

HASTANELERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARI VE ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL POLITICS IN HOSPITALS

Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Uluslararası Ticaret Bölümü, guler.ari@ahbv.edu.tr, orcid.org/0000-0002-4411-6609

İlkyaz ÖZENCİ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bilim Uzmanı,
TRT İnsan Kaynakları Çalışan Deneyimi Müdürlüğü, ilkyaz.ozenci@trt.net.tr, orcid.org/0000-0002-4985-6809

Makale Gönderim-Kabul tarihi (10.07.2020-01.08.2020)

Özet

Örgütlerde politik davranışlar ve örgütsel politika algısı örgütler ve bireyler üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar örgütsel politika algısını tahmin eden değişkenlerin belirlenmesi ile azaltılabilir. Bu çalışmada özel hastanelerde insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır¹. Araştırma Ankara Çankaya bölgesinde faaliyet gösteren 4 özel hastanede yardımcı sağlık personeli ve idari personel statüsünde çalışan 250 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları olarak iş analizi, iş tanımı ve iş gerekleri, personel seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ödüllendirme uygulamaları belirlenmiştir. Çalışanların bu uygulamalar ile örgütsel politikaya dair değerlendirmeleri ölçülmüştür. Araştırmada toplanan veriler, bir istatistik paket programı kullanılarak frekans dağılımı, faktör analizi, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analiz ile değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda demografik değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları olarak iş analizi, iş tanımı ve iş gerekleri süreçleri ile personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adaletin örgütsel politika algısını tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütsel politika algısı, hastaneler.

Abstract

Political behaviors and perception of organizational politics in organizations reduce information sharing and cause

¹ Bu çalışmanın bir kısmı 1-3 Şubat 2018 tarihleri arasında Adnan Menderes Üniversitesi Davutlar Kampusu, Kuşadası-Türkiye’de gerçekleştirilen XV.European Conference on Social and Behavioral Sciences isimli bilimsel toplantıda sunulmuştur.

negative effects on organizations and individuals. These negativities can be reduced by determining the variables that predict perception of organizational politics. In this study, we researched the relationship between human resource management practices and perceptions of organizational politics in private hospitals. The study was conducted on 250 private health and administrative personnel in four private hospitals in Çankaya district of Ankara. Human resource management practices include job analysis, selection and placement, performance evaluation, compensation, training and development practices. The data collected in the study were evaluated with the help of statistical software, frequency analysis, factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis. When the effect of demographic variables were controlled, it was determined that job analysis, job description, job specification and justice in personnel selection and performance evaluation processes as human resource management practices predicted perception of organizational politics.

Keywords : Human resource management practice, perception of organizational politics, hospitals.

GİRİŞ

1980'lerde başlayan personel yönetiminden insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş ve stratejik insan kaynakları yönetimi ile birlikte, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletmeler ve çalışanlar üzerindeki etkileri araştırılmaya başlamıştır. Günümüzde insan kaynakları yönetimi; işletmelerin stratejik planlarına dâhil olarak yeni iş alanlarının ve yeni tekniklerin gerektirdiği nitelikte ve yetenekteki bireylerin işletmeye çekilmesi ve işe alınması, yeteneklerinin geliştirilmesi, çalışma ortamında haklarının sağlanması, performanslarının değerlendirilmesi ve bu değerlendirmenin sonuçlarına göre adaletli bir biçimde gelişimine yön verilmesi amaçlarına hizmet etmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının temel hareket noktası insanların, örgütlerin asli ve temel unsuru olduğu gerçeğidir. Araştırmalar İKY uygulamalarının örgüt performansını artırdığını ortaya koymaktadır (Delaney ve Huselid,1996; Boselie, Paauwe ve Richardson, 2003; Birdi ve diğ.2008). İKY uygulamalarının örgüt performansının yanı sıra üretkenliğin artması ve işten ayrılma niyetinin azalması gibi olumlu etkileri de bulunmaktadır (Huselid, 1995).

Örgütsel davranış perspektifi açısından bakıldığında insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanların gelişimi ile birlikte tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Bu uygulamalar, çalışanların beceri ve yetkinliği, motivasyonu gibi sonuçlarıyla hem örgütler hem de bireyler üzerinde etkilidir (Delaney ve Huselid,1996; Birdi ve diğ.2008). İKY uygulamaları, bireylerin örgüt çevresine dair anlamlandırma ve yorumlarını belirlemede örgüt iklimi ve kültürünü şekillendirmektedir. Örneğin bir örgüt yeni bir finansal özendirme planı uyguladığında ya da karar sürecinde çalışanların dâhil olabileceği bir değişiklik gerçekleştirdiğinde örgüt iklimi de değişecektir. Bu iklim sadece ödüllere yönelmeyi değil aynı zamanda ödüllere ilişkin uygulamalarla eşitlik algısını diğer bir deyişle sosyo-duygusal boyutu etkileyecektir (Kopelman ve diğ.1990:291-293). İngiltere'de 52 hastanede yapılan bir çalışmada, diğer değişkenler kontrol edilerek incelendiğinde tamamlayıcı İKY uygulamalarının hasta ölüm oranlarını azalttığı yönünde çarpıcı bir bulguya ulaşılmıştır (West,2006). İKY uygulamalarının olumlu yanları kadar uygulamalardaki olası sorun ve yetersizliklerin olumsuz etkilerinin neler olabileceği bir araştırma sorusu olarak akla gelmektedir.

Karşılıklı mübadeleye dayanan iş ilişkilerinde çalışanların örgütsel politikaya dair algıları ise performansı olumsuz etkilemektedir. Politik davranışlar bilgi paylaşımını azaltmakta, bireyler arasında iletişim engelleri oluşturmakta, etkinlik ve etkililiği düşürmektedir. Çalışanlar için daha stresli bir çalışma ortamı yaratmakta, iş tatmininde düşüşe ve işten ayrılma niyetine sebebiyet vermektedir (Kacmar, Bozeman, Carlson ve Anthony.1999; Poon,2002). Mayes ve Allen (1977) örgütsel politikayı; "örgüt tarafından onaylanmayan sonuçları elde etmek veya örgüt tarafından onaylanan sonuçları örgütçe onaylanmayan araçlarla elde etmek

amacıyla etkileme sürecinin yönetilmesi” şeklinde tanımlamaktadırlar. Sağlık sektörünün de içinde yer aldığı farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, örgütsel politika algısının çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır (Şendoğdu, Kocabacak ve Güven, 2013; Abubakar, Chauan ve Kura, 2014).

Örgütsel politika algısının azaltılması çalışanlarda örgütsel politika algısını etkileyen ve tahmin eden değişkenlerin belirlenmesi ile mümkün olacaktır. Ferris ve King 1991’de yazdıkları öncü makalelerinde, örgütsel politika ile insan kaynakları yönetimi süreçlerine ilişkin kavramsal bağlantıları tartışmaya açmışlar ancak pratikte çalışma yaşamında ve farklı sektörlerde ne ölçüde etkiye sahip olduğuna dair ampirik bir çalışma yapmamışlardır. Örgütsel politika algısının öncüllerini araştıran çalışmalarda, çalışanların rol ve sorumluluklarının net olmaması ve ödül sistemleri, örgütsel politika algısını etkileyen en önemli değişkenler olarak ortaya çıkmıştır (Parker, Dipboyei ve Jackson,1995). Bu bulgular insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel politika algısı üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ve uygulamalardaki eksikliklerin örgütsel politika algısını da etkileyeceğini düşündürmektedir.

24 saat kesintisiz hizmet veren hastaneler bireylerin sağlıklarını istenen düzeyde tutmayı amaçlamaktadır. Bu kuruluşlar tedavi ve tıbbi bakım yanında doktor ve yardımcı sağlık personelinin yetiştiği, tıbbi araştırma ve toplum sağlığı hizmeti de veren örgütlerdir (Gemlik ve diğ.2016). Sağlık hizmetlerinin doğrudan insan hayatı ile ilişkili olması, farklı mesleklerden insanların ekipler halinde uyum içinde çalışma zorunluluğu, ekipler ve bireyler arasındaki karmaşık ilişkilerin etkili bir şekilde yönetilmesinin gerekliliği, sağlık hizmetlerinde etkili insan kaynakları yönetimine olan ihtiyacı da artırmaktadır (Kıdak ve diğ.2016). Bu amaçla sağlık kuruluşlarında insan kaynakları yönetimi uygulamalarındaki etkisizlik ve yetersizliklerin çalışanlarda nasıl bir etkiye sahip olduğu da araştırmaya değer bir konudur.

Bu çalışmada hastanelerde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel politika ile ilişkisi araştırılacaktır. Araştırmada öncelikle örgütsel politika algısına ilişkin teorik açıklamalara yer verilmiş sonrasında araştırmının bağımsız değişkeni olarak insan kaynakları yönetimi uygulamaları açıklanmıştır. Daha sonra araştırmının yöntemine dair bilgiler sunulurken elde edilen bulgular tartışılmıştır. Araştırma örgütsel politika algısı ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları arasındaki ilişkileri ortaya koyması açısından alan yazına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra çalışma, hastanelerde insan kaynakları uygulamalarının etkililiği ve hastane yönetimlerinin geliştirecekleri önlemlere veri teşkil etmesi açısından önem taşımaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel yaşamda politika ve her düzeyde çalışanın sergilediği politik davranışlar örgütlerin gerçeğidir. Politik davranışların hangi şartlar altında ortaya çıktığı ve bu politik davranışların çalışanlarca nasıl algılandığı örgütsel politika alanında yapılan araştırmaların konusunu oluşturmaktadır (Mintzberg,1985; Arı, 2011:501). Tushman (1977:207) politikayı tanımlarken, örgütün amaçlarının belirlenmesinde gücün ve yetkinin kullanılması sürecine atıfta bulunmaktadır. Mayes ve Allen (1977:675) örgütsel politikayı “örgüt tarafından onaylanmayan sonuçları elde etmek veya örgüt tarafından onaylanan sonuçları örgütçe onaylanmayan araçlarla elde etmek için etkileme sürecinin yönetilmesi” şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel politika bir yaklaşıma göre nötr bir şekilde güç veya etki kullanımı ile bağlantılı belirli davranış şekillerinin oluşumu olarak tanımlanırken, diğeri bir yaklaşımda bir aktörün öznel davranışlarını diğeri örgüt çalışanları pahasına devreye sokma niyeti olarak yorumlanmaktadır. Burada kendine hizmet ederek örgütsel etkililiğe aykırı davranışta bulunmak belirleyicidir (Gandz ve Murray,1980:237).

Örgütsel politika kavramında ayırt edici unsurlar olarak; resmi olmayan veya resmi araçlar, meşru olmayan araçlar, örgüte karşı olma, güç kazanma, çatışma ve güdüler ele alınmaktadır. Kavramların ilk üçü birincil araçlar, diğer dördü ise ikincil araçlar olarak nitelendirilmektedir. Birincil araçlar vasıtası ile örgütsel politika gerçekleştirilmektedir. İkincil araçlar ile politik davranışlar ve uygulamaların içeriğine vurgu yapılmaktadır. Burada kendi isteklerini yerine getirirken örgüte karşı olma, politik davranışlarla güç elde etme, elde edilmek istenen sonuçların başkaları tarafından da isteniyor olması halinde çatışmaların ortaya çıkması ve gizli güdülerle gerçek niyetlerin ortaya konulmaması söz konusu olmaktadır (Drory ve Romm, 1988:166).

Birçok yazar tarafından örgütsel politika tanımı, olumsuz ya da yıkıcı iş sonuçlarına neden olabilecek işyeri faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Vigoda, 2000:329). Örgütsel politika, örgütün verimliliği ve etkililiği için potansiyel bir tehdit olarak görülmekte, karar verme sürecinde alınacak kararların olumsuz yönde etkilenebileceği belirtilmektedir (Bıyık ve diğ.2016).

Belli örgütsel süreçler çalışanların kendilerini diğerlerinden daha politik görmelerine sebep olabilmektedir. Bu süreçler, yönetsel takdir yetkisinin yüksek olduğu ve iş başında başarı veya başarısızlığa, üstlerle ilişkilere ve birimler arası yatay ilişkilere önem verildiği çalışma ortamlarında daha fazla ortaya çıkmaktadır (Gandz ve Murray,1980).

Örgütlerde politik davranışlar genel olarak çalışanların, örgütün menfaatlerini göz ardı ederek, kendilerine bireysel çıkar sağlamaya yönelik davranışları olarak tanımlanmaktadır (Kacmar ve Baron, 1999:1). Örgütsel politika algısı ise “politik davranışları teşvik eden örgütsel uygulamalar ile politik davranışlar gösteren amir ve meslektaşlar tarafından temsil edilen çalışma çevresinin subjektif bir biçimde yorumlanması”dır (Harrell-Cook vd., 1999: 1095’den aktaran Mohan Bursalı ve Yağcı,2011). Bireylerin çalıştıkları iş çevresini politik olarak algılaması ise temelde algısal bir süreç olduğu için subjektiftir. Buna göre örgütsel politika deneyimi bireysel bir deneyimdir (Ferris ve Kacmar,1992). Örgütlerde politik davranışların ölçülmesi ve gözlenmesinin de güç ve sıkıntılı bir durum olması nedeniyle bireylerin bu tür davranış ve eylemlere ilişkin algılamaları önemli bir ipucudur. Öte yandan politik süreçler daha çok örgütün alt kademelerinde oluşmakta (Mayes ve Allen, 1977), politik davranışlardan etkilenenler de daha az güce ve yetkiye sahip bireyler olmaktadır (Arı,2011).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda; çalışanların örgütsel politika algılarının, iş tutumları üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmış örgütsel politikanın düşük olduğu durumlarda bireylerin iş tutumlarının, organizasyonda kalma niyetlerinin ve başarılarının arttığı gözlemlenmiştir (Blau,1987; Bretz ve Judge,1994; Ferris ve Kacmar,1992; Harris vd., 2005). Çalışanların işlerine ve işyerlerine karşı daha olumlu tutum sergiledikleri, yabancılaşma, hayal kırıklığı, güvensizlik veya olumsuz tutumlar hissetmedikleri ve örgüte duydukları bağlılığın azalmadığı ortaya konulmuştur (Vigoda, 2000: 333). Örgütsel politika algısının yüksek olması durumunda ise çalışanların stres düzeyi artmaktadır (Cropanzano ve diğ.1997).

Gandz ve Murray’ın (1980:240) örgütsel politika algısı konusunda görüşmelere dayalı olarak gerçekleştirdikleri araştırmada, çalıştıkları örgütleri politik olarak nitelendiren alt kademe çalışanların iş tatminsizliği yaşadıkları, gelecekte başarılı olacaklarına dair kötümser oldukları, kendilerini politik eylemlerin birer “kurbanı” gibi gördükleri ifade edilmektedir. Örgütsel politika algısı örgütsel sessizliği de artırmakta ve açıklamaktadır (Arı,2011). Bu sonuçları nedeniyle örgütsel politika algısını azaltabilecek örgütsel ve bireysel durumların ortaya koyulması önem taşımaktadır. Bu unsurlar arasında örgüt, iş ve insan ilişkilerini düzenleyen insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bir etkisi olabilecektir.

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Bir örgütün en önemli itici gücü insandır. Diğer üretim ve örgüt içi faktörlerden farklı olarak, seçim yapan, karar alan ve bu kararları uygulayan insanlar örgütlerin her kademesinde tüm faaliyetlerde söz sahibidir. İnsan kaynakları yönetimi en genel çerçevesi ile örgütlerde insanların nasıl istihdam edileceği, yönetileceği ve geliştirileceği ile ilgilenir. İnsan kaynağı kelimesi ile insanın para, teknoloji, malzemeler gibi kaynaklarla aynı kategoriye indirildiği yönünde eleştirilerle “insan yönetimi” terimi önerilse de hala yaygın bir şekilde insan kaynakları yönetimi terimi kullanılmaktadır (Armstrong ve Taylor,2020:3).

İnsan kaynakları yönetiminin amaçları; örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için işletme stratejisi ile bütünleşmiş bir biçimde insan kaynakları yönetimi stratejisi geliştirmek ve uygulamak (Stratejik İKY), yüksek performans kültürüne katkıda bulunmak, örgütün ihtiyaç duyduğu yetenek ve beceriye sahip personeli sağlamak, yönetim ve çalışanlar arasında olumlu istihdam ilişkilerini sürdürmek, çalışanların örgütlerinden tatmin duymalarını sağlayacak uygulamaları gerçekleştirmek, bir paydaş olarak çalışanın refahını artırmak, örgüt ve çevresi arasındaki değer uyumunu sağlayarak paydaşlarına ve çalışanlarına yönelik etik uygulamalarla örgütün sosyal meşruiyetini gerçekleştirmektir. Tüm bu amaçların örgütler için yüksek performans ve çalışanlar açısından da refah çerçevesinde özetlenebileceği görülmektedir (Armstrong ve Taylor,2020:7). Barutçugil, 'e göre de (2004:37) İKY'nin iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki, bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek, gelişimine ve işinden tatmin duymasına katkıda bulunmaktadır. İkinci amacı ise örgütün hedefleri ve stratejileri doğrultusunda, en verimli şekilde insan kaynaklarını değerlendirmektir.

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, insan kaynakları yönetiminin amaçlarına ulaşmada, İK politikaları ve programlarını uygulamada gerçekleştirdiği eylemlerdir (Armstrong ve Taylor,2020:11). Bir örgütün insan kaynakları yönetimi uygulamaları iş analizi ile toplanan bilgilerle işin tanımlanması, iş gereklerinin belirlenmesi ve işin tasarımı ile başlar (Sabuncuoğlu, 2000:71). İş analizi, işlerin doğru ve etkin bir şekilde değerlendirilmesi amacı ile örgütteki işlerin niteliği, niceliği ve gerekleri kapsamında incelenmesi olarak açıklanmaktadır. İş analizi sonucu elde edilen bilgiler, insan kaynakları işlevleri için esas teşkil etmektedir (Bingöl,2014:77).

İşletmeye en uygun elemanların araştırılması ve seçilmesi, işletmenin varlığı ve geleceği için çok önemli bir insan kaynakları yönetimi faaliyetidir (Palmer ve Winters, 1993: 69). Bu süreç, insan kaynakları yönetiminin diğer fonksiyonel alanlarının etkililiğini de belirler ve onlardan etkilenir. İnsan kaynağını bulma ve seçme sürecinde, iş için uygun çalışan bulmanın güç olmasının sebebi, seçim metodunun yetersizliği değil, insanları tanımının ve özelliklerini tespit edebilmenin zorluğudur (Muradova,2009:77). İşgörenlere verilen eğitimler ve geliştirme faaliyetleri, onların örgüt içinde diğer pozisyonlara hazırlanmalarına, kişisel yetenek ve becerilerini arttırmalarına yardımcı olmakta (Ferratt vd.,2005:238), işletmenin rekabet üstünlüğü sağlamasına zemin hazırlamaktadır (Noe, vd.,1997:156). Deneyimli işgörenler aldıkları eğitimler sayesinde bilgi ve tecrübeleriyle örgütün hedeflerine ulaşmasında daha etkili rol oynamakta, bu da personel devir hızını azaltmakta, örgütteki etkinliği ve verimliliği arttırmaktadır (Boselie,Paul,Wiele..2002:166). Bu aynı zamanda kendini geliştiren bireyin işinden duyduğu tatminin artması, devamında yaşam doyumunu sağlaması açısından önemlidir (Heller ve diğ.2002;Schmidt,2010).

Çalışanın kişisel ve örgütsel gelişimine destek verilmesinin ardından hayata geçen işlere bağlı olarak gerçekleştirilen performans değerlendirmesi iki önemli amaç ile yapılmaktadır. İlki iş performansı hakkında bilgi almaktır. Bu bilgi yönetsel kararlar için gereklidir (Yatkin, 2008:7). Eğitim, ücret artışları, ikramiyeler ve terfilere ilişkin alınacak kararlarda performans değerlemesi sonucunda elde edilen bilgiler dikkate alınır.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Performans değerlendirme iş tanımlarında belirtilen standartlara çalışanların ne ölçüde uyduğunu göstermektedir (Eraslan ve Algün, 2005:96). Performans değerlendirme sonunda çalışanların katkı, beceri ve yetkinliklerine uygun olarak ödüllendirilmeleri gerekmektedir. Bir işletmede çalışanların verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmelerinin karşılığı olarak hak ettikleri ödemeyi almaları hem onların iş tatmin ve motivasyon seviyelerine hem de işletmenin performansına etki etmesi açısından önemli bir insan kaynakları fonksiyonudur (Barutçugil, 2004: 444).

Başarıyla gerçekleştirilen insan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütler üzerinde rekabet avantajı sağlamakta örgütsel performansı artırmaktadır (Delery ve Doty,1996; Guest,1997; Boselie,vd.;200; Boselie, 2003:1407). İKY uygulamalarında yapılan yanlışlar, algılanan yetersizlikler ve uygulamaların süreç içerisinde etkileri çalışan davranışlarına yansımakta ve örgütsel bağlılığı, motivasyonu, aidiyet duygusunu zedeleyerek personel devir hızını yükseltmekte işten ayrılma niyetini de artırmaktadır (Kitapçı ve Kaygısız,2014:158; Tüzün,2013).

Alan yazında İKY Uygulamalarının bağımlı, bağımsız ve düzenleyici etkisi ile araştırıldığı bazı çalışmalar yer almaktadır (Birdi ve diğ.,2008; Işık ve Çiçek,2019; Peçen ve Kaya,2013; Akın ve Erdost Çolak,2012; Tüzün,2013). Araştırmalarda ele alınan İKY uygulamaları, İKY'nin eğitim, performans değerlendirme gibi geleneksel teknik unsurları ile birlikte personeli güçlendirme, takım çalışması gibi uygulamaları da içermektedir (Birdi ve diğ.,2008; Işık ve Çiçek, 2019). Bu çalışmada iş analizi, personel seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ile ödüllendirme uygulamaları esas alınmıştır.

Değişkenler arası ilişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Alan yazında örgütsel politika algısının öncüllerine ilişkin yapılan çalışmalarda bireysel, örgütsel ve iş/iş çevresi ile ilgili değişkenler arasında ilişkilendirmeler yapılmıştır (Atınç ve diğ.,2010). Konuya ilişkin ilk çalışmalardan birisini gerçekleştiren Ferris ve Kacmar (1992) örgütsel politika algısının işte otonomi, geribildirim, beceri çeşitliliği, teşvik ve promosyon imkanları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılar örgütlerde merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşi ve denetim alanının da örgütsel politika algısında belirleyici olduğunu tespit etmişlerdir. Parker, Dipboye ve Jackson (1995) da Ferris ve Kacmar'ın sonuçlarını destekler nitelikte iş ve iş ile ilgili özelliklerin örgütsel politika algısını etkilediğini belirlemiştir. Parker ve arkadaşları (1995) bireylerin çalıştıkları kuruluşta kariyer gelişim imkânlarının bulunduğu, iyi performansın teşvik ve takdir göreceğine, iş grupları arasında işbirliği olduğuna inanılması halinde bireylerin politik algılarının düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

Gandz ve Murray (1980) Kanada'da gerçekleştirdikleri araştırmada, anket yardımı ile topladıkları verilerle, politize olmaya yatkın olduğu düşünülen örgütsel süreçlerin bölümler arası koordinasyon, teşvik ve transferler ile yetkinin dağılımı olduğunu belirlemişlerdir. Buna karşın daha az politize durumların ise disiplin cezaları, işe alım ve personel politikaları olduğu ifade edilmekte, bunun nedeni olarak da bu süreçlerdeki mevcut standartların etkili olduğu düşünülmektedir. Aynı araştırmada katılımcılara kendilerinin ya da yakınlarındaki insanların başından geçen ve politik eylemlere örnek teşkil edebilecek durumları anlatmaları istendiğinde; teşvik ve transferler, performans değerlendirme ve kararlara müdahil olma konusunda birimler arası rekabet durumlarının en çok söz edilen politik eylem ve durumlar olduğu gözlenmiştir.

Yapılan bir çalışmada örgütsel politika algısının iş performansına etkisinde algılanan eğitim ve gelişim fırsatlarının düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Albloush ve diğ.2019). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarından ücret, ödül ve performans değerlendirme süreçlerinin örgütsel adalet algısını artırdığı ortaya koyulmuştur (Swarts ve diğ.,2019). Prosedür adaletine ilişkin pozitif algılamalar da örgütsel

371

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

<http://dergipark.gov.tr/usaysad>

(SAĞLAM ARI, G. / ÖZENCİ, İ.)

politika algısını azaltıcı yönde bir etkiye sahiptir (Atınç ve diğ.,2010). Hatırlanacağı gibi prosedür adaleti örgütlerde bireylerin terfi ve ödüller gibi kazanımlarına ilişkin süreçlerde adil olunmasını ifade etmektedir. Örgütlerde kayırmacılığın liyakattan önemli olması, performans değerlendirmede ve kariyer ilerlemelerinde standart ve bu standartta işleyen prosedürlerin olmaması, personel seçimlerinde ve kariyer ilerlemelerinde itaatine öne çıkması gibi davranışlar çalışanlar açısından politik davranışlardır. Çalışanlar bu tür ortamlarda dış kaynakları kendi amacı doğrultusunda seferber edebileceği gibi yöneticiye dalkavukluk yaparak, belirsizlik yaratarak, emir komuta zincirini kırarak, koalisyon kurarak, bilgi kirliliği yaratarak, örgüt içinde yöneticilerle güçlü ilişkiler kurarak politik davranışlara kendi çıkarları doğrultusunda yenilerini ekleyeceklerdir (Demirel ve Seçkin,2009). Buraya kadar söz konusu tüm süreçlerde İKY uygulamaları belirleyici bir role sahiptir.

İnsan kaynakları yönetiminin iş çevresini düzenlemedeki etkisi düşünüldüğünde İKY uygulamalarının bireylerin politik algılamalarına etki etmesi beklenen bir durum olabilecektir. Bireylerin amaç, değer, çıkar ve güdülerinin sürekli karşı karşıya geldiği iş çevresi İKY uygulamaları ile sistemli ve düzenli hale gelir. Bu bağlantı ile araştırmada aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır:

H1: Çalışanların, İKY uygulamaları içerisinde yer alan; iş analizi, iş tanımı ve iş gerekleri süreçlerinin, personel seçme ve yerleştirme süreçlerinin, eğitim ve geliştirme süreçlerinin, performans değerlendirme süreçlerinin ve ödüllendirme süreçlerinin etkililiğine ilişkin algılamalarından en az birisi örgütsel politika algısını tahmin eder.

YÖNTEM

Çalışma, nicel yöntemle gerçekleştirilmiş ilişkisel bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ankara Çankaya bölgesinde faaliyet gösteren 17 özel hastanede oluşmaktadır. Araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ankara İl Sağlık Müdürlüğü'nden ve Ankara Tabip Odası'ndan edinilen verilere göre araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla² Ankara'da 27 özel hastane bulunmaktadır. Ankara'daki özel hastanelerin yaklaşık üçte ikisi bu bölgede yer almaktadır. Ankara'da kamu ve özel hastanelerde çalışan yardımcı sağlık personeli sayısı toplam 30.000 kişidir (Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri; TOBB 2017). Bu sayı Çankaya bölgesinde düşecektir. Örneklem hatası 0,10 kabul edilerek bu sayı üzerinden örneklem tablosu yardımı ile 96 sayısı tespit edilmiş, 4 hastanenin yeterli olacağına karar verilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme ile görüşmeler neticesinde araştırmaya izin veren 4 özel hastane araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu hastanelerde hastane yönetimleri ve İKY bölümleri aracılığı ile elden dağıtılan anketleri yapmayı kabul eden yardımcı sağlık personeli ve idari personel pozisyonunda çalışan 250 personelden veri toplanmıştır. Uygulamalara ilişkin algılamalarının farklı olacağı düşüncesi ile hekimler bu gruba dâhil edilmeyerek araştırma dışı bırakılmıştır. Devlet hastanelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamaları farklılık gösterdiği için bu hastaneler çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, eğitim durumu, toplam hizmet süresi, hastanedeki toplam çalışma süresi ve görev alınan pozisyonu belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiğini ölçmek için Tüzün

² Araştırma 2018 yılında gerçekleştirilmiş, 2017 yılı verileri kullanılmıştır.

(2013)'ün Tsaur ve Lin (2014) ile Edgar ve Geare'nin (2005) çalışmalarından uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Anket formunda iş analizi ve beraberinde iş tanım ve iş gerekleri, personel seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve ücretlendirme uygulamalarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Çalışmada bir değişken ücretlendirme olarak nitelendirilse de sorularda yer alan ifadeler ödüllendirme çerçevesindedir, bu nedenle bu çalışmada ödüllendirme ifadesi tercih edilmiştir. Ölçekte iş analizi sonuçlarının kullanıldığı ve işe ilişkin bir değişken olarak iş gerekleri ile ilgili bir madde de bulunmaktadır. Bu ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar altında; performans değerlendirme 4, personel seçme ve yerleştirme 5, eğitim ve geliştirme 5, ödüllendirme 2, iş analizi iş tanımı ve iş gerekleri uygulamaları 4 madde ile ölçülmüştür.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise hastane çalışanlarının örgütsel politika algısı; Kacmar ve Carlston (1997) tarafından geliştirilen, Mohan Bursalı'nın (2008) Türkçe'ye uyarladığı ve geçerlilik güvenilirlik analizini gerçekleştirdiği "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği-POPS: Perceptions of Organizational Politics Scale" Arı'nın (2011) çalışmasında kullanıldığı şekli ile kullanılmıştır. Arı'nın (2011) çalışmasında bir ifadenin katılımcıların seçimini güçleştirecek şekilde iki seçeneği barındırması nedeni ile bir madde iki ayrı ifade olarak verilmiştir. Bu nedenle Türkçe uyarlamasında 31 soru ile ölçülen bu ölçek 32 sorudan oluşmaktadır.

Her iki ölçek de 5'li Likert tipi bir değerlendirme ile 1 (kesinlikle katılmıyorum) ve 5 (tamamıyla katılıyorum) arasında değişen sıklıkta ölçülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiğine ilişkin ölçekte, puan arttıkça etkililik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Ölçekte ters kodlu soru yer almamaktadır. Örgütsel politika algısına ilişkin ölçekte puan yükseldikçe örgütsel politika algısı artmaktadır. Sorulardan 2,4,16,18,25,27,32. sorular ters kodlanmıştır.

Ölçeklere İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Her iki ölçeğe ilişkin yapı geçerliğinin tespiti amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel politika algısına ilişkin faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,860 olup Bartlett küresellik testi anlamlıdır ($\chi^2(496) = 3317,96, p < 0,01$). Buna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçümler için temel bileşenler analizi ve varimax rotasyonu kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçek öncelikle ilk analizde 8 boyutta toplanmış bu boyutlar varyansın %62,5'ini açıklamıştır. Bazı maddelerin faktör yüklerinin aynı faktörlerde toplanması nedeni ile elenen soruların çıkarılması sonucunda tekrarlanan faktör analizleri sonrası ölçek 7 faktör altında toplanmıştır. Yapılan son analiz ile açıklanan varyans %67,25'e yükselmiştir. Kacmar ve Carlston'ın (1997) çalışmalarında yer alan ölçek genel politik davranışlar, ücret ve promosyon politikaları ile yükselmek için gerekeni yapmak şeklinde üç boyuta ayrılmaktadır. Genel politik davranışlar kuralların ve politikaların hâkim olmadığı durumlarda kişilerin kendi çıkarlarına hizmet edecek biçimde davranmasını ifade etmektedir. Ücret ve promosyon politikaları örgütlerde politik davranışların nasıl ödüllendirildiği ile ilgilidir. Yükselmek için gerekeni yapmak ise temelde çatışmadan kaçınmayı ifade eder. Bireyler çatışmadan kaçınmak için diğer insanların etkisine ses çıkarmaz, bu yaklaşımları ile tehdit kabul edilmezler ve bu da politik çevrelerde bu kişilerin çıkarlarına hizmet eden bir davranışa dönüşür. Mohan Bursalı'nın (2008) çalışmasında yer alan 31 soruluk ölçek ise beş boyutta toplanmaktadır. Bu çalışmadaki boyutlar; çıkarıcılık, yükselmek için gerekeni yapmak, örgüt politikaları ve uygulamaları, üstün ve çalışma arkadaşlarının davranışları, terfi ve maaş uygulamaları olarak isimlendirilmiştir. Çalışmamızda ortaya çıkan faktörler literatüre dayanarak; genel politik davranışlar (Faktör 1), çıkarıcılık (Faktör 2), amir ve çalışma arkadaşlarının davranışları (Faktör 3), terfi ve maaş politikaları (Faktör 4), işbirliği ve yardım (Faktör 5), politik davranışların ödüllendirilmesi (Faktör 6) yükselmek için gerekeni yapmak (Faktör 7) şeklinde isimlendirilmiştir. Faktör dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Politika Algısı Faktör Dağılımları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7
Soru 7	0,801						
Soru 8	0,737						
Soru 11	0,719						
Soru 10	0,648						
Soru 5	0,625						
Soru 12	0,617						
Soru 1	0,617						
Soru 22		0,806					
Soru 23		0,798					
Soru 21		0,769					
Soru 20		0,579					
Soru 31			0,792				
Soru 30			0,766				
Soru 29			0,728				
Soru 32				0,784			
Soru 25				0,780			
Soru 26				-0,692			
Soru 28					-0,866		
Soru 16						0,814	
Soru 18						0,736	
Soru 17							0,825
Soru 13							0,648

26. ve 28. Sorular faktör analizinde eksi faktör değeri aldığı için ters kodlanmıştır. Ölçek güvenirliği için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre güvenirlik değerleri genel politik davranışlar 0,85, çıkarıcılık 0,84, amir ve çalışma arkadaşlarının davranışları 0,77, terfi ve maaş politikaları 0,66, işbirliği ve yardım 0,72 olarak belirlenmiş ancak politik davranışların ödüllendirilmesi ve yükselmek için gerekeni yapmak boyutlarının güvenirlik değerlerinin 0,60'ın altında kalmıştır. Cronbach Alpha örneklem ve ifade sayısı ile artmakta bu nedenle ölçeğin genelinde faktörler düzeyinde sonuçlarda hassasiyet söz konusu olmaktadır (Yaşlıoğlu,2017). Ölçek geneline ilişkin güvenirlik değeri 0,88'dir.

İKY uygulamalarının etkililiğini ilişkin ölçek için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,896, Bartlett küresellik testi anlamlıdır ($\chi^2 (190) = 3179,42, p < 0,01$). Açıklanan varyans %72,74 olarak belirlenmiş, ölçek 5 faktör altında toplanmıştır. Bazı maddelerin faktör yüklerinin aynı faktörlerde toplanması nedeni ile çıkarılan ifadelerden sonra tekrarlanan analizler sonrasında varyans %75,12 olmuş, sorular 5 faktör altında toplanmıştır (Tablo 2). Bu dağılıma göre, iş analizi, iş tanımı ve iş gerekleri uygulamaları (Faktör 1), personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adalet (Faktör 2), eğitim ve geliştirme (Faktör 3), personel seçme ve yerleştirme (Faktör 4), ödüllendirme (Faktör 5) şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 2. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği Faktör Dağılımları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
Soru 18	0,873				
Soru 20	0,847				
Soru 19	0,815				
Soru 17	0,661				
Soru 4		0,824			
Soru 5		0,812			
Soru 6		0,748			
Soru 2		0,523			
Soru 12			0,753		
Soru 11			0,745		
Soru 10			0,632		
Soru 3			0,615		
Soru 7				0,702	
Soru 8				0,682	
Soru 9				0,676	
Soru 15					0,904
Soru 16					0,893

Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Faktör analizleri sonrasında belirlenen faktörlerle hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik değerleri iş analizi, iş tanım ve iş gerekleri uygulamaları için 0,90, personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adalet için 0,81, eğitim ve geliştirme için 0,81, personel seçme ve yerleştirme için 0,80, ödüllendirme için 0,87 olarak belirlenmiş, ölçek boyutlarının güvenilir olduğu görülmüştür.

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiş frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, faktör analizi, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmada öncelikle örnekleme yer alan katılımcıların demografik özellikleri ortaya koyularak tanımlayıcı istatistikler tespit edilmiş, daha sonra araştırma hipotezi test edilmiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın gerçekleştirildiği hastanelerde katılımcılara ilişkin demografik sorulara ait sıklık (n) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	149	59,6
	Erkek	101	40,4
Yaşınız	20-30	117	46,8
	31-40	93	37,2
	41-50	38	15,2
	60 ve üstü	2	0,8
Eğitim	İlköğretim	5	2,0
	Lise	94	37,6
	Ön Lisans	32	12,8
	Lisans	107	42,8
Kuruluşta Toplam Çalışma Süresi	Lisansüstü	12	4,8
	0-5	120	48,0
	6-10	38	15,2
	11-15	45	18,0
	16-20	27	10,8
	21-25	18	7,2
Toplam Hizmet Yılı	25 ve üzeri	2	0,8
	0-5	105	42,0
	6-10	30	12,0
	11-15	50	20,0
	16-20	32	12,8
	21-25	25	10,0
Hastanedeki Pozisyon	25 ve üzeri	8	3,2
	Yardımcı Sağlık Personeli	151	60,4
	İdari Personel	99	39,6
	Toplam	250	100,0

Araştırmaya katılan hastane personelinin insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve örgütsel politika algılamalarına ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyonlara ilişkin değerler Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Örgütsel Politika Algılamalarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S.s.	1	2	3	4	5	6
Örgütsel politika algısı	2,87	0,50	1,00					
İş Analizi, iş tanım ve iş gerekleri	3,70	0,87	-0,34*	1,00				
Personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adil uygulamalar	2,45	0,88	-0,42*	0,48*	1,00			
Eğitim ve geliştirme	3,22	0,74	-0,25*	0,63*	0,46*	1,00		
Personel seçme ve yerleştirme	3,51	0,80	-0,26*	0,58*	0,50*	0,58*	1,00	
Ödüllendirme	2,45	1,10	-0,21*	0,28*	0,41*	0,23*	0,33*	1,00

*p<0.01

Tablo 4’de yer alan korelasyonlar doğrultusunda örgütsel politika algısının insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiğine ilişkin tüm boyutlar ile istatistiksel olarak ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Hastane çalışanlarının iş analizi ve beraberinde iş tanım ve iş gereklerinin etkililiğine dair

algılamaları ($r=-0.34, p<0.01$), personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adalet ($r= -0.42, p<0.21$) ile örgütsel politika algısı arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Diğer insan kaynakları yönetimi uygulamaları içerisinde yer alan eğitim ve geliştirme uygulamaları ($r= -0.25, p<0.05$), personel seçme ve yerleştirme ($r= -0.26, p<0.01$) ve ödüllendirme ($r=-0.21, p<0.01$) ile örgütsel politika algısı arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tüm ilişkilerin negatif yönde olması insan kaynakları uygulamalarının etkililiği arttıkça örgütsel politika algısının azaldığını ortaya koymaktadır.

Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etkililiği ve Örgütsel Politika Algılarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenlerinden, aralarında korelasyon bulunan değişkenler için demografik değişkenlerin etkisini kontrol edilerek hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 5). Analizde ilk modelde demografik değişkenlerden cinsiyet, eğitim ve pozisyon değişkenleri modele dâhil edilmiştir. Alan yazında bu değişkenlerin örgütsel politikayı tahmin ettiğine dair bulgular yer almaktadır (Bıyık ve diğ.,2016). Analiz sonucunda söz konusu değişkenlerin etkisine dair anlamlı bir regresyon modeli elde edilmemiştir ($F(3,246)=1,226, p=0,283, R^2= 0,015$). Kontrol edilen değişkenler sonrasında ikinci aşamada İKY uygulamaları modele dâhil edilmiş ve model anlamlı bulunmuştur ($F(8,241)=7,921, p=0,000, R^2= 0,208$). Katılımcıların iş analizi, iş tanımları ve iş gerekleri uygulamalarının etkililiğine dair algıları ile personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adil uygulamalar olduğuna dair değerlendirmeleri örgütsel politika algısını tahmin etmektedir. Cinsiyet, eğitim ve pozisyon kontrol edildikten sonra bu uygulamalara dair olumlu algılama ve değerlendirmelerin örgütsel politika algısını etkileyerek azalttığı görülmektedir. Analiz sonucunda $\Delta R^2=0,193$ olarak belirlenmiş, iş analizi, iş tanımları ve iş gerekleri uygulamalarının etkililiği ($\beta=0,215, p<0.05$) ve personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adil uygulamalara dair algıların ($\beta=0,333, p<0.01$) örgütsel politika algısını tahmin ettiği gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre, katılımcıların çalıştıkları hastanelerde iş analizi, iş tanımları ve iş gerekleri uygulamalarındaki etkisizlik ve personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerindeki adil bulunmayan uygulamalar, bir birim arttığında örgütsel politika algısı sırası ile 0.251 ve 0,333 birim artacaktır.

Tablo 5. Örgütsel Politika Algısı ve İKY Uygulamalarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 1	Model 2
Sabit	2,73	3,57
Cinsiyet	0,113	0,090
Eğitim	-0,022	0,017
Pozisyon	0,002	0,017
İş Analizi, iş tanım ve iş gerekleri		-0,215**
Personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adil uygulamalar		-0,333*
Eğitim ve geliştirme		0,036
Personel seçme ve yerleştirme		0,036
Ödüllendirme		-0,029
F	1,226	7,921
df	3	8
R ²	0,015	0,208
ΔR^2		0,193

* $p<0.01$, ** $p<0.05$

Modele ilişkin regresyon denklemi de aşağıdaki gibi oluşturulabilir:

Örgütsel politika algısı= 3,57- 0,215. İş anlz., iş tnm. ve iş gerk. uygulamalarının etkililiğın– 0,333. Pers. seçim ve perf. Değ. süreçlerinde adil uygulamalar Araştırma sonunda H1 hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Gün geçtikçe daha belirsiz ve karmaşık bir çevrede sürekli değişme çabaları ile varlığını devam ettirmeye çalışan örgütler açısından politik davranışlar yaygındır. Bu belirsiz ve karmaşık çevrede, sınırlı kaynaklarla faaliyet göstermeye çalışmak da eklenince, bireyler açısından gücü kullanmak ve etkileme araçlarından yararlanmak oldukça sık karşılaşılan bir durum haline gelmektedir. Örgütteki her bir bireyin kendi istek ve beklentileri doğrultusunda daha fazla kaynağa sahip olmak istemesi; bütçelerin, görev ve sorumlulukların, ücret ve terfilerin paylaşılması konusunda bireyleri karşı karşıya getirmekte ve bu da kaçınılmaz bir güç mücadelesi yaratmaktadır. Hastaneler gibi etkinlikleri yaşamsal önemde olan kuruluşlarda, bu olgunun nedenlerini ortaya koymak önleyici mekanizmaları belirlemek açısından önemlidir.

Örgütsel politika algısı konusunda yapılan çalışmaların sonuçları, bireyleri olumsuz yönde etkilediğine dair bulgular içermektedir. Yapılan meta analiz çalışmaları bireylerin örgütsel politika algısının iş stresi, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, devamsızlık ve işgücü devrini etkilediğini ortaya koymaktadır (Miller ve diğ.,2008). Örgütsel politika algısının öncüllerini belirlemeye dönük meta analiz çalışmaları bu etkileri bireysel, örgütsel ve iş ile ilişkili etkiler olarak sınıflandırmaktadır (Atınç ve diğ.,2010). Örgütsel politika algısı örgütsel kararlardaki belirsizlik, beklentiler, prosedürler, rollerdeki müphemlikler, kıt kaynaklar için rekabet nedenleriyle artmaktadır (Miller ve diğ.,2008). İşe ilişkin ve örgütsel unsurlar bu çerçevede ele alındığında İKY uygulamaları ile ilişkilidir.

Bu çalışmada hastane işletmelerinde örgütsel politikayı tahmin eden değişkenler olarak İKY uygulamalarının etkililiğine dair algılar incelenmiştir. Araştırma bulguları; iş analizi, iş tanımı ve iş gereklerinin etkililiğine dair algılar ile personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adil uygulamalara dair algılamaların, örgütsel politika algısını açıkladığını ve tahmin ettiğini ortaya koymuştur. İş analizi, iş tanım ve gerekleri İKY'nin temel ve teknik işlevleri arasında yer almakta İK planlamasından başlamak üzere diğer İKY fonksiyonları için girdi niteliği taşımaktadır. Her ne kadar İKY yazınında iş analizinin çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkisi çok tartışılmamış olsa da, diğer tüm İKY işlevlerine temel girdiyi sağlayan işlev olma rolü dolayısıyla çalışanın işle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyecek en önemli İKY uygulaması olarak tanımlanabilir. Bu temel etkinliğin uygun şekilde gerçekleştirilmesi ve bunun çalışanlara yansması örgütsel politika algısını azaltıcı bir rol oynamaktadır.

Araştırma sonucunda örgütsel politika algısını tahmin eden bir diğer değişken olarak ortaya çıkan personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerinde adaletle dair algılamalar süreçlerin teknik boyutu ile birlikte davranışsal boyutunu da ifade etmektedir. Orijinal ölçekte performans değerlemesi ve personel seçme süreçlerinde yer alan ifadeler bu çalışmada farklı ve yeni bir boyutta toplanmış, ifadeler ve alan yazın değerlendirilerek bu şekilde isimlendirilmiştir. Bu sonuç öncelikle İKY uygulamalarının davranışsal sonuçlarını yani örgütsel davranış ile ilişkili kısmını yansıtmaktadır. Çalışanlar personel seçim ve performans değerlendirme süreçlerindeki uygulamaların adil olmasını beklemekte, adil olmayan uygulamalar örgütsel politika algısını artırmaktadır. Örgütsel politikanın öncüllerine dair çalışmalarda, prosedürel adalet veya kaynak dağılımına dair prosedürlerde algılanan adaletin, bireylerdeki kontrol duygusunu artırarak örgütsel politika algısını negatif yönde değiştirdiği ortaya koyulmaktadır (Atınç ve diğ.,2010). Bu çalışma sonuçları da benzer bir noktaya varmaktadır.

Hastanelerde ambulans hizmetlerinde İKY problemlerine ilişkin bir çalışmanın sonuçlarına göre en

öncelikli sorunlar; görev tanımları ve iş yükü dağılımı, hizmet içi eğitim, performans değerlendirme, motivasyon ve kariyer olanakları olarak belirlenmiştir (Kıdak ve diğ.2016). Hastaneler gibi iş yoğunluğunun yüksek olduğu kuruluşlarda İKY etkililiği örgütsel politika algısını etkileyerek de örgütsel sonuçlara yansıtacaktır.

Ferris ve King (1991) çalışmalarında örgütsel politikayı artırabilecek bir faktör olarak İKY kararlarını ve bu kararlar içerisinde personel seçimi, performans değerlendirme ile teşvik ve ödülleri vurgulamışlardır. Söz konusu çalışmada İKY sistemleri ve kararlarında politik dinamiklerin, karar bağlamlarındaki belirsizlikler yoluyla sunulan etki fırsatları ile teşvik edildiği öne sürülmekte, İKY uygulamalarının geliştirilmesi önerilmektedir. Bu çalışmada da hastane işletmeleri özelinde bu bağlantıları destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Ferris ve Knight'ın (1991) belirttiği gibi politik davranışlar işletmelerde her zaman olacaktır. Bundan sonrasında işletmelerin yapması gereken, politik davranışları ve algıyı şekillendiren etkisiz uygulamaları sistemden ayıklaması ve etkili İKY uygulamalarının yeniden değerlendirilerek uygulamaya konulmasıdır.

Unutulmaması gereken önemli bir nokta yöneticilerin işletmede uygulanan ve etkili olduğu düşünülen İKY uygulamaları ile çalışanların söz konusu uygulamalara ilişkin algılamalarının birbiriyle örtüşmeyebileceği gerçeğidir (Boselie vd., 2001). Örgütlerde iş analizi faaliyetlerinden başlamak üzere personel seçme ve yerleştirme ile performans değerlendirme süreçlerinin adil olmadığı düşüncesi çalışanların örgütsel politika algısını şekillendirmektedir. İşletmeler için etkili İKY uygulamaları, çalışanlara, bu kuruluşun politik davranışların yerleşebileceği bir yapı olmadığı mesajını verecek ve belirsizliği, müphemliği, dağınıklığı ortadan kaldıracak önemli bir güçtür. Bu tür mekanizmaların varlığı ve etkililiği, yalnızca çalışanları değil seçim ve değerlendirmeyi yapacak etik ve ilkeli yöneticileri de rahatlatacaktır.

Bu çalışmanın sonuçları İKY uygulamaları açısından şeffaflığın önemini ortaya çıkarmaktadır. Uygulamaların etkili işlemesi kadar süreçlere dair şeffaflık da çalışanlar açısından pozitif sonuçlar oluşturacaktır. Bunu sağlayacak olan mekanizma da İKY politikalarının şeffaf bir biçimde belirlenmesi, deklare edilmesi ve en önemlisi samimiyetidir. Unutulmamalıdır ki web sayfalarında ifade edilen politikalar her bir uygulamanın temelidir ve gerçekleşen sonuçları ile çalışanlarca tecrübe edilmektedir. Çalışmanın devamında İKY'nin şeffaflığı da tartışmaya açılarak araştırılmaları konu olmalıdır.

İKY uygulamalarının değerlendiren çalışmalar büyük ölçüde yönetici görüşleri ve örgütsel düzeyde yapılan çalışmalardır. Bu uygulamaların etkililiğini belirleyecek olan çalışanlar olup sonuçları çalışanların algı ve davranışlarına yansımaktadır (Tüzün,2013). Bu çalışma bu etkiyi belirlemek açısından alana katkı sağlamaktadır.

Çalışma örneklem açısından sınırlılık taşımaktadır. Ankara'nın belli bir bölgesindeki hastanelerin ele alınması nedeni ile çalışmanın genellenebilirliği söz konusu bölge ile sınırlıdır. Çalışma 2018 yılında toplanan verilerle gerçekleştirilmiş, veri toplama ve izin güçlükleri bölgelerin sınırlanmasına neden olmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda farklı örneklemeler ile araştırma gerçekleştirilebilir. Hastanelerde gelecekte doktorlarla yapılacak bir çalışmanın bulguları, bu araştırmanın sonuçlarını tamamlayacaktır. İKY profesyonelleri de süreci farklı şekilde ele alabileceği için aynı araştırma sorusunun, İKY profesyonelleri ile yapılacak görüşmelerle gerçekleştirilecek bir çalışma ile araştırılması ilginç bulgular ortaya koyacaktır.

KAYNAKÇA

Abubakar, R.A., Chauan,A., Kura,K.M. (2014).“Relationship Between Perceived Organizational Politics, Organizational Trust, Human Resource Management Practices and Turn Over İntention Among Nigerian Nurses”, *International Journalof Business and Development Studies*”6 (1),53-82.

Adams,G.L.,Readway,D.C. (2008). “The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy”, *Journal of Managerial Issues*. 20(4), 545-563.

Albloush, A., Ahmad, A., Yusoff, Y.M., Nik, H.N.M. (2019) “The Impact of Organizational Politics on Job Performance: Mediating Role of Perceived Training Opportunities”, *International Journal of Business and Society*, 20(2), 657-674.

Akın,Ö., Erdost Çolak,H. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 85-114.

Arı,G. S.(2011). “Politik Arenada Sessiz Kalanlar: Örgütsel Politika ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Birey Örgüt Uyumunun Düzenleyici Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. 19.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 501-505.

Armstrong,M., Taylor,S. (2020). *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practise*, 15th Edition, Kogan Page Publisher, London.

Atınç,G., Darrat,M.,Fuller,B.,Parker,B.W. (2010). “Perception of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents”, *Journal of Managerial Issues*, 22(4),494-513.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2.B., İstanbul:Kariyer Yayıncılık.

Bingöl,D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 9.B., İstanbul: Beta Yayınları.

Bırdı,K.,Clegg,C., Patterson,M., Robinson,A., Stride,C.B.,Wall,T.D.,Wood,S.J. (2008).“The Impact of Human Resource and Operational Management Practices on Company Productivity: A Longitudional Study”, *Personnel Psychology*, 61,467-501.

Bıyık,Y., Erdem,P., Aydoğan,E. (2016). “Çalışanların Kararlara Katılımı ve Örgütsel Politika Algısı İlişkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1),100-116.

Blau, G. L. (1987). “Using A Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment”. *Journal of Vocational Behavior*. 30(3),240–257.

Bretz, R.D., Judge, T.A. (1994). “Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success”. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54.

Boselie ,P., Wiele, T.V.D.(2002). “Employee Perceptions of HRM and TQM, and the Effects on Satisfaction and Intention to Leave”. *Managing Service Quality* .12 (3), 165-172.

Boselie , P.,Paauwe, J.,Richardson,R.(2003). “Human Resource Management, Institutionalization and Organizational Performance: A Comparison of Hospitals, Hotels and Local Government ”. *Int.J. of Human Resource Management*.14(8),1407 –1429.

Bıyık,Y., Erden,P., Erdoğan,E. (2016). “Çalışanların Kararlara Katılımı ve Örgütsel Politika Algısı İlişkisi”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1),100-116.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. ve Toth, P., (1997). “The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stres”, *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.

Delaney,J.T., Huselid,M.A. (1996). “The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance”, *Academy of Management Journal*, 39(4),949-969.

Delery, J. E., Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.

Demirel,Y., Seçkin,Z. (2009). “Örgüt içi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan’da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *OAKA*, 4(7), 143-161.

Drory, A., Romm, T. (1988) .“ Politics in Organization and Its Perception Within the Organization”, *Organization Studies* . 9(2),165-179.

Edgar, F. ve Geare, A. (2005), “HRM practice and employee attitudes: Different measures - different results”, *Personnel Review*, 34, 534–549.

Eraslan, E., Algün, O. (2005).“İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı”. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(1),95- 106.

Erol,E. (2015). “Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) Questionnaire into Turkish: A Validity and Reliability Study” . *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2(1),58-78.

Ferrat, T.W., Agarwall, R., Brown, C.V., Moore,J.E. (2005).“IT Human Resource Management Configurations and IT Turnover: Theoretical Synthesis and Empirical Analysis”, *Information Systems Research*,16 (3), 237-255.

Ferris,G.R., Kacmar,K.M. (1992). “Perception of Organizational Politics”, *Journal of Management*, 18(1),93-116.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

- Ferris,G.R., King, T.R. (1991). “Politics in human resources decisions: A walk on the dark side”, *Organizational Dynamics*, 20 (2), Autumn, 59-71
- Gandz, J., Murray,V.V. (1980) .“The Experience of Workplace Politics”. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.
- Gemlik,H.N., Soylu,Ö., Bektaş,G.,Daniç,S. (2016). “Hastanelerde Çalışan Personelin İnsan Kaynakları Yönetimi Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 3(4), 145-154.
- Guest,D.E. (1997). “Human resource management and performance: a review and research agenda”, *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G.R., Dulebohn, J.H. (1999). “Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics Work Outcomes Relationships”, *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093–1105.
- Harris, J. K., James, M.,Boonthanom, R. (2005).“Perception of Organizational Politics and Cooperation as Moderators of The Relationship Between Job Strains and Intent to Turnover”, *Journal of Managerial Issues*. 17(1),26-42.
- Heller, D., Judge, T. A., Watson, D. (2002). “The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction”, *Journal Organizational Behaviour*, 23, 815–835.
- Huselid,M.A. (1995) .“The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance”, *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Işık,M., Çiçek,B. (2019) “İş Memnuniyeti ve Kariyer Tatmini İlişkisinde İK Uygulamaları ve Çalışma Koşullarının Düzenleyici Rolü”, *27.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 830-845,18-20 Nisan, Antalya.
- Kacmar,K.M., Bozeman,D.P., Carlson,D.S, Anthony,W.P. (1999) .“An Examination of The Perceptions of Organizational Politics Model:Replication and Extension”, *Human Relations*, 52, 383-416.
- Kacmar, K. M., Baron, R. A. (1999). “Organizational Politics: The State of The Field, Links to Related Processes, and an Agenda for Future Research”. G. R. FERRIS (der.).*Research in Personnel and Human Resources Management içinde*, Greenwich, CT: JAI Press, 1-39.
- Kacmar,K.M., Carlson,D.W. (1997) “Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation”, *Journal of Management*,23(5),627-658.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Kıdak,L.B., Arslan,E.T., Demir,H. (2016). “Acil Sağlık Hizmetlerinden İnsan Kaynakları Yönetimi Problemlerinin Belirlenmesi ve Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Önceliklendirilmesi: Ambulans Servisi Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(16),1-15.

Kitapçı, H. Kaygısız, Ö. C. (2014) . “ İKY Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(31),157- 192.

Kopelman ,R.E., Brief, A.P., ve Guzzo, R.A. (1990). “The Role of Climate and Culture in Productivity”. SCHNEIDER B. (Ed.). Organizational Climate and Culture. San Francisco içinde, CA: Jossey-Bass.

Mayes, B.T. , Allen, R.W. (1977) .“Toward a Definition of Organizational Politics”, Academy of Management Review, 2(4),672-678.

Miller,B.K., Rutherford,M.A., Kolodinsky,R:W: (2008). “Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes”, Journal of Business and Psychology, 22, 209-222.

Mintzberg,H. (1985). “The Organization as Political Arena”, Journal of Management Studies, 22(2),133-154.

Mohan Bursalı,Y. , Yağcı,Z. (2011). “Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki İlişkiler”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9, 23-41.

Muradova,T. (2009). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin Önemi”, Journal of Azerbaijani Studies, 12(2),75-84.

Noe, R.A., Wilk, S. L. , Mullen , E. J. , Wanek, J. E. (1997). “Employee Development: Issues in Construct Definition and Investigation of Antecedents”, Improving Training Effectiveness in Work Organizations, 153-156.

Palmer, M., Winters, K.T. (1993). İnsan Kaynakları. İstanbul: Rota Yayınları, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi.

Parker, C.P., Dıpyoye,R.L., Jackson,S.L. (1995) .“Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences”, Journal of Management, 21(5), 891-912.

Peçen,Ü., Kaya,N. (2013). “Amerika Birleşik Devletleri Firmalarında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Organizasyonel İklim ve Organizasyonel Yenilikçilik Düzeyi”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 14(1), 95-111.

Poon,J.M.L. (2002) . “Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions”. Journal of Managerial Psychology. 18(2),138-155.

Sabuncuoğlu, Z.(2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. 1.B.Bursa:Ezgi Kitabevi Yayınları



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Schmidt,S.W. (2010). “The Relationship between Job Training and Job Satisfaction: A Review of Literature”, International Journal of Adult Vocational Education and Technology, 1(2), 20-29.

Swarts,I., Leeuw,Z.M., Mukonza,C. (2019). “The Impact of Human Resource Management Practices on Perceived Organisational Justice”, Business Management and Strategy, 10(1),219-238.

Şendoğdu, A.A., Kocabacak,A., Güven,Ş. (2013). “The Relationship Between Human Resource Management Practice and Organizational Commitment: A Field Study”. Procedia Social And Behavioral Sciences, 9. International Strategic Management Conference. 99, 818-827.

Şimsek,Ş., Aydoğan,E. (2000). “Kriz Ortamlarında Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejisi”. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(1),115-127.

T.C.Sağlık Bakanlığı İstatistikleri (2018). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

TOBB (2017). Türkiye Sağlık Sektörüne Genel Bakış, Araştırma Raporu, TOBB Sağlık Kurumları Meclisi, Ankara.

Tsaur, S.H.ve Lin, Y.C. (2004), “Promoting service quality in tourist hotels: the role of HRM practices and service behaviour”, Tourism Management, 25, 471-481.

Tushman, M. L. (1977). “A Political Approach to Organizations: A Review and Rationale”, Academy of Management Review, 2(2),206-216.

Tüzün,İ.K. (2013). “İKY Uygulamalarının Etkililiğinin Çalışan Algılamaları Bağlamında Araştırılması: İK Birimi Saygınlığının Rolü”. Yönetim ve Ekonomi, 20(1),171-185.

Vıgoda-Gadot,E,(2000). “Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector”. Journal of Vocational Behavior, 57,326-347.

West,M.A., Guthrie,J.P., Dawson;J.F., Borrill,J.S., Carter,M. (2006). “Reducing Patient Mortality in Hospitals: The Role of Human Resource Management”, Journal of Organizational Behavior, 27, 983–1002.

Yaşlıoğlu, M.M. (2017) “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46,74-85.

Yatkin, A.(2008), “Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İşgören Performansına Etkileri”, Fırat Üniversitesi İletişim Fakültesi, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları.