

ADAY ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ÖZEL HASTANELERİN TERCİH EDİLEBİLİRLİĞİNİN GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ YÖNTEMİYLE BELİRLENMESİ

DETERMINING THE PREFERABILITY OF PRIVATE HOSPITALS FOR CANDIDATE EMPLOYEES BY GRAY RELATIVE ANALYSIS METHOD

Hale Nur Güler

Dr., ORCID: 0000-0002-6333-1849, glrhalenur@gmail.com

Kabul Tarihi / Accepted: 30.11.2021

İletişim / Correspondence: Hale Nur Güler

Benzerlik Oranı/ Plagiasim: %11

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/ Research Article

ÖZET

Yetkin ve gelişmiş insan kaynağının yer aldığı kurumlarda amaçlara ulaşmak daha kolay olmaktadır. Kurumların yönetim politikaları, iletişim faaliyetleri, çalışanlar için sundukları gelişim fırsatları ve kariyer yolları, ödül ve ücret politikaları onları çalışanlar için tercih edilebilir olma noktasında etkili olmaktadır. Günümüz şartlarında kurumların tercih edilebilir olmaları için çalışan beklentilerini yakından takip edip çalışan odaklı olmaları gerekmektedir. Kurumların yer aldıkları sosyal sorumluluk projeleri de tüm paydaşlar açısından önem teşkil etmekte ve tercih edilebilirliğini etkilemektedir. Çalışmada özel hastanelerde çalışanların görüşleri, kurumların vizyon misyon bildirimleri ile belirtilen çalışan odaklılıkları ve yer aldıkları sosyal sorumluluk projeleri kapsamında aday çalışanlar tarafından tercih edilebilirliğinin anlaşılması için çoklu karar verme tekniklerinden gri ilişkisel analiz yapılmıştır. Özel hastanelere yönelik Indeed isimli çalışanların kurumlarla ilgili yorum yaptıkları platform olan internet sitesinden ve özel hastanelerin resmi internet sitelerinden verilere ulaşılmıştır. Aday çalışanların kurumları değerlendirebilmeleri ve kurumlar arasındaki sıralamanın belirlenmesine yönelik araştırmada iş yaşam dengesi, maaş ve sosyal güvenceler, yönetim, kültür ve değerler, vizyon misyon bildirimlerinde çalışan odaklılık, sosyal sorumluluk değerlendirme kriteri olarak yer almaktadır. Gri ilişkisel analiz sonucuna göre Liv Hospital, Medipol Hastanesi ve Memorial Hastanesi tercih edilebilirlik açısından ilk sıralarda yer alan özel hastanelerdir.

Anahtar Kelimeler: Özel Hastaneler, Sağlık Sektörü, Örgütsel Çekicilik, Çalışan Odaklılık, Gri İlişkisel Analiz.

ABSTRACT

It is easier to achieve the goals in institutions with competent and developed human resources. Management policies of institutions, communication activities, development opportunities and career paths they offer for employees, reward and wage policies are effective in making them preferable for employees. In today's conditions, institutions need to closely follow employee expectations and be employee-oriented in order to be preferable. Social responsibility projects in which institutions take part are also important for all stakeholders and affect their preference. In the study, gray relational analysis, one of the multiple decision-making techniques, was performed to understand the opinions of the employees in private hospitals, the employee focus indicated by the vision mission statements of the institutions, and the preference of candidate employees within the scope of the social responsibility projects they participated in. Data were obtained from the website of Indeed, which is the platform where employees of private hospitals comment on institutions, and from the official websites of private hospitals. Work-life balance, salary and social guarantees, management, culture and values, vision mission statements, employee focus and social responsibility are included as evaluation criteria in the study aimed at enabling candidate employees to evaluate institutions and determine the rank among institutions. According to the gray relational analysis result, Liv Hospital, Medipol Hospital and Memorial Hospital are private hospitals in the first place in terms of preferability.

Keywords: Private Hospitals, Health Sector, Organizational Attractiveness, Employee Focus, Gray Relational Analysis.

JEL Codes: M100, M120, M190.

1. GİRİŞ

Teknoloji her alanda olduğu gibi sağlık sektöründe de büyük dönüşümlere yol açmaktadır. Teknolojinin ilerlemesi, ekonomik yapı, eğitim düzeyi gibi etkenlerle hasta ve hasta yakınlarının özel hastanelerden beklentileri de artmaktadır. Aynı sektörde benzer ekonomik güce sahip hastanelerde fark yaratabilmek için çalışanlara oldukça önemli görevler düşmektedir. Ülkenin sağlık sistemi ve halk sağlığı için önemli katkıları bulunan özel hastanelerin içinde buldukları sektörde devamlılıklarının sağlayabilmeleri ve hasta memnuniyeti yaratabilmeleri için en önemli sermayelerinden biri insan kaynağıdır. Kurumların çalışan beklentilerine yanıt vermeleri çalışan verimliliği ve başarılı iş sonuçlarına olanak sağlamaktadır. Kurumların çalışan odaklı uygulamaları, hem çalışanları için hem de aday çalışanlar açısından örgütsel çekicilik konusunda etkili olmaktadır. Kurumların ayakta kalabilmeleri için alanında uzmanlaşmış çalışanların kurumu tercih etmeleri oldukça kritiktir.

Kurumlarda adil ücret ve ödüllendirme sistemi, kariyer ve terfi politikaları, mesai saatleri, yönetim şekli ve esnekliği hem çalışan bağlılığı hem de aday çalışanların kurumu tercih etmesi açısından dikkatle yönetilmesi gereken süreçler arasındadır. Çalışan odaklı politikaların benimsenmesi tercih edilebilirliği artıracaktır. Kurumların aday çalışanları etkileyebilmeleri için kurum büyüklüğü, kurum itibarı, çalışanların memnuniyet düzeyleri için gerekli yatırım planlarını yapmaları gerekmektedir. Örgüt içinde yaratılan kültür ve değerler bağlamında olumlu atmosferin, yönetici çalışan ilişkilerinin, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerin ve çalışanlar üzerinde etkisi oldukça fazladır. Çalışanların günümüz şartlarında gelişime verdikleri önem çok fazladır. Sunulan gelişim fırsatları ve mesleki açıdan yeni sistem ve gelişmelere entegre olabilmeleri çalışanlar açısından değerlidir (Terlemez, 2012: 5).

Çalışanlar tarafından tercih edilebilir olmak kurumların değerleri arasında yer alması gereken onları ileriye taşıyacak kriterler arasındadır. Kurumların bu amaçla politikalarını şekillendirmesi doğabilecek maliyetlerin önüne geçecektir. Çalışmada özel hastanelerde çalışanların görüşlerinden yola çıkılarak onların çalışan odaklı yaklaşımlarına yer verilen vizyon ve misyon ifadeleri ve sosyal sorumluluk faaliyetleri kapsamında aday çalışanlar açısından tercih edilebilirliği incelenmiştir. Elde edilen sonuçların hastanelerin içinde buldukları sektörde diğer hastaneler karşısındaki yerini belirlemesi sebebiyle sağlık sektörüyle ilgilenen çalışan adayları, yönetici ve araştırmacılara yararlı olacağı düşünülmektedir.

2. ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK VE GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ

İnsan kaynakları kurumların başarıları açısından oldukça önemli bir sermayedir. İşinde başarılı yetkin çalışanlar müşteri beklentilerinin karşılanması için uygun çözümlerin sunulmasında etkinlik göstermekte ve kurumların rekabet gücünü geliştirmektedir. Küreselleşme ile birlikte kurumların rekabet edebilmeleri açısından çalışanların yetenekleri ve bağlılıkları, aday çalışanlarca tercih edilebilir olması oldukça önemlidir. Çalışanın uygun işe yerleştirilmesi kadar, çalışanın örgüte bağlı olarak kalmasını sağlamak da kurumlar açısından kritik bir konudur (Greening ve Turban, 2000: 255). Çalışanların kurumu tercih etmeleri ve bağlılıkları kurumların çalışan bulma ve eğitim maliyetlerini azaltacak olması açısından kurumlarca önemsenmektedir. Çalışanlara sunulan olanaklar örgütsel çekicilik açısından etkili olmaktadır (Backhaus ve Tikoo, 2004: 501). Aynı sektörde benzer ekonomik güce ve teknolojiye sahip olan kurumlarda fark yaratacak olanların çalışanlar olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların müşteri beklentilerini anlamaları ve buna uygun çözümler sunmaları açısından kuruma katkıları bulunmakta ve fark yaratan ürün ve hizmet sunumlarına ve müşteri deneyimlerine ulaşmaktadır (Temel, 2016: 133).

Örgütsel çekicilik, aday çalışanların kuruma başvurma kararlarına etkili olan durumdur (Akçay, 2014: 177). Bir başka ifade ile örgütsel çekicilik kurumların potansiyel çalışanların çalışmak istedikleri bir yer olmak için duygu ve düşünceleri oluşturan özelliklerin tamamıdır (Highhouse vd. 2003: 989). Pek çok tanımlama bulunmakla beraber örgütsel çekiciliğin kurumun potansiyel çalışanlar ve paydaşlar açısından imaj, kalite, yenilik ve benzerlik gibi

konuları kapsayan özelliklerinden dolayı tercih edilmesine olanak sağladığı belirtilmektedir (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015: 99). Potansiyel çalışanların kurumun imajı, değeri, iletişim biçimi alanındaki düşünceleri ile örgütsel çekicilik ortaya çıkmaktadır (Bratton ve Gold, 2000: 380). Örgütsel çekiciliğin birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Tanımların ortak özelliklerinde çalışanlarda ve potansiyel çalışanlarda kurumların bıraktıkları izlenim ile örgütsel çekiciliğin oluştuğunu ifade etmek mümkündür.

Potansiyel çalışanların kurumla ilgili iletişim kanallarından edindikleri bilgi ve deneyime göre kurum imajı konusunda algılarının oluştuğu olumlu ya da olumsuz çıkarıma vardıkları ifade edilmektedir (Aiman, Lieyens ve Sinar, 2001: 233). Yetkin ve başarılı çalışanların kurumları tercih etmeleri için nedenleri olmalıdır (Caldwell, 1999: 58). Kurumlarda çalışanlara sağlanan fayda ve imkânlar örgütsel çekiciliği artırmaktadır (Judge ve Cable, 1997: 359). Kurumların çalışanlara sundukları gelişim, kariyer ve terfi imkânları, ücret ve ödüllendirme politikaları ve yönetim şekli örgütsel çekicilik için etkin kriterlerdendir (Öksüz, 2012: 10).

Küreselleşen dünyada aynı sektörde yer alan kurumların rekabet gücü sağlayabilmeleri için alanında başarılı ve yetkin insan kaynağını kazanmaları ve çalışan bağlılığını sağlamaları gerekmektedir (Gök, 2006: 83). Kuruma dahil edilemeyen yetkin insan kaynağının kuruma katabileceği bilgi ve yenilik kurumlar tarafından bir kayıp olarak görülmekte ve bu bağlamda insan kaynağının önemi vurgulanmış olmaktadır (Akçay, 2012: 15). Örgütsel çekicilik ile yetkin çalışanlar kuruma kazandırıldığı gibi bu şekilde ürün ve hizmetlerin de müşteriler tarafından tercih edilebilirliğini artacağı ve kuruma ekonomik anlamda yarar kazandırılacağı ifade edilmektedir (Boztepe, 2014: 4).

Örgütsel çekicilik, kurum imajı, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar ve kurumsal performansla ilişkilidir (Dural vd. 2014: 143). Kurumsal imaj, kurumlarla ilgili oluşan deneyimlerin sonucunda öğrenilen özelliklerin bütünüyle oluşmaktadır. İmaj çalışan ve potansiyel çalışanlar açısından kurumu çekici hale getirmektedir. Kurumların yetkin çalışanları bünyelerinde toplamaları için kurum imajının etkisi önemlidir (Yıldız, 2013: 158). Kurumların sosyal sorumluluk projeleri ve verdikleri destek insana, çevreye ve paydaşlara yatırım yapması anlamına gelmektedir (Balı ve Cinel, 2011: 47). Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri olan ve destek veren kurumların örgütsel çekiciliğinin oluştuğu çalışanlar ve kamuoyu gözünde kurumun tercih edilebilirliğini etkilediği ifade edilmektedir. Kurumsal itibar, kurumun tüm hissedarları açısından beklenen çıktılarının oluşması ve geçmiş faaliyetlerin de temsildir. Kurumsal itibar hissedarların kurumla ilgili ortak düşüncelerini ifade etmektedir (Almaçık, 2011: 68). Kurumsal itibar paydaşların kurumla ilgili algı tahminlerini kapsamakta ve aday çalışanların kuruma katılma isteklerini etkilemektedir. Kurumsal performans ise kurum hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik gösterilen çaba olarak ifade edilmektedir. Kurumların sürdürülebilir başarı ve rekabet avantajı elde etmek için belirli bir hedefe yönelik planlı çabaların tümü ve elde edilen toplam başarı olarak da kurumsal performans ifade edilmektedir (Gençay, 2010: 19).

Örgütsel çekicilikle ilişkisi olan birçok kriter bulunmaktadır. Çalışanların kuruma katılmaları ya da mevcut çalışanların bağlılıklarında ücret, çalışma saatleri, kurumun yapısı ve büyüklüğü, yönetim şekli, terfi ve kariyer yolları, kurumun fiziki şartları etkilidir. Ücret, çalışanların hayatlarını sürdürmelerine ve motivasyonlarını artırmalarına yarayan kurumu tercih etmeyi ya da kurumda kalmayı sağlayan önemli bir kriter olarak ifade edilmektedir (Çakır, 2001: 145). Çalışanların geçimlerini sağlayacakları ücret kadar kurum içinde ücretin adaletli şekilde dağılımı da örgütsel çekicilik açısından önemlidir. Çalışma saatleri de çalışanların bedensel ve ruhsal yorgunluklarını etkilemektedir. Vardiyalı çalışma düzeneği, mesai saatlerinin fazla oluşu, çalışanların aile ve sosyal hayatı için adaptasyon sağlanmasının zorluğu konusunda etkili olmaktadır. Kurumların çalışanlara sağladığı imkanların yeterli olduğu durumlarda bile bu tip çalışma düzeneği olan kurumlara karşı çalışanların olumlu tutum içinde olmalarının zor olduğunu söylemek mümkündür (Çakır, 2001: 148).

Örgütün büyüklüğü örgütsel çekicilik açısından etkili bir başka kriterdir. Örgütün büyüklüğü, iş hacmi, çalışan sayısı, sermaye, satış, yatırım yönetim biçimi, hukuki yapı gibi kriterlerle değerlendirilmektedir. Çalışanların büyük örgütlerde sunulan imkanların küçük örgütlere nazaran daha fazla olduğuna yönelik algıları vardır (Akçay, 2012: 48). Örgütün merkezileşme düzeyi de çalışanlar açısından önemlidir. Yetkinin tek bir merkezde toplanması veya alt kademelere dağıtılması örgütteki merkezileşme düzeyini ifade etmektedir. Çalışanların kararlara katılması ve karar verme yetkilerine sahip olmaları onlara hareket özgürlüğü sunmakta ve çalışan açısından örgütsel çekicilik artmaktadır (Akçay, 2012: 50). Kariyer, çalışanların içinde buldukları kurumlarda deneyim ve beceri kazanıp ilerlemeleri, mesleki açıdan gelişim ve yükselişlerini ifade etmektedir. Çalışanların kurum görev yaptıkları süre içinde sunulan gelişim ve ilerleme fırsatları beklentileri ile örtüştüğünde örgütsel çekicilik de artmaktadır (Akçay, 2012: 50). Kurumların faaliyet gösterdikleri alanlardaki görüntü, yerleşim yeri, dekorasyon, ısı, hava kalitesi, aydınlatma gibi faktörler fiziki şartları oluşturmaktadır. Kurumların sundukları fiziki koşullar da çalışanlar açısından örgütsel çekicilik üzerinde etkili olmaktadır (Akçay, 2012: 53).

Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin örgütsel çekicilikle ilgisinin araştırıldığı çalışmada iş yaşam kalitesi kriteri ile örgütsel çekicilik kriteri arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edildiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte çalıştığı işyerinde mutlu olan çalışanların örgütsel anlamda bağlı buldukları örgütü daha fazla çekici buldukları, böylelikle de örgüte olan bağlılıklarının arttığı da belirtilmektedir (Nur, 2017: 12). Yapılan bir başka çalışmaya göre de sağlık kuruluşlarında örgütsel çekicilik için kariyer gelişimi, ekonomik değer, sosyal değer olarak boyutlara ayrılmakta olup üst yönetimlerin beklentilerin ışığında hareket etmesinin maliyetli olsa da uzun vadede kârlı olacağı belirtilmektedir (Yavuz, 2019: 63). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada örgütsel çekicilikle hastanenin üniversite hastanesi olmasının ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tangi, 2019: 10).

3. METODOLOJİ

Gri ilişkisel analiz (GİA) çok kriterli karar problemleri açısından belirsizlik durumları için kullanılan bir karar verme tekniğidir. 1982 yılında geliştirilen Gri ilişkisel analiz, eksik, belirsiz, yetersiz bilgi durumlarında birçok alanda karar vermeye olanak tanımaktadır (Deng, 1988: 1). Gri sistem teorisinde belirsizliğin yer almadığı tam bilgi durumu beyaz, eksik bilgi ya da belirsizlik durumları ise gri ile belirtilmektedir. Eksik bilgiye sahip olan sistem gri sistem olarak adlandırılmaktadır (Tsai, Chang ve Chen, 2003: 45). Gri sistem teorisinde yer alan Gri ilişkisel analiz benzerlik ya da farklılık derecelerine göre ilişki ölçülmesine ve sıralamaya olanak tanımaktadır (Chen ve Ting, 2002: 838; Feng ve Wang, 2000: 136).

Gri ilişkisel analiz ile belirlenmiş çalışma konularında mevcut durumların bir sistem içindeki tüm ilişkileri net ve kesin şekilde tanımlanmaktadır (Huang ve Lee, 2003: 74). Gri ilişkisel analizin avantajları arasında birçok kriterin birlikte ele alınmasına olanak vermesi, veri sayısının azlığı halinde bile değerlendirme yapılabilmesi, dağılımın bilinmemesi ya da normal olmaması durumlarında bile ilişki derecesine göre sıralama yapılması belirtilmektedir (Liu ve Forrest, 2007: 115). Gri ilişkisel analizle ilgili kuruluş modelinin bir dizi işlevsel model olmaması, hesaplamanın basit ve kolay olması, örneklem miktarı açısından varsayımlara bağlı katı kuralların yer almaması, örneklem verileri arasında birebir ilişki derecesinin sayısal olarak karmaşıklıktan analiz edilmesi de avantaj olarak ifade edilmektedir (Tzeng ve Tsaur, 1994: 90).

Gri ilişkisel analizin altı adımda uygulandığı belirtilmektedir. Karar matrisinin belirlenmesi, karşılaştırma matrisinin oluşturulması, normalizasyon adımı, mutlak değer tablosunun oluşturulması, gri ilişkisel katsayı matrisinin oluşturulması, ilişki derecesi hesaplanması olarak adımlar belirtilmektedir (Peker ve Baki, 2011: 6). Gri ilişkisel analiz bir çok alan için kullanılmaktadır, örneğin satın alınacak konutun belirlenmesinde (Uğur ve Baykan, 2017: 220); turizm, finans, lojistik gibi sektöre yönelik finansal performans değerlendirme çalışmalarında (Gözkonan ve Küçükbay, 2019: 71; Karkacier ve Yazgan, 2017:

154; Başdeğirmen ve Tunca, 2017: 327), çalışan adaylarının seçilme süreçlerinde (Ulutaş, Özkan ve Tağraf, 2018: 223) kullanılmaktadır.

4. GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ UYGULAMASI

Bu araştırmada özel hastane çalışanlarının görüşlerine ulaşılmış ve aday çalışanlar için belirlenen hastanelerde değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın verileri Indeed isimli aldığı internet sitesinden ve hastanelerin resmi internet sitelerinden elde edilmiştir. Özel hastaneler için değerlendirmeye alınan kriterlere aşağıda yer verilmektedir.

K1: İş yaşam dengesi (Veri kaynağı: Indeed)

K2: Maaş ve sosyal güvenceler (Veri kaynağı: Indeed)

K3: Yönetim (Veri kaynağı: Indeed)

K4: Kültür ve değerler (Veri kaynağı: Indeed)

K5: Sosyal sorumluluk (Veri kaynağı: Kurumların internet siteleri)

K6: Vizyon/Misyon' da Çalışan Odaklılık (Veri kaynağı: Kurumların internet siteleri)

Indeed isimli siteden elde edilen veriler elde edilirken K1, K2, K3 ve K4 için veriler sitede gösterildiği şekilde aktarılmıştır. Kurumların internet sitelerinden elde edilen K5 kriteri için sosyal sorumluluk bilgilendirmelerine yer veren hastanelere 1, bilgi yer almıyorsa 0 verilmiştir. K6 kriteri için hastanelerin vizyon ve misyon ifadelerinde çalışanlara yönelik bildirim bulunuyorsa 1, bulunmuyorsa 0 verilmiştir.

Çalışmada incelenen özel hastanelere yönelik Indeed isimli internet sitesinden elde edilen veriler için çalışan yorum sayılarına ve yıl aralıklarına Tablo 1' de yer verilmektedir.

Tablo 1. Özel Hastanelere Yönelik Yorum Adetleri ve Yıl Aralıkları

Kurum	Yorum	Yıl
Acıbadem Hastanesi	94	2014-2021
Emsey Hospital	14	2016-2020
Kolan Hastanesi	9	2014-2019
Liv Hospital	14	2015-2019
Medical Park Hastanesi	28	2018-2021
Medicana Hastanesi	12	2017-2020
Medipol Hastanesi	20	2017-2020
Memorial Hastanesi	29	2017-2020

Kaynak: tr.indeed.com

Özel hastaneler için belirlenen kriterlere yönelik veriler ve kriterler olması istenen maximum ve minimum değerlere Tablo 2.' de yer verilmektedir.

Tablo 2. Veri Seti

Kurum	Max İş Yaşam Dengesi	Max Maaş ve Sosyal Güvenceler	Max Yönetim	Max Kültür ve Değerler	Max Sosyal Sorumluluk	Max Vizyon/Misyon ' da Çalışan Odaklılık
Acıbadem Hastanesi	3,1	2,8	2,9	3,1	1	1
Emsey Hospital	3,1	2,9	2,6	2,7	1	1
Kolan Hastanesi	3	2,9	3	2,5	0	1
Liv Hospital	3,9	3,4	3,8	4,2	1	0

Medical Park Hastanesi	2,6	2,6	2,6	2,7	0	1
Medicana Hastanesi	3,3	2,7	3,1	3,4	0	1
Medipol Hastanesi	3,4	2,9	3	3,2	1	1
Memorial Hastanesi	3	3	3,2	3	1	1

Gri ilişkisel analiz için kriterlerden beklenen maksimum ya da minimum hali ile referans veri seti elde edilmiştir. Referans veri setine Tablo 3' te yer verilmiştir.

Tablo 3. Referans Seri Eklenmiş Hali İle Veri Seti

Kurum	Max	Max	Max	Max	Max	Max
	İş Yaşam Dengesi	Maaş ve Sosyal Güvenceler	Yönetim	Kültür ve Değerler	Sosyal Sorumluluk	Vizyon/Misyon' da Çalışan Odaklılık
	K1	K2	K3	K4	K5	K6
<i>Referans</i>	3,9	3,4	3,8	4,2	1	1
Acibadem Hastanesi	3,1	2,8	2,9	3,1	1	1
Emsey Hospital	3,1	2,9	2,6	2,7	1	1
Kolan Hastanesi	3	2,9	3	2,5	0	1
Liv Hospital	3,9	3,4	3,8	4,2	1	0
Medical Park Hastanesi	2,6	2,6	2,6	2,7	0	1
Medicana Hastanesi	3,3	2,7	3,1	3,4	0	1
Medipol Hastanesi	3,4	2,9	3	3,2	1	1
Memorial Hastanesi	3	3	3,2	3	1	1

Alternatiflerin karşılaştırılabilmesi birimlerinden arındırılması ve büyüklüklerinin düşük düzeylere çekilmesi ve işlem kolaylığı sağlamak amacı ile Tablo 4.' te normalizasyon matrisine yer verilmektedir.

Tablo 4. Normalize Matris

Kurum	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Acibadem Hastanesi	0,385	0,250	0,250	0,353	1,000	1,000
Emsey Hospital	0,385	0,375	0,000	0,118	1,000	1,000
Kolan Hastanesi	0,308	0,375	0,333	0,000	0,000	1,000
Liv Hospital	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,000
Medical Park Hastanesi	0,000	0,000	0,000	0,118	0,000	1,000
Medicana Hastanesi	0,538	0,125	0,417	0,529	0,000	1,000
Medipol Hastanesi	0,615	0,375	0,333	0,412	1,000	1,000
Memorial Hastanesi	0,308	0,500	0,500	0,294	1,000	1,000

Normalize edilen referans serisi ile normalize edilen alternatif değerlerin mutlak farklarının alınmasıyla elde edilen değerlere Tablo 5' te gösterilmektedir.

Tablo 5. Uzaklık Matrisi (Mutlak Değer Tablosu)

Kurum	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Acıbadem Hastanesi	0,615	0,750	0,750	0,647	0,000	0,000
Emsey Hospital	0,615	0,625	1,000	0,882	0,000	0,000
Kolan Hastanesi	0,692	0,625	0,667	1,000	1,000	0,000
Liv Hospital	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
Medical Park Hastanesi	1,000	1,000	1,000	0,882	1,000	0,000
Medicana Hastanesi	0,462	0,875	0,583	0,471	1,000	0,000
Medipol Hastanesi	0,385	0,625	0,667	0,588	0,000	0,000
Memorial Hastanesi	0,692	0,500	0,500	0,706	0,000	0,000

Gri ilişkisel veri tablosu Tablo 6' da gösterilmektedir.

Tablo 6. Gri İlişkisel Veri Tablosu

Kurum	K1	K2	K3	K4	K5	K6
Acıbadem Hastanesi	0,448	0,400	0,400	0,436	1,000	1,000
Emsey Hospital	0,448	0,444	0,333	0,362	1,000	1,000
Kolan Hastanesi	0,419	0,444	0,429	0,333	0,333	1,000
Liv Hospital	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,333
Medical Park Hastanesi	0,333	0,333	0,333	0,362	0,333	1,000
Medicana Hastanesi	0,520	0,364	0,462	0,515	0,333	1,000
Medipol Hastanesi	0,565	0,444	0,429	0,459	1,000	1,000
Memorial Hastanesi	0,419	0,500	0,500	0,415	1,000	1,000

Kriterlerin eşit ağırlıkta hesaplanarak elde edilen gri ilişki derecesi ve sıralamaları Tablo 7' de gösterilmektedir. Buna göre Liv Hospital, Medipol Hastanesi, Memorial Hastanesi ilk üç sırada yer almaktadır.

Tablo 7. Gri İlişki Derecesi ve Sıralama Tablosu

Kurum	Gri İlişki Derecesi	Sıralama
Acıbadem Hastanesi	0,614	4
Emsey Hospital	0,598	5
Kolan Hastanesi	0,493	7
Liv Hospital	0,889	1
Medical Park Hastanesi	0,449	8
Medicana Hastanesi	0,532	6
Medipol Hastanesi	0,650	2
Memorial Hastanesi	0,639	3

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Teknolojik ilerleme ve sosyo ekonomik yapıdaki gelişme müşterilerin hizmet aldıkları kurumlardan beklentilerini de her geçen gün hızla artırmaktadır. Bu bağlamda kurumların içinde buldukları sektörde diğer kurumlarla rekabet edebilmeleri için etkin ve alanında başarılı insan kaynağına ihtiyaçları bulunmaktadır. Örgütsel çekicilik çalışanların kurumları

tercih etmeleri açısından etkilidir. Çalışanların kurumdan beklentilerinin karşılanması için onlara sunulan gelişim fırsatları, adil ücret politikası ve yan haklar, çalışma saati esnekliği, yönetim becerileri gibi faktörlerin etkinlikle yönetilmesi gerekmektedir. Diğer yandan kurumların sosyal sorumluluk projeleri de çalışanlar açısından günümüzde oldukça etkilidir. Örgütsel çekicilik ile çalışanların kurumu tercih etmeleri kurumlar açısından etkili insan kaynağının temininde kolaylık yaratacak, doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi yapılabilecektir. İnsan kaynakları politikaları açısından doğru işe doğru çalışanın yerleştirilmesi ile başarılı iş sonuçları oluşabilmektedir.

Araştırmada özel hastanelerde çalışanların görüşlerinden kurumların vizyon misyon bildirimlerinde çalışan odaklı yaklaşımlarından ve sosyal sorumluluk projelerine sundukları katkılardan yola çıkılarak aday çalışanlar açısından değerlendirilme yapılabilmesi amacıyla çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan gri ilişkisel analiz yöntemi uygulanmıştır. Araştırma için belirlenmiş olan kriterlerdeki veriler İndeed isimli çalışanların kurumlar için yorumlarını ilettikleri platform olan internet sitesinden elde edilmiştir. Kurumların vizyon misyon bildirimlerine ve yer aldıkları sosyal sorumluluk projelerine resmi internet siteleri kanalı ile ulaşılmıştır. Çalışanların kurumlar için görüşlerinden iş yaşam dengesi, maaş ve sosyal güvenceler, yönetim, kültür ve değerler değerlendirilmeye alınan kriterler arasındadır.

Gri ilişkisel analiz sonucuna göre, Liv Hospital, Medipol Hastanesi ve Memorial Hastanesi ilk sıralarda yer almaktadır. Kriterlerin eşit ağırlıkla değerlendirilmesi ile elde edilen sonuçlara göre iş yaşam dengesi, maaş ve sosyal güvenceler, yönetim, kültür ve değerler konularında yüksek puanlama ve sosyal sorumluluk konusunda bilgilendirmesi ile Liv Hospital diğer hastanelere göre öncelikli olarak sıralamada yer almaktadır. Belirtilen kriterler kapsamında düşük puan alan hastaneler ise analiz sonucunda son sıralara yerleşmiştir. Hastanelerde çalışan doktor ve hemşirelerle yapılan bir çalışmada hastanenin bulunduğu bölgeyi en etkin çekicilik kaynağı, terfi ve denetim uygulamalarını ise çekicilik için en düşük kriter olarak ifade edilmektedir (sbu.sağlık.gov.tr). Kişi örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkilerini üniversite hastanesi çalışanları üzerinde incelemeyi amaçlayan bir çalışmada araştırma yapılan sağlık kurumunun sahip olduğu entelektüel sermaye yapısının iş görenlerin iş doyumu elde etmelerinde ve çalıştıkları kurumu çekici bulmalarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015: 92).

Kurumlarda görev yapan çalışanların görüşleri aday çalışanların kurumu tercih etmelerinde etkilidir. Çalışmada hastanelerle ilgili aday çalışanlar için bir değerlendirilmeye gidilmiş çalışan politikalarındaki etkililiklerinin belirlenmesi için belirli dönemlerdeki veriler baz alınmış ve kriterler eşit olarak değerlendirilmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda farklı dönemlerdeki verilerin incelenmesi ve kriterler kapsamında farklı yorumlara gidilmesi ya da farklı analiz teknikleri kullanılarak sonuçların ortaya çıkartılması karşılaştırma yapılabilmesine imkân sağlayacaktır.

Çalışanların günümüz şartlarında önemle üzerinde durdukları iş yaşam dengesi konusunda gerekli tedbirler alınmalı, iş dışındaki faaliyetler için çalışanlara gerekli zamanın tanınması yönünde hassas yaklaşılmalıdır. Ekonomik koşullar altında çalışanların kendilerinin ve ailelerinin ihtiyaçlarının temini için maaş ve sosyal haklar konularında yeterli koşullar oluşturulabilmelidir. Çalışan yönetim ilişkilerinin olumlu olması ve değerler bütünlüğü zemini oluşturulabilmelidir. Kurumların tercih edilebilirliği bugünkü şartlarda rekabet edebilmeleri ve geleceğe hazırlanmaları açısından önemlidir. Aday çalışanlar açısından tercih edilebilir olmak için çalışan beklentilerine anlaşılabilir şekilde yanıt verilmesi, çalışan odaklı olunması ve tüm paydaşlar açısından yarar sağlayacak sosyal sorumluluk projelerine de etkin şekilde yer verilmesi çalışanlar açısından belirleyici olacaktır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçların kurumların diğer kurumlar karşısında pozisyonlarının anlaşılması yolu ile insan kaynakları politikalarının geliştirilmesiyle ilgilenen yönetici ve araştırmacılara yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acıbadem Hastanesi, <https://www.acibadem.com.tr>, Erişim tarihi: Ocak 2021.
- Adıgüzel, O. ve Kayadibi, K. (2015). Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4, 92-122.
- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N. & Cable, D. M. (2001). Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? A Recruiting Policy - Capturing Study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219-237.
- Akçay, A. (2012). Araçsal ve Sembolik Özellikler Kapsamında Otel İşletmelerinin Örgütsel Çekiciliği, *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.*
- Akçay, A. (2014). Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 175-185.
- Almaçık, Ü. (2011). Kurumsal İtibarı Oluşturan Farklı Bileşenlerin Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkileri, *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7, 65-96.
- Backhaus, K. & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and Researching Employer Branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Balı, S. ve Cinel, M. O. (2011). Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4, 45-60.
- Başdeğirmen, A. ve Tunca, M. Z. (2017). Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performanslarının Gri İlişkisel Analiz İle Değerlendirilmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 327-340.
- Boztepe, H. (2014). Kurumsal Çekicilik Kavramı ve Kurumsal Çekicilik Unsurlarının Algılanan Önemi Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-21.
- Bratton, J. & Gold, J. (2000). *Human Resources Management: Theory and Practice*, New Jersey, Macmillan Press.
- Caldwell, H. (1999). *Atak Yöneticinin Mükemmel Adayı Seçme Rehberi*, çev. E. Sabri Yarmalı, İstanbul, Hayat Yayınları.
- Chen, C.N. ve Ting, S.C. (2002). A Study Using The Grey System Theory To Evaluate The Importance of Various Service Quality Factors. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 19(7), 838-861.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara, Seçkin Yayınları.
- Deng, J. (1988). Introduction To Grey System Theory, *The Journal Of Grey System I*, 1(1), 1-24.
- Dural, S., Aslan, G., Alınç, M., ve. Araza, A. (2014). Örgütsel Çekicilik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2, 141-154.
- Emsey Hospital, <https://www.emseyhospital.com.tr/tr/>, Erişim tarihi: Ocak 2021.
- Feng, C. M. & Wang, R.Tsu (2000). Performance Evaluation For Airlines Including The Consideration Of Financial Ratios, *Journal of Air Transport Management*, 6, 133-142.
- Gençay, İ.C. (2010). Kurumsal Performans Değerleme ve Termal Turizm İşletmelerinde Kurumsal Performans Karnesi Oluşturulmasına Yönelik Model Önerisi, *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.*

- Gök, S. (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Basım A.Ş.
- Gözkonan, Ü.H. ve Küçükbay, F. (2019). Katılım Bankaları İle Geleneksel Bankaların ÇKKV Yöntemleri ile Performans Değerlendirilmesi: TOPSIS ve Gri İlişkisel Analiz Yöntemleri İle Karşılaştırmalı Analiz, *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, 25, 71-93.
- Greening, D. W. & Turban, D. B. (2000). Corporate Social Performance As A Competitive Advantage In Attracting A Quality Workforce, *Business & Society*, 39(3), 254– 280.
- Highhouse, S., Lievens, F. & Sinar, E. F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986-1001.
- Huang, Chi-Chun and Hohn-Ming, Lee, (2003), A Novel Partial-Memory Learning Algorithm Based On Grey Relational Structure, *Advances Intelligent Data Analysis V, Fifth International Symposium On Intelligent Data Analysis IDA Proceedings, Berlin, Germany*, 68-75.
- Indeed. www.trindeed.com, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Judge, T., & Cable, D. (1997). Applicant Personality, Organizational Culture and Organizational Attraction. *Personal Psychology*, 359-394.
- Karkacier, O. ve Yazgan, A. E. (2017), Turizm Sektöründe Gri İlişkisel Analiz (Gia) Yöntemiyle Finansal Performans Değerlemesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 154-162.
- Kolan Hastanesi, <https://kolanhastanesi.com.tr>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Liu, S. & Forrest, J. (2007). The Current Developing Status On Grey System Theory, *The Journal of Grey System*. 2, 111-123.
- Liv Hospital, <https://www.livhospital.com>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Medical Park Hastanesi, <https://www.medicalpark.com.tr>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Medicana Hastanesi, <https://www.medicana.com.tr>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Medipol Hastanesi, <https://www.medipol.com.tr>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Memorial Hastanesi, <https://www.memorial.com.tr>, Erişim Tarihi: Ocak, 2021.
- Nur, R. (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Çekicilik: Şanlıurfa’ daki Özel Hastanelerde Yapılan Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Öksüz, B. (2012). İşletmelerde Örgütsel Çekiciliğin Arttırılmasında İşveren Markalaşması ve İnsan Kaynaklarına Yansımaları, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*.
- Sağlık Bakanlığı, sbu.saglik.gov.tr, Erişim Tarihi: Şubat, 2021.
- Peker, İ. ve Baki, B. (2011). Gri İlişkisel Analiz Yöntemiyle Türk Sigortacılık Sektöründe Performans Ölçümü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7, 1-18.
- Tangi, M. E. (2019). Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Örgütsel Destek İle İlişkisinin Değerlendirilmesi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*.
- Temel, F. (2016). ISO 500 Listesindeki İşletmelerin Vizyon Açıklamalarında Yer Verdikleri Örgütsel Çekicilik Kavramlarının İçerik Analizi, *Journal Of Economics*, 7, 131-140.

- Terlemez, A.G. (2012). İşveren Markasının, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde Örgütsel Çekiciliğin Rolü: Türk Hava Yolları Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademi Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü.
- Tsai, C.H., Chang, C.L. & Chen, L. (2003). Applying Grey Relational Analysis to The Vendor Evaluation Model. *International Journal of The Computer, The Internet and Management*, 11(3), 45-53.
- Tzeng, G.H. & Tsaor, S.H. (1994), The Multiple Criteria Evaluation of Grey Relation Model, *The Journal of Grey System*, 6(3), 87-108.
- Uğur, L.O. ve Baykan, U. N. (2017). Konut Satın Alma Kararı Verilmesinde Gri İlişkisel Analiz Tekniği Uygulaması, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 5, 220-230.
- Ulutaş, A., Özkan, A.M. ve Tağraf, H. (2018). Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci ve Bulanık Gri İlişkisel Analizi Yöntemleri Kullanılarak Personel Seçimi Yapılması, *Electronic Journal Of Social Sciences*, 17(65), 223-232.
- Yavuz, A. E. (2019). İşveren Markası Çekiciliği Boyutlarının Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Personel Bakımından Farklılıklarının Değerlendirilmesine Yönelik Pilot Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 1, 153-173.