

Türkiye’de Hastane Örgüt Kültürünü İnceleyen Çalışmalara Bakış

A Review of Studies on Hospital Organization Culture in Turkey

Filiz Kantek , Hakan Kurnaz 

Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya, Türkiye

ÖZ

GİRİŞ: Örgüt kültürü, hastanelerin örgütsel çıktılarını etkileyen önemli bir etmen olarak görülmektedir.

AMAÇ: Türkiye’de hastane örgüt kültürü araştırmalarını incelemek ve bu alandaki gereksinimlere dikkat çekmektir.
YÖNTEM: Çalışmada, bibliyometrik analiz tekniği kullanıldı. Literatür taramasında ulusal ve uluslararası elektronik veri tabanları kullanıldı. İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, YÖK Tez Tarama, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları tarandı. Taramada “örgüt kültürü”, “kurum kültürü”, “kültür”, “hastane”, “hemşire”, “sağlık çalışanları” “doktor” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanıldı. Literatür taramasında, Ocak 2017 tarihine kadar mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflendi. Araştırmada 38 çalışma incelendi. Verilerin analizinde Microsoft Excel, UCINET ve Netdraw programları kullanıldı.

BULGULAR: Hastanelerin örgüt kültürünü inceleyen çalışmaların 2000 yılında başladığı ve sayısının yıllara göre artış gösterdiği, çalışmaların çoğunlukla büyük şehirlerde yürütüldüğü, yaygın olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçüm araçlarının kullanıldığı, çalışmaların yoğun olarak tezlerden oluştuğu, en sık incelenen anahtar sözcüklerin “örgüt kültürü”, “hastane”, “örgütsel bağlılık”, “kültür” ve “hemşire” olduğu belirlendi.

SONUÇ: Hastanelerde algılanan baskın kültüre ilişkin güç, kontrol, sorumluluk ve otoriteyi temel alan hiyerarşi, bürokratik ve güç kültürünün yaygın olarak tanımlandığı söylenebilir. Ayrıca Türkiye’deki hastanelerin örgüt kültürü hakkında daha fazla çalışma yapmaya gereksinim vardır. Gelecek çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçüm araçlarının kullanılması ve farklı şehirdeki hastaneleri içeren geniş kapsamlı çalışmaların yapılması hastanelerin örgüt kültürünü anlamada yararlı olacaktır.

Anahtar kelimeler: Hastane, kurum kültürü, örgüt kültürü, sosyal ağ analizi

ABSTRACT

INTRODUCTION: Organizational culture is an important factor affecting organizational outcomes of hospitals.

AIM: To examine hospital organization culture researches performed in Turkey and to draw attention to the research needs in this area.

METHOD: Bibliometric analysis technique was used in the study. National and international electronic databases were used to search the literature. The Turkish Medical Directory, Google Academic, YÖK Thesis Center, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science databases were scanned to access to related studies. Key words “organizational culture”, “corporate culture”, “culture”, “hospital”, “nurse”, “health workers” and “doctor” were used in Turkish and English. It was aimed to access to the present works by January 2017 in the literature scanning. A total of 38 studies were analyzed. Microsoft Excel, UCINET and Netdraw programs were used to analyze the data.

RESULTS: It has been observed that “Organizational culture”, “Hospital”, “Health”, “Organizational Commitment”, “Culture” and “Nurse” were the most frequently studied keywords in which the studies on hospitals’ organizational culture started in 2000 and consisted of mostly of theses, and dissertations. Besides, the number of these studies increased year by year, and the studies were mostly carried out in big cities prevalently using the research instruments developed by researchers.

CONCLUSIONS: It can be said that hierarchy, bureaucratic and power culture based on power, control, responsibility and authority related to the perceived culture in hospitals are widely characterized. In addition, there is a need for more research on the organizational culture of hospitals in Turkey. The use of research instruments with validity and reliability in future studies and extensive studies involving hospitals in different cities will be helpful in understanding the organizational culture of hospitals.

Keywords: Hospital, corporate culture, organizational culture, social network analysis

Geliş Tarihi / Arrival Date: 24.07.2017

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 19.06.2018

İletişim / Corresponding author: Filiz Kantek, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya, Türkiye

E-posta / E-mail: fkantek@akdeniz.edu.tr

Yazarların ORCID bilgileri:

F.K. 0000-0002-1524-9824, H.K. 0000-0002-7407-8797

GİRİŞ

Örgüt kültürü, kültürün örgüt yapılarına yansımadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Schein (1984), örgüt kültürünü, “bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği, yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü” olarak tanımlamıştır. Bir örgütün kültürü, orada ne yapıldığını, nasıl yapıldığını, onu yapanların kimler olduğunu yansıtmaktadır (Şişman, 2002). Örgüt kültürü genel kültüre göre bir alt kültür olarak düşünülebileceği gibi işletme içindeki çeşitli grupların kültürlerine göre bir genel kültür olarak da görülebilir.

Örgüt kültürü, çalışma yaşamında güçlü bir değer mekanizması olup, çalışanları var olan kültür ile uyumlu düşünme, davranma ve harekete geçmede güçlü bir baskı yaratabilir. Böylece örgüt bütünlüğü ve tutarlılığı sağlanabilir (Greenberg, 2002; Şişman, 2002). Çalışmalar örgüt kültürünün, çalışanların motivasyonunu, performansını, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel başarı gibi örgütsel çıktıları etkileyen önemli bir etmen olduğunu ortaya koymaktadır (Ceylan ve ark., 2002; Herald ve ark., 2008; Jafree ve ark., 2015; Gülser, 2011; Saillour-Glénisson ve ark., 2016; An ve Kang, 2016).

Örgüt kültürlerine ilişkin sınıflandırmalar, bu alanda çalışan araştırmacıların odaklandığı noktalara ve çalışmalarına dayanak olarak seçtikleri kuramsal modellere göre farklılaşmaktadır (Erdem 2007). Rekabetçi değerler modeli (competing values framework) örgüt kültürünü klan kültürü, hiyerarşi kültürü, adhokrazi kültürü ve pazar kültürü olarak sınıflamaktadır.

- *Klan kültürü*; içe yönelik, birlik ve beraberliğin önemli olduğu, örgütsel bağlılığın öne çıktığı, biçimsel olmayan kontrol süreçleri baskın olan örgütleri belirtmektedir.
- *Hiyerarşi kültürü*; düzen ve kuralların önemli olduğu ve çalışmaların belirlenmiş standartlar çerçevesinde yerine getirilmesini önemseyen örgütleri belirtmektedir.
- *Pazar kültürü*; Örgüt çalışanlarının başarı odaklı olduğu ve yönetim odağının planlama, performans ve etkililik üzerine odaklandığı kültürü temsil etmektedir.
- *Adhokrazi kültürü*; organik yapılı, girişimci, esnek, yenilikçi ve yaratıcı örgütsel kültürel ortamları belirtmektedir (Erdem, 2007).

Charles Handy (1995) örgüt kültürünü güç, rol, görev ve birey kültürleri olmak üzere dört başlıkta sınıflamaktadır.

- *Güç (Zeus) kültürü*; örgütte gücün belirli merkezlerde toplandığı ve otokratik bir yönetim biçiminin egemen olduğu kültürü belirtmektedir.
- *Rol (Apollo) kültürü*; güç kaynağını uzmanlaşmanın oluşturduğu, rasyonelliğin, hiyerarşinin, kurallar ve prosedürlerin önem kazandığı kültürü belirtmektedir.
- *Görev (Athena) kültürü*; örgütte kıdem ve statü yerine yeteneğin ön plana alındığı kültürü belirtmektedir.
- *Birey kültürü*; bireye hizmet ve bireyin mutluluğunun ön planda olduğu kültürü belirtmektedir (Handy, 1995).

Bir başka örgüt kültürü sınıflaması ise baskın ve alt kültür şeklindedir.

- *Baskın kültür*; örgütteki üyelerin tümü tarafından paylaşılan temel değerleri içermektedir. Bir kurumun ya da hastanenin kültüründen söz edildiğinde genellikle bu baskın kültür kastedilmektedir.
- *Alt kültür*; örgütün bölümleri içinde görülen ve o bölümün bireyleri tarafından paylaşılan yazılı ya da varsayılan değerler, törenler, yönetim tarzları ve uygulamalarını içermektedir (Can ve ark., 2006). Hastanenin bir kliniğinin kültürü veya meslek grubunun (hemşireler, doktorlar, tıbbi sekreterler vb.) kültürü alt kültürü belirtmektedir.

Her örgütte olduğu gibi, hastanelerde kendine özgü kültüre sahiptirler. Ülkemizde, hastanelerin örgüt kültürü birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan incelenmiştir (Seren, 2005; Tüfekci, 2012; Akyürek ve ark., 2013; Başaran, 2014; Yaşlı, 2015). Bununla birlikte, bu çalışmalarda eğilimleri ve mevcut durumu ortaya koyan herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Çalışmadan elde edilecek sonuçların örgüt kültürü konusunda hastanelerin mevcut durumunun bir fotoğrafını çekerek, hastane yöneticileri ve araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bibliyometrik analiz tekniği kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, ülkemizdeki hastane örgüt kültürü çalışmalarını inceleyerek mevcut durumun belirlenmesi ve bu konuda araştırma gereksinimlerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bibliyometrik analiz tekniği, literatürü nicel ve nitel olarak analiz etmeye olanak sağlayan araştırma yöntemi olduğu için seçilmiştir (Daneshmand ve ark., 2015; Wang ve ark., 2017).

Araştırma soruları: Çalışmada,

- Hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışmaların özellikleri nelerdir?
- Hastanelerde baskın kültür tipi nedir?
- Örgüt kültürü algısı hastanenin türüne göre değişiklik gösteriyor mu?
- Hastane kültür algısı bölgesel olarak değişiyor mu?
- Hastane örgüt kültürü ile incelenen değişkenler nelerdir? gibi sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Türkiye’de hastanelerin örgüt kültürünü inceleyen çalışmalar araştırmanın evrenini oluştururken, çalışmaya alınma kriterlerini karşılayan 38 çalışma ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri toplama aracı: Çalışma verilerini toplamak için araştırmacılar tarafından oluşturulan veri kodlama formu kullanılmıştır. Veri kodlama formuna her çalışmanın başlığı, yazarı/yazarları, yayın yılı, yayın türü, örneklem büyüklüğü, yayın dili, kullanılan ölçüm aracı, çalışmanın yapıldığı il, örgüt kültürü ile incelenen kavramlar ve çalışma sonuçları kodlanmıştır.

Verilerin toplanması: Literatür taramasında ulusal ve uluslararası elektronik veri tabanları kullanılmıştır. İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, YÖK Tez Tarama, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları taranmış ve taramada “örgüt kültürü”, “kurum kültürü”, “kültür”, “hastane”, “hemşire”, “sağlık çalışanları” “doktor” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Literatür taramasında, Ocak 2017 tarihine kadar mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflenmiştir. Tarama sonucunda 55 çalışmaya ulaşılmış, bunlardan beş tanesi tam metne sahip olmaması, yedi tanesi eş kopyaya sahip olması, üç tanesi hastane örgüt kültürü algısını incelememesi ve iki tanesi eksik veri içermesi nedeniyle örnekleme dışında kalmış ve bu nedenle, 38 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya çalışmaların kabul edilmesinde; çalışmanın Türkiye’de yapılmış olması, hastane örgüt kültürünü incelemesi, örneklemini sağlık çalışanlarının oluşturması, yayının Türkçe veya İngilizce dillerinde olması ve tam metne sahip olması ölçüt olarak kullanılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi: Verilerin analizi ve görselleştirilmesinde Microsoft Excel, UCINET ve Netdraw programları kullanılmıştır.

Çalışmanın sınırlılıkları: Bu literatür inceleme çalışması, Türkiye’de hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışma bulguları ile sınırlıdır. Ayrıca veri toplamada online veri tabanları kullanıldığından yalnızca online yayınlanmış çalışmalar araştırmaya alınmıştır.

Çalışmanın etik yönü: Çalışmada, literatür taraması modeli kullanıldığından ve online veri tabanları temel alındığından ve çalışmanın doğrudan insan ve/veya hayvanlar üzerinde bir etkisinin olmaması nedeniyle Etik Kurul onayına gereksinim bulunmamaktadır.

BULGULAR

Tablo 1: Çalışmalara İlişkin Özellikler (S:38)

	Sayı	%
Yıllar		
2000-2005	3	7,9
2006-2010	14	36,8
2011-2016	21	55,3
Yayın türü		
Tez	27	71,1
Makale	10	26,3
Bildiri	1	2,6
Yayın dili		
Türkçe	38	100
İngilizce	-	-
Örnekleme alınan kurumlar*		
Devlet hastanesi	12	31,6
Üniversite hastanesi	9	23,6
Devlet + Özel	7	18,4
Kamu + Özel + Üniversite	7	18,4
Özel hastane	3	7,9

*Bazı çalışmalar birden fazla kurumda yürütülmüştür.

Tablo 1’de, araştırma örnekleme kabul edilen çalışmaların özellikleri verilmiştir. Hastane örgüt kültürünün 2000 yılından itibaren incelenmeye başladığı ve 2010 yılından sonra çalışma sayısının artış gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmaların %71,1’inin tezlerden oluştuğu (27 çalışma), %31,6’sının örneklemini devlet hastanelerinin (12 çalışma) oluşturduğu saptanmıştır. Hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışmaların yürütüldüğü şehirler açısından incelendiğinde, İstanbul (%30,6), İzmir (%9,2), Ankara (%9,2), Antalya (%7,5) ve Isparta (%7,5) şehirlerinde yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Tablo 2: Çalışmalarda Kullanılan Ölçüm Araçları (S:38)

Ölçüm Araçları	Sayı	%
Araştırmacıların geliştirdiği ölçek	7	18,6
Ölçüm aracı belirtilmemiş	5	13,3
Erkmen ve Ordun (2001)	5	13,3
Denison ve Mishra (1995)	4	10,6
Wallach (1983)	2	5,2
Erdem ve Şatır (2001)	2	5,2
Hofstede (1980)	2	5,2
Desphande et al 1993	2	5,2
Haris ve Moran (1987)	2	5,2
Danışman ve Özgen (2003)	2	5,2
Cameron ve Quinn’in (1992)	1	2,6
Cameron ve Freeman (1991)	1	2,6
Dönmez ve Korkmaz (2011)	1	2,6
Litwin ve Stringer (1968)	1	2,6
Derinlemesine görüşme	1	2,6
Toplam	38	100,0

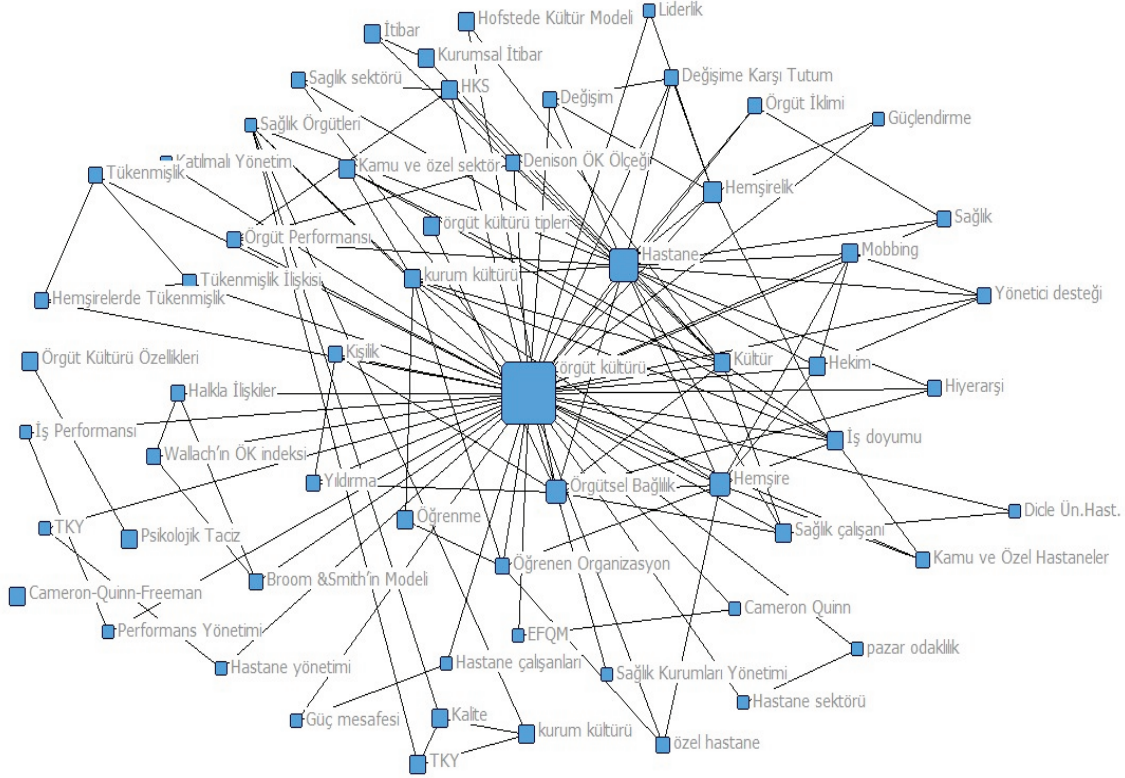
*Bazı çalışmalar birden fazla kurumda yürütülmüştür.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, incelenen çalışmaların biri hariç 37’sinde ölçüm aracı olarak ölçek veya anket formları kullanılmıştır. Yedi çalışmada (%18,6) araştırmacılar tarafından geliştirilmiş anket formunun kullanıldığı belirlenirken, 6 çalışmada (%13,3) ölçüm aracının açık olmadığı belirlenmiştir. En sık kullanılan diğer ölçüm araçları Erkmen ve Ordun (2001) ve Denison’un (1995) örgüt kültürü ölçekleridir.

Tablo 3: Kültür Tipini İnceleyen Çalışma Sonuçları (S:38)

Kamu	Özel	Üniversite
Hiyerarşi (Aydıntan ve Göksel 2012)	Hiyerarşi (Arslan 2010)	Güç (Engin 2013)
Hiyerarşi (Erdem 2007)	Hiyerarşi (Erdem 2007)	Misyon (Kelez 2008)
Hiyerarşi (Gönen 2012)	Başarı (Gülser 2011)	Başarı (Gülser 2011)
Güç (Seren 2005)	Katılım (Karakışla 2012)	Gelişme eğilimi (Korkut 2010)
Güç mesafesi (Göktaş ve ark. 2005)	Misyon (Kelez 2008)	Tutarlılık (Özyaman 2010)
Bürokratik (Akyürek ve ark. 2013)	İşbirliği (Seren 2005)	
Klan (Arslan 2010)	Gelişme eğilimi (Korkut 2010)	
Katılım (Karakışla 2012)		
Katılım (Kelez 2008)		
Başarı (Gülser 2011)		
Takım eğilimi (Korkut 2010)		

Hastanelere göre baskın kültür tipini inceleyen çalışmaların sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Baskın kültür tipine ilişkin en fazla devlet hastanelerinde ve en az üniversite hastanelerinde inceleme yapıldığı görülmektedir. Devlet hastanelerindeki baskın kültür; hiyerarşi (3 çalışma), güç (2 çalışma), katılım (2 çalışma), bürokratik (1 çalışma) ve klan (1 çalışma), başarı (1 çalışma) ve takım eğilimi (1 çalışma) şeklinde tanımlanmaktadır.



Şekil 1: Hastane Örgüt Kültürü Çalışmalarının Anahtar Sözcükler Ağı (S:38)

Araştırmaya kabul edilen çalışmalarda kullanılan anahtar sözcükler, sosyal ağ analizi yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmalarda kullanılan anahtar sözcükler UCINET programı ile görselleştirilmiştir. Derece merkeziliğine göre oluşturulan görselleştirme Şekil 1'de görülmektedir.

Tablo 4: Örgüt Kültürünü İnceleyen Çalışmalardaki Anahtar Sözcüklerin Merkezilik Ölçütleri (S:38)

Anahtar Sözcükler	Derece Merkeziliği*	Arasındalık Merkeziliği	Yakınlık Merkeziliği
Örgüt kültürü	46	1172,85	376
Hastane	20	148,833	402
Örgütsel bağlılık	11	97,167	415
Kültür	10	162,167	415
Hemşire	10	23,675	417
Kurum kültürü	8	43,3	438
İş doyumu	7	27,908	419
Hemşirelik	7	7,267	423
Sağlık örgütleri	6	162,708	420
Öğrenen organizasyon	5	37,875	424
Sağlık çalışanı	5	4,083	421
Hastane kalite standartları	5	0,667	426
Hekim	5	0,25	426
Mobbing	5	0,25	426

*Derece merkeziliği beş ve üzeri çalışmalar verilmiştir.

Sosyal ağ analizine ilişkin merkezilik ölçütleri Tablo 4’te verilmiştir. Derece merkezilik değerlerine göre en sık kullanılan anahtar sözcüklerin “örgüt kültürü”, “hastane”, “örgütsel bağlılık”, “kültür” ve “hemşire” olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Hastanelerin günümüz değişen koşullarına uyum sağlayabilmesi, rekabet üstünlüğü elde edebilmesi ve olumlu örgütsel çıktılar elde edebilmesi için var olan örgütsel yapılarını oluşturan kültürün bilinmesi önemlidir. Bu çalışmada Türkiye’de hastanelerin örgüt kültürünü konu alan çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmalardaki mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmada, ilk “Hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışmaların özellikleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bulgular hastane örgüt kültürünün 2000 yılından itibaren incelenmeye başladığını, 2010 yılından sonra çalışma sayısının artış gösterdiğini, çalışmaların çoğunlukla tezlerden oluştuğunu (27 çalışma) ve ağırlıklı olarak devlet hastanelerinde yapıldığını, araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçüm araçları ile örgüt kültürünün incelendiğini ve çalışmaların yoğun olarak büyük şehirlerde yürütüldüğünü ortaya koymuştur.

Çalışmada ikinci olarak, “Hastanelerde baskın kültür tipi nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Sınırlı sayıda çalışmanın hastanelerdeki baskın kültür tipini incelemesi ve bu çalışmaların farklı kurum/kurumlarda yapılmış olması bu soruya net bir yanıt bulunmasını güçleştirmiştir. Bulgular baskın kültür tipine ilişkin en fazla devlet hastanelerinde inceleme yapıldığını ortaya koymuştur. Devlet hastanelerindeki baskın kültürün “hiyerarşi”, “güç”, “katılım”, “bürokratik” ve “klan”, “başarı” ve “takım eğilimi” şeklinde tanımlandığı belirlenmiştir. Ölçüm araçlarında farklı isimlendirilmekle birlikte, “hiyerarşi, güç, bürokratik ve klan” kültürünün benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Bu kültür tipleri emirler, kurallar ve düzenlemelerle tanımlanmaktadır. Bu kültürün baskın olduğu örgütlerde işlemler, yakından gözetim, değerlendirme ve komuta altında gerçekleşmektedir (Wallach, 1983; Deshpandé ve ark., 1993; Seren, 2005). Devlet hastanelerinde bu baskın kültür tiplerinin ortaya çıkışında kurum yöneticilerinin yönetim tarzları ve mevcut örgütsel yapı etkili olabilmektedir. Yönetim tarzı, örgüt kültürünün oluşmasında önemli bir role sahip olmaktadır (Ceylan ve ark., 2002). Yöneticilerin kullandığı sözcüklerin, davranışları ve normları ortaya koyuş şekillerinin (ne ölçüde riske girileceği, çalışanlara ne ölçüde özgürlüğün tanınacağı, en uygun giyim biçimi, ödüllendirme, terfi kararları ve bunların nasıl yapıldığı gibi) örgüt kültürünü şekillendirdiği belirtilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001). Erkmen ve Ordu’nun (2001) örgüt kültürü tipleri ile yönetim biçimleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaları da bu görüşü desteklemektedir. Bu çalışmada, örgüt kültürü ile yönetim tarzı arasında pozitif ilişki olduğu ve güç kültürünün egemen olduğu, örgütlerde otokratik yönetim anlayışının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında olduğu gibi devlet hastanelerinde hiyerarşik basamakların fazla olması ve yukarıdan aşağı iletişim modelinin uygulanmasının da bu tür örgüt kültürünün oluşmasına katkı sağlamış olabileceği belirtilebilir.

Bu çalışmada, yanıt aranan örgüt kültürü algısı hastanenin türüne ve bölgelere göre değişiklik gösterip göstermediği sorularına araştırmaya alınan çalışmaların küçük bir kısmında baskın kültürün incelenmesi ve çalışmaların belirli illerde yoğunlaşması nedeniyle yanıt bulunamamıştır. Bu durum hastane örgüt kültürü çalışmalarının ülke geneline yaygınlaştırılması gereksinimini göstermesi açısından önemlidir.

Hastane örgüt kültürü ile incelenen değişkenleri belirlemek için çalışmaların anahtar sözcükleri incelendiğinde, anahtar sözcüklerin “örgüt kültürü”, “hastane”, “örgütsel bağlılık”, “kültür” ve “hemşire” olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, çalışmaların çoğunlukla hemşireler ile ilgili yapıldığı ve hastane örgüt kültürünün örgütsel bağlılık kavramı ile birlikte incelendiği söylenebilir. Gelecek araştırmacıların farklı kavramlar ile hastane örgüt kültürünü birlikte incelemesi, hastane örgüt kültürünün daha kapsamlı anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Hastanelerin örgüt kültürünü inceleyen çalışmaların sayısının yıllara göre artış göstermesi olumlu bir durum olmakla birlikte, çalışmalarda farklı ölçüm araçlarının kullanılması, özellikle araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ölçüm araçlarının kullanılması ve araştırmaların Türkiye’de büyük şehirlerde (İstanbul, Ankara, İzmir vb.) yürütülmüş olması Türkiye’deki hastanelerin örgüt kültürü hakkında genel bir yargıya varılmasını güçleştirmektedir. Bununla birlikte, devlet hastanelerinde güç, kontrol, sorumluluk ve otoriteyi temel alan hiyerarşi, bürokratik ve güç kültürünün yaygın olarak tanımlandığı söylenebilir.

Çalışma sonucunda, Türkiye’deki hastanelerin örgüt kültürünü anlamaya yönelik daha fazla çalışmaya gereksinim bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçüm araçlarının kullanılması ve farklı şehirdeki hastaneleri içeren geniş kapsamlı çalışmaların yapılması hastanelerin örgüt kültürünü anlamada daha yararlı veriler sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

*Araştırmaya dahil edilen çalışmalar

***Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A., Şener, T. (2013).** Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12:2, 55-62.

https://doi.org/10.1501/Ashd_0000000091

An, Y., Kang, J. (2016). Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. *Asian Nursing Research*, 10:3, 234-239.

<https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.06.004>

***Arslan, N. (2010).** Kurum Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

***Atan, Ş. (2010).** Kamu Hastanelerinde Çalışmakta Olan Doktor ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Gösterdikleri Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

* **Aydın, Ö., Akın, D., Dede, F. G., Bilgili, M. E., Kaplan, D. (2016).** Kamu hastanesinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi* 2:1, 25-43.

***Aydıntan, B., Göksel, A. (2012).** Cameron-Freeman-Quinn örgüt kültürü tipolojileri ekseninde örgüt kültürü farklılaşma dinamikleri. *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5:2, 53-62.

***Bekaroğlu, Ş. B., Köse, G., Dinç, N. (2013).** Örgüt kültürü türlerinin hastanelerin pazar odaklılığı üzerindeki belirleyici rolü: İstanbul'daki hastaneler üzerine bir araştırma. *Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı*, Konya, 45-55.

***Başaran, S. (2014).** Hastanelerde Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi, (İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

***Bayram, A. (2011).** Örgüt Kültürünün Kurumsal İtibara Etkisi ve Kayseri'deki Özel Hastanelerde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.

***Can, A. (2008).** Örgüt kültürünün hastanelerde toplam kalite yönetimi uygulamalarına uygunluğunun testine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13:3, 293-307.

Can, H., Asan, Ö., Aydın, E. M. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arkan Basım Yayımları Dağıtım.

Ceylan, A., Alpkan, L., Elçi, M. (2002). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16:5-6, 233-245.

***Çingöl, N. (2007).** Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurum Kültürüne İlişkin Değerlendirmeleri. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sivas.

Daneshmand, A. R., Forouzan, H., Azadi, M., Cheraghzadeh, D. S. (2015). A bibliometric analysis of hematological research productivity among five Islamic countries during 1996 to 2013 (a 17-years period). *Iranian Journal of Blood and Cancer*, 7:2, 67-74.

Denison, D., Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 6:2, 204-223.

<https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>

Deshpandé, R., Farley, J. U., Webster Jr, F. E. (1993). Corporate culture, customer orientation, and innovativeness in Japanese firms: A quadrad analysis. *The Journal Of Marketing*, 57:1, 23-37.

<https://doi.org/10.1177/002224299305700102>

***Diker, İ. (2007).** Öğrenen Organizasyona Geçiş Sürecinde Kurum Kültürü, Örgütsel Engeller ve Geçiş Aşamaları (İstanbul Tıp Fakültesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

- ***Engin, M. D. (2013).** Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Güçlendirme Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- ***Erdem, R. (2007).** Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2:2, 63-79.
- ***Erkal, E. A. (2012).** Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı. Erzurum.
- Erkmen, T., Ordun, G. (2001).** Örgüt kültürü tipleri ile yönetim biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 24-26.
- ***Eskiyörük, D. (2010).** Halkla İlişkiler Uygulayıcıları Rol Modellerinde Örgüt Kültürünün Etkisi ve Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- * **Gemlik, N., Çatar, R. Ö., Manioğlu, Y. (2015).** Geert Hofstede'in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2:1. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/hsbf/issue/7891/103832>.
- ***Göktaş, B., ve ark. (2005).** Örgüt kültürü ve Dr. Ekrem Hayri Üstündağ kadın hastalıkları ve doğum hastanesi örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8:3, 351-372.
- ***Gönen, Z. Ö. (2012).** Örgüt Kültürü ve EFQM Mükemmellik Modeli Arasındaki İlişki; Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Dört Farklı Doğum Hastanesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Greenberg, J. (2002).** Managing Behaviour in Organization, 3. Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- ***Güdüloğlu, N., Bahçecik N. (2011).** Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgüt kültürü algıları ve öğrenen organizasyon özelliklerinin belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 4:1, 103-114.
- ***Gülser, A. (2011).** Hastanede Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- ***Gürbüz, E. (2014).** Çalışanlarda Örgüt Kültürü ve İş Performansı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Handy, C. B. (1995).** Gods of Management: The Changing Work Of Organizations. Oxford University Press.
- Hearld, L. R., Alexander, J. A., Fraser, I., Jiang, H. J. (2008).** How do hospital organizational structure and processes affect quality of care? A critical review of research methods. Medical Care Research and Review, 65:3, 259-299.
<https://doi.org/10.1177/1077558707309613>
- ***Işık, R. (2014).** Örgüt Kültürü, Fonksiyonları, Unsurları ve Boyutları (Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ***İnanoğlu, S., Erigüç G. (2000).** Örgüt kültürü: Personelin ve yöneticilerin değerlendirmeleri açısından bir karşılaştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5:4, 1-26.
- ***Karakışla, Y. (2012).** Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- ***Karanlık, A. (2014).** Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme: Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- ***Kaya, E. (2007).** Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü (Burdur-Isparta Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- ***Kelez, A. (2008).** Hemşirelerin Örgüt Kültürünü ve Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamaları. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

- ***Korkmaz, M., Kılıç, B., Yücel, A. S., Talas, M. (2013).** Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarının kurumsallaşmış hastanelerde çalışan ortopedi uzman doktor karşılaştırması: Türkiye örneği. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2:6, 89-114.
- ***Korkut, F. (2010).** Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ***Köse, E. (2010).** Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, ***Müezzinoğlu, G. (2012).** Örgüt Kültürü ile Katımlı Yönetimin Etkileşimi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001).** Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın.
- ***Özyaman, H. G. (2010).** Sağlık Kurumlarında Örgüt Kültürü: Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Yardımcı Personelinin Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya,
- ***Pala, B. (2009).** Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Rizvi Jafree, S., Zakar, R., Zakar, M. Z. (2015).** Gender segregation as a benefit-a qualitative study from Pakistan. *Journal of Nursing Management*, 23:8, 983-993.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12244>
- Sabuncuoglu, Z., Tüz, M. (1998).** Örgütsel Psikoloji, 3.Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti, Bursa.
- Saillour-Glénisson, F., Domecq, S., Kret, M., Sibe, M., Dumond, J., Michel, P. (2016).** Design and validation of a questionnaire to assess organizational culture in French hospital wards. *BMC Health Services Research*, 16:1, 491.
- Schein, E. H. (1984).** Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25:2, 3-16.
- ***Seren, Ş. (2005).** Değişime Karşı Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Değişim ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Şişman, M. (2002).** Örgütler ve Kültürler: Örgüt Kültürü, 1.Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, 103-132.
- ***Tunçel, Ö. (2009).** Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.
- ***Tüfekci, N. (2012).** Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel ve Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Isparta.
- Wallach, E. J. (1983).** Individuals and organizations: The cultural match. *Training & Development Journal*, 37:2, 29-36.
- Wang, Y., Wang, Q., Wei, X., Shao, J., Zhao, J., Zhang, Z., et al. (2017).** Global scientific trends on exosome research during 2007-2016: A bibliometric analysis. *Oncotarget*, 8:29, 48460-48470.
<https://doi.org/10.18632/oncotarget.17223>
- ***Yaşlı, E. (2015).** Özel Hastanede Çalışan Hemşireler Açısından Örgüt Kültürü-Tükenmişlik İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ***Yıldız, H. (2011).** Toplam Kalite Yönetimi Algısının Kurum Kültürü Üzerine Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.