durumun insancıl olmadığını, hatta çalışanların performanslarını işlerine tam olarak yansıtmadığı görüşünü savunmuşlardır. Elton Mayo'nun Western Electric Fabrika'sında 8 yıl boyunca sürdürmüş olduğu Hawthorne Araştırmaları bu çalışmalara öncülük etmiştir. Mayo'nun çalışmalarından esinlenerek Douglas McGregor da çalışanların performanslarına, ekonomik etkenlerin yanında psikolojik etkenlerin olumlu etkileri üzerine çalışmıştır. McGregor'un daveti üzerine daha önce sosyal psikolog olan Edgar Henry Schein

Selden ÇEPNİ (✉)
Işık Üniversitesi Biyomedikal Müh.
e-mail: seldeen.cepni@isikun.edu.tr

Işık Üniversitesi SHMYO.

Geliş Tarihi - Received: 02.11.2021
Kabul Tarihi - Accepted: 19.02.2022

yaptığı çalışmalarda, ilk defa örgüt psikolojisi kavramını ortaya koymuş ve bunun çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Ülkemizde de İlker Çarıkçı ve Ferit Küçük, örgüt kültürü ve örgütsel stres kavramlarının hastanelerde değerlendirilmesi, performans ve stres konularında yol gösterici çalışmalar yapmışlardır.

Kültür toplumdan topluma değişiklik gösteren ve ait olduğu toplumdaki benimsenmiş değerlerin oluşumunu sağlayan olguların bütünüdür. Klasik yönetim teorisini Taylor kültürü, toplumdaki bireylerin sahip olduğu bilgi, adet, sanat ve yetenekleri içeren kompleks bir kavram olarak tanımlar (1). Kültür, grup bir dış çevre içerisinde yaşamsal sorunlarını ve içerideki bütünleşme problemlerini çözerken, o grubun bir zaman dilimi süresince öğrendiği şeylerdir. Ortak bir geçmişi olan tanımlanabilir herhangi bir grubun bir kültürü olduğu gibi bir örgüt içerisinde birçok alt kültürlerin olması da mümkündür. Eğer örgütün bir bütün olarak ortak deneyimleri varsa, ayrıca toplam örgütsel bir kültür de mevcut olacaktır (2). Bütün kültürel sistemler sahip oldukları niteliklere ve buldukları yapısal noktalara göre hem iç hem de dış unsurlara bağlıdır. Kültürleri bu denli bir bütünlüğün haricinde değerlendirmek olanaksızdır (3). Birçok farklı şekilde tanımlanabilen kültür kavramının tüm bu tanımlamaları kapsayabilecek ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler:

- Kültür toplumları birbirinden bir markadır
- Kültür toplum tarafından benimsenen değerleri bir bütün haline getirir
- Kültür, ait olduğu toplumdaki bireyler tarafından paylaşılır
- Kültür bireylerin dayanışmasına olanak sağlar
- Kültür öğrenilmiş tutumlar bütünüdür
- Kültür toplumun sosyal yapısını ortaya koyar
- Kültür değişime uğrayabilir
- Kültür sosyal kişiliğin gelişmesinde en önemli unsurlardandır (4).

Örgüt kültürü; örgüt bireyleri tarafından benimsenmiş ve onların bir arada olmasını sağlayan müşterek bir değerdir (6). Örgüt kültürünün özellikleri şu şekilde ifade edilebilir;

- Örgüt kültürü öğrenilen bir kavramdır.
- Örgüt kültürü örgüt üyeleri tarafından benimsenir olmalıdır

- Örgüt kültürü örgüt içinde yazılı olmayan bir değerler bütünüdür
- Örgüt kültürü kendini tekrarlayan tutumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (7).

Örgüt psikolojisi üzerine çalışmalarıyla tanınan ve örgüt kültürü kavramını ortaya çıkaran Schein, yaptığı çalışmalarda açık sistem örgütler ile kapalı sistem örgütlerin örgüt kültürleri itibarıyla farklılıklar gösterdiğini, açık sistem örgütlerin kültürlerinin dış etkenlerden etkilenmiş olduğu, kapalı sistem örgütlerde ise örgüt kültürünün daha özgün bir nitelikte olduğunu ortaya koymuştur (5). Schein, 21. yüzyıl'da örgütsel öğrenme için; operasyonel kültür, mühendislik kültürü ve idari kültür olmak üzere üç farklı yönetim kültürü tanımlamaktadır. Bugüne kadar araştırmalarda hep operasyonel kültürün ön plana çıktığını vurgulayan Schein'e göre, işletmeler kendi içerisinden icra kurulu başkanı atadıklarında mevcut kültür hangi liderlik stiline kabul edilebileceğini tanımlar. Oysa söz konusu lider kurum dışından geliyorsa; mevcut kültürü yok etmek, mevcut kültürle mücadele etmek, mevcut kültüre teslim olmak veya kültürü evrimleştirmek seçeneklerini uygulayabilir (5).

Stres kavramı çalışma ortamında elbette ortaya çıktığı şiddete bağlı olarak, çalışanların örgüt içindeki performanslarına etki edecek önemli hususlardan bir diğeridir. Stres, etkisi dolaylı olarak gözlenebilen daima var olan fakat iç ve dış çevre faktörlerinin değişimi veya tehdit edici olaylar karşısında artan fiziksel ve duygusal bir durum olarak tanımlanır. Stres kısaca, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur (8).

Stres dış dünyanın bireyi tehdit eden, zorlayan şartlarından kaynaklanabileceği gibi, insanın dünyaya bakışı veya dış dünyadan gelen bilgileri yorumlayış biçiminden de kaynaklanabilir. Çalışma yaşamında stres kaynakları; aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağının bulunmaması, çalışma koşullarında yetersizlikler, karara katılmama, değerlendirmede adaletsizlik, zaman baskısı, araç gereç yetersizliği, iş ortamında huzursuzluk, işyerinde dedikodu, iş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu ve statü düşüklüğü olarak ifade edilebilir. Stres yaşamın kaçınılmaz bir olgusudur. Ölüm tehlikesi veya yaşam varlığını tehdit eden her olay strese yol açabilmektedir (8).

Bugünkü anlamda stresi ilk olarak Hans Selye, "organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi" olarak tanımlamıştır (9). İş stresi, kişilerin ve işlerin

ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak ifade edilebilir (10). Çalışma hayatına giren birey, iş üretiminin yanı sıra örgüt içinde diğer insanlarla ilişki kurmakta, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışmakta ve örgüt içindeki çeşitli gruplara dahil olmaktadır. Kısacası, iş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren bireyler örgüt ortamından kaynaklanan ‘‘ örgütsel stres’’ ile karşı karşıya kalmaktadır (9). Örgütsel stres, örgütü oluşturan bireylerin fiziksel ve zihinsel sapsmalarına neden olan yabancı etkenlere karşı bir adaptasyon tepkisidir (11). Bir başka yaklaşımla, birey ve organizasyon arasındaki ilişkilerden doğan, bireyden bireye değişebilen ve bireyin olağan işlevlerinden uzaklaşmasına sebep olan bir durumdur (12).

İş hayatında yaşanan stres hem çalışanlar açısından, hem de yöneticiler açısından önemlidir. Bir diğer ifade ile bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Uzun süreli stres birey üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışanların sağlığı ve onun örgüte katkısı sonunda zarar görmektedir. Araştırmalara göre stres, çalışanların iş devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Dolayısı ile işyeri bundan zarar görmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını artırır, hem de çalışanların iş doyumunu yükseltir (8).

Örgütsel Stresi Yaratan Faktörler: Çalışanların işyerindeki performanslarını olumsuz yönde, doğrudan etkilediği görülen örgütsel stresi meydana getiren faktörleri ortaya koymak, sorunlara kaynağında önlem olarak kurumların bu durumun olumsuz etkilerini minimum zararla bertaraf etmesine yardımcı olabilir. Bu çalışmada örgütsel stres kaynakları 3 kategoride incelenmektedir.

1. İşin özellikleriyle ilgili kaynaklar: Her mesleğin kendine özgü farklı stres kaynakları, gereklerine ve kapsamına göre farklı istekleri söz konusudur. Yapılan işle doğrudan ilişki olarak nitelendirilen bu faktörlere uyum gösterme gereksinimi çalışanları ve yöneticileri strese sokmaktadır (13).

İşyeri ortamının içinde bulunduğu fiziksel koşullar çalışanları önemli ölçüde stres altına sokabilmektedir. Yine işin gereğine aykırı olarak verilen aşırı veya yetersiz iş yükü, geleneksel çalışma saatleri olan 09:00 ile 17:00 saatlerinin dışında, vardiya usulü çalışmak durumunda kalmak örgütsel strese neden olan faktörlerdendir. (14).

2. İşteki ilişkilerle ilgili kaynaklar: Çalışanların işte ve sosyal çevrelerinde içinde buldukları ilişkileri de onların stres yaşamasına sebep olacak faktörlerdendir. Klasik yönetim teorisyenleri çalışanları yalnızca bir makine gibi görmüş ve onları sürekli üretmesi gereken birer varlık olarak tanımlamıştır. Buna karşın Mayo ve McGregor, çalışanların psikolojisinin göz ardı edilmemesi gerektiği hususunu belirtmiştir. Bu doğrultuda her iki teorisyen de performansın yalnızca maddi olarak değil aynı zamanda manevi olarak da ödüllendirilebileceğini, çalışma ortamında yöneticilerin de katılacağı sosyal aktivitelerin çalışanların performansına olumlu katkı vereceğini ve onları stresten uzaklaştıracağını ortaya koymuşlardır. Örgüt içinde üstler, astlar ve aynı kademedeki çalışanların birbirleriyle ilişkileri ayrı değerlendirilmelidir. Üstler ile iyi ilişkiler içinde bulunmak diğer gruplarla kıyaslandığı zaman stresin azaltılması adına daha etkili olacaktır (14).

3. Örgüt Yapısı İle İlgili Kaynaklar: İşyerlerinde örgüt üyeleri tarafından benimsenmiş, yazılı olmayan normlar vardır. Çalışanın bu örgüt yapısına uyum sağlayamaması onu strese sokabilir ve bu nedenle çalışanlar yıldırı eylemlerine dahi muhatap olabilirler.

Merkezi örgüt yapılarında karar alma yetkisi çoğu zaman tepe yöneticilerin elindedir. Merkezi olmayan yapılanma içindeki örgütlerde ise çalışanlar görevleri ile ilgili inisiyatif olarak daha fazla karar alma yetkisine sahiptir. Çok sayıda çalışan istihdam eden çok uluslu örgütlerin merkezi örgütlenmeyi tercih ettikleri, buna karşın küçük örgütlerin ise merkezi olmayan örgüt yapılarını kullandıkları görülmektedir (15). Çalışana karar alma konusunda yeterli alanı açmayan merkezi örgütlenmenin merkezi olmayan örgütlenmeyle karşılaştırıldığında iş stresinin artmasına daha fazla olanak sağladığını söylemek mümkün olacaktır.

Örgütsel Stresin Sonuçları: Örgütsel stres, örgüt üyesi bireyler için olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Stresin kabul edilebilir düzeylerde olması örgütün her bir üyesini örgütün ortak amaç ve hedeflerine ulaşılması noktasında harekete geçirecektir. Olumlu sonuçlar işletme ve birey performansı için yapıcı bir sonuç doğurur. Buna karşın stres düzeyinin artması, bireyi sorumluluklarını yerine getirme hususunda yavaşlatacak hatta zihinsel ve fiziksel olarak yıpranmaya maruz kalmasının yolunu açacaktır (16). Örgütsel stresin sonuçlarını hem birey açısından hem de örgüt açısından değerlendirmek mümkündür.

Örgütsel stresin bireyler üzerinde geçici veya kalıcı fizyolojik ve psikolojik değişiklikler ile davranışsal sonuçlar ortaya koyduğu bilinmektedir (17). Hızlanan kalp

atışları, sertleşen kaslar, olağan dışı adrenalin salgılama gibi kişinin tehlikeyle karşılaştığında ortaya çıkan geçici fizyolojik tepkiler, uzun süreli maruziyette hipertansiyon, sindirim sistemi, kalp ve damar sistemi rahatsızlıkları ve hatta kanserlere neden olabilir (18). Ayrıca örgütsel stres kişilerde; uyku problemi, gerginlik, performans ve odaklanmada düşüş gibi psikolojik sonuçlara da neden olmakta tüm bu sorunlar kişilerde sigara kullanımı, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ve beslenme bozuklukları gibi davranışsal değişiklikleri de beraberinde getirmektedir (17,18).

Örgütsel stres, bireyi ne denli etkiliyorsa işletmelerin sosyal kuruluşlar olması ve sosyo-teknik bir yapıya sahip olmaları nedeniyle dolaylı olarak örgüt üzerinde de; İşe devamsızlık, iş kazaları, performans düşüklüğü ve iş gücü devrinde bir takım sonuçlar doğurmaktadır.

Literatürde sağlık sektöründe yer alan kurumlarda örgüt kültürü ve örgütsel stresin çalışanlar üzerine etkisinin incelendiği birçok araştırma vardır. Bu konuda özellikle Küçük (2016), Çarıkcı ve Oksay'ın (2004) farklı çalışan grupları üzerinde yapılan araştırmaları etkilerin ortaya konması adına yol gösterici olmuştur (20,21). Çalışmanın literatür kısmında çalışanın performansına etki eden veriler Tablo 1'de değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Literatür Çalışması Verileri

Literatür Çalışmaları	Etki Türü	Değişkenler
Örgüt Kültürü	Doğrudan	Süreklilik, Çalışan psikolojisi
Örgütsel Stres	Doğrudan	Kişisel ilişkiler, Yönetimsel ilişkiler
İşin özellikleri kaynaklı stres	Doğrudan	Fiziksel koşullar
İş ilişkileri kaynaklı stres	Dolaylı	Sosyal tatmin
Örgüt yapısı kaynaklı stres	Doğrudan	Merkezi örgütlenme

Hastane müdürlerinin yönetsel stres faktörlerine maruz kalma düzeylerinin belirlenmesine yönelik Şanlıurfa ilini örnek aldığı çalışması yönetsel stres faktörlerini belirleme konusunda önemli veriler içermektedir. Verilere göre araştırmaya katılan kişilerden %83'ü hastane müdürüdür. Katılımcıların büyük bir kısmı lisans mezundur ve %83'ünün yönetici pozisyonunda en fazla orta vadede yöneticilik tecrübesi bulunmaktadır. Çalışmada ilgili yöneticilerin bu pozisyondaki işi seçmelerindeki temel nedenlerinin; yüksek maddi kazanç, işin önemli ve prestijli oluşu gerekçelerinin olduğu görülmektedir. Bu noktada işin stres yaratmaması seçeneğinin hiçbir katılımcı tarafından oylanmaması ve temel

gerekçelerin işin niteliğinden bağımsız oluşu katılımcıların olası bir iş stresi ile karşılaşmaları durumunda hazırlıksız yakalanabilecekleri izlenimi vermektedir. Katılımcılar işin en elverişsiz üç özelliğini; büyük oranda aşırı sorumluluk ve işin stresli olması şeklinde belirtmişlerdir. Olası bir stres veya aşırı sorumluluk durumunda yöneticilerin bu olumsuz etkilere çok da hazırlıklı olmadığı ve sıkıntı yaşadıkları görülmektedir. Çalışmada son olarak yöneticilere yaşadıkları sağlık sorunları ve bu sorunların şiddetleri ile ilgili sorular olmuştur. Veriler incelendiğinde hemen hemen tüm yöneticilerin, şiddetleri farklı olsa da, mutlaka bir sağlık sorunu yaşadığı görülmektedir. Özellikle baş ağrısı, uyku düzensizlikleri ve aşırı sinirlilik problemi yaşadıklarını belirten yöneticiler, dolayısıyla yaşadıkları stres neticesinde fiziksel olarak zarar görmekte ve bu durum ister istemez performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır (20,22).

İlker Çarıkcı ve Aygen Oksay ise farklı örgüt kültürleri, örgüt yapıları ve çalışma koşullarının farklı olduğunu düşündükleri üç hastanede araştırmalar yapmışlardır. Bu hastaneler bir üniversiteye bağlı olan araştırma ve uygulama hastanesi, bir devlet hastanesi ile bir kadın ve çocuk hastanesidir (21). Araştırmada katılımcılara iş tatmini unsurlarının kurumlara göre farklarını ortaya koymak adına, fiziksel çalışma ortamının yeterliliği, çalışanların yasal haklarına gösterilen duyarlılık, çalışanlara değer verilmesi, iş yükünün adil dağıtılması vb. gibi soruların yanı sıra, örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koyması beklenen yöneticilerin çalışanlara destek olması, işin saygınlığı, kurumda kariyer olanaklarının var olması, kuruma karşı pozitif tutumlar beslenmesi vb. gibi sorular sorulmuştur.

Araştırma neticesinde tatmin yaratan unsurların kurumlara göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Üç farklı katılımcı grup içinde tatmin düzeyi en yüksek olan grubun araştırma hastanesi çalışanlarının olduğu belirlenmiştir. Bu grupta çalıştıkları kurumun sosyal olanakları ve fiziksel çalışma ortamının yeterliliği, bağlı çalışılan kişilerden memnun olma, kuruma karşı pozitif tutumlar beslenmesi vb. gibi unsurlarda diğer iki çalışma grubuna oranla daha yüksek tatmin oranları görülmüştür. Üç çalışma grubu içinde kurum yönetimi ile ilgili en fazla tatmini yaşayan grubun ise branş hastanesi çalışanları olduğu görülmektedir (23).

Uluslararası literatür incelendiğinde, Lee ve Yu tarafından Singapur'da yapılan çalışmada örgüt kültürünün çeşitli örgütsel süreçleri ve performansı etkilediğinin belirtildiği görülmektedir. Bu çalışmada, kültürün örgütsel

performansı etkileme gücü gösterilmekte, örgüt kültürüne uyumun ve çalışana doğru bir şekilde aktarılması ile performansın doğru orantılı bir şekilde etkileneceği vurgulanmaktadır (24).

Jacobs ve arkadaşları tarafından örgüt kültürü/ performans ilişkisinin incelendiği çalışma, belirli bir kültür içinde değer verilen performansın, o örgütün kültürü ile uyum sağlayan hastanelerde çalışanın performansını da güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (25).

Ek olarak Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2006 yılında yayınlanan “Sağlık Çalışanlarının Performansını Geliştirme” konulu rehberde, çalışanlardaki düşük performansın yöneticilerden ve örgüt kurallarından dolayı gerçekleştiği tanımlanmıştır. Rehberde göre örgüt yükümlülüklerini yerine getirirse çalışanlar da kendi işlerine daha fazla yoğunlaşarak performanslarını artırabilir şekilde bir sonuç ifade etmektedir. Örgütün yükümlülüklerini yerine getirmesi ifadesi ile; uygun çalışma ortamının yaratılması, çalışma sınırlarının belirlenmesi gibi hususlarla örgütlerin birer kültür oluşturması tavsiye edilmektedir (26).

Park ve Kim tarafından Kore’de yapılan çalışma, her ne kadar birçok çalışma örgüt kültürü ve çalışan performansı arasında direk bir ilişki olduğunu da tanımlıyor olsa da farklı kültür türlerinin de sağlık çalışanlarının iş doyumunu ile önemli ve pozitif ilişkilere sahip olduğu belirtilmektedir. Çalışmada ek olarak, farklı kültür türlerinden özellikle hiyerarşik örgüt kültürünün anlamlı ve pozitif bir ilişki gösterdiği vurgulanmıştır (27).

Hafidah ve Martono tarafından 2019 yılında yapılan çalışmada performansın organizasyonun yaşam döngüsünde önemli bir yere sahip olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, algılanan örgütsel desteğin ve örgüt kültürünün performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olumlu etkisinin, iş stresinin ise performans üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu çalışma ile çalışan performansını artırmak için, çalışanların yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğe, iyi bir örgüt kültürüne ve düşük iş stresi düzeylerine sahip olmaları gerektiği sonucuna varılmıştır (28).

Deng ve arkadaşları tarafından Çin’de hastane sağlık çalışanları arasında, iş stresinin performansa etkisi üzerine ampirik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma ile elde edilen bulgulardan biri, örgüt kültüründe çalışanların desteklenmesinin; ödül, prim, unvan gibi uygulamaların performansa doğrudan etkisinin olduğu yönündedir. Bir diğeri ise; çalışanlar arasında yer alan rekabet derecesinin örgütsel

kültüre yansımaları ile stres arasında doğrusal bağlantı olmasıdır. Rekabetin şiddetli olduğu organizasyonlarda stresin çalışanlar arasında artması ile çalışan performansını olumsuz olarak etkilediği tanımlanmıştır (29).

Szara ve arkadaşları sistematik olmayan bir derleme çalışması ile sağlık sisteminde organizasyon kültürü hakkında çalışma sunmuştur. Bu literatür taraması, örgüt kültürünün sağlık çalışanlarının profesyonel çalışma hayatında; verimlilik, kalite, zihinsel stres, tükenmişlik, işle ilgili hastalıkların ortaya çıkması ve ayrıca bakımdan memnuniyet ve güvenlik duygusu gibi birçok unsuru etkilediğini göstermektedir (30).

SONUÇ

20. yüzyılın ortalarından bu yana Dünya’da etkisini hissettiren örgüt kültürü ve örgüt stresinin çalışan performanslarına etkileri, birçok faaliyet kolunda olduğu gibi sağlık sektöründe ve özellikle hastanelerde günden güne daha fazla ilgi görmektedir. Sağlık çalışanları mesleklerinin gerekleri ile ilgili unsurlardan performans anlamında etkilenirken, çalışanların olası iş stresi ve örgüt kültürü ile uyumsuzluk durumunda yıldırı ile dahi karşılaşabilecekleri açıktır. Sağlık kurumlarının matris yapıları sebebiyle zaman zaman kurumsal bir kimlik kazanamıyor oluşu belki de sağlık yönetimi açısından üzerinde durulması gereken en temel konulardan biridir.

Literatürde; örgüt kültürü ve örgütsel stresinin çalışan performanslarına doğrusal bir etkisi olduğu ve yöneticilerin bu konuda çalışmalar yapması gerektiği genel olarak vurgulanmıştır. Yöneticiler, kurumlarında çalışan tüm sağlık personelinin hem birey hem de grup olarak stres yaşadıkları sebepleri ortaya çıkarabilmeli ve bu sebeplerin performanslarına olumsuz etkilerini asgari düzeye çekmek üzere çalışmalıdırlar. Bu anlamda hem merkezi yapılanma hem de taşra yapılanması kurumlarındaki yöneticilere mutlaka uygun çalışma ortamı sağlamalı ve onları bu çalışmalarını yapmaya teşvik etmelidir. Süreklilik kazanmak için bunu örgüt kültürüne yerleştirmek ve çalışanları bu kültüre katmak gerekir. Örgüt kültürünü benimsemiş olan çalışanlar örgüte katkı yapmak ve örgütün bir parçası olabilmek adına bir irade ortaya koyacak ve bununla birlikte performanslarına da olumlu yönde katkı sağlayacaklardır.

KAYNAKÇA

1. GÜVENÇ, B. “İnsan ve Toplum”, Remzi Kitap Evi (1974)

2. AKBABA, A. “Örgütsel Kültür”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2002;4(3)
3. ÇEÇEN, A. Kültür Yönetimi Amme daresi Dergisi, TODA E Yay n , Cilt: 18, Sa:2, Haziran 1985
4. DÖNMEZER, S. “Toplumbilim”, Beta Basım Yayın 1994, s.106
5. LİVVARÇİN, Ö. ve KURT, D. “Yönetim Biliminde 49 İnsan 49 Teori”. Beta Basım Yayın 2014;3: 86-93
6. KÖSE, S., TETİK, S., ERCAN , C. “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2001, Cilt 7, sayı 1
7. EREN, E. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayın 2012, s.88
8. AYTAÇ, S. “İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2002; 4(1)
9. PEHLİVAN, İ. “Yönetimde Stres Kaynakları”, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları 1995
10. ERDOĞAN, İ. “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, Avcıol Basım Yayın 1996; 17
11. Aktaş, A., Aktaş, R. (1992). “İş Stresi”, Verimlilik Dergisi, Milli Produktivite Yayınları, s. 2
12. Arıkanlı, A., Ulubaş, B. (2004). “Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları”, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
13. TINAZ, P. “Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar”, Beta Basım Yayın 2013; 3
14. ALTAN S., (2018). “Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları Ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar” Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Volume 2 Issue 3, November 2018. ISSN: 2587-2621.
15. YILMAZ, A. ve EKİCİ, S. “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y. 2006; 11(1): 31-58
16. Schermerhorn, R. John. (1999). “Management”. John Wiley&Sons Inc. : New York. P. 321
17. Yılmaz, A., Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10:2.
18. Cole, G. (2004). “Management Theory and Practice”. Thomson Learning, London.
19. AKGÜNDÜZ , S. (2006). “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi
20. KÜÇÜK, F. “Hastane Müdürlerinin Yönetimsel Stres Faktörlerine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma; Şanlıurfa İli Örneği”, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi 2016;8(14): 55-74
21. ÇARIKÇI, İ. ve OKSAY, A. “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y. 2004; 9(2):157-172
22. BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z. “Stres ve Başa Çıkma Yolları”, Remzi Kitapevi 1998; 18: 134-148
23. YILMAZ, A. ve EKİCİ, S. “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y. 2006; 11(1): 31-58
24. LEE, S. and YU, K. (2004), “Corporate culture and organizational performance”, Journal of Managerial Psychology, Vol. 19 No. 4, pp. 340-359. <https://doi.org/10.1108/026.839.40410537927>
25. JABOCS R., MANNION R., DAVIES W., HARRISON S., KONTECH F., WALSH K., (2012). “The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals”. Social Science & Medicine. Volume 76, January 2013, Pages 115-125. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012>.
26. WHO, 2006 “Improving health worker performance: in search of promising practice”
27. KIM H.T., PARK J.,S. (2009). “Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention” Leadership in Healthcare Service Journal , Vol 22 Issue, 1, ISSN: 1751-1879
28. HAFIDAH R.N., MARTONO S. (2019). “The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance” . Management Analysis Journal. 8 (2) (2019). ISSN 2252-6552.
29. DENG J., GUO1 Y., MA T., YANG T. and TIAN X. (2019). “How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study” . Environmental Health and Preventive Medicine. 24:2. <https://doi.org/10.1186/s12199.018.0758-4>
30. Szara M., Ksykiewicz-Dorota A., Klukow J., Lamont M. (2018). “Review of research on organizational culture in health care system”. Uniwersytet Medyczny w Lublinie. DOI: 10.2478/pielxxiw-2018-0013