

Yayın Geliş Tarihi: 29.04.2020
Yayına Kabul Tarihi: 27.05.2020
Online Yayın Tarihi: 29.09.2020
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.558991

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 22, Sayı: 3, Yıl: 2020, Sayfa: 1265-1278
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

TÜRKİYE'DEKİ KAMU VE ÖZEL HASTANELERİN VİZYON İFADELERİNİN İÇERİK ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ*

Tezcan ŞAHİN*
Saffet OCAK**

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki tüm hastanelerin vizyon ifadelerinin içeriklerinin belirlenmesi ve hastanelerin mülkiyet yapısına, hizmet türüne, eğitim statüsüne, akreditasyon durumuna ve zincir olma durumuna göre karşılaştırmaların yapılmasıdır. Bu amaca ulaşabilmek için Türkiye'deki hem kamu hem de özel sektöre ait hastaneler çalışmanın evreni olarak belirlenmiştir. 836 kamu ve 525 özel hastane olmak üzere toplamda 1361 hastanelerin vizyon ifadesi incelenmiştir. Hastanelerin vizyon ifadelerinin karşılaştırılmasında içerik analizi kullanılmıştır. Vizyon ifadeleri; geleceğe yönelik umut, meydan okuma ve mükemmellik, etkileyicilik ve duygusallık, personel güçlendirme, geleceğe hazırlama ve anımsanabilirlik ve yön verme öğeleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları, hastanelerin mülkiyet yapısına, hizmet türüne, eğitim statüsüne, akreditasyon durumuna ve zincir olma durumuna göre vizyon ifadesi içerikleri bakımından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte elde edilen sonuçlar, hastanelerin büyük çoğunluğunun vizyon oluşturmada mükemmel ulaşamadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Vizyon ifadesi, Kamu hastaneleri, Özel hastaneler, İçerik analizi.

* Bu çalışma 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresinde sunulan "Hastanelerin Vizyon İfadelerinin Analizi ve İçeriklerinin Karşılaştırılması" isimli çalışmanın genişletilmiş halidir.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Şahin, T. & Ocak, S. (2020). Türkiye'deki kamu ve özel hastanelerin vizyon ifadelerinin içerik analizi ile değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (3), 1265-1278.

* Dr, Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0002-4712-4161, tezcankasmer@mu.edu.tr

* Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0002-6804-9201, saffetocak@mu.edu.tr

EVALUATION OF VISION STATEMENTS OF PUBLIC AND PRIVATE HOSPITALS IN TURKEY WITH CONTENT ANALYSIS

Abstract

The aim of this study was to determine the content of the vision statements of all hospitals in Turkey and to make comparison based on the hospital ownership structure, type of service, education status, accreditation condition and chain condition. To achieve this goal, both the public and private sector hospitals in Turkey has been identified as the universe of the study. A total of 1361 hospitals, including 836 public and 525 private hospitals, were examined. Content analysis was used to compare the vision statements of the hospitals. Vision statements have been assessed using elements which are hope for the future, challenging and about excellence, impressiveness and emotionality, empowerment, prepare for the future and memorable and provide guidance. The results of this study show that there are significant differences in terms of vision statement contents according to the ownership structure of the hospitals, service type, education status, accreditation status and chain status. The results, however, reveal that the vast majority of hospitals do not achieve excellence in creating vision.

Keywords: Vision statement, Public hospitals, Private hospitals, Content analysis.

GİRİŞ

Stratejik yönetim, dış çevrenin analizi, iç çevrenin analizi, kurumsal yönelimin belirlenmesi (misyon, vizyon, amaç ve hedefler), stratejilerin belirlenmesi, stratejilerin uygulanması ve stratejik denetim olmak üzere birden fazla aşamayı içeren süreçtir. Stratejik yönetimin üçüncü aşaması olan, örgütün yönelimini ortaya koyan ve betimleyen üç önemli unsurdan biri vizyon ifadesidir. Örgütsel performansı arzu edilen düzeye ulaştırmak isteyen örgütler, stratejik yönetim sürecinin aşamalarını çok iyi algılayıp yönetsel faaliyetlerinde uygulamaları gerekmektedir. Bu uygulamaların en önemli araçlarından biri olan vizyon ifadesi, örgütün gelecekteki hayalini ve gideceği yolun çizilmesi, başarı için bir rota belirleme süreci olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile vizyon ifadesi, örgütün gelecek için tasarlanmış birçok amacının genel bir şekilde ilan edilmesi, açıklanmasıdır.

Mintzberg (1994, s. 112), stratejik düşünmenin vizyon ile mümkün olduğunu, Oghojafor vd. (2011, s. 1075) vizyon ifadesini stratejik yönetim sürecinde başlangıç noktası olduğunu, Kantabutra ve Avery (2010, s. 37) vizyonun bir örgütün dönüşüm sürecinin başlangıç noktası olduğunu belirtmektedir. Ülgen ve Mirze'ye (2010, s. 177) göre ise vizyon, değişim ve dönüşüm sürecinde bir işletmenin üst yönetimi için bir referans ve dönüm noktasıdır. Vizyon ifadesi, örgütün eylemlerine güç katan katalizör görevi yapmaktadır (Anthony, 2012, s. 389).

Dinçer'e (1998, s. 11) göre vizyon, mevcut durum, geleceğe yönelik umutlar, hayaller, tehditler ve gerçeklerin bir arada düşünülerek geleceğin öngörülmesi için bilinenden bilinmeye doğru olan bir hedeftir. Ülgen ve Mirze'ye

(2010, s. 177) göre vizyon, gelecekte olunması istenilen durumun ifadesidir. Vizyon, işletmenin veya bireyin gelecekteki durumunu sözcüklerle yansıtan bir fotoğrafı veya resmidir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere vizyon, örgütün nereye gitmek istediği ve ne olmak istediği gibi soruların yanıtıdır ve örgütün yönünü işaret eder. Bu nedenle vizyon ifadesi, örgütü gelecek hedeflere veya başarıya yönlendirmektedir (Drohan, 1999, s. 1). Gelecek hedefinin belirginleştirilmesi, örgütün bugünkü tercihlerinde tutarlı olmasına olanak sağlayacaktır. Vizyon ifadesinin sağlayacağı yararları genel olarak sıralayacak olursak (Levin, 2000, s. 96; Alkoç, 2010, s. 28; Ülgen & Mirze, 2010, s. 180; Lucas, 1998, s. 24):

1. Vizyon ifadesi ile işgörenler, ortak bir hedef doğrultusunda güçlerini birleştirirler, sinerji yaratırlar,
2. Çalışanlar ile yöneticilere ilham ve motivasyon kaynağıdır, hedef ve yönelim sağlar,
3. Örgütü işbirliğine, yaratıcılığa ve rasyonel davranışa yönlendirir,
4. İstenilen hedef doğrultusunda etkin kaynak dağılımını sağlar,
5. Örgütün ilgisiz işlere ve iş alanlarına girmesini engelleyerek örgüt üzerinde iyi bir kontrol sisteminin kurulmasına yardımcı olur,
6. Örgütlerin geleceğini betimler, strateji ve hedeflerin belirlenmesinde yol göstericidir,
7. Örgütün faaliyette bulunduğu alanda rekabette üstünlük sağlayacak temel yetenekleri üzerine odaklanıp, hedeflediği yönde ilerlemesini sağlayacaktır.

Vizyon, yıldan yıla değişme göstermeyen, örgütün çevresine taahhüt ettiği kalıcı vaatlerdir. Ancak vizyon, uzun vadeli bir araç olduğu için belirlenen hedeflere kısa zamanda ulaşılmaz. Dolayısıyla vizyon tamamlanmadıkça veya çevresel koşullar değiştirilmesini zorunlu kılmadıkça değişmemelidir (Ocak vd., 2016, s. 505). Ancak bir vizyon başarıya ulaştığında yeni bir vizyonun belirlenip uygulamaya geçilmesi gerekmektedir.

Sağlık kurumları yöneticileri, örgütsel vizyonu örgütün geçmişine, tecrübelerine, çevrenin yarattığı fırsatlar ve örgütün kapasitesine dayalı olarak geliştirmelidir (Duncan et al., 2006, s. 204; Kavuncubaşı & Yıldırım, 2018, s. 239). Bir hastanenin vizyon bildirgesi hizmet sunduğu toplumun sağlık bakım gereksinimleri ile ilişkili olmalı ve toplumun sağlık statüsünü yükseltmeye olan katkısını açıklamalıdır. Ayrıca vizyon bildirgesi, hastanenin sağlık hizmetleri içindeki rolüne yer verecek şekilde hazırlanması gerektiği söylenebilir. Ağırbaş (2016, s. 386) iyi bir hastane organizasyon yapısının oluşturulabilmesi için dikkate alınması gereken kurallar arasında hastanenin vizyon ifadesinin açık ve anlaşılır şekilde belirlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Vizyon ifadeleri sağlık kurumunun tanıtım ve pazarlama faaliyetleri içerisinde önemli yere sahip olacağı

bilinciyle hazırlanarak, toplumun ilgisini çekecek, diğerlerinden farklılığı ortaya koyacak nitelikte olmalıdır.

Her bir vizyon belirleme sürecinde dikkat edilmesi gereken bazı önemli hususlar bulunmaktadır. Ocak vd.'ne (2016, s. 507) göre etkili bir vizyon bildirgesinin kısa ve öz olması, paydaşlar tarafından kolayca anlaşılması ilham verici, anlamlı, net, hatırlanabilir olması önem arz etmektedir. Uğurluoğlu vd. (2019, s. 52), etkili bir vizyonun dört önemli özelliği taşıması gerektiğini ileri sürmektedir. Bunlar; gelecek yönelimi, idealizm, imgeleme ve emsalsizliktir. Collins ve Porras (1996, s. 67) ise vizyon ifadesinde temel ideoloji ve tasarlanan gelecek olmak üzere iki temel öğesinin bulunması gerektiğini ileri sürmektedir. Temel ideoloji, örgütün neyi temsil ettiği ve varlık nedenini açıklayan temel değerleri ve temel amaçlarını içeren örgütün karakterinin tanımıdır. Tasarlanan gelecek ise örgütün gelecekte ne olmak, nerede olmak, neleri yapmak ve başarmak istediği ve uzun dönemde neye yöneldiği ile ilgilidir. Literatürde etkili bir vizyon ifadesinin hangi öğelerden oluşması gerektiğine yönelik bir netliğin olmadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda ele alan vizyon öğeleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Vizyon Çalışmalarında Ele Alınan Öğeler

Yazar	Vizyon Öğeleri
Collins ve Porras (1996)	Öz değerler, öz amaçlar, büyük hedefler
Alcorn (1998)	Öz değerler, öz amaçlar, büyük hedefler.
Abelman ve Amy (2008)	Paylaşılmışlık, açıklık, zorlayıcılık, karmaşıklık, avantaj sağlayıcılık, gözlemlenebilirlik.
Brătianu ve Bălănescu (2008)	Varlık nedeni, temel değerler, sosyal sorumluluk, edebilik, anlamlılık.
Kasowski ve Fillion (2010)	Gelecek yönelimlilik, pazar odaklılık, netlik ve gerçekleştirilebilirlik, değişim odaklılık
Yozgat ve Karataş(2011)	Sosyal sorumluluk, çevresel duyarlılık, etik davranışlar
Burke (2011)	Kısalık, açıklık, somutluk ve meydan okuyuculuk, hedefler, gelecek yönelimlilik, arzu edilen amaçlar, başarı kriterleri.
Ay ve Koca (2012)	Liderlik, yenilikçilik, küresellik, büyüme-gelişme, öncülük, kalite, sosyal sorumluluk, ekonomiklik
Masood vd. (2012)	Kısalık, açıklık, somutluk, yaratıcılık, ilham vericilik, öz olmak, güven vericilik, fırsatları tanımlayıcılık, gelecek yönelimlilik, eylem odaklılık, uzun dönemlilik, esneklik.
Haghighi vd. (2013)	Kısalık, açıklık ve anlaşılabilirlik, gelecek yönelimlilik, değişim odaklılık, ilham vericilik, arzu dolu olmak, net hedefler.
Papulova (2014)	Anlaşılabilirlik, hatırlanabilirlik, olumluluk, motive edicilik, ilham vericilik, cezbedicilik, meydan okuyuculuk, gelecek yönelimlilik.

Kaynak: Ocak M., Güler M. ve Basım H.N. (2016). Türk savunma sanayi firmaları vizyon ve misyon ifadelerinin içerik analizi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(2), 506-507.

Bu çalışmada literatürde (Duncan vd. 2006:204; Kavuncubaşı & Yıdırım, 2018:239) hastane işletmelerinin vizyon ifadelerinde bulunması gerektiği konusunda yaygın olarak kabul gören altı öğe dikkate alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'de öğelere ilişkin açıklamalar sunulmuştur.

Tablo 2: Vizyon Bildirgesini Oluşturan Öğeler

Vizyon Öğeleri	Öğelerin İçeriği
Geleceğe Yönelik Umutlar	Örgütün gelecekle ilgili hayalleri, açık ve anlaşılır biçimde belirtilmelidir.
Meydan Okuma ve Mükemmellik	İddialı ve mükemmelliği ön plana çıkaran cümleler yer almalıdır.
Etkileyici ve Duyusal	Herkesi etkilemeli ve herkesin duygularına hitap etmelidir.
Güçlendirme	Öncelikle çalışanları ve daha sonra müşterileri (hastaları) güçlendirmelidir.
Geleceği Hazırlama	Örgütün gelecekle ilgili ana felsefesini yansıtmalıdır.
Anımsanabilir ve Yön Verme	Cümleler dikkat çekici, kolay anımsanabilir olmalı, çalışanlarda yön duygusu oluşturmaktadır.

Kaynak: Swayne, L.E., Duncan, J.W. & Ginter, P.M. (2006). *Strategic management of health care organizations*. Massachusetts: Blacwell Publishers Inc.s. 204; Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, A. (2018). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 239.

Stratejik yönetimin önemli araçlarından biri olan vizyon ifadesi son yıllarda birçok araştırmanın konusu olmaktadır. Ancak vizyona ilişkin araştırmaların, stratejik yönlendirme evresini oluşturan unsurlardan biri olan misyon ifadelerine ilişkin yapılan çalışmalar kadar doygunluğa ulaşmadığı söylenebilir. Özellikle diğer endüstrilere ilişkin vizyon ifadelerini konu alan araştırmalara rastlanılsa da sağlık bakım endüstrisini içerisinde faaliyet gösteren hastanelerin vizyon ifadeleri içeriği üzerine yapılan çalışmalara literatürde rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu boşluğu bir nebze gidermek amacıyla böyle bir araştırma yapılmış olup, yeni araştırmalara referans olabilecek bir katkı sağlaması hedeflenmektedir. Diğer bir ifade ile bu konunun hem literatüre katkı hem de uygulayıcılara fikir vermek ve yol göstermek için araştırılması gerektiği düşünülmüştür.

YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye'deki hem kamu hem de özel sektöre ait hastanelerin vizyon ifadelerini içerik analizi ile değerlendirmek ve hastanelerin sahiplik türüne, hizmet türüne, eğitim statüsüne, akreditasyon durumuna ve zincir olma durumuna göre vizyon ifadelerinde farklılık olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bu amaçla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

1H₁: Mülkiyet yapısına göre hastanelerin vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır.

2H₁: Hizmet türüne göre hastanelerin vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır.

3H₁: Eğitim hastanesi olup olmamasına göre hastanelerin vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır.

4H₁: Akredite olma durumuna göre hastanelerin vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır.

5H₁: Zincir hastane olma durumuna göre hastanelerin vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır.

Araştırma, içerik analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi, türlü dokümanların karakterize edilmesi ve kıyaslanması için tercih edilen bir analiz yöntemidir (Altunışık vd., 2010). İçerik analizi temel olarak metin halindeki verilerin çözümlenmesi için geliştirilmiş bir yöntemdir ve nitel verileri nicel terimlere indirgeyen bir tekniktir (Öğülmüş, 1991, s. 215).

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde faaliyet gösteren tüm kamu ve özel hastaneler oluşturmaktadır. Türkiye'de toplam 884 kamu hastanesi ve 560 özel hastane faaliyetlerini sürdürmektedir (Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü, <http://rapor.saglik.gov.tr/istatistik/rapor/index.php>, 10.08.2018). Bu çalışmada internet sitelerine ulaşılabilen toplam 836 kamu ve 525 özel hastaneye ait vizyon ifadeleri değerlendirilmiştir. Ulaşılamayan hastanelerin vizyon ifadelerinin değerlendirilememesi bu çalışmanın en önemli kısıdıdır.

Hastanelerin vizyon ifadelerinin analiz edilmesinde kullanılan öğeler şunlardır: geleceğe yönelik umut, meydan okuma ve mükemmellik, etkileycilik ve duygusallık, personel güçlendirme, geleceğe hazırlama ve anımsanabilirlik ve yön verme. Hastanelerin vizyon ifadeleri her iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı değerlendirilmiş ve öğelerdeki ifadeyi kapsayanlara 1, kapsamayanlara 0 verilmiştir. Genel vizyon skoru ise tüm öğelere ilişkin puan toplamlarından oluşturulmuştur.

SPSS 20 paket programı aracılığı ile parametrik testler yapılarak veri analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerde; frekans dağılımları incelenmiş ve farklılıkların tespiti için Independent-Samples T Test yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 3'te hastanelerin genel karakteristikleri verilmektedir. Buna göre hastanelerin büyük çoğunluğu kamu hastanesidir, genel hastaneler daha fazladır, eğitim hastanesi değildirler ve akredite ve zincir hastane olmayanlar çoğunlukta.

Tablo 3: Hastanelerin Genel Karakteristiklerine Göre Dağılımı

General karakteristikler		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Mülkiyet yapısı	Kamu hastanesi	836	61,4	61,4	61,4
	Özel hastane	525	38,6	38,6	100,0
	Toplam	1361	100,0	100,0	
Hizmet türü	Genel hastane	1114	81,9	81,9	81,9
	Dal hastanesi	247	18,1	18,1	100,0
	Toplam	1361	100,0	100,0	
Eğitim hastanesi	Evet	148	10,9	10,9	10,9
	Hayır	1213	89,1	89,1	100,0
	Toplam	1361	100,0	100,0	
Akreditasyon	Evet	50	3,7	3,7	3,7
	Hayır	1311	96,3	96,3	100,0
	Toplam	1361	100,0	100,0	
Zincir hastane	Evet	172	12,6	12,6	12,6
	Hayır	1189	87,4	87,4	100,0
	Toplam	1361	100,0	100,0	

Tablo 4’te hastanelerin vizyon öğelerine yönelik analizleri sunulmaktadır. Elde edilen bulgulara göre birçok hastanenin (%77,4) vizyon ifadesinde geleceğe yönelik umut ifadelerine rastlanılmıştır. Bu öğeyi sırasıyla; anımsanabilirlik ve yön verme, mükemmellik ve meydan okuma, etkileycilik ve duygusallık, personel güçlendirme ve geleceğe hazırlama öğeleri izlemektedir. Bu kısımda dikkat çekici nokta, geleceğe yönelik umut çok fazla dile getirilmesine rağmen geleceğe hazırlama öğesinin vizyon ifadelerinde nispeten az oranda yer almasıdır.

Tablo 4: Hastanelerin Vizyon İfadelerinin İçerik Analizi

İfade	Değer	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geleceğe yönelik umut	Hayır	77	5,7	6,8	6,8
	Evet	1053	77,4	93,2	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		
Meydan okuma ve mükemmellik	Hayır	302	22,2	26,7	26,7
	Evet	828	60,8	73,3	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		
Etkileycilik ve duygusallık	Hayır	398	29,2	35,2	35,2
	Evet	732	53,8	64,8	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		
Personel güçlendirme	Hayır	580	42,6	51,3	51,3
	Evet	550	40,4	48,7	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		
Geleceğe hazırlama	Hayır	724	53,2	64,1	64,1
	Evet	406	29,8	35,9	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Hayır	282	20,7	25,0	25,0
	Evet	848	62,3	75,0	100,0
	Toplam	1130	83,0	100,0	
	Kayıp veri	231	17,0		
	Toplam	1361	100,0		

Mülkiyet yapısına göre genel vizyon skorları dağılımı Tablo 5’te sunulmuştur. Buna göre kamu hastanelerinin yaklaşık %80’ini ve özel hastanelerin yaklaşık %60’ından fazlası ortalama ve üstü skorlara sahiptir. Ancak burada özel hastanelerin %32’lik büyük bir çoğunluğunun vizyon ifadelerine ulaşamamış olunması büyük bir sorundur. Bu verilere göre kıyaslama yapıldığında kamu hastanelerinin özel hastanelere göre daha yüksek düzeyde vizyon ifadelerine önem ve özen gösterdikleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5: Hastanelerin Mülkiyet Yapısına Bağlı Genel Vizyon Skorlarına Göre Dağılımı

	Yok	Çok kötü	Kötü	Ortalama	İyi	Çok iyi	Mükemmel	Toplam
Mülkiyet								
Kamu	65(,07)	31(,03)	80(,09)	215(,25)	175(,20)	194(,23)	76(,09)	836
Özel	171(,32)	9(,01)	21(,04)	88(,16)	85(,16)	106(,20)	45(,08)	525
Toplam	236(,17)	40(,02)	101(,07)	303(,22)	260(,19)	300(,22)	121(,08)	1361

Mülkiyet yapısı bakımından vizyon skorları farklılıklarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir. Buna göre tüm ögeler bakımından iki tür hastane arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Geleceğe yönelik umut, meydan okuma ve mükemmellik, etkileyicilik ve duygusallık, geleceğe hazırlama ögelerinde özel hastaneler daha yüksek ortalamalara sahipken; personel güçlendirme, anımsanabilirlik ve yön verme ögeleri bakımından ise kamu hastanelerinin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Genel vizyon skoru açısından ise kamu hastanelerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle "H₁: Mülkiyet yapısına göre vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır." desteklenmiştir.

Tablo 6: Mülkiyet Yapısına Göre Vizyon Skorlarının Farklılıklarına İlişkin T Testi

	Mülkiyet yapısı	N	X	S.S.	F	P
Geleceğe yönelik umut	Kamu hastaneleri	774	,9173	,27559	35,222	,000*
	Özel hastaneler	356	,9635	,18784		
Meydan okuma ve mükemmellik	Kamu hastaneleri	774	,7041	,45673	48,011	,000*
	Özel hastaneler	356	,7949	,40431		
Etkileyici ve duygusal	Kamu hastaneleri	774	,6098	,48811	77,809	,000*
	Özel hastaneler	356	,7303	,44441		
Personel güçlendirme	Kamu hastaneleri	774	,5052	,50030	8,562	,004*
	Özel hastaneler	356	,4466	,49784		
Geleceğe hazırlama	Kamu hastaneleri	774	,3256	,46889	33,082	,000*
	Özel hastaneler	356	,4326	,49613		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Kamu hastaneleri	774	,7649	,42436	10,205	,001*
	Özel hastaneler	356	,7191	,45007		
Genel vizyon skoru	Kamu hastaneleri	836	3,5431	1,61484	130,458	,000*
	Özel hastaneler	525	2,7714	2,17663		

* p ≤ 0,05

Hizmet türüne göre vizyon skor karşılaştırmaları Tablo 7'de verilmiş olup bu verilere göre geleceğe yönelik umut, personel güçlendirme ve geleceğe hazırlama

öğelerinde genel hastanelerin, anımsanabilirlik ve yön verme öğelerinde ise dal hastanelerinin daha yüksek ortalamalara sahip olması nedeni ile farklılıklar ortaya çıkmıştır. Diğer öğeler açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu nedenle "2H₁: Hastane türüne göre vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 7: Hizmet Türüne Göre Vizyon Skorlarının Farklılıklarına İlişkin T Testi

	Hizmet türü	N	X	S.S.	F	P
Geleceğe yönelik umut	Genel hastane	916	,9367	,24367	6,866	,009*
	Dal hastanesi	214	,9112	,28510		
Meydan okuma ve mükemmellik	Genel hastane	916	,7358	,44114	,887	,347
	Dal hastanesi	214	,7196	,45024		
Etkileyici ve duygusal	Genel hastane	916	,6419	,47970	3,294	,070
	Dal hastanesi	214	,6729	,47026		
Personel güçlendirme	Genel hastane	916	,4945	,50024	7,402	,007*
	Dal hastanesi	214	,4533	,49898		
Geleceğe hazırlama	Genel hastane	916	,3690	,48280	9,692	,002*
	Dal hastanesi	214	,3178	,46670		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Genel hastane	916	,7445	,43636	3,881	,049*
	Dal hastanesi	214	,7757	,41810		
Genel vizyon skoru	Genel hastane	1114	3,2253	1,91144	3,023	,082
	Dal hastanesi	247	3,3360	1,78420		

* $p \leq 0,05$

Tablo 8'de eğitim hastanesi olma durumuna göre vizyon skorları karşılaştırmaları yer almaktadır. Buna göre meydan okuma ve mükemmellik, personel güçlendirme ve toplam skor açısından eğitim hastanelerinin daha yüksek ortalamaya, etkileyicilik ve duygusallık bakımından ise eğitim hastanesi olmayanların daha yüksek ortalamaya sahip olmalarından kaynaklı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla "3H₁: Eğitim hastanesi olup olmamasına göre vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 8: Eğitim Hastanesi Olma Durumuna Göre Vizyon Skorlarının Farklılıklarına İlişkin T Testi

	Eğitim hastanesi	N	X	S.S.	F	P
Geleceğe yönelik umut	Evet	134	,9403	,23782	,693	,405
	Hayır	996	,9307	,25405		
Meydan okuma ve mükemmellik	Evet	134	,7985	,40262	17,008	,000*
	Hayır	996	,7239	,44729		
Etkileyici ve duygusal	Evet	134	,5373	,50048	14,097	,000*
	Hayır	996	,6627	,47304		
Personel güçlendirme	Evet	134	,5746	,49625	9,590	,002*
	Hayır	996	,4749	,49962		
Geleceğe hazırlama	Evet	134	,3657	,48343	,103	,748

	Hayır	996	,3584	,47978		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Evet	134	,7687	,42327	1,145	,285
	Hayır	996	,7480	,43438		
Genel vizyon skoru	Evet	148	3,6081	1,66858	7,023	,008*
	Hayır	1213	3,2012	1,90987		

* p ≤ 0,05

Hastanelerin akredite olma durumuna göre vizyon skor farklılıkları Tablo 9'da sunulmaktadır. Bu verilere göre geleceğe yönelik umut, meydan okuma ve mükemmellik ile personel güçlendirme öğelerinde akredite olan hastanelerin daha yüksek ortalamalara sahip olmalarından kaynaklı istatistiki farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle "4H₁: Akredite olma durumuna göre vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 9: Akreditasyon Durumuna Göre Vizyon Skorlarının Farklılıklarına İlişkin T Testi

Akreditasyon		N	X	S.S.	F	P
Geleceğe yönelik umut	Evet	43	1,0000	,00000	15,375	,000*
	Hayır	1085	,9290	,25689		
Meydan okuma ve mükemmellik	Evet	43	,9302	,25777	73,992	,000*
	Hayır	1085	,7244	,44701		
Etkileyici ve duygusal	Evet	43	,6512	,48224	,008	,930
	Hayır	1085	,6479	,47784		
Personel güçlendirme	Evet	43	,5581	,50249	4,687	,031*
	Hayır	1085	,4848	,50000		
Geleceğe hazırlama	Evet	43	,3953	,49471	,749	,387
	Hayır	1085	,3585	,47979		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Evet	43	,6977	,46470	2,110	,147
	Hayır	1085	,7521	,43201		
Genel vizyon skoru	Evet	50	3,6400	1,79296	,624	,430
	Hayır	1309	3,2299	1,89272		

* p ≤ 0,05

Tablo 10'da zincir hastane olma durumuna göre vizyon skor farklılıkları yer almaktadır. Bu verilere göre geleceğe yönelik umut, meydan okuma ve mükemmellik, geleceğe hazırlama öğelerinde zincir hastanelerin daha yüksek ortalamaya sahip olmasından; personel güçlendirme ve genel vizyon skoru açısından zincir olmayan hastanelerin daha yüksek ortalamaya sahip olmasından kaynaklanan farklılıklar tespit edilmiştir. Dolayısıyla "5H₁: Zincir hastane olma durumuna göre vizyon skorlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır." hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 10: Zincir Olma Durumuna Göre Vizyon Skorlarının Farklılıklarına İlişkin T Testi

Zincir hastane		N	X	S.S.	F	P
Geleceğe yönelik umut	Evet	72	,9722	,16549	8,655	,003*
	Hayır	1058	,9291	,25676		
Meydan okuma ve mükemmellik	Evet	72	,8194	,38735	16,358	,000*
	Hayır	1058	,7268	,44579		
Etkileyici ve duygusal	Evet	72	,6111	,49092	1,412	,235
	Hayır	1058	,6503	,47711		
Personel güçlendirme	Evet	72	,3056	,46387	188,097	,000*
	Hayır	1058	,4991	,50024		
Geleceğe hazırlama	Evet	72	,4306	,49863	3,905	,048*
	Hayır	1058	,3544	,47857		
Anımsanabilirlik ve yön verme	Evet	72	,7917	,40897	3,235	,072
	Hayır	1058	,7476	,43457		
Toplam skor	Evet	172	1,6453	2,12114	44,129	,000*
	Hayır	1189	3,4769	1,73560		

* p ≤ 0,05

SONUÇ

Türkiye'de faaliyet gösteren tüm hastanelerin (özel ve kamu) stratejik yönetim bakımından önemli bir adım olan vizyon ifadelerinin nasıl oluşturulduğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada içerik analizi sonucunda çeşitli yargılara ulaşılmıştır. Elde edilen en önemli sonuçlardan biri, hastanelerin yaklaşık %17'sinin vizyon ifadelerine hiç yer vermemesidir. Bu oranın büyük çoğunluğunu özel hastaneler oluşturmaktadır. Oysaki her sistemin yaşama güdüsü ile faaliyet gösterdiği ve en temel amaçlarından birinin yaşamını sürekli kılmak olduğu düşünüldüğünde, bu amaca hizmet eden önemli bir kriterin önemsenmemesi ve buna ilişkin değerlendirmelerin yapılmaması, bu örgütlerin stratejik yönetim felsefesini özümsemediğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla bu örgütler, muhtemelen gelecek belirsizliği ile daha fazla karşı karşıya kalacaklar ve bu durum, örgütlerin strateji belirleme ve bu doğrultuda operasyonel taktikleri oluşturma konusunda belirsizlik yaşamasına sebebiyet verebilecektir.

Kamu ve özel hastaneler vizyon ifadelerini bu çalışmada belirtilen öğeler bakımından oluşturma konusunda karşılaştırıldığında, kamu hastanelerinin daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Kamu hastanelerinin amaçlarının belirlenmesinde otorite olan Sağlık Bakanlığı hedef ve politikaları etkileyici ve bağlayıcı bir unsur iken özel hastaneler için böyle bir bağlayıcılık söz konusu değildir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde özel hastanelerin daha öznel, özerk ve kapsayıcı bir vizyona sahip olması daha olanaklı iken elde edilen sonucun tersi yönde olduğu görülmektedir. Gelecek araştırmalarda bunların nedenlerine ilişkin ayrıntılı çalışmaların yapılması, durumun açıklanmasına yardımcı olacaktır.

Hastanelerin vizyon ifadeleri ögeler bakımından incelendiğinde, geleceğe yönelik umut en yüksek ortalamaya sahip olurken geleceğe hazırlayıcı ana felsefenin yeterince önemszenmediği tespit edilmiştir. Bir yaşam felsefesine sahip olmadan salt olmayı istemek ve buna bağlı umudu arttırmak, sağlam temelleri oluşturmadan bir sistemi ne kadar ayakta tutabilir, geleceğe ve değişimlere karşı nasıl dirençli kılabilir tartışılması gereken bir diğer önemli husustur. Bu nedenlerle stratejik yönetim sürecinde planlamanın daha dikkatli yapılması, bunların diğer tüm paydaşlarca içselleştirilebilen ve örgüt tarafından gerçekleştirilebilme potansiyelinin yüksek olduğu bir düzeye getirilmesine ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Ayrıca çeşitli özelliklere (mülkiyet yapısı, hizmet türü, eğitim durumu, akreditasyon ve zincir hastane olma durumu) göre vizyon ifadelerinin çeşitli öğelerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Hastaneler, sürekli değişen çevresel koşullar, artan maliyetler, dalgalanan bir talep ve önemli yönetsel problemlerle yüzleşen bir endüstride yer almaktadır (Vandijk et al., 2007). Tüm bu özellikler nedeniyle tüm hastane türlerinin birbirine benzer özellikler göstermeye başlaması beklenen bir durum iken gerçekte farklılaşmaların ortaya çıkması, bunların sebeplerine ilişkin araştırmaların yapılmasını gerekli hale getirmektedir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında eksiksiz bir vizyon ifadesine sahip olan hastanelerin toplam içindeki oranının %8'de kalması, stratejik yönetim bağlamında vizyon belirlemenin öneminin iyi bir şekilde anlaşılmadığı izlenimi uyandırmaktadır. Stratejik yönetim ve vizyon belirleme konusunda örgütlerin öğrenmeye ve bunları uygulamaya dökmeye ihtiyaçları olduğu söylenebilir.

Nihai olarak sağlık hizmet sunumunda maliyetlerin artması, sağlık hizmetlerinde kullanılan teknolojiye gelişmeler, toplumun sağlık hizmetlerine olan gereksinim ve beklentilerinin değişmesi sağlık bakım endüstrisinde yoğunlaşan rekabet, değişken ve dinamik çevrede faaliyet gösteren hastanelerin stratejik yönetim uygulamalarına olan ihtiyacı geçmişe oranla daha da arttırmıştır. Hastane yönetiminin stratejik yönetim sürecini sağlıklı bir şekilde uygulayabilmesi için vizyon bildirgesini iyi anlayabilmeli, önemini kavramalı ve gerekli faydayı sağlayabilmek için uygun unsurlardan bir bütün oluşturmalıdır. Hastanelerin vizyon ifadelerini oluşturma esnasında gösterdikleri hassasiyetin, aynı zamanda toplumun sağlık seviyesine olumlu katkılar sağlayacağı ileri sürülebilir.

Diğer araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı kamu hastaneleri ve özel hastanelerin internet adreslerinden, elde edilen vizyon ifadeleri ile sınırlıdır. Bunun yanı sıra, araştırmada kullanılan içerik analizi yöntemi, iki araştırmacının birbirlerinden bağımsız olarak yaptıkları değerlendirmelerinden oluşmaktadır ve dolayısıyla araştırmacıların algısına dayanmaktadır. Bu durumun sonuçların değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması gerekir.

Gelecek çalışmalarda, sağlık kurumlarında vizyon geliştirme süreç ve yöntemlerinin nasıl gerçekleştirildiği, vizyon ifadelerinin örgütsel davranışa olan

etkileri, kurumsal ve bireysel performansta vizyonun rolü ve izlenen stratejiler ile vizyon ifadeleri arasındaki uyum gibi konuların araştırılması stratejik yönetim bakımından vizyon belirlemenin öneminin anlaşılması için oldukça önemlidir. Bu konuların araştırılmasının, hem uygulayıcılara hem de ilgili literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ağırbaş, İ. (2016). *Hastane yönetim ve organizasyonu*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Alkoç, G. P. (2010). *Misyon ve vizyon ifadelerinin işletme stratejisindeki yeri ve işletme performansı üzerindeki etkileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. 6. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

Anthony, S. O. (2012). Influence of vision and mission statement on organizational effectiveness: an appraisal of a private sector experience in Nigeria. *The Pacific Journal of Science and Technology*, 13(1), 389-397.

Collins, J. C. & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, https://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2011/08/Building_Your_Companys_Vision_HBR_1996.pdf, (Erişim tarihi: 26.04.2019).

Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.

Drohan, W. M. (1999). Writing a mission statement. *Association Management*, 51(1), 117.

Duncan, J.W., Ginter, P.M. & Swayne, L.E. (2006). *Strategic management of health care organizations*. Massachusetts: Blacwell Publishers Inc.

Kantabutra, S. & Avery, G. C. (2010). The power of vision: statements that resonate. *Journal of Business Strategy*, 31(1), 37-45.

Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, A. (2018). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. 5. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Levin, I.M. (2000). Vision revisited: telling the story of the future. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 91-107.

Lucas, J. R. (1998). Anatomy of a vision statement. *American Management Association International*, 87(2), 22-26.

Mintzberg, H. (1994). The Fall and Rise of Strategic Planning, Harvard Business Review, January-February, 107-114.

Ocak, M., Güler, M. & Basım, H.N. (2016). Türk savunma sanayi firmaları vizyon ve misyon ifadelerinin içerik analizi, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 23(2), 503-518.

Oghojafor, B. E. A., Olayemi, O. O. & Okonji, P. S. (2011). Enhancing organization's performance through effective vision and mission. *Chinese Business Review*, 10(11), 1071-1075.

Öğülmüş, S. (1991). İçerik çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24(1), 213-220.

Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü. *Genel sağlık istatistikleri*. <http://rapor.saglik.gov.tr/istatistik/rapor/index.php> (Erişim tarihi: 10.08.2018).

Swayne, L.E., Duncan, J.W. & Ginter, P.M. (2006). *Strategic management of health care organizations*. Massachusetts: Blackwell Publishers Inc.

Uğurluoğlu, Ö., Bilgin Demir, İ. & Ürek, D. (2019). *Sağlık kurumlarında stratejik yönetim*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Ülgen, H. & Mirze, S.K. (2010). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Beta Yayınları.

Vandijck, D., Desmidt, S. & Buelens, M. (2007). Relevance of mission statements in Flemish not-for-profit health care organizations. *Journal of Nursing Management*, 15, 131-141.