

Örgüt Kültürü ve Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi Örneği

Bayram GÖKTAŞ*, Gökçe ASLAN**, Filiz ASLANTEKİN***, Ramazan ERDEM****

ÖZET

Bu çalışmada, İzmir Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi örneğinde, örgüt kültürü; “örgütsel yapı”, “ilişkiler”, “aidiyet”, “güç mesafesi” ve “hikayeler” boyutlarıyla incelenmiştir. Örgüt kültürü boyutlarını ölçmek için Erdem ve Şatır (2000) tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü anketi kullanılmıştır. Araştırmada 132 hastane çalışanına ulaşılmış, veriler 15 Haziran 2004 ile 15 Eylül 2004 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma sonucunda hastane çalışanlarının örgütsel kültürel boyutlardan orta noktanın üzerinde bir puan aldıkları görülmüştür. “Güç mesafesi” puanı ise diğer örgüt kültürü boyutlarından daha yüksek bulunmuştur. Güç mesafesinin örgütsel düzeyde yüksek olması hastanede otokratik ve hiyerarşik bir yaklaşımın egemen olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Hastane çalışanları, Güç mesafesi

Organization Culture and The Sample of İzmir Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Gynecology and Obstetric Hospital

ABSTRACT

In this study, the organization culture was examined with the dimensions of “organizational structure”, “relations”, “pertaining”, “power distance” and “stories” in the İzmir Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Gynecology and Obstetric Hospital. Organization Culture Questionnaire, developed by Erdem and Şatır (2000), was used to examine organizational cultural dimensions. It was reached 132 hospital employees and the data was collected between 15 June and 15 September in 2004. It was found that the points of hospital employees related to dimensions of organization culture was over the middle point. The point of “power distance” was higher than other

* Uz., Ankara Üniversitesi Cebeci Sağlık Yüksekokulu

** Arş. Gör., Ege Üniversitesi Atatürk Sağlık Yüksekokulu

*** Ebe, Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi

**** Öğr. Gör., Fırat Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO

organizational cultural dimensions. It seems that autocratic and hierarchical approach dominates in the hospital because of power distance was high at organizational level.

Key Words: *Organizational culture, Hospital employees, Power distance*

I. GİRİŞ

Örgütler faaliyette buldukları toplumsal kültürel ortam içerisinde bir alt sistem özelliği gösterirler. Bununla beraber örgütün kuruluş amacı, faaliyet alanı, kurucuların hedefleri, çalışanların özellikleri vb. faktörler örgüte ait bir kültürel kimlik oluşmasında etkilidirler. Örgüt içinde oluşan bu kültürel özellik, bu kurumu diğerlerinden ayırır. Örgüt kültürünün, örgütün amaçlarına hizmet edecek özellikleri olabileceği gibi, tam tersine, çalışanların motivasyonunu bozucu, örgütsel verimliliği azaltıcı yönleri de bulunabilir. Bu nedenle, örgüt kültürü son yıllarda üzerinde durulan konulardandır. Bu araştırmada da, insan sağlığıyla direkt ilgili hizmet işletmeleri olan hastanelerin örgütsel kültürel özellikleri incelenmektedir.

Sosyoloji, antropoloji ve etnoloji (kültürel antropolojinin bir alt dalı) kökenli kültür kavramının örgüt kuramı ile örtüştürülerek yönetim literatürüne yerleştirilmesinde, Deal ve Kennedy (1982)'nin "Kurum Kültürü" (Corporate Culture), Peters ve Watermann (1982)'in "Mükemmeli Arayış" (In Search of Excellence), William Ouchi (1981)'in "Teori Z" adlı kitapları önemli rol oynamıştır (Terzi 2000).

Örgüt kültürü ile ilgili literatür incelendiğinde, firma kültürü, organizasyon kültürü, şirket kültürü ve kurumsal kültür gibi farklı kavramlar göze çarpmaktadır. Bu kavramlarla ifade edilmek istenen temelde aynı olup, anlam ve kapsam bakımından belirgin bir farklılık söz konusu değildir (Ataman 2001).

Örgüt kültürü, bir örgütte geçerli olduğu kabul edilen varsayımların, değerlerin, normların, sembollerin, uygulamaların tümünü kapsar ve örgütün genel kültürünü temsil eder (Erdem ve İşbaşı 2001). Kurumların iki temel ögesi olan "yapılan iş" ve "iş yapan kişiler" hakkındaki inanç ve varsayımlar örgüt kültürünü oluşturur. Yapılan iş hakkındaki varsayımlar, işin niteliği ve en iyi şekilde nasıl yapılması gerektiğine; çalışanlar hakkındaki varsayımlar ise, işgörenlerin yapısal özellikleri ve davranışlarına yöneliktir (Aycan ve Kanungo 2000).

Hofstede (2001) örgüt kültürünü “bir örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran kolektif zihin programlaması” olarak tanımlamıştır. Bir başka örgüt kültürü tanımı da şu şekildedir: Bir örgüt içinde toplu olarak paylaşılan ve görelî olarak durağan olan inançlar, tutumlar ve değerlerdir (Mwaura et al. 1998).

Örgüt kültürü örgütü diğerlerinden ayıran, örgütsel verimliliğe etki eden, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını yönlendiren dinamik bir özellik gösterir. Bu açıdan son yıllarda örgüt ve yönetim ile ilgili araştırmalarda güncel konulardandır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

II.1. Amaç ve Önem

Bu çalışmanın amacı, bir hastane örneğinde örgüt kültürünü; “örgütsel yapı”, “ilişkiler”, “aidiyet”, “güç mesafesi” ve “hikayeler” boyutlarıyla incelemektir. Bu temel amaç çerçevesinde hastane çalışanlarının örgüt kültürüne ilişkin algılamalarının görevlere, yaş gruplarına, eğitim ve gelir düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği de ortaya konacaktır.

Hastaneler bir çok meslekten insanların çalıştığı ve hastalar aracılığıyla toplumla sürekli etkileşim içinde olan örgütlerdir. Hastanelerde örgüt kültürünün incelenmesi, örgütsel süreçlerin anlaşılmasına, problemlerin çözümüne ve örgütsel verimliliğin artırılmasına yönelik çalışmalar için rehberlik edebilir.

II.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İzmir Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma için örneklem seçilmemiş, bütün çalışanlara anket uygulanmaya çalışılmıştır. Araştırmada 132 hastane çalışanına ulaşılmıştır.

II.3. Veri Toplama Aracı

Veriler, Erdem ve Şatır (2001) tarafından geliştirilen “örgüt kültürü” anketi aracılığıyla toplanmıştır. Ankette bir ifade de yazarlar tarafından eklenmiştir. Anketler 2004 yılı Haziran-Eylül ayları arasında uygulanmıştır.

Ankette, çalışanların demografik bilgilerinin yer aldığı 1. bölümden sonra örgütsel kültürel boyutları ölçen 16 ifade bulunmaktadır. Çalışanlar her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını 7'li Likert ölçeğine göre belirtmişlerdir (1= Kesinlikle karşıyım, 2= Çoğunlukla karşıyım, 3= Kısmen karşıyım, 4= Ne karşıyım ne katılıyorum, 5= Kısmen katılıyorum, 6=Çoğunlukla katılıyorum, 7=Tamamen katılıyorum).

Anketteki 16 ifade, “örgütsel yapı”, “ilişkiler”, “aidiyet”, “güç mesafesi” ve “hikayeler” olmak üzere 5 boyutta toplanmaktadır.

Örgütsel yapı boyutu, örgütün işleyişi ve prosedürleri ile ilgilidir. Bu boyutun puanının yüksek olması, hastanede prosedürlerin açık olduğunu, bölümler arası koordinasyonun bulunduğunu göstermektedir. Bu boyut üç ifade ile ölçülmüştür (Örnek ifade: “Bölümler arası uyum yüksektir”).

İlişkiler boyutu, örgütte çalışanlar arasındaki işbirliği, yardımlaşma ve bilgi alışverişi ile ilgilidir. Bu boyutun puanının yüksek olması, örgütte çalışanlar arasında sağlıklı bir ilişki biçimini varlığını göstermektedir. Bu boyut 4 ifade ile ölçülmüştür. (Örnek ifade: “Yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır”).

Aidiyet boyutu, çalışanların örgütsel bağlılığına, kendilerini örgütün parçası olarak görüp görmediğini ölçmektedir. Bu boyut 3 ifade ile ölçülmüştür. (Örnek ifade: “Kurumun amaçları tüm çalışanlar tarafından benimsenir”).

Güç mesafesi boyutu, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki mesafeyi ifade etmektedir. Bu boyutun puanının yüksek olması, örgütte hiyerarşik ilişkilerin söz konusu olduğunu, yöneticiler ile astlar arasında belirli bir mesafenin bulunduğunu göstermektedir. Bu boyut 4 ifade ile ölçülmüştür. (Örnek ifade: “Ast-üst ilişkileri korunur”).

Hikayeler boyutu, örgütün geçmişi ile ilgili öykülerin örgütü canlı tutmak için çalışanlara aktarılması ile ilgilidir. Bu boyut 2 ifade ile ölçülmüştür. (Örnek ifade: “Kurumun geçmişinde yaşanan öyküler sık sık anlatılır”).

III. BULGULAR

III.1. Hastane Çalışanlarına İlişkin Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki çalışanların bağımsız değişkenlere göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Meslek		
Hekim	21	15.9
Hemşire	25	18.9
Ebe	26	19.7
Diğer Sağlık Personeli	24	18.2
İdari Personel	19	14.4
Yardımcı Hizmetler Personeli	17	12.9
Cinsiyet		
Erkek	42	31.8
Kadın	90	68.2
Yaş (Yıl)		
- 29	31	23.5
30-39	63	47.7
40 +	38	28.8
Medeni Durum		
Evli	92	69.7
Bekar	40	30.3

Tablo 1. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı (Devam)

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Eğitim		
İlköğretim	16	12.1
Lise	39	29.5
Ön lisans	45	34.1
Lisans	10	7.6
Lisansüstü	22	16.7
Gelir (YTL)		
300-499	16	12.1
500-749	33	25.0
750-999	34	25.8
1000 +	49	37.1
Toplam	132	100.0

Tablo 1’de de görülebileceği gibi, hastane çalışanları hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli, idari personel ve yardımcı hizmetler personelinden oluşmaktadır. Çalışanların çoğunluğu kadın (%68.2) ve evlidir (%69.7). Çalışanların yaş ortalaması 35.28 yıl ve aylık gelir ortalaması 937.92 YTL’dir.

III.2. Örgüt Kültürü Boyutlarına İlişkin Bulgular

Hastane çalışanlarının örgüt kültürü ifadelerine ilişkin algılamalarının dağılımı Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Hastane Çalışanlarının Örgüt Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı

Sıra No	Örgüt Kültürü İfadeleri		Kesnikle Karşiyım	Çoğunlukla Karşiyım	Kısmen Karşiyım	Ne Karşiyım Ne Katliyorum	Kısmen Katliyorum	Çoğunlukla Katliyorum	Tamamen Katliyorum
1	Çalışanlar kendi bölümleri dışındaki bölümlerin işleyişini iyi bilirlir.	Frekans	19	31	16	6	36	20	4
		Yüzde	14.4	23.5	12.1	4.5	27.3	15.2	3.0
2	Çalışanlar ile yöneticiler arasında sürekli bilgi alışverişi vardır.	Frekans	14	27	14	4	35	26	12
		Yüzde	10.6	20.5	10.6	3.0	26.5	19.7	9.1
3	Tanıdıklarına burada çalışmayı öneririm.	Frekans	13	23	19	16	33	22	6
		Yüzde	9.8	17.4	14.4	12.1	25.0	16.7	4.5
4	İşe yeni başlayanlar çalışanların desteği ile hızlı uyum sağlarlar.	Frekans	4	9	9	4	21	53	32
		Yüzde	3.0	6.8	6.8	3.0	15.9	40.2	24.2
5	Kendimi kurumun parçası olarak görüyorum.	Frekans	10	12	9	9	38	36	18
		Yüzde	7.6	9.1	6.8	6.8	28.8	27.3	13.6
6	Bölümler arası uyum yüksektir.	Frekans	8	26	14	11	38	31	4
		Yüzde	6.1	19.7	10.6	8.3	28.8	23.5	3.0
7	Ast-üst ilişkisi korunur.	Frekans	9	11	12	6	23	52	19
		Yüzde	6.8	8.3	9.1	4.5	17.4	39.4	14.4
8	Kendimi gerilim altında hissedirim.*	Frekans	12	23	18	24	35	17	3
		Yüzde	9.1	17.4	13.6	18.2	26.5	12.9	2.3

Tablo 2. Hastane Çalışanlarının Örgüt Kültürüne İlişkin Algılamalarının Dağılımı (Devam)

Sıra No	Örgüt Kültürü İfadeleri	Kesinlikle Karşıyım	Çoğunlukla Karşıyım	Kısmen Karşıyım	Ne Karşıyım Ne Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kesinlikle Karşıyım
9	Kural ve prosedürlerin açık olması nedeniyle işe hızlı uyum sağlanır.	Frekans	6	18	15	9	38	33	13
		Yüzde	4.5	13.6	11.4	6.8	28.8	25.0	9.8
10	Kurumun amaçları tüm çalışanlar tarafından benimsenir.	Frekans	5	20	18	17	45	26	11
		Yüzde	3.8	15.2	13.6	5.3	34.1	19.7	8.3
11	Çalışanlar sık sık denetlenir.	Frekans	8	12	8	8	53	19	24
		Yüzde	6.1	9.1	6.1	6.1	40.2	14.4	18.2
12	Yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır.	Frekans	9	23	11	4	54	21	10
		Yüzde	6.8	17.4	8.3	3.0	40.9	15.9	7.9
13	Çalışanlar iş dışındaki sorunlarını da yöneticilerine aktarabilirler.*	Frekans	25	27	14	8	40	11	7
		Yüzde	18.9	20.5	10.6	6.1	30.3	8.3	5.3
14	Kurumun geçmişinde yaşanan öyküler sık sık anlatılır.	Frekans	6	7	13	22	36	30	18
		Yüzde	4.5	5.3	9.8	16.7	27.3	22.7	13.6
15	Yöneticiler hatalara karşı hoşgörülüdürler.*	Frekans	18	31	10	13	43	13	4
		Yüzde	13.6	23.5	7.6	9.8	32.6	9.8	3.0
16	Kurumun geçmişinde örnek alınan kahramanlar vardır.	Frekans	12	9	8	36	27	24	16
		Yüzde	9.1	6.8	6.1	27.3	20.5	18.2	12.1

* Örgüt kültürü boyutlarına ilişkin hesaplamalarda ters puanlanan ifadeler.

Tablo 2'deki ifadeler 7'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Orta nokta olan 4, "ne karşıyım ne katılıyorum" anlamına gelmektedir. Genel olarak, orta noktanın solundaki yüzdeleri toplayarak her bir ifadeye karşı olanları; orta

noktanın sağındaki yüzdeleri toplayarak da her bir ifadeye katılanları bulmak mümkündür.

Hastane çalışanlarının %80.3'ü “işe yeni başlayanlar çalışanların desteği ile uyum sağlarlar” (4. ifade) ifadesine, %69.7'si “kendimi kurumun bir parçası olarak görüyorum” (5. ifade) ifadesine, %63.6'sı “kural ve prosedürlerin açık olması nedeniyle işe hızlı uyum sağlanır” (9. ifade) ifadesine, %62.1'i “kurumun amaçları tüm çalışanlar tarafından benimsenir” (10. ifade) ifadesine, %64.4'ü “yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığı vardır” (12. ifade) ifadesine ve %63.6'sı “kurumun geçmişinde yaşanan öyküler sık sık anlatılır” (14. ifade) ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelere hastane çalışanlarının çoğunluğunun katılması, kurumdaki örgütsel kültürün güçlü yönlerinin göstergeleri olarak düşünülebilir.

Diğer yandan hastanede örgütsel hiyerarşiyi öne çıkaran ifadeler de hastane çalışanlarının çoğunluğunun katıldığı gözlenmektedir. Hastane çalışanlarının %71.2'si kurumda “ast-üst ilişkileri korunur” (7. ifade) ifadesine ve %72.8'i “çalışanlar sık sık denetlenir” (11. ifade) ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir.

Hastane çalışanlarının örgüt kültürü boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Kültürel Boyutlardan Aldıkları Puanlar

Örgüt Kültürü Boyutları	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Yapı	4.123	1.301
İlişkiler	4.494	1.188
Güç Mesafesi	4.748	0.919
Aidiyet	4.376	1.411
Hikayeler	4.628	1.456

Hastane çalışanları örgüt kültürü boyutlarından en düşük puanı, örgütsel yapı boyutundan (4.123±1.301); en yüksek puanı ise güç mesafesi

boyutundan (4.748±0.919) almışlardır. Genel olarak örgüt kültürü boyutlarından hastane çalışanlarının orta nokta olan 4'ün üzerinde puanlar aldığı görülmektedir. Güç mesafesi boyutunun yüksek olması hastanede hiyerarşik ilişkilerin öne çıktığının bir göstergesi sayılabilir.

III.3. Örgüt Kültürü Boyutlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Hastane çalışanlarının örgüt kültürü boyutlarından aldıkları puanlar görev, yaş, eğitim ve gelir düzeylerine göre karşılaştırılmıştır. Çalışanların “örgütsel yapı” boyutu puanlarının bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve grupların birbirleriyle karşılaştırıldığı varyans analizi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Örgütsel Yapı Boyutu Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Görev					
Hekim	21	3.873	1.423	0.841	0.523
Hemşire	25	3.960	1.441		
Ebe	26	4.243	1.160		
Diğer Sağlık Personeli	24	4.041	1.267		
İdari Personel	19	4.614	1.320		
Yard. Hizm. Personeli	17	4.058	1.179		
Yaş (Yıl)					
- 29	31	3.602	1.263	3.603	0.030
30-39	63	4.349	1.192		
40 +	38	4.175	1.415		

Tablo 4. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Örgütsel Yapı Boyutu Puanlarının Dağılımı (Devam)

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim	16	4.104	1.107	0.619	0.649
Lise	39	4.188	1.279		
Ön lisans	45	4.185	1.303		
Lisans	10	4.433	1.315		
Lisansüstü	22	3.757	1.491		
Gelir (YTL)					
300-499	16	4.291	1.039	0.332	0.802
500-749	33	4.222	1.156		
750-999	34	4.147	1.353		
1000 +	49	3.986	1.448		

Hastane çalışanlarının görevlerine göre, “örgütsel yapı” boyutundan aldıkları puanlara bakıldığında; en düşük puanı hekimler (3.873 ± 1.423), en yüksek puanı ise idari personel (4.614 ± 1.320) almıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=0.841$, $p=0.523$).

“Örgütsel yapı” boyutu puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında, gruplar arasından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F=3.603$, $p=0.030$). Yapılan Tukey’s-b testi sonucunda farkın, yaşları 29 yıl ve daha küçük olan çalışanların, yaşları 30-39 yıl arası olan çalışanlardan daha düşük puan almalarından kaynaklandığı bulunmuştur. Hastanede genç çalışanların bölümler arası uyum, prosedürlerin açık olması gibi örgütsel yapıya ilişkin algılamalarının daha olumsuz olduğu söylenebilir.

Hastane çalışanlarının “örgütsel yapı” puanları eğitim düzeylerine ($F=0.619$, $p=0.649$) ve gelir gruplarına ($F=0.332$, $p=0.802$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak gelir düzeyi arttıkça çalışanların

“örgütsel yapı” boyutundan aldıkları puanların düştüğü, yani gelir düzeyi yükseldikçe hastanenin örgütsel yapısına ilişkin algılamaların olumsuz olduğu dikkat çekicidir.

Hastane çalışanlarının “ilişkiler” boyutu puanlarının bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve değişkenlerin karşılaştırıldığı varyans analizi sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre İlişkiler Boyutu Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Görev					
Hekim	21	3.976	1.063	1.372	0.239
Hemşire	25	4.390	1.359		
Ebe	26	4.750	1.097		
Diğer Sağlık Personeli	24	4.437	1.264		
İdari Personel	19	4.723	1.105		
Yard. Hizm. Personeli	17	4.720	1.107		
Yaş (Yıl)					
- 29	31	4.153	1.448	2.250	0.109
30-39	63	4.694	1.077		
40 +	38	4.440	1.089		
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim	16	4.812	1.070	2.058	0.090
Lise	39	4.525	1.166		
Ön lisans	45	4.527	1.289		
Lisans	10	4.975	1.923		
Lisansüstü	22	3.920	1.070		

Tablo 5. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre İlişkiler Boyutu Puanlarının Dağılımı (Devam)

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Gelir (YTL)					
300-499	16	4.625	1.114	1.803	0.150
500-749	33	4.833	1.101		
750-999	34	4.485	1.299		
1000 +	49	4.229	1.157		

Hastane çalışanlarının “ilişkiler” boyutundan aldıkları puanlar görevlerine göre karşılaştırıldığında, en düşük puanı hekimler (3.976 ± 1.063), en yüksek puanı ise ebeler (4.750 ± 1.097) almışlardır. Diğer personelin puanları ise hekimler ve ebelerin puanlarının arasında bir dağılım göstermektedir. Ancak gruplar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1.372$, $p=0.239$).

Yine hastane çalışanlarının “ilişkiler” boyutundan aldıkları puanlar yaş gruplarına ($F=2.058$, $p=0.090$), eğitim düzeylerine ($F=2.058$, $p=0.090$) ve gelir düzeylerine ($F=1.803$, $p=0.150$) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak eğitim düzeyleri ile “ilişkiler” boyutu puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile incelendiğinde, aralarında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.180$, $p=0.039$). Hastane çalışanlarının eğitim düzeyleri yükseldikçe yardımlaşma ve işbirliği yapma özellikleri azalmaktadır.

Hastane çalışanlarının “aidiyet” boyutundan aldıkları puanların bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve varyans analizi sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların Seçilmiş Bağımsız Değişkenlere Göre Aidiyet Boyutu Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Görev					
Hekim	21	4.047	1.371	0.612	0.691
Hemşire	25	4.160	1.756		
Ebe	26	4.666	1.275		
Diğer Sağlık Personeli	24	4.472	1.354		
İdari Personel	19	4.508	1.393		
Yard. Hizm. Personeli	17	4.372	1.257		
Yaş (Yıl)					
- 29	31	3.881	1.552	2.546	0.082
30-39	63	4.523	1.278		
40 +	38	4.535	1.446		
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim	16	4.375	1.127	1.230	0.301
Lise	39	4.641	1.483		
Ön lisans	45	4.281	1.435		
Lisans	10	4.800	1.124		
Lisansüstü	22	3.909	1.487		
Gelir (YTL)					
300-499	16	4.145	1.241	0.372	0.773
500-749	33	4.515	1.527		
750-999	34	4.480	1.402		
1000 +	49	4.285	1.414		

Hastane çalışanlarının “aidiyet” boyutundan aldıkları puanlar görevlerine göre karşılaştırıldığında, en düşük puanı hekimler (4.047 ± 1.371) en yüksek puanı ise ebeler (4.666 ± 1.275) almışlardır. Diğer çalışanların puanları, hekimler ve ebelerin puanları arasında bir dağılım göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0.612$, $p=0.691$).

Çalışanların yaşları arttıkça “aidiyet” boyutu puanlarında da artış gözlenmektedir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2.546$, $p=0.082$). Yaş ile aidiyet arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile de incelenmiş ve aralarında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.220$, $p=0.011$). Hastane çalışanlarının yaşları yükseldikçe örgütsel bağlılık algılamaları da artmaktadır.

Eğitim düzeylerine göre hastane çalışanlarının “aidiyet” boyutundan aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1.230$, $p=0.301$). Eğitim düzeyi ile aidiyet puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile de incelenmiş ve aralarında negatif bir ilişki görülmüştür. Ancak bu ilişki de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($r=-0.114$, $p=0.195$).

Gelir düzeylerine göre hastane çalışanlarının “aidiyet” puanları karşılaştırıldığında, geliri 300-499 YTL olanlar hariç tutulduğunda, gelir düzeyi yükseldikçe aidiyet puanlarında bir azalma gözlenmektedir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0.372$, $p=0.773$).

Hastane çalışanlarının “güç mesafesi” boyutu puanlarının bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve grupları karşılaştıran varyans analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Güç Mesafesi Boyutu Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Görev					
Hekim	21	4.631	1.168	2.883	0.017
Hemşire	25	4.580	0.831		
Ebe	26	5.009	0.884		
Diğer Sağlık Personeli	24	4.718	0.644		
İdari Personel	19	4.302	0.779		
Yard. Hizm. Personeli	17	5.279	0.979		
Yaş (Yıl)					
- 29	31	4.540	1.274	1.148	0.321
30-39	63	4.845	0.755		
40 +	38	4.756	0.814		
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim	16	5.265	1.062	1.934	0.109
Lise	39	4.762	0.775		
Ön lisans	45	4.611	0.845		
Lisans	10	4.925	0.514		
Lisansüstü	22	4.545	1.209		
Gelir (YTL)					
300-499	16	5.328	0.964	3.082	0.030
500-749	33	4.803	0.642		
750-999	34	4.522	0.890		
1000 +	49	4.678	1.019		

Hastane çalışanlarının “güç mesafesi” boyutundan aldıkları puanlar görevlerine göre karşılaştırıldığında, en düşük puanın idari personel (4.302±0.779), en yüksek puanın ise yardımcı hizmet personeli (5.279±0.979) tarafından alındığı farklılıklar görülmüştür. Varyans analizi sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2.883, p=0.017). Yapılan Tukey’s-b testi sonucunda, farkın yardımcı hizmet personelinin puanının idari personelin puanından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Hastanede hiyerarşik ilişkiler bulunduğu varsayımına en az katılan grup idari personeldir.

Güç mesafesi puanları yaş gruplarına (F=1.148, p=0.321) ve eğitim düzeylerine (F=1.934, p=0.109) göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Eğitim düzeyi ile “güç mesafesi” puanları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile de incelenmiş ve aralarında negatif ilişki olduğu görülmüş, ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (r=-0.154, p=0.079).

Hastane çalışanlarının “güç mesafesi” puanları gelir düzeylerine göre karşılaştırıldığında, gelir düzeyi arttıkça “güç mesafesi” puanlarının azaldığı görülmektedir. Yapılan varyans analizi ile, gruplar arasında istatistiksel olarak da anlamlı farklılıklar bulunmuştur (F=3.082, p=0.030). Yapılan Tukey’s-b testi sonucunda, farkın geliri 300-499 YTL olan çalışanların puanının, geliri 750-999 YTL ve 1000 YTL’nin üstü olan çalışanların puanlarından yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Yine gelir düzeyi ve “güç mesafesi” boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile de incelenmiş ve aralarında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0.0188, p=0.031). Bu sonuçlar hastane çalışanlarının gelir düzeyi arttıkça güç mesafesi puanlarının azaldığını göstermektedir.

Hastane çalışanlarının “hikayeler” boyutundan aldıkları puanların bağımsız değişkenlere göre dağılımı ve grupları karşılaştıran varyans analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Çalışanların Bağımsız Değişkenlere Göre Hikayeler Boyutu Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	n	X	SS	F	P
Görev					
Hekim	21	4.452	1.564	0.568	0.724
Hemşire	25	4.560	1.309		
Ebe	26	4.461	1.509		
Diğer Sağlık Personeli	24	4.625	1.329		
İdari Personel	19	4.684	1.473		
Yard. Hizm. Personeli	17	5.147	1.674		
Yaş (Yıl)					
- 29	31	4.064	1.810	3.210	0.044
30-39	63	4.761	1.263		
40 +	38	4.868	1.349		
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim	16	5.500	1.460	3.290	0.013
Lise	39	4.461	1.232		
Ön lisans	45	4.422	1.484		
Lisans	10	5.550	0.724		
Lisansüstü	22	4.295	1.694		
Gelir (YTL)					
300-499	16	5.250	1.693	1.255	0.293
500-749	33	4.409	1.360		
750-999	34	4.558	1.295		
1000 +	49	4.622	1.529		

Hastane çalışanlarının görevlerine göre “hikayeler” boyutundan aldıkları puanlar karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=0.568$, $p=0.724$). Çalışanlar içinde “hikayeler” boyutundan yardımcı hizmet personelinin en yüksek (5.147 ± 1.674), hekimlerin ise en düşük puan (4.452 ± 1.564) aldıkları görülmektedir.

Çalışanların “hikayeler” boyutu puanları yaş gruplarına göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F=3.210$, $p=0.044$). Yapılan Tukey’e-b testi sonucunda farkın, yaşları 29 yıl ve daha aşağı olanların puanının, yaşları 40 yıl ve daha üstü olanların puanından düşük olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Yaş ile “hikayeler” boyutu puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile de incelenmiş ve aralarında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.215$, $p=0.013$). Hastanede çalışanların yaşı yükseldikçe, kurumun geçmişi ile ilgili öyküler anlatıldığına inanma varsayımı artmaktadır.

Hastane çalışanlarının “hikayeler” boyutundan aldıkları puanlar eğitim düzeylerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F=3.290$, $p=0.013$). Yapılan Tukey’s-b testi sonucunda farkın lisans mezunlarının puanlarının lisansüstü eğitim gören çalışanların puanından yüksek olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Hastanede, kurumun geçmişi ile ilgili öyküler anlatıldığına en az inanan grup eğitim düzeyi lisansüstü olan çalışanlardır.

Gelir gruplarına göre, hastane çalışanlarının “hikayeler” boyutundan aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1.255$, $p=0.293$).

IV. YORUM VE TARTIŞMA

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasındaki dayanışmayı artırır. Örgütü bir arada tutmada birleştirici bir unsur olarak görev yapar ve son olarak, örgüt kültürü, örgüt üyeleri için bir kontrol mekanizması olarak fonksiyon görür. Yani, çalışanların tutum ve davranışlarını hem biçimlendirir hem de onlara rehberlik eder (Yeniçeri ve Demirel 2004).

Bu çalışmada hastane çalışanlarının örgüt kültürü boyutlarına ilişkin algılamaları incelenmiştir. 16 sorudan oluşan örgüt kültürü ifadeleri içinde

hastane çalışanları en fazla “işe yeni başlayanlar, çalışanların desteği ile uyum sağları” ifadesine katılmışlardır (%80.3). Bu, hastanede işe yeni başlayanlar için uygun bir ortamın bulunduğunun işareti sayılabilir.

Hastane çalışanları örgüt kültürü boyutları içinde en yüksek puanı “güç mesafesi” boyutundan almışlardır (4.748±0.919). Bu sonuç, hastanede ast-üst ilişkilerinde hiyerarşik bir vurgunun olduğunu göstermektedir. Bu çalışma ile paralel olarak aynı hastanede yürütülen bir araştırmada, toplumsal kültürel özelliklerden olan “güç aralığı” boyutundan hastane çalışanlarının 3.645 (±1.027) puan aldıkları görülmüştür (Aslantekin ve diğerleri 2005). Bu sonuçtan hareketle, hastane çalışanlarının toplumsal kültürel özellik hiyerarşik ilişkilere çok fazla önem vermedikleri, ancak hastanedeki uygulamalarda hiyerarşik ilişkilerin öne çıktığına inandıkları söylenebilir.

Örgüt kültürü boyutları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında, gruplar arasında bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

“Örgütsel yapı” boyutu puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir (F=3.603, p=0.030). Yaşı 29 yıl ve daha küçük olanların “örgütsel yapı” puanı daha düşük bulunmuştur. Örgütün işleyişi ve prosedürleri ile ilgili olan “örgütsel yapı” boyutundan genç çalışanların daha düşük puan almaları, onların hastanede prosedürlerin açık olmadığına, bölümler arası koordinasyon bulunmadığına inandıklarını göstermektedir. Hastanede genç çalışanlar “örgütsel yapı” hakkında daha olumsuz görüşe sahiptirler.

Korelasyon analizinde “ilişkiler” boyutu puanları ile eğitim düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=-0.180, p=0.039). Eğitim düzeyi yükseldikçe hastane çalışanları arasında yardımlaşma ve işbirliğinin azalma eğilimi göstermesi ilginç bir sonuçtur. Bu durum, hastanede eğitim düzeyi yükseldikçe profesyonelleşmenin artması, mesleki gruplaşmanın oluşması nedeniyle yardımlaşma ve işbirliği alanının daralmasından kaynaklanabilir. Ancak hastane gibi farklı mesleklerden insanların bulunduğu ve yapılan işin gereği ekip çalışmasının önemli olduğu düşünülürse, eğitim düzeyi ile “ilişkiler” boyutu arasındaki negatif ilişkinin, güçlü örgüt kültürü açısından olumsuz bir durum olduğu söylenebilir.

Hastane çalışanlarının “aidiyet” puanları ile çalışanların yaşları arasında da anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür (r=0.220, p=0.011). Hastanede

yaşlı çalışanların örgütsel bağlılığının genç çalışanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu sonuç, insanların yaşlandıkça kurumdan ayrılma ihtimallerinin azalmasından ve gençlerin daha çok çalıştıkları örgütü değiştirme potansiyeli taşımalarından kaynaklanabilir.

“Güç mesafesi” boyutu puanları, hastane çalışanlarının görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=2.283$, $p=0.017$). Bu farkın, yardımcı hizmet personelinin puanının (5.279 ± 0.979), idari personelin puanından (4.302 ± 0.779) yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. “Güç mesafesi” hiyerarşik ilişkileri ifade etmekte ve bu boyutun puanının yüksek olması örgütte yöneticiler ile astlar arasındaki ayrımın önemli olduğunu göstermektedir. Yardımcı hizmet personelinin, hastanede en alt düzey personel olması nedeniyle, ast-üst ilişkilerindeki hiyerarşik yapıyı en fazla hissettikleri söylenebilir.

Hastane çalışanlarının gelir düzeylerine göre “güç mesafesi” puanlarında farklılıklar bulunmuştur ($F=3.082$, $p=0.030$). Gelir düzeyi düşük olanların “güç mesafesi” daha yüksektir. Yine korelasyon analizi ile incelendiğinde, “güç mesafesi” puanları ile çalışanların gelirleri arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0.018$, $p=0.031$). Bu sonuç da gelir düzeyi yükseldikçe “güç mesafesi” puanlarının azaldığını göstermektedir. Gelir düzeyi yüksek olan gruplar, hastanede hiyerarşik ilişkilerin varlığını daha az hissetmektedirler.

Çalışanların “hikayeler” boyutu puanları, yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3.210$, $p=0.044$). Yaşları 29 yıl ve daha küçük olanların “hikayeler” boyutundan aldıkları puanlar, yaşları 40 yıl ve daha üstü olanların puanından yüksek bulunmuştur. Korelasyon analizinde de çalışanların yaşları ile “hikayeler” boyutu puanları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.215$, $p=0.013$). Hastanede yaşlı çalışanların gençlere göre, hastanenin geçmişi ile ilgili öyküler anlatıldığına daha fazla inandıkları görülmektedir. Doğal olarak hastanede yaşlı çalışanlar, örgüt kültürünün göstergelerinden olan kurumun geçmişi ile ilgili öyküleri daha fazla duymuşlardır.

Sonuç olarak, hastanede örgüt kültürü boyutlarından çalışanların orta noktanın üzerinde puanlar aldıkları görülmüştür. Çalışanlar örgüt kültürü boyutları içinde en yüksek puanı hiyerarşik ilişkileri vurgulayan “güç

mesafesi” boyutundan almışlardır. Örgüt kültürü boyutlarının bazılarında görev, yaş, eğitim ve gelir düzeylerinin farklılıklara neden olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmada örgüt kültürü “örgütsel yapı”, “ilişkiler”, “aidiyet”, “güç mesafesi” ve “hikayeler” boyutlarıyla İzmir Dr. Ekrem Hayri Üstündağ Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi örneğinde incelenmiştir. Hastanelerde örgüt kültürünün farklı boyutlarla ve geniş örneklemeler üzerinde de incelenmesi gerekir.

KAYNAKLAR

1. Aslantekin, F. ve diğerleri (2005) Hastane Çalışanlarının Toplumsal Kültürel Özellikleri. **Yayınlanmamış Çalışma** 1-24.
2. Ataman, G. (2001) **İşletme Yönetimi**. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
3. Aycan Z. ve Kanungo R. N. (2000) ‘Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri’. **Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları**. İçinde: Aycan Z. (ed.) ss:25-53. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
4. Erdem, F. ve İşbaşı, J. (2001) Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılamaları. **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi** 1:33-57.
5. Erdem, F. ve Şatır, Ç. (2000) ‘Farklı Örgütlerde Kültürel Yapının Metaforlarla Analizi’. **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**. 25-27 Mayıs, Nevşehir.
6. Hofstede, G. (2001) **Culture’s Consequences**. Second Edition, Sage Publications, London.
7. Mwaura, G. ve ark. (1998) Corporate and National Culture – An Irreconcilable Dilemma for the Hospitality Manager. **International Journal of Contemporary Hospitality Management** 10 (6):212-220.
8. Terzi, A.R. (2000) **Örgüt Kültürü**. Nobel Yayınları, Ankara.
9. Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2004) Teknolojik Değişimlerin Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi. **Standard** 43 (516):55-64.