



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH INSTITUTIONS: THE CASE OF BITLIS AND TATVAN STATE HOSPITALS

Nursel AYDINTUĞ MYRVANG* Hanifi DEMİR** Mustafa METE***

*Dr. Öğr. Üyesi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: naydintug@biruni.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3077-1693

**Öğr. Gör. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, SHMYO Optisyenlik Programı, hanifi1326@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4358-2042

***Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, mustafamete@aydin.edu.tr, Orcid: 0000-0002-1332-7905

Received Date: 14.03.2021 Revised Date:12.04.2022 Accepted Date:11.05.2022

Copyright © 2022 Nursel AYDINTUĞ MRYVANG, Hanifi DEMİR, Mustafa METE. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

This study was conducted to measure the effect of organizational culture on organizational commitment and employee performance in health institutions on all personnel actively working in Bitlis State Hospital and Tatvan 400-Bed State Hospital. The universe of this research, which is based on explaining the relationship between the concepts, consists of all employees of the Bitlis State Hospital located in the city center of Bitlis and all the employees of the 400-bed Tatvan State Hospital. The sample of the study consists of a total of 1079 personnel (including clinical personnel, administrative personnel, permanent workers, technical personnel, security and cleaning personnel, etc.) working in these two public hospitals. Statistical analyzes of the data collected by face-to-face survey method were evaluated using IBM SPSS 26.0 and AMOS 23.0 package program. As a result of the research, organizational culture affects organizational commitment and employee performance, organizational culture is more effective on organizational commitment than performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL KÜLTÜR İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLİŞKİSİ: BİTLİS VE TATVAN DEVLET HASTANELERİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışma, sağlık kurumlarında örgütsel kültürünün örgütsel bağlılık ve çalışan performansı üzerindeki etkisinin Bitlis Devlet Hastanesi ile Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan Tatvan 400 Yataklı Devlet Hastanesinde aktif olarak görev yapan tüm personel üzerinde ölçmek amacıyla yapılmıştır. Kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklamaya dayanan bu araştırmanın evrenini Bitlis il merkezinde bulunan Bitlis Devlet Hastanesinin tüm çalışanları ile Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan 400 Yataklı Tatvan Devlet Hastanesinin tüm çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu iki kamu hastanesinde görev yapan toplam 1079 (klinik personel, idari personel, sürekli işçiler, teknik personel, güvenlik ve temizlik personeli dahil vb.) personel oluşturmaktadır. Yüz yüze anket yöntemi ile toplanan verilerin istatistiksel analizleri IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 analiz uygulaması kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda,



örgütsel kültürün örgütsel bağlılığı ve çalışan performansı etkilediği, örgütsel kültürün performansa göre örgütsel bağlılık üzerinde daha etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kültür, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada sağlık politikası, sağlık hizmetinin kalitesini değerlendirmek, iyileştirmek ve hastalara uygun maliyetle zamanında daha iyi tedavi sunmakla ilgilenmektedir. Sağlık kuruluşları günümüzde köklü değişiklikler geçirirken, sağlık sistemlerinin hızlı bir şekilde değişmesi, bilim ve teknolojiadaki değişiklikler, çevresel koşullar ve artan maliyetler, sağlık hizmeti sunucuları için büyük zorluklar oluşturmaktadır. Bir taraftan tüketiciler diğer taraftan sağlık kurumlarından hizmet alan diğer kuruluşlar, makul ve uygun maliyetlerle yüksek kalitede hizmetler talep etmektedir. Bu nedenle, sağlık kuruluşlarının amacı, hasta merkezlikten ödün vermeden kaliteyi artırmak ve hastaların, hastalar adına ödeme yapan kurumların ve sağlık hizmetini üreten tüm görevlilerin güvenini kazanmak olmalıdır (Jaiswal, Raychaudhuri and Rahman, 2018).

Ekonomik, sosyal ve politik kalkınma ancak etkili ve üretken organizasyonlar inşa ederek ve sürdürerek sağlanabilmektedir. Bunu sağlamanın temelinde ise insan kaynakları yönetimi becerileri yatmaktadır. İyi insan kaynakları yönetimiyle, çalışanlar, çalışma koşullarından memnun olmakla beraber örgütte kalmaya devam etmekte iş hayatından memnun olmaktadır (Kinde and Kaur, 2018).

Profesyonelleşmenin en üst seviyede olduğu hizmet sektörlerinden olan sağlık kurumlarında da yöneticilerin üzerinde yoğun olduğu konuların başında verimlilik, iş tatmini gibi konular gelirken bu alanda örgütsel kültürün, örgütsel bağlılığın etkisi göz ardı edilmez bir gerçek olarak ortada durmaktadır (Akyürek, Toygar & Şener, 2013).

Organizasyonların kendine münhasır kültürleri bulunmaktadır. İşletmeler bu açıdan ele alındığında; amaçları, faaliyet alanı, büyüklüğü, ürettiği mal ya da hizmetin türü, hukuksal statüsü, fiziksel ve ekonomik yönden büyüklüğü, hizmet alanlarla ilgili diğer kurum veya kuruluşlarla ilişkisi, çalışanların demografik özellikleri, organizasyonun faaliyetini gerçekleştirdiği ülke kültürü, çalışanların veya hizmet alanların yaşam tarzları gibi çok sayıda organizasyon içi ve dışında faktörler işletmenin kurumsal kültürünü yani örgüt kültürünü biçimlendirerek oluşturmaktadır. Özellikle çalışanlar, örgüt kültürünün şekillenmesinde, işletmelerin işleyişinde, örgütsel çıktılarının niteliğinde aktif rol almaktadırlar (Karadirek, 2022).

Bu araştırma çalışması ile örgütsel kültürünün örgütsel bağlılık ve çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinin iki kamu hastanesinde çalışan personel görev statüleri ile ilişkisini tespit edilmesi amaçlanmıştır. Diğer bir deyişle kurum yöneticilerine organizasyonlarında çalışanların görev hizmet sınıfına göre örgütsel kültür, örgütsel bağlılık ve çalışma performansı gibi faktörler açısından farklılık olup olmadığı yönünde bilgi sağlanması ve yol gösterici olması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma içeriğinde üç temel konu yer almaktadır. İlk temel konuyu örgütsel kültür oluşturmaktadır. Literatürde örgütsel kültürü inceleyen birçok çalışma mevcut olması yanında çeşitli modeller örgüt kültürü açıklanmaya çalışılmıştır (Yücel ve Koçak, 2014). Bu çalışmada Quinn ve Cameron (1999) tarafından ele alınan örgüt kültür modelini oluşturan Klan Kültürü, Hiyerarşi Kültürü, Adhokrasi Kültürü ve Pazar (piyasa) Kültür modelleri açısından incelenmektedir. Çalışmada incelenen diğer kavramsal içeriği ise örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ise alanyazında yaygın olarak kullanılan, Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulmuş olan ve üç alt boyutu oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile incelenmektedir (Çelik, 2021). Son olarak ise Performans kavramına yönelik olarak çalışan performansı üzerinde durulmuştur.

2.1. Örgütsel Kültür Kavramı ile Cameron ve Quinn Modeli

Örgütsel kültür kavramını tanımlamak oldukça zordur çünkü yapılan tanımlar yansıttıkları kavrama, yazarlarının yaklaşımlarına ve vurgularına bağlı olarak farklı şekiller almaktadır (Szczepeńska-Woszczyńska, 2014). Örgütsel kültür teriminin kökeni ise bilinmemektedir, ancak fabrikaların, okulların ve diğer kurumların kültürleri olduğu fikri en az yarım yüzyıldan fazla bir süredir var olmuştur (Eisenberg and Riley, 2001).

Örgüt kültürüne yönelik ilk çalışmaların 1930'lu yıllarda başladığı kabul edilmektedir. İnsan ilişkilerinin öneminin artması ile birlikte örgütlerde insan kaynağı üzerinde durulmuş, informal grup, grup normları, semboller, örgütsel değerler gibi konular daha önemli hale gelmiştir. Ancak, doğrudan örgüt kültürü teriminin kullanılması ve yoğun bir şekilde araştırma konusu olması 1980'li yılların başlarına denk gelmektedir (Durğun, 2006). Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders' e göre (1990) "Örgütsel kültürler" terimi ABD akademik literatürüne 1979 yılında Andrew M. Pettigrew'in örgütsel kültürleri incelemek üzere yazdığı makale ile girmiştir. Demir' in (2005) aktarımına göre kavramı ilk defa literatüre kazandıran Pettigrew, örgüt kültürünü; "bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi" olarak tanımlayarak bu anlamlar sisteminin içeriğini ise; sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mit (efsane)'lerin oluşturduğunu belirtmiştir.

Örgütsel kültürün sağlık kuruluşları açısından tanıma bakıldığında; sağlık kurumunun sahip olduğu vizyon, misyon, organizasyon yapısı, yönetim yaklaşımları ve diğer faktörler oluşturduğu bütünleşik yapı olarak tanımlanmaktadır (Bennett, Ojha, and Vardhan, 2021).

Örgütsel kültür birçok farklı model dikkate alınarak ele alınmaktadır. Bunlardan biride Quinn ve Cameron modelidir (Aliyeva, 2019). Bu çalışmada Quinn ve Cameron (1999) tarafından ele alınan örgüt kültürü modelini ve modelin dört alt boyutu esas alınmıştır. Cameron ve Quinn'in (1999) organizasyon teorisine karşılık gelen ve her bir şirket kültürünün en önemli özelliklerini doğru bir şekilde ilişkilendiren dört tür şirket kültürünü; klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi olarak tanımlamaktadırlar (Lorincová, Miklošik & Hitka, 2022). Grup kültürü olarak da adlandırılan, klan kültürü, arkadaşça bir çalışma ortamı ile karakterize edilir. Çalışanlar birbirine bağlı bir topluluğun üyeleri gibi



davranır. Sosyal ilişkiler, iş ilişkileri kadar değerlidir. Güçlü bir klan kültürüne sahip örgütlerde yöneticiler kadar çalışanlara da saygı gösterilir. Klan kültürüne benzer şekilde, hiyerarşi kültürü de iç yönelimlidir, ancak esneklik ve sosyal kontrolü değil bürokratik kontrolü vurgular. Böyle bir kültürde kurallar ve roller açıkça tanımlanır ve sıkı bir şekilde takip edilir. Adhokrasi kültürü ise; hiyerarşi kültürüyle keskin bir karşıtlık içindedir. Adhokrasi kültüründe, çalışanlar önemli ölçüde hareket özgürlüğüne sahip olup yenilik ve değişim çalışanların çoğunluğu tarafından önemli görülürken, bürokrasi yenilik ve değişimin önünde bir engel olarak görülür. Pazar kültürü ise; performans ve müşteri odaklı bir kültürdür (Gong, Jiang & Liang, 2022).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı İle Meyer ve Allen Sınıflandırması

Organizasyona yönelik yapılan araştırmalarda bilim insanlarının dikkatini çeken konuların başında örgütsel bağlılık gelmektedir. Örgütsel bağlılık konusu yıllarca özellikle sosyal psikolojide örgütsel davranış alanlarındaki birçok araştırmacıyı ilgilendiren önemli bir örgütsel ve işe yönelik yaklaşım alanını oluşturmuştur. Bundan dolayı literatürde örgütsel bağlılığa yönelik sayısız tanımlar yapılmış ancak uzun süredir çalışma konusu olan örgütsel bağlılık kavramı üzerinde tam bir tanımsal uzlaşma sağlanamamıştır. (Kashefi, Adel, Abad, Aliklayeh, Moghaddam et al., 2013; Sadeghi and Razavi, 2020; Akkaya, 2020; Dursun, Duran ve Uğurlu, 2021).

Örgütsel bağlılık kavramı, William H. Whyte (1956) tarafından yazılan “The Organization Man- Organizasyon İnsanı-” adlı eserden türemiştir. Whyte söz konusu çalışmada, organizasyon ve çalışan arasında görünmez bir anlaşmanın olduğundan bahsetmiş ve bir birey kuruluşa sadık ve bağlı olursa, örgütün de o kişiye sadık olacağını ifade etmiştir (Whyte, 1956; Tekin, 2019).

Örgütsel bağlılığın ilk tanımını yapanlardan Grusky (1966) ise örgütsel bağlılığı, bireyin bir bütün olarak mensubu olduğu sistemle ilişkisinin doğası şeklinde ele almıştır. Örgütsel kavramı açıklamaya yönelik diğer tanımlara bakıldığında bu tanımlardan biri kavramı, birey ile bireyin ilişkili olduğu organizasyon arasındaki paylaşılan bağ olarak ifade etmiştir. Bu tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütte çalışırken gurur duyduğu, örgütün hedefleriyle özdeşleştiği ve daha fazla çaba göstererek örgütü başarılı kılma eğilimlerinden oluşmaktadır. Diğer bir deyişle bireyin bağlı olduğu, çalıştığı organizasyon için taşıdığı katılım ve takdir miktarıdır (Grusky, 1966; Nisar, Butt, Abid, Farooqi and Qazi, 2020; Karadal, Sabuncuoğlu ve Uçar, 2021).

Örgütsel bağlılık, çalışanın gönüllü olarak işyerini, organizasyonunu bırakmasını daha az olası hale getiren, çalışan ve işletme arasında psikolojik bir bağ olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok ve çeşitli tanımlar yapılmasına karşın, bu tanımların en az üç temayı vurgulaması gerekir. Bunlar; örgüte duygusal bağlılık, örgütten ayrılma ile ilgili algılanan maliyetler ve örgütte kalma zorunluluğudur. Bu yönüyle örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bütün tanımlar çalışanların çalışmaya dönük görevlerini devam ettirme isteklerini ortaya koyan tavırlarına yönelik tutum ya da davranışsal eylemlerine dönüktür (Toker, Çevirgen ve Kalıpçı, 2019).

İlgili alanyazında, Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulan ve üç alt boyutu (duygusal, devam ve normatif bağlılık) bulunan sınıflama uzun zaman örgütsel bağlılığa



yönelik araştırmaların merkezinde olmuştur. Burada geçen duygusal bağlılık; çalışanların organizasyonların değer ve amaçlarını benimsedikleri için organizasyonda kalma isteği ve duygusal olarak işletmeye bağlı olma durumları olarak ifade edilirken, işletmeden veya organizasyondan ayrılmanın maliyetlerinden dolayı bir zorunluluk olarak çalışmaya devam edilmesi devam bağlılığı; ahlaki bir görev duygusuyla ve organizasyondan ayrılmama gerektiğine olan inanç için kendilerini organizasyona bağlı hissetmeleri ise normatif bağlılık olarak ifade edilmektedir (Çelik, 2021). Bu araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) esas alınarak gerçekleştirilmiştir.

2.3. Çalışan Performansı

Çalışma yaşamında en çok yüksek performansın nasıl elde edileceğinin tartışıldığını (Çankır, 2019) göz önüne aldığımızda performans kavramı işletmeye yönelik araştırmalar içindeki tüm kavramlar arasında muhtemelen en önemlilerinden biri haline gelmektedir. Performans kavramı Fransızca kökenli olup, Türkçe 'ye de bu dilden geçmiştir. Kavramın insan kaynaklarının yönetsel boyutunda çok kez kullanılmasına rağmen terimin içerik ve sınırlarına yönelik tam bir tanımlama bulunmamaktadır. Her ne kadar bu kavrama dönük yapılan tanımlar bulunsa bile bu tanımların terimin anlamını ve içeriğini tümüyle karşılamadığı görülmektedir. Bu durumun temel nedenleri ise, performans teriminin birden çok boyutunun bulunması ve birçok farklı etkenden etkileniyor olmasıdır (Mete, Demir ve Hatipoğlu, 2021).

Örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalarak yaşamlarını devam ettirmeleri için oldukça önemli olan performans kavramına yönelik alanyazın incelendiğinde son zamanlarda aslında performansın sadece sonuçlara odaklanmadığı, süreçle ilgili bir kavram olarak değerlendirildiği de görülmektedir. Bu nedenle performansı görevi etkin biçimde yürütmek ve tamamlamak şeklinde tanımlamak mümkündür (Tekin, 2019).

Çalışan performansı ise; örgütsel amaç başarısına olumlu ya da olumsuz katkıda bulunan çalışan davranışları kümesinin belirlenmiş değeri olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle çalışanın yapmakla yükümlü olduğu, yapmadığı takdirde işini eksik yaptığından dolayı cezalandırılabilen performanstır (Çankır ve Semiz Çelik, 2018).

Çalışan performansı sağlık personeli boyutunda ele alındığı, çalışanların sayısız sorumluluklarının bulunmasından dolayı sağlık hizmeti sunumundaki performansı sürdürmek bir zorunluluk olmakla beraber bu performans organizasyon kültüründen etkilenmektedir (Asrawijaya & Hidayah, 2022).

3. İSTATİSTİK ANALİZ

3.1. Araştırmanın Modeli ve hipotezler

Araştırmanın ana hipotezi örgüt kültürü ve alt boyutları olan Klan Kültürü, Adokrazi (Adhokrazi) Kültürü, Pazar (Piyasa) Kültürü ve Hiyerarşi Kültürünün örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile çalışan performansı ile anlamlı ilişkili olduğudur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bitlis il merkezinde bulunan Bitlis Devlet Hastanesinin tüm çalışanları ile Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan 400 Yataklı Tatvan Devlet Hastanesinin araştırma yapılan dönemdeki sayıları sürekli değişiyor olmakla beraber toplam 2007 çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırma evreni için 04 Mayıs-31 Mayıs 2021 tarihleri arasında sayıları sürekli değişiyor olmakla beraber Bitlis devlet hastanesinde görevli 721 (448 klinik personel ve 273' ü ise idari personel, sürekli işçiler, teknik personel, güvenlik ve temizlik personeli dâhil vb.) ve Tatvan 400 yataklı devlet hastanesinde ise 1286 (761 klinik personel, 525' i ise idari personel, sürekli işçiler, teknik personel, güvenlik ve temizlik personeli dâhil vb.) olmak üzere toplam 2007 çalışana ulaşılmaya çalışılmıştır. Gönüllülük esasına bağlı olarak yapılan araştırma için ulaşılmaması gereken örneklem sayısının belirlenmesinde Gencer Çelik'in (2021) aktarımına göre Hair vd. (2014) tarafından uygun görülen, madde başına örnekleme hesaplaması kullanılmıştır. Hair vd. (2014)'e göre araştırmada kullanılan ölçüm araçlarında yer alan her madde için en az 5 örnekleme ulaşılmaması gerekmektedir. Ancak bu haliyle maddeler arası ilişkilerin doğru hesaplanması mümkün olabildiği ifade edilmektedir. Bu analizden yola çıkılarak araştırma kapsamında kullanılan demografik sorular hariç üç ölçekteki toplam 38 madde için en az 190 örnekleme ulaşmak gerekmektedir. Toplamda 1079 kişiye ulaşılarak söz konusu şart sağlanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür, örgütsel bağlılık ve performans algılarını belirleyebilmek için örgüt kültürü ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve çalışan performans ölçeği olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği için Karakılıç Yörük (2019) tarafından Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Cameron ve Quinn (1999) örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Karakılıç Yörük (2019) ilgili ölçeğin geçerliliğini tespit etmek için Croncba Alfa değerini ,870 bulunmuştur. Bu sonuç ölçek güvenilirliği açısından yüksek güvenilirlikte olduğunu gösterdiğinden bu ölçeğin Türkçe' deki güvenilirlik ve geçerliliğinin uygun olduğu



sonucuna ulaşmıştır. Cameron ve Quinn (1999) örgüt kültürü ölçeği; Klan kültürü, Adhokrasi kültürü, Piyasa (Pazar) kültürü ve Hiyerarşi kültürü olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyut dörder ifade içermektedir. Ölçek toplam 16 ifadeden oluşmaktadır (Karakılıç Yörük, 2019).

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilip revize edilen, üç alt boyuttan oluşan ve her boyutta altı maddesi olan, toplam 18 madde halindeki ölçek kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış ve örgütsel bağlılık ile ilgili algıların incelenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada ölçeğin Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarını; duygusal, devam ve normatif bağlılık oluşturmaktadır ve farklı çalışmalarla birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır (Özdemir ve İpek, 2020).

Araştırmada performansı ölçmeye yönelik kavramlar için ise Çalışan Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Özdemir ve Yirmibeş' in (2016) aktarımına göre ölçek; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, daha sonraki süreçte ise Sigler ve Pearson (2000) ölçeğin dört maddelik kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yürütmüşlerdir. Çalışmada Çöl (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek formu kullanılmıştır. Çöl (2008) çalışmasında kullandığı ölçeğin güvenilirliğini test etmiş ve literatürde kabul gören 0.70'lik Cronbach α düzeyinin üzerinde bir değer olan ,8277 olarak bulmuştur.

Çalışmanın etik kurul izni Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 21.02.2021 tarih ve 2021/48-11 sayılı kararı ile alınmıştır. Bitlis İl Sağlık Müdürlüğü ise 30.04.2021 tarihli protokol yazısıyla ilgili hastanelerde çalışan tüm personel üzerinde anket kullanılarak araştırma yapılması için izin vermiştir. Araştırmada verilerin toplanmasında dört bölümden oluşan yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik sorulara, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise ölçek sorularına yer verilmiştir. Ölçekler (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum (kararsızım) (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert ölçeği şeklinde tasarlanmıştır. Araştırma ortamı kontrolsüz gündelik çalışma ortamında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada ankete verilen cevapların bireyin kendisi tarafından düşüncelerine ve gerçek durumuna göre doldurduğu şeklinde kabul edildiğinden bu durum araştırmanın kontrol edilemez sınırını oluşturmaktadır. Araştırma Bitlis ilinde bulunan Bitlis Devlet Hastanesi ile Tatvan ilçesinde yer alan 400 Yataklı Tatvan Devlet Hastanesinde çalışan personel üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya belirli bir il ile sınırlı tutulan iki hastane ve bu hastanelerde çalışan personelin dâhil edilmesi çalışmanın kontrol edilebilir sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu kontrol edilebilir sınırlılığa rağmen ulaşılan sonuçlar, sağlık kurumlarında karar alma mekanizmalarında bulunanlar ile çalışanlara faydalı olacağı düşünülmektedir.



3.5. Araştırmanın Güçlü ve Zayıf Yönleri

Araştırmada verilerin toplanmasında kullanılan anketlerin büyük ölçüde yüz yüze görüşülerek yapılması, örneklem sayısının toplam hastanelerde çalışan personelin sayısının % 50'sinden fazla olması çalışmanın güçlü yönlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın Coronavirus (COVID-19) pandemi döneminde yoğun çalışma koşulları altında çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmesi ve bu durumun sağlıklı bir veri akışını olumsuz etkileyebilecek bir potansiyelinin olması, çalışmada kullanılan ve örgütsel kültürü, örgütsel bağlılığı ve çalışan performansı ölçmeye yarayacak anket sorularının az veya yetersiz olabilmesi gibi durum veya ihtimaller araştırmanın zayıf yönlerini oluşturmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

<i>Tablo 1: Demografik Özellikler Yüzde Dağılımı</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	502	46,5
	Erkek	577	53,5
Toplam		1079	100,0
Yaş	18-30 yaş arası	566	52,5
	31-40 yaş arası	351	32,5
	41-50 yaş arası	119	11,0
	51 yaş ve üstü	43	4,0
Toplam		1079	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul	28	2,6
	Ortaokul	38	3,5
	Lise	193	17,9
	Üniversite	729	67,6
	Yüksek Lisans	78	7,2
	Doktora	13	1,2
Toplam		1079	100,0
Medeni Durum	Evli	611	56,6
	Bekâr	468	43,4
Toplam		1079	100,0
Görev Hizmet Sınıfı	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	663	61,4
	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	155	14,4
	Teknik veya Yardımcı Hizmetler Sınıfı	261	24,2
Toplam		1079	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ile ilgili veriler incelendiğinde; %46,5'i kadın, %53,5'inin erkek olduğu görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası (%52,5) 18-30 yaş grubunda yer almaktadır. Çalışanların %2,6'sı ilkokul, %3,5'i ortaokul, %17,9'u lise, %67,6'sı üniversite, %7,2'si yüksek lisans ve %1,2'si ise doktora eğitim durumuna sahiptir. Çalışanların %56,6'sı evli, %43,4'ü ise bekârdır. Çalışanların %61,4'ü sağlık hizmetleri sınıfında, %14,4'ü genel idare hizmetleri sınıfında ve %24,2'si ise teknik hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfındadır.

Korelasyon analizi için uygun yöntemin belirlenmesi için verilerin normal dağılım testleri yapılmıştır.



Tablo 2: Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St. Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
Klan Kültürü Alt Boyutu	2,714	1,023	0,198	-0,765	0,092	0,000	0,967	0,000
Adhokrasi Kültürü Alt Boyutu	2,687	1,059	1,164	8,862	0,078	0,000	0,926	0,000
Piyasa Kültürü Alt Boyutu	2,805	0,924	-0,035	-0,531	0,076	0,000	0,979	0,000
Hiyerarşi Kültürü Alt Boyutu	3,127	0,976	-0,307	-0,469	0,098	0,000	0,970	0,000
Örgüt Kültürü Genel Boyutu	2,835	0,860	0,079	-0,540	0,051	0,000	0,990	0,000
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	2,861	0,801	0,095	-0,101	0,087	0,000	0,989	0,000
Devam Bağlılık Alt Boyutu	2,861	0,838	0,183	1,048	0,055	0,000	0,984	0,000
Normatif Bağlılık Alt Boyutu	2,604	0,805	0,062	-0,446	0,054	0,000	0,988	0,000
Örgütsel Bağlılık Genel Boyutu	2,775	0,667	-0,003	-0,292	0,035	0,004	0,997	0,016
Çalışan Performansı Genel Boyutu	3,993	0,769	-1,108	2,211	0,190	0,000	0,891	0,000

Görüldüğü gibi, tüm iki normallik analizinde $p < 0.05$ bulunduğu normal dağılımın oluşmadığını gösteren H_1 hipotezi doğru sayılmaktadır. Sonuçta grup farklılık çözümlenmelerinde non-parametrik metotlar değerlendirilecektir. Ayrıca korelasyon çözümlenmesine yönelik normal dağılıma ihtiyaç olan pearson bağlantı çözümlenmesinin yerine Kendall's tau-b bağlantı çözümlenmesi kullanılmıştır.

Tablo 3: Örgüt Kültürü Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasında İlişki Analizi

		Duygusal Bağlılık Alt Boyutu	Devam Bağlılığı Alt Boyutu	Normatif Bağlılık Alt Boyutu	Örgütsel Bağlılık Genel Boyutu
Klan Kültürü Alt Boyutu	r	0,344*	0,317*	0,358*	0,422*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Adhokrasi Kültürü Alt Boyutu	r	0,324*	0,334*	0,397*	0,436*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Piyasa Kültürü Alt Boyutu	r	0,275*	0,315*	0,348*	0,385*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000



Hiyerarşi Kültürü Alt Boyutu	r	0,226*	0,284*	0,293*	0,327*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Örgüt Kültürü Genel Boyutu	r	0,326*	0,347*	0,392*	0,442*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

r: Kendall's tau-b korelasyon analizi, *0,05 için anlamlı ilişki

Klan kültürü alt boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %34,4 ($r=0,344$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %31,7 ($r=0,317$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %35,8 ($r=0,358$, $p=0,000$) ve örgütsel bağlılık genel boyutunu ise %42,2 ($r=0,422$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Adhokrasi kültürü alt boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %32,4 ($r=0,324$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %33,4 ($r=0,334$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %39,7 ($r=0,397$, $p=0,000$) ve örgütsel bağlılık genel boyutunu ise %43,6 ($r=0,436$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Piyasa kültürü alt boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %27,5 ($r=0,275$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %31,5 ($r=0,315$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %34,8 ($r=0,348$, $p=0,000$) ve örgütsel bağlılık genel boyutunu ise %38,5 ($r=0,385$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Hiyerarşi kültürü alt boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %22,6 ($r=0,226$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %28,4 ($r=0,284$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %29,3 ($r=0,293$, $p=0,000$) ve örgütsel bağlılık genel boyutunu ise %32,7 ($r=0,327$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Örgüt kültürü genel boyutu; duygusal bağlılık alt boyutunu %32,6 ($r=0,326$, $p=0,000$), devam bağlılığı alt boyutunu %34,7 ($r=0,347$, $p=0,000$), normatif bağlılık alt boyutunu %39,2 ($r=0,392$, $p=0,000$) ve örgütsel bağlılık genel boyutunu ise %44,2 ($r=0,442$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Tablo 4: Örgüt Kültürü Ölçeği ile Çalışan Performansı Ölçeği Arasında İlişki Analizi

	Çalışan Performansı Boyutu	
Klan Kültürü Alt Boyutu	r	0,083*
	p	0,000
Adhokrasi Kültürü Alt Boyutu	r	0,079*
	p	0,000
Piyasa Kültürü Alt Boyutu	r	0,104*
	p	0,000
Hiyerarşi Kültürü Alt Boyutu	r	0,077*
	p	0,001
Örgüt Kültürü Genel Boyutu	r	0,091*
	p	0,000

r: Kendall's tau-b korelasyon analizi, *0,05 için anlamlı ilişki



Çalışan performansı genel boyutu; klan kültürü alt boyutunu %8,3 ($r=0,083$, $p=0,000$), adhokrazi kültürü alt boyutunu %7,9 ($r=0,079$, $p=0,000$), piyasa kültürü alt boyutunu %10,4 ($r=0,104$, $p=0,000$), hiyerarşi kültürü alt boyutunu %7,7 ($r=0,077$, $p=0,001$) ve örgüt kültürü genel boyutunu ise %9,1 ($r=0,091$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Tablo 5: Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık için Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.438	.056		25.893	.000*
Örgüt kültürü	.472	.019	.609	25.180	.000*

$R^2 = 0.473$ $F_{hesap} = 29.56$ $F_{anamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.117, LM test (p)= 0.128
Jarque-Bera (p)=0.248

Bağımlı Değişken: Örgüte bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 5'deki regresyon denkleminde, örgüt kültürü örgüte bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). örgüt kültürü örgüte bağlılık davranışını $R^2 = \%47.3$ açıklama gücüne sahiptir. örgüt kültürü algısı 1 br. arttığında örgüte bağlılık davranışı algısı 0.609 br. artış gösterecektir. Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Örgüt Kültürü ve Performans için Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3.566	.080		44.824	.000*
Örgüt kültürü	.151	.027	.169	5.610	.000*

$R^2 = 0.213$ $F_{hesap} = 20.13$ $F_{anamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.151, LM test (p)= 0.148
Jarque-Bera (p)=0.277

Bağımlı Değişken: performans

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 6'daki regresyon denkleminde, örgüt kültürü performans üzerinde pozitif yönde üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). örgüt kültürü performansı $R^2 = \%21.3$ açıklama gücüne sahiptir. Örgüt kültürü algısı 1 br. arttığında performans 0.169 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez sağlanmıştır.



Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.227), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.148), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.151) belirlenmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİ

Alanyazında örgütsel kültür ile örgütsel bağlılığı konu edinen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık alt faktörleri dikkate alınarak mevcut yapılan bu araştırma ile aşağıda sırasıyla ilişkilendirilmektedir:

Örgütsel kültürün alt boyutu olan klan kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Debash (2021), Gebru (2021), Pamungkas ve Yulianti (2020), Carvalho, Rivera Castro, Silva ve Carvalho (2018), Kim (2014), Yücel ve Koçak (2014), Acar (2013), Shoaib, Zainab, Maqsood ve Sana (2013), Richard, McMillan-Capehart, Bhuian ve Taylor (2009) bu çalışmalar arasında gösterilebilecek çalışmalardandır. Çalışmamızda örgütsel kültürün alt boyutu olan klan kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, Carvalho, Rivera Castro, Silva ve Carvalho (2018), Shoaib, Zainab, Maqsood ve Sana (2013) gibi araştırmacılarda araştırma sonucuna benzer çıkarımlara ulaşımlarken, Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan klan kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş olup, Carvalho, Rivera Castro, Silva ve Carvalho (2018), Yücel ve Koçak (2014), Shoaib, Zainab, Maqsood ve Sana (2013) ve Acar (2013) gibi araştırmacılarda çalışma sonucuyla benzer çıkarımlara ulaşımlardır.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan klan kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutu arasında pozitif yönde (artırıcı) ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Carvalho, Rivera Castro, Silva ve Carvalho (2018), Shoaib, Zainab, Maqsood ve Sana (2013), Erdem (2007) gibi araştırmacılarda örgütsel kültürün alt boyutu olan klan kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutlarının tümü arasında önemli bir pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşımlardır. Ayrıca çalışmamızda klan kültür alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki sıralandığında en çok normatif bağlılık ile pozitif bir ilişki olduğu bunu duygusal bağlılık izlediği ve en son olarak da devam bağlılık geldiğini görmekteyiz. Örgütsel kültürün alt boyutu olan adhokrasi kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yücel ve Koçak (2014) ve Acar (2013) gibi araştırmacılarda çalışma sonucuyla benzer çıkarımlara ulaşımlardır. Örgütsel kültürün alt boyutu olan adhokrasi kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki sonucuna ulaşımlışken buna karşın, Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşımlardır. Örgütsel kültürün alt boyutu olan adhokrasi kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutu arasında pozitif yönde (artırıcı) ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Adhokrasi kültürü alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif anlamlı



ilişki sıralandığında en çok normatif bağlılığı etkilediği, bu sonucu devam bağlılığın izlediği ve son olarak ise duygusal bağlılığın geldiğini görmekteyiz.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan piyasa (pazar) kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yıldırım, Acaray ve Candan (2016) çalışmalarında duygusal bağlılık alt faktörünün, pazarlama kültüründen en fazla etkilenen bağlılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma sonuçlarımızın aksine Yücel ve Koçak (2014) ise örgütsel kültür boyutlarından Piyasa (pazar) kültürü ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel kültürün alt boyutu olan piyasa (pazar) kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yücel ve Koçak (2014) ve Acar (2013) gibi araştırmacılar da çalışma sonucuyla benzer çıkarımlara ulaşmışlardır. Örgütsel kültürün alt boyutu olan piyasa (pazar) kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında bu sonucun aksine piyasa (pazar) kültürünün örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonuçlara ulaşmışlardır.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan piyasa (pazar) kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutu arasında pozitif yönde (artırıcı) ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Piyasa (pazar) kültürü alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki sıralandığında en çok normatif bağlılığı etkilediği, bu sonucu devam bağlılığın izlediği ve son olarak ise duygusal bağlılığın geldiğini görmekteyiz.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Richard ve arkadaşları (2009) ile Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında bu sonucun aksine hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Örgütsel kültürün alt boyutu olan hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında bu sonuca benzer çıkarımlara ulaşmışlardır.

Örgütsel kültürün alt boyutu olan hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yücel ve Koçak (2014) çalışmalarında bu sonucun aksine hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Örgütsel kültürün alt boyutu olan hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutu arasında pozitif yönde (artırıcı) ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hiyerarşi kültürü alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki sıralandığında en çok normatif bağlılığı etkilediği, bu sonucu devam bağlılığın izlediği ve son olarak ise duygusal bağlılığın geldiğini görmekteyiz.

Çalışmamız açısından örgütsel kültür genel boyutu örgütsel bağlılık boyutlarından en çok normatif bağlılığı etkilediği, bu sonucu devam bağlılığın izlediği ve son olarak ise duygusal bağlılık alt boyutunun geldiğini ve diğer bir ifadeyle örgütsel kültür genel



boyutunun örgütsel bağlılık genel boyutunu pozitif yönde (artırıcı) etkilediğini görmekteyiz. Gencer Çelik (2021), Aranki ve ark. (2019), Azizollah ve ark. (2016), Mitić, Vukonjanski, Terek, Gligorović ve Zorić (2016), Firuzjaeyan, Firuzjaeyan ve Sadeghi (2015), Erkmən ve Bozkurt (2011), Kaya (2008), Rashid ve ark. (2003) gibi araştırmacılarda benzer sonuçlar bulunmuştur. Giri, Nimran, Hamid, Musadieg ve Musadieg (2016) ise çalışmalarında yukarıda ulaşılan sonuçların aksine örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve çalışan performansına olan etkisinin sağlık kurumlarında çalışan personel üzerinde incelenmesi üzerine yapılan bu çalışmada Cameron ve Quinn'in örgütsel kültür modeli, örgütsel bağlılık için Meyer, Allen ve Smith modeli ve çalışan performansını değerlendirmek için Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilen ve Sigler ve Pearson tarafından sadeleştirilen model temel alınarak gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak olan çalışmalar da farklı araştırmacıların oluşturduğu modellerin uygulanarak araştırma yapılması daha geniş ve doğrulanabilir bir sonucuna ulaşılması adına önemli görülmektedir. Araştırma, Bitlis Devlet Hastanesi ile Bitlis/Tatvan İlçe 400 yataklı Devlet Hastaneleri ile sınırlı tutulmuştur. Daha sonra yapılacak araştırmaların farklı coğrafi bölgelerde veya farklı hastanelerde veya farklı modeller kullanarak araştırılması önemli görülmektedir.

Araştırma toplumun her kesimi için hayati öneme sahip sağlık hizmeti sektörünün temeli olan hastanelerde çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sağlık hizmeti sunumunun stresli yapısı, çalışan personellerin üstlendiği büyük sorumluluklar, insan sağlığının paha biçilemez özelliği, hizmet sunumunda hata payına yer verilmemesi gibi özellikli yapısından dolayı bu kurumlarda işgörenlerin bir uyum, düzen, ahenk ve verimli bir şekilde çalışmasını zorunlu kılmıştır. Bu yönüyle yöneticiler uygun bir iş ortamı oluşturmak için sağlık kurumlarında çalışan personele yönelik bağlılığı ve performansı olumlu etkileyecek örgütsel kültürü tasarlamak zorundadır. Araştırma sağlık kurumlarında klan tipi diğer bir deyişle iş birliğine dayalı örgütsel kültürün örgütsel bağlılığı etkilemede daha başarılı olduğu göstermiştir. Bu bağlamda sağlık kurumları kaçınılmaz olan iş birliği kültürünün daha yaygın hale gelmesi için örgütsel kültürün çalışan personelin iş birliğini güçlendirecek şekilde tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır. Birbirleriyle bağlantısı kaçınılmaz olan örgütsel kültür, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı kavramında önce insan sonra sistem düşüncesinin her geçen gün arttığı günümüzde bir ekip halinde çalışması diğer sektörlere göre daha önemli olan sağlık hizmetinde dikkat edilmesi gereken bir alan olarak ele alınmalı ve özen gösterilmelidir.

Araştırma ayırım göstermeksizin sağlık sektörünün tüm insan gücünün iş birliğine olan ihtiyaca dikkat çektiğinden ayrıca üzerinde durulması gereken bir noktadır. Çünkü sağlık sisteminin tartışılmaz uzmanlık alanının öncüsü hekimlerdir ancak hekimlerin sistemi ayakta tutması ve işlerlik kazanması tüm ekip ruhunun sahip olduğu kültür, bağlılık duygusu ve sergileyeceği performansa bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Örgütsel kültürün sağlık kuruluşlarında tüm sonuçları etkileyebilme potansiyeli olduğundan araştırmanın sağlık hizmetinde karar alma mekanizmasında olanlar için pozitif sonuçları oluşturma konusunda ellerinin altında duran bir kanıt olmakla beraber



ileride yapılacak benzer çalışmalar ile beraber yol gösterici ve yardımcı bir rehber olacağı düşünülmektedir.

REFERENCES

- Akkaya, B., (2020), Linking Organizational Commitment and Organizational Trust in Health Care Organizations, *Organizacija*, 53(4), 306-317.
- 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.
- Aliyeva, G. (2019). Örgütsel Kültürün İş Gören Performansına Etkisi: İstanbul Devlet Hastanelerinde Doktorların İş Performanslarının İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 652-660.
- Asrawijaya, P., & Hidayah, N. (2022). How Transformational Leadership and Organizational Culture Affect Health Worker Performance? A Literature Review. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 247-258.
- Çankır, B., (2019). Örgütlerde Duygusal Bağlılık ve Performans İlişkisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (GELİŞİM-UWE 2019 Özel Sayısı), 155-177.
- Çankır, B., Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan Performansı ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Psikolojik İyiOluş ve Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkileri ve Otel İşletmeleri Örneği, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5 (2), 54-67.
- Çelik, G. G. (2021). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2740-2766.
- Çöl, G., (2008). Algılanan Güçlendirmenin *İşgören Performansı Üzerine Etkileri*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 35-46.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018), Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma, Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, B., Duran, C., Uğurlu, E., (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Durğun, S. (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 112-132.
- Eisenberg, E. M., Riley, P., (2001). Organizational Culture, p., 292, In: The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods Jablin, F. M., & Putnam, L. L. (eds.), pp. (291-322) Sage publications, Inc.



- Eugene Bennett, Surbhi Ojha, Chintalachervu Vishnu Vardhan, (2021), Indian Healthcare and Organisational Culture: A Review, International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT), 10(2), 1-19.
- Gong, L., Jiang, S., & Liang, X. (2022). Competing value framework-based culture transformation. Journal of Business Research, 145, 853-863.
- Grusky, O., (1966). Career mobility and organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 10(4), 488-503.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. Administrative science quarterly, 1(1), 286-316.
- Jaiswal, R., Raychaudhuri, P. S. Rahman, N. M., (2018), The influence of Organisational culture on Employee performance leading to Enhanced quality and Reduced cost of Healthcare service in India: Evidences from Literature Analysis, New Delhi: International Conference on Healthcare Financing Mechanisms. Making Healthcare affordable in India.
- Karakılıç Yörük, N. (2019). Cameron ve Quinn örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğinin test edilmesi, Kocatepe İ.İ.B.F. Dergisi, 21(1), 19-30.
- Karadirek, G., (2022). Örgüt Kültürü, Örgütsel Performans ve Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi, Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 17(9), 1-21.
- Karadal, K., Sabuncuoğlu, Z., Uçar, A. C., (2021). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: otomotiv sektörü araştırması. International European Journal of Managerial Research Dergisi, 5(1), 221-241.
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam, H. K., & Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, In: abstract, 4(12), 501-510.
- Kinde, Z., Kaur, N. (2018). The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment In Public Hospitals In Ethiopia. International Journal of Technical Research & Science, 3(1), 40-51.
- Kolancıoğlu, B. ve Karabulut, A. T. (2018). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Hastaneler üzerinde bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(33), 115-131.
- Lorincová, S., Miklošik, A., & Hitka, M. (2022). The role of corporate culture in economic development of small and medium-sized enterprises. Technological and Economic Development of Economy, 28(1), 220-238.
- Mete, M., Demir, H., Hatipoğlu, M., (2021), Sağlık Kurumlarında Liderliğin Örgütsel İklim, Kültür Ve Performans Açısından Önemi, Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 36(1), 21-40.



- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., P., Allen, N., J., Smith, C., A., (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three- Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Nisar, A., Butt, T. H., Abid, G., Farooqi, S., Qazi, T. F. (2020). Impact of grit on voice behavior: mediating role of organizational commitment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-9.
- Tekin, E. (2019). Paternalist liderliğin iş tatmini ve çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 178-204.
- Özdemir, H. Ö., İpek, C. (2020). Üniversite İdari Personelinin Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Kültür Algularından Yordanması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2823-2845.
- Özdemir, M., Yirmibeş, A., (2016). Okullarda Liderlik Ekibi Uyumu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde İş Doyumunun Aracı Etkisi, *GEFAD / GUJGEF* 36(2), 323-348.
- Quinn, R.E., Cameron, K.S., (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Base on the Competing Values Framework*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Sadeghi, M., & Razavi, M. R. (2020). Organizational silence, organizational commitment and creativity: The case of directors of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. *European Review of Applied Psychology*, 70(5),1-12.
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2014). The importance of organizational culture for innovation in the company. In *Forum scientiae oeconomia*. 2(3), 27-39.
- Tekin, İ.Ç., (2019). Örgütsel Bağlılık Aracılığında Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi, s.64, 72-82, Eğitim Yayınevi.
- Toker, B., Çevirgen, A., Kalipçi, M. B. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Seyahat Acentaları Üzerinde Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 38-53.
- Whyte, W. H., (1956). *The Organization Man*, p. 129, Simon And Schuster, Inc. New York.
- Widyaningrum, M. E. (2012). Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*, 2(1), 349-355.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.