

**HASTANE PERSONELİNİN DURUMSALLIK YAKLAŞIMINA GÖRE
ORGANİZASYONEL KONUMLANDIRMA ALGISI
(Bir Devlet Hastanesi Örneği)**

Zekai ÖZTÜRK*

Ümit ARSLAN**

ÖZ

Durumsallık yaklaşımı organizasyon yapılarını mekanik ve organik organizasyon yapıları olarak ikiye ayırmaktadır. Bu yapılar işletmelerin uyguladığı teknoloji ve stratejiler ve çevreden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu araştırmanın amacı hastane personelinin hastanenin organizasyon yapısına ilişkin durumunu durumsallık yaklaşımı çerçevesinde hazırlanan ölçeğe göre değerlendirmesini sağlayarak personelin organizasyonel konumlandırma algısını ölçmek amaçlanmıştır. Bu amaçla durumsallık yaklaşımı ile ilgili literatür bilgisinden anket türünde veri toplama aracı oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; Bölüm Bilgi Formu, ve bölüm organizasyonel konumlandırma durumunu ölçmek üzere mekanik ve organik organizasyon yapısına ilişkin sorular olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Hazırlanan veri toplama aracı çalışan 310 personelden 200 personele anket uygulanmış ve 140 anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programında değerlendirilmiş hastane personelinin durumsallık yaklaşımı çerçevesinde organizasyonel konumlandırma algısı araştırılmıştır. P: (0,05) erkekler ile kadınlar arasında organizasyonel konumlandırma algısındaki fark anlamlı bulunmuştur. Ayrıca ünvana göre de çıkan fark anlamlı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler : Durumsallık yaklaşımı, organizasyonel konumlandırma, mekanik organizasyon yapısı, organik organizasyon yapısı

*Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, zozturk@gazi.edu.tr

**Ümit Arslan T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara İli Kamu Hastaneleri Birliği 2.Bölge Genel Sekreterliği Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi İdari ve Mali Hizmetler Müdür Yardımcısı, umitars@hotmail.com

**PERCEIVED ORGANIZATIONAL POSITIONING OF THE HOSPITAL
PERSONNEL ACCORDING TO THE CONTINGENCY APPROACH
(A PublicHospital Case)**

ABSTRACT

The contingency approach classifies the organizational structure as mechanistic and organic organization structure. These structures are affected most by the technology and strategies organizations apply. The purpose of this study is to measure the perceived organizational positioning of the hospital personnel evaluating their perception of the organizational structure of the hospital with regard to contingency approach. For this purpose, a data collection method aimed at data collection from the literature in the form of a survey with the contingency approach was generated.

The reliability of the survey was found to be at 0.83. Using the data collection tool, a survey was developed and was submitted to 200 hospital employees and 140 surveys were found to be suitable for the evaluation. Data obtained from the survey was then evaluated using SPSS 21.0 software and a one-way analysis of variance was conducted using t-test. 72% of the participants of the research received no previous education in administrative science. According to the findings of the study, it was shown that personnel's perceived mechanistic organization (=3,46) is higher than their perceived organic organization (=3,18) in terms of perceived organizational positioning. Nevertheless, a significant difference was found between male and female participants with regard to the perceived mechanistic organization ($p < 0,05$). In addition, perceived mechanistic organization was significantly different depending on the title of the participant ($p < 0,05$). There were no significant differences between the independent variables in terms of perceived organic organization.

Keywords: Contingency approach, Organizational positioning, Mechanistic organization structure, Organic organization structure, Hospital.

GİRİŞ

Giderek gelişen teknolojilerin, çevrenin ve üretim yapılan alanların çeşitliliği gibi ortam koşulları, klasik ve neo-klasik yönetim teorisinin oluşmasında etkin rol oynadığı gibi, bu koşullardaki hızlı değişme ve gelişmeler bu teorilerin yetersiz kalmasına neden olmuştur. Sistem yaklaşımı, 1970 yılından itibaren yapılan bir dizi araştırmalarla yerini durumsallık ve koşulsallık yaklaşımı adı verilen bir teoriye terk etti.

Durumsallık yaklaşımı; organizasyonun çalıştığı koşullarda, çevre, teknoloji, büyüklük, kaynaklar ve diğer faktörlerden türetilen durumsallarla ilgili olarak, ona uyum sağlayacak etkin örgütsel düzenlenişin sağlanması ile ilgilidir (Sucu, 2000:71).

Organizasyonun içinde bulunduğu duruma ve çevresel koşulların özelliklerine göre yönetim biçimi ve sistemini etkileyen faktörlerin sayı, nitelik ve etkilerinin değiştiğini ortaya koymaya çalışan bu yaklaşıma göre her örgütün durumu, faaliyet konusu ve çevresi diğer örgütlerden farklıdır. Örgütler üzerine etki yapan koşullar ve örgütün iç durumu de farklı olduğuna göre her örgütün yönetim ve organizasyon biçimi ve sistemi de farklı ve kendine özgü olacaktır. Durumsallık yaklaşımı konusunda yapılan araştırmalar örgütlerin organizasyon yapısına ilişkin bir dizi özelliği ortaya çıkarmıştır. Araştırmalarda örgütlerin organizasyon yapılarının çevre, teknoloji ve strateji arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu araştırmalarda organizasyon yapılarını etkileyen farklı değişkenler olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışmaların birisi de Burns ve Stalker tarafından yapılmıştır. Burns ve Stalker organizasyon yapısının çevre ile etkileşim sonucu organizasyon yapılarının mekanik ve organik organizasyon yapısı olarak iki grupta toplamıştır.

1. Organizasyon Yapısı

Durumsallık yaklaşımı ve örgüt yapısı arasındaki ilişkiye daha geniş bir açıdan bakılırsa, örgütün özelliklerini belirleyen unsurlara değinmek gerekecektir. Ancak kısaca örgüt yapısını tanımlarsak; örgütteki işler ve bunları yapacak olan çalışanlar arasındaki ilişkilerin açık bir biçimde belirlenmesi denilebilir. Bu unsurlar (Koçel, 2010:277);

- Örgütteki yönetim kademeleri sayısı,
- Örgütü oluşturan altyapılar (Finans, pazarlama, muhasebe bölümleri vs),
- Denetim alanı,

- Yetki dağılımı, emir, komuta ve kurmay ilişkileri,
- İşbölümü ve uzmanlaşma derecesi,
- Resmi olarak is tanımları, neyin nasıl, nerede, ne zaman yapılması gerektiğinin kurallaştırılması,
- Merkezileşme derecesi ve karar yetkisi dağılımı,
- Yönetim yoğunluğu,
- Örgüt büyüklüğü,
- Karar yetkisinin kullanım kuralları,
- Haberleşme kanalları ve şekilleri

Durum ve koşulların yukarıda açıklanan örgütün unsur ve süreçlerini nasıl etkileyeceği durumsallık yaklaşımının konusudur.

Durumsallık Yaklaşımına göre organizasyon yapısı bağımlı bir değişkendir. Organizasyon yapısını etkileyebilecek pek çok dış faktör vardır. Fakat çevre, teknoloji ve büyüklük kavramları üzerinde yoğunlaşan Durumsallık Yaklaşımı, bu üç kavramın gerektiği gibi analizi sonucunda bir işletmenin organizasyon yapısı ve süreçlerinin nasıl şekillendirilmesi gerektiği üzerinde durur.

2. Organizasyon Yapısının Teknoloji Ve Çevre İle İlişkisi

Durumsallık yaklaşımı çerçevesinde bir çok araştırmacı teknoloji ve çevrenin organizasyon yapısını nasıl etkilediğini araştırmış ve belirli sonuçlar elde etmişlerdir. Bu araştırmalarda teknoloji ve çevrenin belirli özelliklerine göre organizasyon yapıları mekanik ve organik organizasyon yapısı özelliği göstermesi bakımından incelenmiştir. Burns ve stalker tarafından ortaya atılan mekanik ve organik örgüt yapıları bu sayede teknoloji ve çevresel özellikler yönünde de desteklenmiştir. Şimdi bu sonuçlara ilişkin bilgiler verilecektir.

Woodward, üretim şekillerine göre teknolojiyi birim üretim, kitle üretimi ve süreç üretimi boyutları ile ele almıştır. Woodward'a göre birim ve süreç üretimi yapan işletmeler organik organizasyon yapısına, kitle üretimi yapan işletmeler mekanik organizasyon yapısına sahiptir. Teknoloji karmaşıklıkça dikey farklılaşma artar. Teknoloji karmaşıklıkça eğitilmiş çalışan ihtiyacı artar. Kitle üretim yapan işletmelerde örgütlerde farklılaşma ve biçimsellik yüksek, yetki devri düşüktür. Birim ve süreç üretim yapan örgütlerde yapı daha gevşek; esneklik az dikey farklılaşmaya, az iş bölümüne, fazla grup çalışması, rol ve sorumluluklara dayanır. Akış üretiminde merkezileşme fazla otomasyondan dolayı azalır. Kitle üretimde yüksek hat yetkisi, otorite, biçimsellik, geniş

kontrol alanı, merkezileşme, yüksek iş bölümü ve az sayıda iyi eğitilmiş çalışandan söz edilir.

Yine Aston grubunun araştırmasında, birimlerin kullandığı teknoloji ne kadar otomasyona yönelmişse, iş akışının sırası ve yönü ne kadar sabit olarak belirlenmişse, birimlerin o kadar mekanik, ihtisaslaşmış bir organizasyon yapısına sahip oldukları, standart usul ve yöntemlerin ayrıntılı bir şekilde kullanıldığı görülmüştür (Koçel, 2010:285).

Thompson'a göre bir organizasyonun kullandığı çözümleyici teknoloji, bağlı teknoloji, yoğun teknoloji temel teknolojiler üç şekilde olabilir. Çözümleyici ve bağlı teknolojide mekanik organizasyon yapısının, yoğun teknolojide ise (hastane gibi) organik organizasyon yapısının etkili olacağını belirlemiştir. Bu tür teknolojideki faaliyetler arası ilişkiler çok yönlü karşılıklı bağlılık şeklindedir. Bu şekilde bir bağlılık organizasyondaki birimler arasında çok yönlü hızlı iletişimi, personelin empati sahibi olmasını ve personelin birbirleri ile devamlı iş ilişkisi ve anlayış birliği içinde olmalarını gerektirmektedir. Dolayısıyla yoğun teknoloji kullanan organizasyonlar için en uygun yapı organik organizasyon yapısıdır ve bu yapı içinde koordinasyon personelin kendini karşılıklı olarak ayarlaması ile sağlanabilir (Koçel, 2010:289).

Charles Perrow'a göre teknolojilerle organizasyon yapısı arasındaki temel ilişki şöyle açıklanabilir: Eğer yapılacak işler az ise, işi yapacak olanlar gerekli bilgi ve tekniklere sahipse, sonuçları önceden kestirmek mümkün ve işler rutin ise bu durumlarda mekanik (bürokratik) organizasyon yapısı daha uygun olacaktır. Yok, eğer sorunlar açık ve seçik değilse, yapılacak işleri tayin ve anlamak zor ise, daha önce denenmiş ve belirli teknikler mevcut değilse bu tür organizasyonlarda organik bir yapı daha uygun olacaktır.

Robert Duncan çevreyi basit, karmaşık, statik ve dinamik olarak ayırmıştır. Statik ve basit çevrelerde belirsizlik en az, dinamik ve karmaşık çevrelerde ise en çoktur. Çevresel belirsizliğin az algılandığı bir durumlarda, yapısal boyutların yüksek ölçüde yapılandırılmış olduğunu; çevresel belirsizliğin çok yüksek algılandığı çevrelerde ise; esnek biçimsel ilişkilerin çok az olduğunu ve bu tür çevrelerde yapılandırılmamış organizasyonların başarılı olacağını belirtmektedir (Sucu, 2000:77). Organizasyonun büyüklüğü arttıkça, organizasyonda ihtisaslaşma ve formalleşmenin de arttığını belirlemiştir. Hazırlanan veri toplama aracında bu sonuçlardan yararlanılmıştır.

3. Durumsallık Yaklaşımı Konusunda Yapılan Araştırmalar

Geçtiğimiz yıllarda durumsallık yaklaşımıyla ilgili çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmalarda, araştırmacılar yönetim bilimi, örgüt yapısı, örgütsel davranış ve liderlik konularında en iyi tek bir yol

önermekten çok, farklı ortam koşullarına karşılık gelen farklı uygulamaların olacağını belirtmektedirler (Kilmann, 1983). Örneğin, Burns ve Stalker (1961), örgüt yapılarını bir takım özelliklerine göre sınıflayarak, çevre koşulları tarafından nasıl etkilendikleri; Lawrence ve Lorsch (1973), örgütlerde birimler arasındaki ilişkiler üzerinde durarak, çevre koşullarının örgütsel yapı üzerindeki etkilerini; Emery ve Trist (1965), çevre koşullarını sınıflayarak, örgüt ve çevresi arasındaki ilişkiyi; Perrow (1961), örgütün kullandığı teknolojiyi sınıflayarak, teknoloji ile yapı arasındaki ilişkileri; benzer şekilde Woodward (1965), örgütçe kullanılan teknolojileri sınıflayarak, teknoloji yapı arasındaki ilişkileri; Thompson, örgütlerin alt sistemlerini, çevrelerini ve teknolojilerini sınıflayarak aralarındaki ilişkileri; Aston grubu (1969), ortam koşulları (özellikle büyüklük) ile yapı arasındaki ilişkileri; Chandler (1973), örgütlerin gelişme süreçlerini inceleyerek, çevre-strateji-yapı arasındaki ilişkiyi araştırarak; Lawrence ve Lorsch'un çalışmalarında yer verdikleri araştırmalardan, Fouraker, çatışmayı ele alma ve ekonomik karar oluşturma ile örgüt yapısı arasındaki ilişkiyi; Udy, örgütün gerçekleştirdiği faaliyetlerin farklılığı ile yapı arasındaki ilişkiyi; Fiedler, liderlik türü ile koşullar arasındaki ilişkiyi araştırarak durumsallık yaklaşımını araştırmaların önünü açmışlardır (Sucu, 1988).

Bu araştırmalarda Burns ve Stalker örgütlerin organizasyon yapılarını mekanik ve organik yapılar olarak iki kısımdan oluştuğunu belirlemiştir.

4. Mekanik Ve Organik Örgüt Yapıları

Burns ve Stalker, İngiltere’de, 1961 yılında 20 endüstri işletmesi üzerinde yaptıkları araştırmada, işletmelerin organizasyon yapısının ve yönetim uygulamalarının dış çevre koşulları tarafından nasıl etkilendiğini belirlemeye amaçlamışlardır (Genç, 2005:61).

Burns ve Stalker, işletmelerdeki organizasyon yapılarını “mekanik” ve “organik”, olmak üzere iki grupta sınıflandırmışlardır (Koçel, 2010:295).

Pazarlama ve teknoloji çevresindeki değişimin farklı yapısal özellikleri açıkladığını belirtmektedirler. Buna göre, yeniliklerin az olduğu çevredeki işletmeler mekanistik ya da klasik yönetim yaklaşımının belirlediği özellikleri taşımaktadırlar. Değişimin hızlı olduğu çevrelerde ise işletmeler organik özelliklere sahiptirler. Organik organizasyon, görevlerin ayrıntılı biçimde tanımlanmadığı, uzman yetkenin ve yatay iletişimin yaygın olduğu, merkezcil olmayan bir yapıyı belirtir (Üsdiken, 1979, 149-150).

Mekanik organizasyon yapısı, çevre koşullarının durgun ve dengeli, değişim hızının çok az olduğu durumlarda en uygun yapı; organik yapı ise çevre koşullarının sürekli ve hızlı olarak değiştiği durumlarda en uygun organizasyon

yapısı olarak belirtilmektedir. Günümüz iletişim ve bilişim teknolojilerinin ulaştığı düzey ve küreselleşme ortamında bu sınıflamanın önemi daha da artmıştır.

a) Mekanik Organizasyon Yapısı Özellikleri

Mekanik organizasyon yapısı, çevre koşullarının durgun ve dengeli, değişim hızının çok az olduğu durumlarda en uygun yapı olarak ele alınmaktadır. Mekanik olarak adlandırılan organizasyon yapısının özellikleri şunlardır (Koçel, 2010:296-297):

- ✓ İşletmenin karşı karşıya olduğu problem ve işler belirli uzmanlık alanlarına bölünmüştür.
- ✓ İşletmedeki her personel, bütün işletmeyi ilgilendiren amacı dikkate almak ve ona göre davranmak yerine, kendi departmanının faaliyet alanına giren ve bütünün çok küçük bir parçası olan amaçlara göre davranmaktadır.
- ✓ Her uzmanlık ve fonksiyonel kademedeki haklar ve sorumluluklar ayrıntılı olarak belirlenmiş ve buralarda hangi teknik ve metotların kullanılacağı kararlaştırılmıştır.
- ✓ Otorite ve emir-komuta ilişkileri açık ve seçik olarak belirlenmiştir.
- ✓ Örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler, esas itibariyle ast-üst ilişkisi şeklindeki dikey ilişkilerdir.
- ✓ Yapılacak işler ve gösterilecek davranış büyük ölçüde üst kademelerdekilerin verdikleri kararlar ve emirler doğrultusundadır.
- ✓ Emir-komuta ve kurmay personel arasındaki farklılıklar açık-seçik olarak belirlenmiştir.
- ✓ Kontrol alanı genellikle dardır ve yakından nezaret vardır.

b) Organik Organizasyon Yapısı

- ✓ Organik yapı ise çevre koşullarının sürekli ve hızlı olarak değiştiği durumlarda en uygun organizasyon yapısı olarak belirtilmektedir. Organik olarak adlandırılan organizasyon yapısının başlıca özellikleri şunlardır:
- ✓ Örgüt üyelerinin yapacakları işler sürekli olarak, örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerine göre yeniden ayarlanır.
- ✓ Ayrıntılı ve “dar” görev tanımları yerine, “iş genişletmesi”ne dayanan sistem esastır.

- ✓ Pek çok karar alt kademelerde verilir ve ademi merkeziyet esastır.
- ✓ Emir-komuta zincirine sıkı sıkıya bağlanmak yerine, problemlere çözüm bulabilecek kişilerle temas ve ilişkiye önem ve ağırlık verilmektedir.
- ✓ Personelin belirli işlerde ihtisaslaşmasından çok personelin yapacağı işin organizasyonun genel amaçlarına göre sürekli olarak değişmesi esastır.
- ✓ Yatay iletişim en az dikey iletişim kadar önemlidir.
- ✓ Örgüt üyeleri arasındaki iletişim emir-komuta haberleşmesinden çok, danışma niteliğindedir.
- ✓ Organizasyon genel olarak çevre faktörlerine karşı daha açıktır.
- ✓ Organik yapı, mekanik yapının sahip olduğu ilişki ve görevlerdeki açıklık ve hiyerarşik yapıdan uzaklaşan bir yapıdır (eren;2003: 97:98).

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesi'nde çalışan personelin durumsallık yaklaşımı çerçevesinde organizasyonel konumlandırma durumunu ölçmektir. Durumsallık yaklaşımı konusunda hastane işletmesinde yapılan ilk çalışma olması nedeni önemlidir.

Sınırlılıklar

Tek hastanede yapılmıştır. Karşılaştırmalar için başka hastanelerde yapılmasına ihtiyaç vardır. Örneklem büyüklüğünü belirledikten sonra gelen anketlerin değerlendirilmesi sırasında eksik, tümünün aynı seçenek işaretlenmesi vb. anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Varsayımlar

Araştırmada aşağıdaki varsayımlardan yola çıkılmış, verilerin geçerlik ve güvenilirlik seviyesi yüksek olduğu öngörülmüştür.

- Araştırma istekli kişilere uygulanmıştır.
- Anket sorularına verilecek cevaplar personelin samimi görüşlerini yansıtmaktadır.
- Ankete katılan personel konu ile ilgili doğru bilgi vermişlerdir
- Örnekleme girecek olan personel evreni temsil edecek şekilde seçilmiştir.

YÖNTEM

Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesinde çalışan 310 personel oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü 171 olarak hesaplanmış ve sınırlılıklarda belirtilen nedenlerden dolayı 140 kişi değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmanın Gereçleri

Konuya ilişkin literatür taraması yapılmış ilgili araştırmalar gözden geçirilmiştir. Araştırmada Yıldırım S. (2011) ve Genç K.Y (2005) tarafından kullanılan anket sorularından yararlanılmıştır.

Anket soruları iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde demografik özelliklere ilişkin Bilgi Formu ile ilgili sorular yer almıştır. İkinci bölümde ise mekanik ve organik organizasyon yapısına yönelik toplam 15 sorudan oluşan anket formu yer almıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama aracı ile elde edilen bilgiler SPSS 21.0 yazılımı ile elektronik ortama aktarılmış ve analiz edilmiştir. Analiz kısmında ilk olarak kişilerin demografik bilgileri ile organizasyonel konumlandırma anketi sorularına verdikleri cevapların frekans dağılımları verilmiştir. Hastane personelinin ankette, mekanik ve organik organizasyon yapılarına ilişkin sorulara verdikleri cevaplara göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Cinsiyet, medeni durum gibi iki kategorili değişkenlerin grup ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlı olup olmadığının tespiti için bağımsız gruplarda t testi, ikiden fazla kategori içeren değişkenlerin grup ortalamalarının birbirinden anlamlı farkı olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Güvenirlilik analizi

Çalışmada hastane personelinin durumsallık yaklaşımı çerçevesinde hastaneyi organizasyonel konumlandırmasına yönelik 15 maddenin güvenirlilik düzeyini elde etmek için cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve çalışmanın güven düzeyi genel olarak %83 bulunmuştur. Gruplara göre ise;

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Mekanik	,75	8
Organik	,70	7

Hipotezler

Çalışmanın amacına yönelik kurulan ve test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₀: Cinsiyete göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Yaşa göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Eğitim durumuna göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Ünvana göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumuna göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Hastanede çalışma süresine göre hastane personelinin organizasyonel konumlandırma algısında, mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

H₀: Yetkisi altında çalışan personel olan kişilerin organizasyonel konumlandırma algısında mekanik ve organik organizasyon algılaması bakımından farklılık yoktur.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

A) Kişisel bilgi formuna ilişkin bulgular

Tablo1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	99	70,7
	Erkek	41	29,3
	Total	140	100,0

Çalışmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde %70,7'inin kadın, %29,3'inin ise erkek olduğu görülmektedir. Çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

		n	%
Yaşınız	18-25	4	2,9
	26-33	19	13,6
	34-41	51	36,4
	42-49	46	32,9
	50 ve üstü	20	14,3
	Total	140	100,0

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde %16,5'inin 18-35 yaş grubunda; %36,4'ünün 34-41 yaş grubunda; %32,9'unun 42-49 yaş grubunda ve % 14,3'ünün 50 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo3. Katılımcıların Eğitim Duruma Göre Dağılımı

		n	%
Eğitim durumunuz	lise	15	10,7
	ön lisans	36	25,7
	lisans	42	30,0
	yüksek lisans ve üzeri	47	33,6
	Total	140	100,0

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, lise ve dengi okul mezunlarının oranı %10,7; önlisans mezunlarının oranı %25,7; lisans mezunlarının oranı %30; yüksek lisans ve üzeri mezunlarının oranı %33,6 olduğu görülmektedir. Uzman doktor sayısı yüksek olduğundan lisansüstü eğitim yüksek çıkmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların ünvana Göre Dağılımı

		n	%
Ünvanınız	VHKİ	16	11,4
	ebe-hemşire	54	38,6
	sağlık memuru	17	12,1
	uzmandır	33	23,6
	diğer	20	14,3
	Total	140	100,0

Hastane personelinin ünvanlarını incelendiğinde %11,4'ünün VHKİ, %38,6'sının ebe-hemşire, %12'sinin sağlık memuru, %23,6'sının uzman doktor, %14,3'ünün diğer ünvanlardan oluştuğu görülmüştür.

Tablo5. Katılımcıların Yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumu dağılımı

		n	%
Yönetim bilimleri ile ilgili eğitim aldığınız alan?	işletme	8	5,7
	iktisat	4	2,9
	sağlık kurumları işletmeciliği/yöneticiliği	22	15,7
	diğer	5	3,6
	eğitim almadım	101	72,1
	Total	140	100,0

Katılımcıların yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumu incelendiğinde, işletme ve iktisat eğitimi alanlar %8,6 sağlık kurumları yönetimi/işletmeciliği eğitimi alanlar % 15,7, eğitim almayanlar % 72,1 olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların hastanede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

		n	%
Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz	0-5	74	52,9
	6-10	33	23,6
	11-15	16	11,4
	16-20	5	3,6
	21 yıl ve üzeri	12	8,6
	Total	140	100,0

Katılımcıların hastanede çalışma sürelerine bakıldığında, %52,9'u 0-5 yıl, %35'i 6-15 yıl, %12,2'si ise 16 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.

Tablo7. Katılımcıların yetkisi altında çalışan personel sayısına Göre Dağılımı

		n	%
Hastanede sorumlu olduğunuz alanda yetkiniz altında kaç kişi çalışmaktadır	1-9	22	15,7
	10-19	7	5,0
	20-29	3	2,1
	30 ve üzeri	8	5,7
	yetkim altında çalışan	100	71,4
	Total	140	100,0

Katılımcıların hastanede yetkisi altında çalışan personel sayısına bakıldığında % 15'inin 1-9 çalışanı, % 7,1'inin 10-30 çalışanı, % 5,7'sinin 30 ve üzeri çalışanı olduğu görülmektedir. % 71,4'ünün ise yetkisi altında herhangi bir çalışanı olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre % 30'unun birim sorumlusu/ yönetici olduğu söylenebilir.

Tablo8. Katılımcıların organizasyonel konumlandırma çerçevesinde verdikleri cevapların % dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		kesinlikle katılıyorum +katılıyorum
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Mekanik organizasyon yapısına yönelik cevaplar											
M1	7	5,0	17	12,1	25	17,9	64	45,7	27	19,3	65,0
M2	9	6,4	15	10,7	40	28,6	66	47,1	10	7,1	54,2
M3	3	2,1	21	15,0	28	20,0	74	52,9	14	10,0	62,9
M4	13	9,3	23	16,4	22	15,7	78	55,7	4	2,9	58,6
M5	2	1,4	12	8,6	236	25,7	79	56,4	11	7,9	64,3
M6	3	2,1	12	8,6	20	14,3	90	64,3	15	10,7	75,0
M7	4	2,9	20	14,3	38	27,1	71	50,7	7	5,0	55,7
M8	4	2,9	20	14,3	46	32,9	65	46,5	5	3,6	50,1
Organik organizasyon yapısına yönelik cevaplar											
O1	7	5,0	27	19,3	42	30,0	57	40,7	7	5,0	45,7
O2	8	5,7	24	17,1	55	39,3	46	32,9	7	5,0	37,9
O3	3	2,1	27	19,3	58	41,4	41	29,3	11	7,9	37,2
O4	6	4,3	21	15,0	82	58,6	28	20,0	3	2,1	22,1
O5	2	1,4	33	23,6	57	40,7	41	29,3	7	5,0	34,3
O6	7	5,0	21	15,0	35	25,0	70	50,0	7	5,0	55,0
O7	7	5,0	22	15,7	49	35,0	53	37,9	9	6,4	44,3

Katılımcıların verdikleri cevapların % frekanslarına bakıldığında,

Katılımcıların mekanik örgüt yapısına yönelik M1 “**Hastanemizdeki faaliyetler büyük ölçüde değişik uzmanlık alanlarına bölünmüştür.**” sorusuna katılımcıların % 65’i katılıyorum şeklinde yanıt vermiştir.

Katılımcıların mekanik örgüt yapısına yönelik M3 “**Hastanemizde otorite ve emir-komuta ilişkileri açık-seçik belirlenmiştir.**” sorusuna katılımcıların % 62.9’u katılıyorum şeklinde yanıt vermiştir.

Katılımcıların mekanik örgüt yapısına yönelik M5“**Hastanemizin bulunduğu çevre koşulları durgun ve dengeli bir yapıya sahiptir**” sorusuna katılımcıların % 64,3’ü katılıyorum yanıtını vermiştir.

Yine katılımcıların mekanik örgüt yapısına yönelik M6 “**Hastanemizde yapılan işlerin büyük bir çoğunluğu rutin olarak değerlendirilebilir.**” sorusuna katılımcıların % 75’i katılıyorum yanıtını vermiştir.

Organik örgüt yapısına ilişkin O1“**Hastanemizde personel ne işi yapacağını ve nasıl yapacağını sürekli olarak başkaları ile haberleşerek geliştirmektedir.**” sorusuna katılımcıların % 45,7’si katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu yanıtı bakarak hastanede yatay iletişimin önemli olduğu söylenebilir.

Organik örgüt yapısına ilişkin O6“**Hastanemizdeki teknoloji, organizasyon yapımızı büyük ölçüde etkilemektedir**” sorusuna katılımcıların % 55’i katılıyorum yanıtını vermiştir. Teknoloji ile yapılan işe göre organizasyon yapısının değişebileceği algısı yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 9 .Mekanik ve organik organizasyon yapısına ilişkin verilen cevapların ortalamaları

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mekanik ortalama	140	1,75	5,00	3,4602	,60311
Organik ortalama	140	2,00	4,71	3,1869	,55390
Valid N (listwise)	140				

Görüldüğü üzere mekanik organizasyon yapısı algısına yönelik cevapların ortalaması daha yüksektir. Katılımcıların hastanenin mekanik organizasyon yapısına yönelik algıları daha yüksek olduğu söylenebilir.

HİPOTEZLERE İLİŞKİN BULGULAR

Hastane çalışanlarına 27 soruluk 5'li likert tipi anket uygulanmıştır. Ankette iki bölüm soru bulunmakta olup ilk 8 soru mekanik organizasyon yapısına ilişkin soruları, sonraki 7 soru ise organik organizasyon yapısına ilişkin sorulardan oluşmuştur. Katılımcıların her iki soru grubuna verdikleri ortalama puanlar tespit edilerek bağımsız değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

İki kategorili değişkenler için bağımsız gruplarda t testi, yaş, eğitim durumu vb. gibi ikiden fazla kategori değişkenler için tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 10. Cinsiyete göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

	cinsiyetiniz	N	ortalama	Std. sapma	t	Sig.
Mekanik ortalama	kadın	99	3,3835	,59177	-2,376	,019
	erkek	41	3,6454	,59694		
Organik ortalama	kadın	99	3,1574	,52953	,981	,328
	erkek	41	3,2583	,60972		

Tablo 10'a göre; cinsiyete göre, erkeklerin mekanik organizasyonel konumlandırma algısı 5 üzerinde 3,64; kadınların ise 3,38'tir. Bu iki ortalama arasında farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre iki ortalama arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Erkeklerde mekanik organizasyon algısı daha yüksektir.

Erkeklerle kadınlar arasında organik organizasyon algısı bakımından anlamlı fark bulunmamıştır. ($p > 0,05$). Fark anlamlı olduğundan H_0 reddedilir.

Tablo 11. Yaşa göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

		N	ortalama	Std. sapma	F	Sig.
Mekanik ortalama	26-33	19	3,1595	,52997	2,527	,060
	34-41	51	3,5225	,54422		
	42-49	46	3,5424	,56649		
	50 ve üstü	20	3,3585	,64855		
	Total	136	3,4544	,57559		
Organik ortalama	26-33	19	3,0453	,60887	,454	,715
	34-41	51	3,1624	,49605		
	42-49	46	3,2176	,50689		
	50 ve üstü	20	3,1655	,65718		
	Total	136	3,1651	,53848		

Tablo 11'e göre; yaş değişkeni bakımından yaş grupları arasında mekanik ve organik organizasyon yapısı algısı bakımından yapılan tek yönlü varyans analizine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($p>0,05$). Fark olmadığından H_0 kabul edilir.

Tablo 12. Eğitim durumuna göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

		N	ortalama	Std. sapma	F	Sig.
Mekanik ortalama	lise	15	3,0760	,80208	2,538	,059
	ön lisans	36	3,4439	,61421		
	lisans	42	3,5379	,59718		
	yüksek lisans ve üzeri	47	3,5260	,49005		
	Total	140	3,4602	,60311		
Organik ortalama	lise	15	2,9813	,77772	1,602	,192
	ön lisans	36	3,1622	,52963		
	lisans	42	3,3200	,61109		
	yüksek lisans ve üzeri	47	3,1526	,40630		
	Total	140	3,1869	,55390		

Tablo 12’de Eğitim durumu değişkenine göre yapılan analizde, eğitim durumu bakımından mekanik ve organik organizasyon yapısı algısı bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

($p>0,05$).

Tablo 13. Ünvana göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

		N	ortalama	Std. sapma	F	Sig.
Mekanik ortalama	VHKİ	16	3,1194	,68168	4,039	,009
	ebe-hemşire	54	3,3704	,65073		
	sağlık memuru	17	3,8041	,35749		
	uzmandır	33	3,4527	,50026		
	diğer	120	3,4210	,60522		
	Total	16	2,9469	,67678		
Organik ortalama	VHKİ	54	3,1980	,62504	2,156	,097
	ebe-hemşire	17	3,3953	,34446		
	sağlık memuru	33	3,0788	,42363		
	uzmandır	120	3,1597	,55897		
	diğer	16	3,1194	,68168		
	Total	54	3,3704	,65073		

Tablo 13’de ünvanagöre yapılan analizde mekanik organizasyon yapısı algısı bakımından ünvanlar arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmuştur. ($p < 0,05$). Fark anlamlı olduğundan H_0 reddedilir.

Bu farkın hangi ünvanında oluştuğunu belirlemek için varyanslar homojen olmadığından tamhane testi uygulanmıştır. Sağlık memurlarında mekanik organizasyon algısı diğer ünvanlardan fazladır. ($x=3,80$)

Ünvana göre organik organizasyon yapısı bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p > 0,05$).

Tablo 14.Yönetim Bilimleri İle İlgili eğitim alma durumuna göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

		N	ortalama	Std. sapma	f	sig
Mekanik ortalama	İşletme	8	3,3300	,87684	1,247	,294
	iktisat	5	3,3020	,65197		
	sağlık kurumları işletmeciliği/yöneticiliği	21	3,6981	,48331		
	diğer	5	3,6520	,46456		
	eğitim almadım	101	3,4194	,60117		
	Total	140	3,4602	,60311		
Organik ortalama	işletme	8	3,1063	,22703	2,393	,054
	iktisat	5	3,0560	,80810		
	sağlık kurumları işletmeciliği/yöneticiliği	21	3,4829	,55258		
	diğer	5	3,4840	,52113		
	eğitim almadım	101	3,1236	,54457		
	Total	140	3,1869	,55390		

Tablo 14'te yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumuna göre yapılan analizde, mekanik organizasyon algısı bakımından fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Ancak organik organizasyon yapısı bakımından yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Tablo 15.Hastanede çalışma süresine göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

		N	ortalama	Std. sapma	f	sig
Mekanik ortalama	0-5	74	3,4211	,60619	1,391	,240
	6-10	33	3,3921	,60177		
	11-15	16	3,7450	,44266		
	16-20	5	3,2520	,84503		
	21 yıl ve	12	3,5958	,62880		
	Total	140	3,4602	,60311		
Organik ortalama	0-5	74	3,1315	,54562	1,560	,189
	6-10	33	3,1124	,53348		
	11-15	16	3,4381	,46877		
	16-20	5	3,2280	,69070		
	21 yıl ve	12	3,3817	,65487		
	Total	140	3,1869	,55390		

Tablo 15'te Hastanede çalışma süresine göre yapılan analizde, mekanik organizasyon algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Yine hastanede çalışma süresine göre organik organizasyon yapısı algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Tablo 16. Yetkisi altında çalışan personel sayısına göre organizasyonel konumlandırma algısının karşılaştırılması

	yontsay	N	ortalama	Std. sapma	t	sig
Mekanik ortalama	var	40	3,6025	,54544	1,779	,077
	yok	100	3,4033	,61810		
Organik ortalama	var	40	3,2685	,56355	1,103	,272
	yok	40	3,6025	,54544		

Tablo 16’da yetkisi altında çalışan sayısına göre mekanik organizasyon algısı ve organik organizasyon algısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0,05$). Fark olmadığından H_0 kabul edilir.

Hastane personelinin organizasyonel algılamasında mekanik organizasyon yapısı algılaması ile organik organizasyon yapısı algılaması ortalamaları arasında cinsiyete ve ünvana göre anlamlı farklılık çıkmıştır.

- ✓ Cinsiyete göre hastanenin organizasyon yapısının erkeklerde kadınlardan daha mekanik organizasyon algısı olduğu yönündedir.
- ✓ Ünvana göre sağlık memurlarının organizasyon yapısının daha mekanik olduğu yönünde algısı daha diğer meslek gruplarından daha yüksek çıkmıştır.
- ✓ Eğitim durumu, hastanede çalışma süresi, yetkisi altında çalışan personel sayısı ve yönetim bilimleri ile ilgili eğitim alma durumuna göre hastane personelinin organizasyon yapısının mekanik yada organik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği konusundaki algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Durumsallık yaklaşımına göre büyük işletmeler daha çok mekanik organizasyon özelliği göstermektedir. Bu anlamda hastaneler büyük işletme özelliği göstermekle birlikte yoğun teknoloji kullanan yerler olduğundan organik özellikte göstermesi beklenmektedir. Bu çalışmada, hastane personelinin hastanenin organizasyon yapısı ilişkin organizasyonel konumlandırma algısı mekanik ve organik organizasyon yapısına yönelik sorular ile ölçülmeye çalışılmıştır. Cinsiyete göre erkeklerin kadınlardan, ünvana göre de sağlık memurlarının diğer meslek gruplarından daha mekanik organizasyon algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Bir organizasyonun tamamen mekanik yada organik yapıda olduğunu söylemek mümkün değildir. Durumsallık yaklaşımında çevre, teknoloji ve stratejiler gibi bir çok faktör organizasyon yapısını etkilemektedir. Bu nedenle;

- ✓ Çalışmanın diğer hastanelerde de uygulanması ve karşılaştırmaların yapılması,
- ✓ Durumsallık yaklaşımının alt bileşenlerine göre incelenerek hastanelerin hangi grup bileşenden daha çok etkilendiğinin araştırılması sonucunda o faktöre göre (teknoloji, çevre, stratejiler vb) mekanik ya da organik özellik gösterip göstermediği daha kolay belirlenebilecektir.

KAYNAKÇA

- ATAMAN, G. (2001), "İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar", Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- BUMİN, B. (2003), "Çağdaş İşletme Teknikleri", Gazi Kitabevi, Ankara.
- EREN, E. (1998), Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım Dağıtım A.ş. İstanbul.
- EREN E. (2001), Yönetim ve Organizasyon, Doğuş Üniv. İİBF Yay. No: 1067, İstanbul.
- Genç K.Y. (2005), Durumsallık Yaklaşımı ve Bir Uygulama, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi , Trabzon.
- KOÇEL, Tamer. (2005), "İşletme Yöneticiliği", Arıkan Yayınları.
- KOÇEL, Tamer. (2010), İşletme Yöneticiliği, 12. Baskı Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- ÖZBAŞLAR, A.Sera. (1976), Örgüt Ortam İlişkilerinin Analizine Kavramsal ve Uygulamalı Bir Yaklaşım (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SUCU Yaşar. (1988), Durumsallık Yaklaşımı Açısından Örgüt Yapıları, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİMŞEK Şerif vd., (1998), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış, Nobel Yay. Dağ. No:56, Ankara.
- ÜSDİKEN, Behlül. (1979), Büyüklük, Teknoloji Ve Örgüt Yapı, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Sucu Yaşar. (2000), Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli, Elit Yayıncılık, Ankara.