

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE PERFORMANS YÖNETİMİ

Dr. Fatih ORHAN

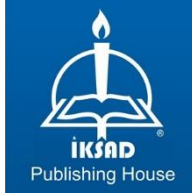


ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE PERFORMANS YÖNETİMİ

Dr. Fatih ORHAN

**Sağlık Alanında Yapılmış Akademik Çalışmalar Analizi Eki İle
Birlikte**

2022



Copyright © 2022 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or transmitted in any form or by any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical methods, without the prior written permission of the publisher, except in the case of brief quotations embodied in critical reviews and certain other noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic Development and Social

Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2022©

ISBN: 978-625-8377-04-0

Cover Design: İbrahim KAYA

March / 2022

Ankara / Turkey

Size = 16x24 cm

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun var olduğu günden bugüne sürekli devam eden ve yaşamını kolaylaştıran üç temel kavram bulunmaktadır: Öğrenme, Değişim ve İnovasyon. Bu üç temel kavram, değişim ve yeniliklerin çok uzun emek ve çabalarla meydana geldiği ilk çağlarda ateşin keşfi ve tekerleğin icadı gibi tarihe ışık tutan yeniliklerde kendini gösterirken; teknolojik yenilikler ile devinimin çok hızlı gerçekleştiği ve “hayal çağı” da diyebileceğimiz bu çağ ise, 3D teknolojisi, hologram ve fijiital inovasyon gibi çok yeni kavramlarla bizleri tanıştırmaya ve şaşırtmaya devam ederken (Orhan, 2017); tüm bu konular işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilecekleri performans göstergeleri olarak da karşımıza çıkabilmektedir.

Değişim, planlı veya plansız olarak meydana gelen bir sistemin yerine farklı bir sistemin uygulanmasıdır. Değişim, yeni fikirler üretme, değişik düşünceler ortaya koyma, farklı yöntem ve araçlar geliştirme şeklindeki yenilikleri barındırmaktadır. Bu durum “değişmeyen tek şeyin değişim olduğu” genel kuralının günümüzde olduğu kadar gelecekte de geçerli olacağını göstermektedir. Nitekim bu anlayış tarih boyunca Antik Yunan’ların yanısıra Asur, Babil, Pers, Hint ve Çin felsefesinde de genel kabul gören bir anlayış olmuştur. M.Ö. 535-475 yılları arasında yaşamış Yunan filozofu Heraklitos değişmeyen tek şeyin değişim olduğunu savunmuş ve değişimi evrenin temel yaşamsal ögesi olarak ifade etmiştir. Bu anlayışı “aynı nehirde iki kez adım atamazsınız” sözü ile ortaya koymuştur.

Gerek insanoğlunun ortak tarihsel geçmişi gerekse bilim tarihi öğrenme, değişim ve yenileşimin insan varoluşunun en olmazsa olmaz unsurları olduğunu göstermektedir. Günümüzde sağlık sektöründe değişim ve gelişim ise çok daha hızlı olmaktadır. Baş döndüren bir hızla meydana gelen bu değişim ve gelişim sağlık kurumlarında yeni teknolojilere çok iyi bir adaptasyon ile değerlendirilmesi, organizasyonun yapısında, organizasyon içerisinde iş akışının oluşturulmasında ve karar verme süreçlerinde değişim ve yenilik meydana getirilebilmesi için yeni fırsatlar oluşturabilmektedir.

Sağlık hizmeti sunan kurumlarda değişimi zaruri kılan pekçok etken vardır. Sağlık kurumları; çevrenin ihtiyaçlarını karşılayabilmek, rekabette üstünlük kurmak, verdikleri hizmet kalitesini artırmak, maliyeti en aza indirmek ve personelin verimliliğini artırabilmek amacıyla değişimi kullanmaya çalışmıştır. Örgütlerin mevcudiyetini devam ettirebilmeleri için öncelikle örgütsel ve yönetsel alanlarda değişiklikler yapmaları zorunluluktur. Bu bağlamda hazırlanan bu kitap, sağlık hizmetleri konusuna ilgi duyan temel bir bilgi düzeyine sahip kişiler için olduğu kadar, tüm sağlık sistemi oyuncuları, paydaşları, kurum/kuruluşları ile akademisyen ve öğrenciler için temel bir okuma metni şeklinde kaleme alınmıştır.

Sağlık sektöründe çalışanlar hızlı karar alabilmelidirler. Çünkü sağlık hizmeti, ertelenemez ve stoklanamaz bir hizmettir. Uzun çalışma saatleri, hasta sayısının fazlalığı, mesleklere göre ücretlerin adil dağılmaması gibi durumlarla karşılaşmaları sonucunda örgütlerine karşı negatif davranışlarda bulunabilmektedir. Bundan dolayı hastalara

verilen hizmetin kalitesinin azalmasına, çalışma veriminin düşmesine, personelin performans ve motivasyonlarının düşmesine bunun sonucunda da işten ayrılmaya neden olabilmektedir. Performans değerlendirmenin amacına ulaşabilmesi için değerlendirme sürecine alınan personelin katılımının sağlanması ve personelin değerlendirme sonuçlarıyla ilgili bilgilendirilmesi ve eksik veya iyi taraflarının kendisine iletilmesi, bireysel ve bağlamsal performansının artırılmasına olumlu katkı sağlayacaktır. Personelin, değerlendirme sırasında oluşan eğitim eksiklerini tamamlamak hem kendisinin hem de yöneticisinin de sorumluluğu altındadır. Sağlık kurumları, sürekli değişen sağlık politikalarının yanında, yoğun rekabet ve çalışma ortamında mevcudiyetlerini korumak için personeli destekleyerek örgütsel performanslarını devamlı artırmaya çalışmaktadır.

Değişim ve performans kavramlarının derinlemesine ele alındığı bu çalışmada konunun bilimsel olarak anlatılmasının yanı sıra genelde değişim ve performans kavramları; özelde ise sağlık alanında yapılmış çalışmaların anlatılması planlanmış ve bu konular ile ilgili akademik çalışmaların farklı konu başlıkları altında analiz edilerek kitaba ayrı bir ek olarak eklenmiştir. Bu akademik çalışmalarla ilgili olarak doğrudan YÖK Tez Tarama sayfasından tarama yapılması sonrası tablolar oluşturulduğundan dolayı yararlanılan tezlerin yazarlarının bilgileri tablolarda yer aldığından dolayı kaynakça olarak YÖK internet adresi elektronik kaynak olarak verilmiştir. Ayrıca konuya holistik bir bakış açısı verebilmesi açısından konular dünyanın en prestijli veri tabanlarından kabul edilen Web of Science Core Collection (Wos) veri

tabanında 1975-2021 tarihleri arasında yayımlanan yaklaşık 50 yıllık bir analize tabi turulmuş ve bibliyometrik olarak incelenmiştir. Bu açıdan konular; mikro bakış açısı ile Türkiye'deki Yök Tez Merkezi verileri; makro açıdan ise Wos veri tabanı incelemesi ile bütüncül bir açıdan okuyuculara sunulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmaların konuya ilgi duyan tüm paydaş ve okuyucular bağlamında katkı sağlarnasını umuyorum. Bu çalışmanın hazırlanması esnasında bana desteğini esirgemeyen tüm dostlarıma ve akademisyen hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca güzel ve koskocaman ailemin tüm fertlerine ithafen anneme, babama; eşime, Onur'uma ve Yağmur'uma bana olan bitmek tükenmek bilmeyen enerji ve destekleri için çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız. Saygılarımla...

Dr. Fatih ORHAN
Ankara, 2022

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-----------|
| ÖNSÖZ | i |
| İÇİNDEKİLER | v |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ..... | vii |
| TABLoların LİSTESİ..... | viii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR..... | x |
| 1. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM..... | 13 |
| 1.1. Web of Science Veri Tabanına Göre Örgütsel Değişim | 13 |
| 1.2. Değişim Kavramı, Kapsamı ve Tanımı | 17 |
| 1.2.1. Değişim..... | 17 |
| 1.3. Değişim İhtiyacı | 18 |
| 1.4. Değişime Yol Açan İç ve Dış Faktörler..... | 19 |
| 1.5. Değişime Direncin Üstesinden Gelen Faktörler | 20 |
| 1.6. Değişim Türleri | 20 |
| 1.7. Planlı Değişim Teorileri | 24 |
| 1.8. Plansız Değişimle İlgili Yaklaşımlar | 25 |
| 1.9. Örgütsel Değişim..... | 26 |
| 1.10. Örgütsel Değişime Karşı Engeller ve Direniş | 33 |
| 1.11. Örgütsel Değişim Yönetimi | 34 |
| 1.12. Örgütsel Değişim Süreci..... | 45 |
| 1.13. Örgütsel Ekoloji ve Örgütsel Değişim | 49 |
| 1.14. Örgütsel Değişim ile İlgili Konular | 51 |
| 1.14.1. Örgütsel Değişim ve İletişim | 51 |
| 1.14.2. Örgütsel Değişim ve Sürdürülebilirlik | 51 |
| 1.14.3. Örgütsel Değişim ve Çalışanların Katılımı | 52 |
| 1.14.4. Örgütsel Değişim ve Örgüt Kültürü | 53 |
| 1.15. Örgütsel Değişim Stratejileri | 55 |
| 1.16. Sağlık Hizmetlerinde Değişim..... | 59 |
| 1.16.1. Sağlık Yönetimi ve Organizasyon Yapısı | 59 |

| | |
|---|------------|
| 1.16.2. Sağlık Kurumlarında Değişime Karşı Direnç..... | 62 |
| 1.16.3. Sağlık Kurumlarında Değişim Yönetimi..... | 63 |
| 1.16.4. Dünya’da Kamu ve Özel Sağlık Hizmetlerinde Yaşanan Değişim ve Uygulamalar | 66 |
| 1.16.5. Türkiye’de Sağlık Sistemindeki Değişim ve Uygulamalar | 70 |
| 1.16.6. Küresel Sağlıkta Değişim ve Dünya Sağlık Örgütü | 74 |
| 2. PERFORMANS YÖNETİMİ..... | 78 |
| 2.1. Disiplinler açısından performans | 79 |
| 2.2. Sosyal Bilimler Açısından Performans Yönetimi | 80 |
| 2.3. Performans Yönetimine Türkiye Merkezli Yayınların Katkıları..... | 82 |
| 2.4. İş Performansı Yazınına Küresel Bir Bakış | 84 |
| 2.5. İş Performansı Yazınına Türkiye Menşeli Yayınların Katkısı | 86 |
| 2.6. Performans Kavramı, Kapsamı ve Tanımı..... | 87 |
| 2.7. İş Performansı Kavramına Genel Bir Bakış..... | 87 |
| 2.8. Temel Kavramlar Açısından Performans..... | 88 |
| 2.9. İş Performansı | 90 |
| 2.10. İş Performansı Perspektifleri | 93 |
| 2.11. İş Performansının Boyutları..... | 94 |
| 2.11.1. Görev Performansı..... | 103 |
| 2.11.2. Bağlamsal Performans | 104 |
| 2.12. Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar | 106 |
| 2.13. Görev ve Bağlamsal Performansın Toplam Performans Üzerindeki Etkisine Dair Çalışmalar | 107 |
| 2.14. Sağlık Hizmetlerinde Performans | 108 |
| SONUÇ ve ÖNERİLER..... | 113 |
| KAYNAKÇA..... | 118 |
| EK 1: Örgütsel Değişim Alanında Yapılmış Ulusal Tez Merkezindeki Tezlerin Analizi..... | 139 |
| EK 2. Performans Alanında Yapılmış Ulusal Tez Merkezinde Bulunan Tezlerin Analizi..... | 163 |

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

| | |
|--|-----|
| Şekil 1.1. Örgütsel Değişimin Sürücüler, Bileşenleri, Belirleyicileri ve Çıktıları | 33 |
| Şekil 1.2. Eylem Araştırma Yaklaşımına Göre Değişim Süreci | 35 |
| Şekil 1.3. Farklı Düzeylerde Örgütsel Değişim | 40 |
| Şekil 1.4. Örgütsel Değişim Süreci Safhaları | 45 |
| Şekil 1.5. Örgütsel Değişim Parametreleri | 48 |
| Şekil 2. 1. Performansın Latent Bileşenleri ve Belirleyicileri..... | 101 |

TABLULARIN LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1.1. Örgütsel Değişimle İlgili En Çok Atıf Alan 10 Çalışma | 14 |
| Tablo 1.2. 1975-2021 Global Ölçekte Üretilen Yıllık Makale Üretimi ve Ortalama Atıflar | 15 |
| Tablo 1.3. Türkiye Özelinde Yapılan Çalışmalar | 16 |
| Tablo 1.4. 1975-2021 Arası Türkiye Menşeli üretilen Makale ve Atıf Sayıları | 16 |
| Tablo 1.5. Örgütsel Değişim Üzerine Kilit Perspektiflerin Özeti | 29 |
| Tablo 1.6. Örgütsel Değişim ile İlgili Ön Plan Çıkan Modeller ve Bileşenleri | 31 |
| Tablo 1.7. Değişimde Rol Alacak Kişiler ve Rollerini | 44 |
| Tablo 1.8. Organizasyonel Yapıyı Değiştirme Yaklaşımları Matrisi | 51 |
| Tablo 1.9. Sağlık Hizmetleri Organizasyon Yapısı | 71 |
| Tablo 2.1. Bilim Dallarına Göre Performans Konulu Akademik Çalışmalar. | 79 |
| Tablo 2.2. Performans Yönetimi Alanında Akademik Çalışmalar..... | 80 |
| Tablo 2.3. Performans Yönetimi Alanında Dünya Genelinde En Çok Atıf Alan Çalışmalar | 81 |
| Tablo 2.4. Performans Yönetimi Alanında Dünya Genelinde Yayımlanan Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Yayın ve Aldıkları Atıf Sayıları | 82 |
| Tablo 2.5. Tablo 2.5: Performans Yönetimi Alanında Türkiye Menşeli En Çok Atıf Alan Yazarlar ve Atıf Sayıları | 83 |
| Tablo 2.6. Performans Yönetimi Alanında Türkiye Menşeli Yayın Yılları ve Atıf Sayıları..... | 84 |
| Tablo 2.7. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Dünya Genelinde En Çok Atıf Alan İlk 10 Çalışma..... | 85 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 2.8. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Dünya Geneline Yayınlanan Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Yayın ve Aldıkları Atıf Sayıları. | 86 |
| Tablo 2.9. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Türkiye Menşeli En Çok Atıf Alan Çalışmalar. | 87 |
| Tablo 2. 10. Önemli İş Performansı Tanımları | 91 |
| Tablo 2. 11. Seçilmiş Yazarlar Tarafından Ön Plana Çıkartılan İş Performansı Boyutları Tablosu..... | 99 |
| Tablo 2. 12. Yıllara ve Yazarlara Göre İş Performansının Boyutları | 101 |

SİMGELER VE KISALTMALAR

| Kısaltmalar | Açıklamalar |
|--------------------|------------------------------------|
| ABD | Amerika Birleşik Devletleri |
| ABF | Faaliyete Dayalı Finansman Sistemi |
| AGP | Anahtar Performans Göstergeleri |
| APG | Anahtar Performans Göstergeleri |
| BM | Birleşmiş Milletler |
| BP | Bağlamsal Performans |
| DK | Declarative Knowledge |
| DSÖ | Dünya Sağlık Örgütü |
| GP | Görev Performansı |
| GSMH | Gayri Safi Milli Hasıla |
| İP | İş Performansı |
| JP | Job Performance |
| M | Motivasyon |
| M.Ö. | Milattan Önce |
| M.S.B. | Milli Savunma Bakanlığı |
| NHS | Ulusal Sağlık Sistemi |
| ÖD | Örgütsel Değişim |
| ÖP | Örgütsel Performans |
| ÖGP | Örgütsel Performans |
| ÖVD | Örgütsel Vatandaşlık Davranışı |
| P | Performans, Performance |
| PC | Performance Component |

| | |
|----------|---|
| PD | Performans Değerlendirme |
| PKS | Procedural Knowledgw and Skill |
| PY | Performans Yönetimi, Performance Management |
| SABİM | Sağlık Bakanlığı İhbar Merkezi |
| SDP | Sağlıkta Dönüşüm Programı |
| SGK | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| T.B.M.M. | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| Wos | Web Of Science Core Collection |
| YÖK | Yükseköğretim Kurulu |
| yy. | Yüz Yıl |

1. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

Bu bölümde örgütsel değişim konusuna girmeden önce, konunun ilgili alan yazında nasıl ele alındığını tespit edebilmek için dünyanın en prestijli veri tabanlarından kabul edilen Web of Science veri tabanı çerçevesinde bir analiz çalışması yapılmıştır. Konuya makroskobik bir bakış açısı sunabilmek açısından yapılan bu bibliyometrik analiz sonrasında ise değişim, örgütsel değişim, değişime karşı direnç ve sağlık hizmetlerinde değişim kavramları açıklanmıştır.

1.1. Web of Science Veri Tabanına Göre Örgütsel Değişim

Web of Science veri tabanında bulunan Core Collection'a tabi endekslerde, 1975-2021 tarihleri arası yıllara ait "örgütsel değişim" başlıklı makale taramasıyla birlikte toplam 1830 makale bulunmuştur. İlk çalışma 1976 yılında yapılmıştır.

Örgütsel değişim konusunu sırasıyla en çok aşağıda yer alan bilim alanları ele almışlardır. Yönetim (820), uygulamalı psikoloji (231), işletme (241), kamu yönetimi (97) ve eğitim araştırmaları (94) konuyla ilgili en fazla makale üretilen disiplinlerdir.

Dünya genelinde aldıkları toplam atıf sayısına göre ilk on çalışma (Makale başlığı, yazar/yazarlar, yayın yılı ve aldıkları atıf sayılarına göre) Tablo 1.1'de gösterilmiştir. En fazla atıf alan çalışma 3225 atıfla Hannan ve Freeman tarafından yayınlanmış olan "Structural inertia and

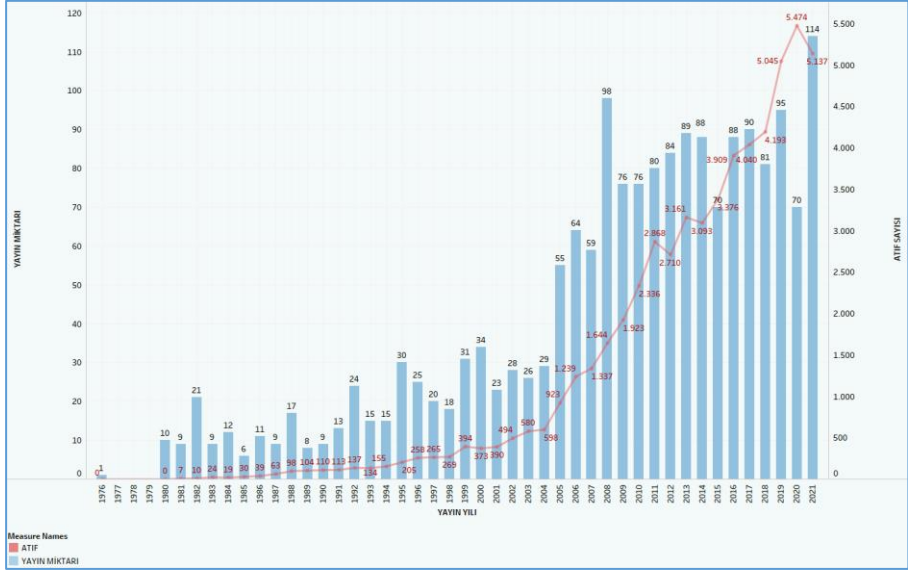
organizational-change” başlıklı makale olmuştur. İlk on içerisindeki diğer çalışmalara ait bilgiler Tablo 1.1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1.1. Örgütsel Değişimle İlgili En Çok Atıf Alan 10 Çalışma

| BAŞLIK | YAZAR / YAZARLAR | YAYIN YILI | TOPLAM ATIF |
|--|---|------------|-------------|
| STRUCTURAL INERTIA AND ORGANIZATIONAL-CHANGE | HANNAN, MT; FREEMAN, J | 1984 | 3.225 |
| UNDERSTANDING RADICAL ORGANIZATIONAL CHANGE: BRINGING TOGETHER THE OLD AND THE NEW INSTITUTIONALISM | GREENWOOD, R; HININGS, CR | 1996 | 1.464 |
| ON ORGANIZATIONAL BECOMING: RETHINKING ORGANIZATIONAL CHANGE | TSOUKAS, H; CHIA, R | 2002 | 1.155 |
| COMPLEMENTARITIES AND FIT - STRATEGY, STRUCTURE, AND ORGANIZATIONAL-CHANGE IN MANUFACTURING | MILGROM, P; ROBERTS, J | 1995 | 1.114 |
| ORGANIZATIONAL CHANGE AND DEVELOPMENT | WEICK, KE; QUINN, RE | 1999 | 1.029 |
| INFORMATION TECHNOLOGY AND ORGANIZATIONAL-CHANGE - CAUSAL-STRUCTURE IN THEORY AND RESEARCH | MARKUS, ML; ROBEY, D | 1988 | 847 |
| GÜİDELİNES ON MULTICULTURAL EDUCATION, TRAINİNG, RESEARCH, PRACTICE, AND ORGANIZATIONAL CHANGE FOR PSYCHOLOGISTS | ANONYMOUS | 2003 | 829 |
| RETHİNKİNG RESİSTANCE AND RECOGNİZİNG AMBİVALENCİ: A MULTİDİMENSİONAL VİEW OF ATTİTÜDES TOWARD AN ORGANİZATİ.. | PİDERİT, SK | 2000 | 751 |
| CREATING READİNESS FOR ORGANİZATİONAL-CHANGE | ARMENAKİS, AA; HARRİS, SG; MOSSHOLDER, KW | 1993 | 720 |
| COMMITMENT TO ORGANİZATİONAL CHANGE: EXTENSİON OF A THREE-COMPONENT MODEL | HERSCOVİTCH, L; MEYER, JP | 2002 | 625 |

1976-2021 yılları arasındaki tüm çalışmaların yıllık üretim miktarları ve yıl bazında tüm çalışmaların aldıkları atıf sayıları Tablo 1.2’de gösterilmiştir. Tablo 1.2 incelendiğinde atıf sayılarının yıllar geçtikçe düzenli olarak artış gösterdiği görülmektedir. En fazla atıf 5474 atıfı 2020 yılında olmuştur. Makale sayıları yıllara göre artış gösterdiği görülmektedir. En fazla çalışma 2021 yılında yapılmıştır (n=114).

Tablo 1. 2. 1975-2021 Arası Global Ölçekte Üretilen Yıllık Makale Üretimi ve Ortalama Atıflar



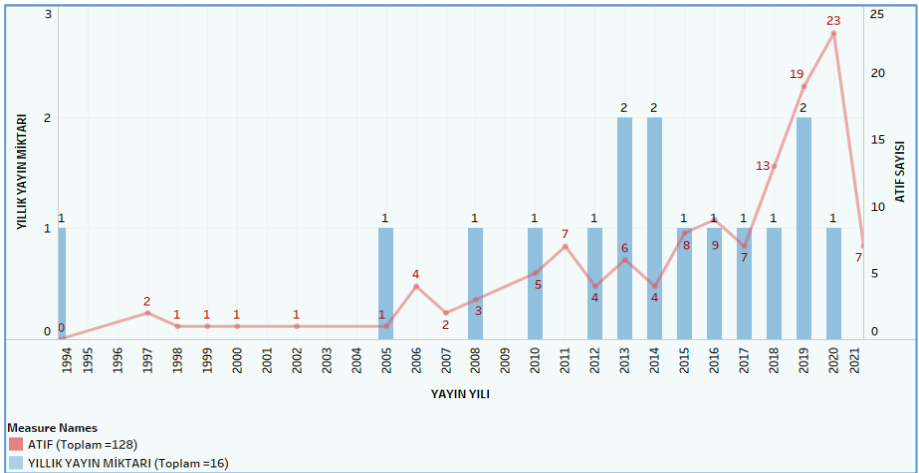
Türkiye menşeli yayınlar ele alındığında konuya ilişkin 16 çalışmanın yayımlandığı görülmüştür. Yayınların aldıkları toplam atıf sayılarına göre ilk on sıradaki makale başlığı, yazar/yazarlar, yayın yılı ve toplam atıf sayıları Tablo 1.3’de gösterilmiştir. En fazla atıf alan çalışma 37 atıf ile Simşek ve Louis isimli yazarların 1994 yılında yayınladıkları makale olmuştur. Bu çalışmadan sonra en fazla atıf alan çalışma 32 atıf ile Ertuerk’in yayınladığı makedir.

Tablo 1.3. Türkiye Özelinde Yapılan Çalışmalar

| BAŞLIK | YAZAR / YAZARLAR | YAYIN YILI | ATIF |
|---|---|------------|------|
| ORGANIZATIONAL-CHANGE AS PARADIGM SHIFT - ANALYSIS OF THE CHANGE PROCESS IN A LARGE, PUBLIC UNIVERSITY | SIMSEK, H; LOUIS, KS | 1994 | 37 |
| A TRUST-BASED APPROACH TO PROMOTE EMPLOYEES' OPENNESS TO ORGANIZATIONAL CHANGE IN TURKEY | ERTUERK, ALPER | 2008 | 32 |
| THE BUSINESS CASE OF GENDER EQUALITY IN SWEDISH FORESTRY AND MINING - RESTRICTING OR ENABLING ORGANIZATIONAL CHANGE | JOHANSSON, MARIA; RINGBLOM, LISA | 2017 | 23 |
| GOOD INTENTIONS AND FAILED IMPLEMENTATIONS: UNDERSTANDING CULTURE-BASED RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGE | DANISMAN, ALI | 2010 | 14 |
| THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON ENTREPRENEURSHIP IN COMMUNITY SETTINGS | HEILBRUNN, SIBYLLE | 2005 | 8 |
| RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CHANGE CYNICISM AND SOME VARIABLES IN TURKISH PUBLIC SCHOOLS | POLAT, SONER; GUNGOR, GUNDUZ | 2014 | 7 |
| ARE YOU READY FOR THE GLOBAL CHANGE? MULTICULTURAL PERSONALITY AND READINESS FOR ORGANIZATIONAL CHANGE | CALISKAN, SIBEL; ISIK, IDIL | 2016 | 4 |
| TOP MANAGERS' ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT CAPACITY AND THEIR STRATEGIC LEADERSHIP LEVELS AT MINISTRY OF NATIONAL ... | COBAN, OMUR; OZDEMİR, SERVET; PISAPIA, JOHN | 2019 | 1 |
| THE ORGANIZATIONAL CHANGE IN FINANCE BUREAUCRACY: THE ESTABLISHMENT OF TAX AUDIT BOARD | BAKIR, CANER | 2012 | 1 |
| LINKING ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL FORESIGHT | ONER, M. ATILLA; BENSON, CAROLINE; BESER, SENEM GOL | 2014 | 1 |

0 10 20 30 40
TOPLAM ATIF

Türkiye menşeli yayınların yıllar içerisindeki yayın miktarları ve yıl bazında alınan atıf sayıları Tablo 1.4'te gösterilmiş olup; 2013, 2014 ve 2019 yıllarında 2'şer makale, yayın yapılan diğer yıllarda ise 1'er makale yayınlanmıştır. Yayınların aldığı toplam atıf sayısı ise 128'dir.

Tablo 1.4. 1975-2021 Arası Türkiye Menşeli üretilen Makale ve Atıf Sayıları

1.2. Değişim Kavramı, Kapsamı ve Tanımı

1.2.1. Değişim

Değişim iki ucu keskin bıçaktır. Bir yanı ile olumsuz duyguları bir yanı ile de umutları yeşertmektedir. Bir tarafta korku, endişe, kayıp, tehlike, panik gibi durumları çağrıştırmakta; öte yanda, neşe, risk alma, heyecan, gelişmeler, enerji verici gibi duyguları yeşertmektedir. Daha iyi veya daha kötüsü, değişim duygular uyandırır ve duygular yoğunlaştığı zaman onları yönetmek önemli hale gelmektedir.

Uyum ve değişim, bir kurumun hayatta kalması için gereklidir. Kuruluşlar, hem operasyonlarını değişen çevreye, hem de örgütsel yapılarını yeni operasyonel modellere göre ayarlamak zorundadırlar. Örgütsel değişim konusunun daha iyi anlaşılabilmesi için değişim kavramı ve değişime benzeyen ve aslında farklılığı bulunan diğer kavramlardan (yenileşme, dönüşüm, gelişme ve reform) ayrılması gereken yönlerinin iyice vurgulanması gerekmektedir. Şimdi kısaca temel kavramlar ve farklılıklara değinilecektir.

Mevcut herhangi bir sistemin bir süreç ya da ortamın belirli olan halden farklı bir hale dönüşmesine örgütsel değişim denilmektedir (Bursalıoğlu, 2000; Özdemir, 2013). Başaran'a (1992) göre, değişim ise bütünün unsurlarında, unsurların kendi ilişkilerinde baştakine nazaran nicelik ve nitelik olarak gözlenebilir farklılığın meydana gelmesidir.

Literatürde geçen değişim, gelişim, yenileşme, dönüşüm, reform ve yeniden yapılandırma kavramlarının anlamları birbirinden farklıdır. *Yenileşme*; önceden planlanlı belirli bir değişimdir (Bursalıoğlu, 2000).

Dönüşüm, değişimden ayrı olarak eski yapı yerine sil baştan yeni ve farklı bir yapının almasıdır. Dönüşümde bir değişim olmakla birlikte bu köklü bir değişimdir; eskinin yerini yeni alarak bu değişim gerçekleşmektedir. *Gelişme*, küçüklükten büyüklüğe, sadelikten karmaşık bir duruma doğru nitelik ve nicelik olarak değişimin neticesidir. *Reform*; var olanı bulunduğu durumdan daha ileri bir duruma getirmek amacıyla yapılan değişiklikler, iyileştirmeler, düzeltmeler ve ıslahatlardır. *Yeniden yapılandırma*, ise örgütteki çalışanların kendi içlerindeki rollerin ve aralarındaki ilişkinin değişimi ve yeniden baştan belirlenmesidir (Özden, 2000). Değişim esasen bir şemsiye veya üst kavram olarak değerlendirilmelidir. Değişim dışındaki bu açıklanan kavramlar ise değişimin bir çeşidi olarak değerlendirilmelidir.

1.3. Değişim İhtiyacı

Bugünün dünyasındaki ender sabit olan durumlardan biri de değişimin varlığı ve ihtiyacının sürekli olduğudur. Bir organizasyonun değişmesi gerekiyor ve iş hayatında kalıcı olmak istiyor ise çevre faktörlerinden kaynaklı olarak firmalar kendilerini yeni durumlara adapte etmek zorundadırlar. İş hayatında kalıcı olmak kaygan bir yol boyunca yokuş yukarı çıkmaya çalışmaya benzer. Basitçe belirtmek gerekirse, herhangi bir değişim, mevcut durumun nispeten kalıcı bir şekilde planlı ya da planlanmamış bir şekilde değiştirilmesidir. Örgütsel değişim ise organizasyonun tasarım ve yapısındaki, teknolojiye ve / veya insanlardaki dönüşümle ilgili. Bu dönüşümler planlı bir çaba veya planlanmamış bir çaba ile

gerçekleşebilmektedir. Örgütsel değişim daha çok, kuruluşun etkinliğini artırmak için örgütsel bileşenlerin planlanan değişikliği manasında kullanılmaktadır (Mukherjee, 2015).

1.4. Değişime Yol Açan İç ve Dış Faktörler

Değişime yol açan iç ve dış unsurlar bulunmaktadır. Politik, çevre, teknoloji ve toplumdaki kaynaklanan unsurlar olduğu gibi firmanın iç unsurları ile ilgili zorlayıcı ve değişim çağrısında bulunan unsurlar bulunmaktadır (Mukherjee, 2015). İç ve dış unsurları (Internal and External Drivers), iç ve dış sürücüler şeklinde isimlendiren yazarlar da (Kral ve Králová, 2016) bulunmaktadır.

İç Unsurlar; Azalan etkinlik ve verimlilik, kriz dönemlerine yakalanış, çalışan beklentilerindeki değişim ve dönüşümler ve uyuşuk, motivasyonu düşük ve memnuniyetsiz görünen bir işgücünün oluşturduğu iş ortamındaki davranış örüntüleri iç unsurlara örnektir.

Dış Unsurlar; Küreselleşme, işgücü çeşitliliği, teknolojiye bağlı değişim, yasal düzenlemeler, değişen ekonomik koşullar, dünya politik seyri ve etik davranışa yol açan ve büyük firmaları zor durumda bırakan etik davranışlar dış faktörler için söylenebilecek unsurlardır.

Örgüt içinde ortaya çıkan değişim baskısı genellikle bir şeyin değişmesi gerektiğini gösteren işaretler şeklinde tanımlanabilir. Yukarıda dile getirilen iç ve dış unsurlar, kuruluşlardaki değişim için işaretçiler olarak düşünülmelidir.

1.5. Değişime Direncin Üstesinden Gelen Faktörler

Çalışmalar, bazı faktörlerin değişime karşı direncin üstesinden gelebileceğini belirlemektedir: Modernlik iklimi, liderleri güçlendirme ve destekleyici iş arkadaşları (Hon ve ark, 2014); yüksek geçmiş performansı, firmanın sahipliği veya lider karizması (Zhou ve ark, 2006); ve liderlik gibi unsurlar değişimin daha rahat gerçekleşmesini sağlayan unsurlardır. Bununla birlikte, değişim sürecinin en yaygın belirleyicisi iletişimdir (Johansson ve Heide, M. 2008; Rogiest ve ark. 2015).

1.6. Değişim Türleri

Literatürden yaptığımız derlemelere göre belli başlı değişim türleri aşağıdaki gibidir: Bunlardan zor anlaşılanları izah edilecektir (Tushman ve Romanelli, 1985; Greenwood and Hinings, 1996; Huy, 2002; McCann, 2004; Burnes, 2004; Lewis, 2011; Mukherjee, 2015; Král ve Králová, 2016).

- ▪Planlı veya planlı olmayan değişim,
- ▪Birinci veya ikinci derecede gerçekleşen değişim (First-order change veya Second-order change),
- ▪Temel veya artımlı değişim (Fundamental veya Incremental),
- ▪Söylemsel veya materyale dayalı değişim (Discursive veya material),
- ▪Reaktif veya proaktif değişim,
- ▪Bireysel veya toplu değişim,

- ▪Devrimci veya evrimselci değişim,
- ▪Yakınsak ve radikal değişim,
- ▪Sürekli veya radikal değişim,
- ▪Devrimsel-Kökten-Değişim (Bold Strike) veya “Evrimsel-Uzun Süreli-Değişim (Long Marches),
- ▪Epizodik değişim, sürekli değişim ve yıkıcı değişim) en öne çıkan türlerdir.

Değişim, *planlanmış veya planlanmamış* bir şekilde olabilmektedir. Planlanan değişiklik, örgüt değiştirmeye yönelik üst düzey karar gerektiren ve iyice düşünülerek harekete geçilen değişimlerdir. Geleneksel bir hiyerarşik yapıdan daha fazla müşteri teşvik eden bir şirkete geçmek isteyen şirketler, proaktif ve özenle düzenlenmiş bir yaklaşım kullanmalıdır. Plansız değişim, örgüte empoze edilen ve genellikle öngörülemeyen bir değişimdir. Devlet düzenlemelerindeki ve ekonomideki değişikliklerdeki değişiklikler, organizasyonun kontrolü dışındadır ve bu nedenle genellikle, dayatılan bu değişim karşısında firma plansız hareket etmek zorunda kalmaktadır. Plansız değişikliğe tepki verme, organizasyonun muazzam esnekliğini ve uyum kapasitesine işaret etmektedir. Yöneticiler, hem planlı hem de planlanmamış değişim biçimlerini kullanmaya hazır olmalıdırlar (Lewis, 2011).

Birinci Dereceden Değişim; Doğada sürekli olan ve bir organizasyonun çalışma biçiminde büyük bir değişiklik içermeyen değişimi ifade eder. Küçük değişikliklerin uzun vadede kazandırdığı değişimdir. Örneğin, üretim sürecinin verimliliğini sürekli arttırmaya

çalışan büyük bir çelik fabrikasının işleyişinde gerçekleşen değişim bu türe örnektir. Benzer şekilde, bir restoranın, kademeli olarak yeni öğeleri menüye eklemesi bu değişim türü için diğer bir örnektir.

İkinci Dereceden Değişim; Bu, organizasyonun farklı düzeyleri ve farklı yönlerinde büyük değişimler içeren daha radikal bir değişime işaret eder. Kuruluşlar ikinci dereceden değişimle karşı karşıya kaldıklarında, örgütlerin varlığının temel amacı şüpheli görünmektedir. İkinci dereceden bir değişim geçiren bir kuruluş misyonunu, vizyonunu ve stratejisini gözden geçirmek zorundadır ve pazarın kendisini daha iyi konumlandırmak için bunları yeniden tanımlamak için çaba harcamalıdır (Mukherjee, 2015).

Fundamental (Temel Değişim); organizasyonun temel varlığını sorgulayan ve daha iyi yollar keşfetmeye başlayan değişiklikler anlamına gelmektedir. *Artan değişimler* (Incremental) ise örgütün iş kolundaki küçük değişikliklerdir. Anlaşılabilir bir şekilde, artan değişimler örgüt üyeleri için daha az rahatsız edicidir, ancak temel değişiklikler söz konusu olduğunda, örgüt üyeleri sıklıkla şoka maruz kalmaktadır. *Temel değişimler* kuruluşun temel varlığını sorgulayan ve işleyişin daha iyi yollarını keşfetmeye başlayan bu değişiklikleri ifade eder. *Artan değişimler* kuruluşun faaliyet alanındaki küçük değişikliklerdir (Greenwood and Hinings, 1996).

Sürekli değişim, bir organizasyonda meydana gelen değişikliklerin çoğunu içermektedir. Bu tür değişiklikler rutinler, faaliyetler, sorunlar, konular ve özel koşullara odaklanmaktadır. Bu değişiklikler, genellikle

bir organizasyon büyüdükçe doğal olarak meydana gelen ve genellikle çalışanların büyümesi ve geliştirilmesi için yararlı olan küçük iyileştirmeler ve düzenlemelere dayanmaktadır. Sürekli değişim, mutlaka organize müdahale gerektirmez. Radikal bir değişim, üyelerin çevrelerindeki dünyayla bilişsel ve davranışsal etkileşimde bulunmak için kullandığı temel kurallar olan bir organizasyonun organizasyon kurallarının niteliksel bir değişikliğidir (Greenwood and Hinings, 1996).

Radikal değişiklikler örgüt yaşamında seyrek görülebilir, ancak örgütsel bir değişikliğe eşdeğerdirler. Radikal değişim zordur ve hayal kırıklıkları ve ölüm riski önemlidir. Radikal bir değişim, bir organizasyonun kültürü, temel süreç yapıları, yönetim, karar verme, performans yönetimi, misyonlar, hedefler ve stratejilerin kapsamlı bir incelemesini içerir (Mink ve ark. 1993). Özetle, radikal değişim bir “temel düşünce” ve “dramatik ve devrimci bir değişim” olarak düşünülebilir. Radikal değişim, bir dizi organizasyonel özellik ve parametrede kesintili değişim olarak tanımlanabilmektedir (Chiang, 2010).

Kotter, değişimin ne şekilde olması gerektiği noktasında da bir yaklaşım sunmuştur. Kotter değişimleri “Devrimsel-Kökten-Değişim” (Bold Strike) veya “Evrimsel-Uzun Süreli-Değişim” (Long Marches) biçiminde adlandırmaktadır (Burnes, 2004). Birincisi örgütlerin stratejik kararları ve hizmet ya da ürüne yönelik değişimleri ortaya koymakta ve anlık olabilmektedir. İkincisinde örgütlerin felsefe, anlayış, değer ve kültürü noktasındaki değişime yönelmekte ve kısa

sürelî olmaması gerekmektedir. Bundan dolayı ikincide örgütün tamamının iştiraki önem arz etmektedir. Kotter'in uzun süreli değişimlerinde Handy'in sunduğu Triple I –Üç I- modeli yol gösterici olarak karşımıza çıkmakta ve uzun süreli değişimler, Üç I (Intelligence-zekâ-, Information-bilgi- ve Ideas-fikir) bazında olmalı, dönüşüm ve değişim böylelikle sağlanmalıdır (Burnes, 2004).

1.7. Planlı Değişim Teorileri

Güç alanı analizine göre değişme sürecinde zorlayıcı ve engelleyici başlıklı iki güç vardır. Değişmeyi başlatmayı ve devam ettirmeyi sağlayanlar zorlayıcılarıdır. Engelleyici olanlar ise sürükleyici gücü zayıflatanlardır (Sallis, 1996). (Morrison, 1998.) göre, değişmeyi sürükleyen veya engelleyen güçler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Çevre sistemler,
- Kaynaklar,
- Dilekler,
- Geçmiş ve bugünkü uygulamalar,
- Örgütsel yapılar,
- Örgütsel ve sosyal yönelimler,
- Kaideler kişisel ve grup ihtiyaçları,
- Değerler,
- Kurumsal politikalar,
- Normlar,
- Maliyetler,
- Düşünceler,

- İlişkiler,
- Kaybedilen çıkarlar,
- Tutumlar ve
- Olaylardır.

Örgütü belirli bir yönde değiştirmeye zorlayan güçlere zorlayıcı-sürükleyici güç denilmektedir. Bir başka değişle değişmeyi başlatan veya sürdüren güçler de denilmektedir. Değişme sürecinde; yeni toplumsal ihtiyaçlar, yeni teknoloji ve yeni personel sürükleyici güçler arasında sayılabilmektedir. Engelleyici güçler, genellikle verimliliği ve kaliteyi engelleyen ilgisizlikle başlamaktadır. Ayrıca örgütsel tembellik, menfi yaşantılar, düşmanlık, kaynakların kifayetsizliği, başaramama korkusu, menfaat kaybı, bilgi ve deneyim yetersizliği engelleyici güçlere örnek verilmektedir (Gökçe, 2005).

1.8. Plansız Değişimle İlgili Yaklaşımlar

Planlı değişimlerin veya örgütü yenilemelerin gelişim sağlamaya katkısının az olduğunu belirten yazarlar bulunmaktadır. Weick, önceden planlanmış bazı stratejilerle örgütün yenilikçi bir yapıya yönlendirilmesinin epey zorlu bir durum olduğunu ifade etmiştir (Özdemir, 2013). Doğaçlama veya planlanlı olmayan bir örgütsel değişimde değişimin içten dışı ve alt taraftan üst tarafa doğru olması ve örgütün iç dinamiklerinin çevresiyle ahenkini koruması önemlidir (Hoy ve Miskel, 1991).

Plansız değişimle başa çıkmanın yöntemlerinden biri örgütsel öğrenmedir (Probst ve Büchel, 1996). Senge (1990) öğrenen örgütlerin özelliklerinin nelerden ibaret olması gerektiğini belirtirken, Schon ve Argyris fertlerin ve örgütlerin öğrenme modellerini ele almışlardır. Örgütsel öğrenme konusunu çalışan yazarlara göre üç tür öğrenme döngüsü bulunmaktadır: Birinci döngü öğrenme (diğer bir deyişle, adaptive learning–intibakı sağlayıcı öğrenme) örgütlerin yalnızca zorunlu hallerde öğrenmeye gereksinim duymasını belirtirken, ikinci döngü öğrenme (diğer bir deyişle, constructive learning-yapılandırıcı öğrenme) belirli bir hususta sistematik öğrenmeyi içerisinde barındırmaktadır. Öğrenen örgütlerin vardığı üçüncü döngü öğrenme (transformative learning-dönüşümcü öğrenme) kültür, yapı ve uygulamaları dönüştürmektedir (Burnes, 2004). Probst ve Büchel (1996), örgütsel öğrenmede öğrenmenin değişmeyi, dönüşmeyi sağladığını ve öğrenen örgüt şeklini almak için yöneticiler ve çalışanların strateji geliştirmeyi bilmesi, mevcut yapı, kültürünü ve insan kaynaklarını artırmayı öğrenmesinin zorunlu olduğunu dile getirmektedirler. Bu hususları bilen yönetici örgütsel değişimi yönetmede bir adım öndedir (Çoban, 2016).

1.9. Örgütsel Değişim

Literatürde örgütsel değişime kesintisiz bir süreç olarak bakanlar (Burnes, 2004) olduğu gibi bunun böyle olmadığını düşünenler de (Král ve Králová 2016) bulunmaktadır. Araştırmacılar, danışmanlık şirketleri veya akademik ve mesleki dergilerdeki bireysel danışmanlar ve profesyonel web siteleri, örgütlerdeki değişimin mahiyetini

tartışmaktadırlar. Örgütsel değişimin, örgütsel tasarımın veya örgütsel gelişimin teorik çerçevelerinin birçoğu değişen örgütsel yapıyı anlatmaktadır. Bununla birlikte, değişimin bütün yönlerine göre hareket eden üst düzey yönetici az bulunmaktadır.

Örgütteki değişim, örgütün alt sistemleri veya çevreyle ilişkileri yönünden değişmeyi ifade etmektedir. Hussain ve ark. (2016) göre, örgütsel değişim, bir kuruluşun bilinen (mevcut durum) durumdan bilinmeyen (İstenen gelecek durum) durumuna geçiştir. Bilinmemesinin sebebine gelince, bu değişimin geleceğinin belirsiz olması ve halkın değerini, baş etme yeteneğini ve yetkinliğini ilgilendiren bir konu olmasıdır. Ayrıca bu nedenle örgüt çalışanları, statükoya karşı ikna olmadıkça değişime destek vermemektedirler. Kuruluş, statükoya büyük yatırım yapmış olabilir; kuruluş ve çalışanları bu yüzden belirsiz gelecekte kaçınmak için değişime direneceklerdir. Dolayısıyla, çalışanları motive etmek için gerekli önlemler alınmalıdır. (Cummings & Worley, 2003).

Moran ve Brightman (2001) örgütsel değişimi (ÖD) "bir organizasyonun iç ve dış müşterilerinin ihtiyaçlarına yönelik hizmet etme yeteneğini sürekli yenileme süreci" olarak tanımlamaktadır. Bunu yapmak için kuruluşun yönünü, yapısını değiştirmesi ve değişen çevreye adaptasyon çabası gerekmektedir. Değişiklik, firmanın büyüklüğü ve yaşına bağlı değildir. Değişim tüm firmaları ilgilendiren çok önemli bir unsurdur. Dünya çok hızlı değişiyor, bu nedenle kuruluşların organizasyonun gelişmesi ve hayatta kalması için çabucak değiştirilmesi gerekmektedir (Alvesson & Sveningsson, 2008).

Örgütsel değişimin hedefi, genellikle bir kuruluşun çevreye uyum sağlama yapısını, süreçlerini, teknolojisini, kültürünü, ödüllendirme sistemini, tutum ve davranışlarını değiştirmek veya geliştirmektir. Bu sayede kuruluş performansı artırma yeteneğini kazanmaktadır. Bu tür değişiklikler *gelişimsel*, *geçiş sürecine haiz olma* ve *dönüşümsel olabilmektedir*. *Gelişimsel* değişimde firma mevcut süreçlere ve yapıları iyileştirmeye odaklanmakta iken *dönüşümsellikte* ise firma bilinmeyen yeni bir durum yaratmaya odaklanmaktadır (Shani and Lau, 2000).

Değişimi açıklama çabası için çok sayıda model ve teori öne sürülmüştür. Modeller ve teoriler, iç ya da dış ortama hızlı yanıt vermek için yapıları kullanarak değişiklikleri izlemek, değerlendirmek ve planlamak ve bireyler, ürünler, teknoloji ve pazar tarafından değişim örüntüsünü öngörmek için önerilmektedir (Van Ossten, 2006). Gleick (2011) tarafından belirtildiği gibi, örgütsel değişim, bir tür karmaşa ortamında neşet etmektedir. Değişkenlerin sayısı değişmekte, çevre değişmekte ve değişime direnç aynı anda zaman diliminde kuruluşların başına gelmektedir. Bu karmaşa ortamı, kontrolü imkansız hale getirmektedir.

İç ve dış ortam örgütleri değişim için ikna eder. Pierce ve ark., (2002) örgütsel değişimin, reaktif ve proaktif olmak üzere iki çeşidi olduğunu dile getirmiştir. Reaktif değişim, iç ya da dış güçler, organizasyona değişiklik için baskı uygularken, proaktif değişim, organizasyonun kendi arzusu üzerine başlattığı değişim türüdür. Pettigrew (1973) değişimin ağırlıklı olarak iktidar, kültür ve siyaset tarafından

etkilendiğini vurgulamış ve değişime bakan yönüyle organizasyon ve çevre için bütüncül bir bakış açısı geliştirmiştir.

Örgütsel gelişme alanını şekillendiren etkili örgütsel değişim modellerini belirlemek için yapılan bir çalışma (Batras ve ark, 2016) şu kriterleri gözeterek bir derleme yapmıştır: Çalışmaları sahada temel etkiye sahip olan teorisyenlerin çalışmaları tercih edilmiştir. Sağlığın teşviki ve geliştirilmesi için yorumlayıcı değer sağlayabilecek teoriler incelenmiş ve son olarak, sağlıkta örgütsel değişikliği açıklayan yaklaşımlar derlemeye dahil edilmiştir. Aşağıdaki tablo ilgili ölçüler ışığında hazırlanmıştır:

Tablo 1.5. Örgütsel Değişim Üzerine Kilit Perspektiflerin Özeti

| Teorisye | Açıklayıcı Faktörler | Stratejiyi Değiştir |
|-------------------------------|---|--|
| Kurt Lewin | Statüko, belirli bir zaman diliminde kişilerin davranışlarını düzenleyen bir takım güçlerin toplumsal çevredeki ürünüdür. Değişim girişimleri, statükoyu ve istikrarı bozmalı, alternatifleri uygulanabilir kılmalı ve çevreyi yeniden canlandırmalıdır. Uygulama süreci, araştırmayı içerir ve öğrenme işlevi görür. | Uygun bir uyum bulunana kadar, deneme yanılma gruplu bir süreçle sürdürülebilir değişimin gerçekleşmesi için uygun koşulları oluşturun. |
| Everett Rogers | Yeni fikirler olası etkileri hakkında mesajlar organizasyon içinde iletilir ve bu durum belirsizlik meydana getirir. Bir organizasyonun yenilik eğilimi, organizasyon içindeki yapısal faktörler, bireylerin özellikleri ve çevredeki dış etkenlerle ilgilidir. | Yenilikler kuruluşlar arasında ardışık bir seyir izler ve bir yeniliğin yayılmaya başlamadan önce başarısız olabilmesi için her aşamaya dikkat edilmesi gerekir. |
| Chris Argyris ve Donald Schön | Örgütün ve üyelerinin öğrenme yaklaşımı, değişimin kabulünü etkilemektedir. Mevcut normları savunma yönündeki eğilimleri olan organizasyonel ortamlar, açık ve | Bir öğrenme kültürünün yaygınlaştırılabilmesi için, söylenen ve yapılan şeyler arasında tutarlık olmalıdır. Ahkâm kesmeden işe |

| | | |
|--|---|--|
| | yansıtıcı örgütsel çevrelere kıyasla öğrenme ve büyüme için farklı kapasiteye sahiptir. | odaklanılmalıdır. Daha yüksek öğrenme düzeyi, hedef olarak kurgulanmalıdır. Süreç dikkatli bir şekilde takip edilmelidir. için yer açılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. |
| Edgar Schein | Kültür, grupların davranışı, inançları, değerleri ve varsayımları ile gözlemlenebilir ve incelenebilir. Kuruluşun kültürü eylemlerini belirler. Kültür, gruplar halinde paylaşılan deneyimler yoluyla zaman içinde oluşur. | Bir değişikliği yerleştirmek kültürel olmaya ihtiyaç duyar. Bir eylemde bulunan bir grubun başarısının veya başarısızlığının tekrar eden deneyimleri, bu eylemin değeri hakkında bir varsayım oluşturacaktır. Bu eylemi destekleyen değerler, inançlar ve davranışlar, grubun kültürünün bir parçası haline geldiğine işaret etmektedir. |
| Andrew Pettigrew, Ewan Ferlie ve Lorna Mckee | Bir kamu sektörüne bağlı kuruluşun değişime uyum derecesi, süreçle ve değişim için belirlenen değişkenlerin bir kombinasyonuna bağlı olarak belirlenmektedir. Önemli değişkenler şunlardır: Politikanın kalitesi ve tutarlılığı, Önde gelen değişime neden olan kilit insanların bulunabilirliği, uzun vadeli çevre baskısı, Destekleyici örgüt kültürü, Etkin yönetim-klinik ilişkiler, Kooperatifler arası örgütsel ağlar, Hedeflerin ve önceliklerin basitliği ve netliği ile Firma çevresi ile lokal değerlerinin benzerliğidir. | Statik olan ve statik olmadığı halde tanımlanmış değişkenler çerçevesinden değişmeye dönük olan değişkenleri seç ve kullan. |

Kaynak: Batras ve ark, 2016:234

Bir başka çalışmada ise model sayısı biraz daha fazlaştırılmıştır. Her bir modelin yazarı veya yazarları, çalışmanın tarihi, çalışmada öne

çıkan bileşenler ve bileşenler arasındaki ilişki derlenerek tablolaştırılmıştır.

Tablo 1.6. Örgütsel Değişim ile İlgili Ön Plan Çıkan Modeller ve Bileşenleri

| Model | Bileşenler | Bileşenler Arasındaki İlişki |
|---|--|------------------------------|
| Yıldız Modeli (Galbraith, 1974) | Yapı, strateji, süreçler, insanlar, ödüller. | Dayanışma |
| McKinsey'nin 7S çerçevesi (Waterman ve ark, 1980) | Yapı, strateji, sistemler (süreç), stil (kültür), beceriler, personel (insanlar), alt hedefler. | Dayanışma |
| Uyarlamalı Döngü (Miles ve ark. 1978) | Girişimci problemi (strateji), mühendislik problemi (teknoloji), idari problem (yapı, süreç). | Süreç |
| Leavitt'in Elması (Leavitt, 1970) | Yapı, görev (süreç), insanlar, teknoloji. | Dayanışma |
| Örgüt Teorisinde Stratejik Seçmenin Rolü (Child, 1972) | Çevre, strateji, işletme ölçeği (süreç), teknoloji, yapı, insan kaynakları (insanlar). | Süreç |
| Örgütsel Yapıyı Etkileyen Faktörler (Jones, 2012) | Yapı, strateji, insanlar, teknoloji, örgütsel çevre. | Faktörler |
| Tasarım ve İstikrar Faktörlerinin Yapısal Boyutlarını Etkileşim İçinde Etkilemek (Daft, 2012) | Yapısal boyutlar (yapı), ihtimal faktörleri (strateji, çevre, boyut, kültür, teknoloji). | Faktörler |
| Örgütsel Analiz İçin Uyuşmazlık Modeli (Nadler & Tushman, 1980) | Çevre, kaynaklar, strateji, tarih, görev (süreç), bireyler (kişiler), resmi örgütsel düzenlemeler (yapı, süreçler, yöntemler, prosedürler), kayıt dışı organizasyon (kültür). | Süreç |
| Örgütsel Performans ve Değişimin Nedensel Modeli (Burke & Litwin, 1992) | Çevre, liderlik, misyon ve strateji, kültür, performans, yapı, iklim, sistemler (politikalar ve prosedürler, ödüller, yönetim bilgi sistemleri), yönetim uygulamaları, görev ve bireysel beceriler, motivasyon, bireysel ihtiyaçlar ve değerler. | Nedensellik |

| | | |
|--|---|-----------|
| Kurumsal Mimari Bileşenleri (Churchill, 1997) | İnsan kaynakları gelişimi, örgüt yapısı, kurumsal kültür. | Dayanışma |
| Örgütsel danışman: Acil Durumlar-Tasarım İlişkileri (Baligh ve ark., 1996) | Tasarım parametresi yapısı. İhtimal faktörleri; boyut, teknoloji, strateji, çevre, mülkiyet, yönetim tercihleri. | Faktörler |
| Altı Kutulu Örgütsel Model (Weisbord, 1976) | Amaç, yapı, ilişkiler, ödüller, liderlik, yararlı mekanizmalar. | Dayanışma |
| Kuruluşunuzun başarılı yönetimi için stratejik görev (Tichy, 1982) | Yönetsel alanlar; teknik sistem, siyasi sistem, kültürel sistem. yönetsel araçlar; misyon ve strateji, organizasyon yapısı, insan kaynakları yönetimi (insanlar). | Dayanışma |
| Liderliğin yeniden yapılandırılması (Bolman & Deal, 1991) | Yapısal çerçeve, insan kaynakları çerçeve (insanlar), siyasi çerçeve, sembolik çerçeve (kültür). | Çerçeve |
| Örgütsel sistemleri teşhis etmek için Kapsamlı Model (Cummings & Worley, 2015) | Giriş; çevre, tasarım bileşenleri; strateji, teknoloji, yapı, iklim, insan kaynakları yönetimi, yönetim süreçleri. Çıktı. | Dayanışma |
| Örgütsel yapının belirleyicileri (Senior & Swailes, 2010) | Yapı, çevre, strateji, teknoloji, boyut, kültür, yaratıcılık, siyaset, liderlik. | Faktörler |

Kaynak: (Král ve Králová 2016:5170-71).

Organizasyonlar değişimin başarılı olmasını arzu etmektedirler. Başarılı değişim çabası ise içerik (content), bağlam (context) ve süreç (process) koşulları arasındaki uyuma bağlıdır. Değişimi etkileyen faktörler arasındaki ilişkileri incelemek, değişim direncini en aza indirmek için anahtar vazifesi görmektedir (Armenakis & Bedeian, 1999). Örgütsel değişim hakkındaki akademik literatür ve profesyonellerce çizilmiş çerçeveler, dört başlık altında toplanabilmektedir (Král ve Králová, 2016). Konuyu geniş bir şekilde özetleyen şekil aşağıda çizilmiştir.

- Sürücülerini ilgilendiren bağlamsal sorunlar,
- Değişikliğin madde veya bileşenleri üzerine odaklanan içerik konuları,
- Süreç konuları ve belirleyicileri ve
- Değerlendirilen sonuçlar (assessed outcomes).



Şekil 1.1. Örgütsel Değişimin Sürücülerini, Bileşenleri, Belirleyicileri ve Çıktıları

Kaynak: (Král ve Králová 2016:5170-71).

Son zamanlarda ise dâhili ve harici sürücülerin yönlendirdiği değişim (Argyres& Zenger, 2013) ve resmi veya gayri resmi iletişim unsurları ile firmanın organizasyon yapısının bu iletişim türlerinden kaynaklanan değişim derecesini inceleyen çalışmalar, önem kazanmaya başlamıştır (McEvily ve ark, 2014).

1.10. Örgütsel Değişime Karşı Engeller ve Direniş

Çoğu örgüt, devam eden değişimin örgütün hayatta kalması için çok önemli olduğunun farkındadır ve bu nedenle engelleri ve değişim direncini kırmaya çalışmaktadır. Okumus ve Hemmington (1998) bu engelleri ve otel işletmelerinde değişime direniş kaynaklarını belirlemiş ve araştırmıştır. Yüksek değişim maliyeti, mali zorluklar, zamanaşımı, diğer iş öncelikleri, teknik zorluklar, güvensizlik korkusu, değerli bir şeyi kaybetme, beceri ve kaynaklardan yoksun olma, hoş olmayan önceki deneyimler, mevcut taahhütler en fazla öne çıkan değişime karşı

olan engel unsurlarıdır. Örgütsel değişime karşı direnişi kolaylaştıran unsurlar ise güçlü örgüt kültürü, iç politika, güçlü sendikalar ve hükümet düzenlemeleridir. Mali zorluklar, değişim maliyeti ve kaynak eksikliği de ön plana çıkan kısıtlardır. Yöneticiler değişim gerekliliğini fark etse bile, değişim maliyeti göze alabileceklerinden daha fazla olabilmektedir. Okumus ve Hemmington (1998) aynı zamanda müşterileri değişim direncinin önemli bir potansiyel kaynağı olarak tanımlamışlardır. Firmalar, önerilen değişikliğin mevcut müşterileri rahatsız edip etmeyeceğini veya yeni müşteriler çekip çekmeyeceğini değerlendirmek için pazar araştırması yapmalıdır. Çalışanlar ve yöneticiler de değişime direnişin potansiyel bir kaynağıdır. Özellikle başlangıç aşamasında, çalışanlar ve yöneticiler örgüte yeni değişiklikler yapma konusunda şüpheli olma eğiliminde olmaktadır (Chiang, 2010).

1.11. Örgütsel Değişim Yönetimi

Örgütsel değişim planlı, plansız, acil ve/veya aşamalı olmakta iken örgütün amaç, yapı, süreç ve strateji boyutları örgütsel değişimden etkilenmektedir (Özdemir, 2013). Miller, değişimin hedef ve değerler, teknik, psikolojik ve yönetim alt sistemi olmak üzere dört alt sistemde görüldüğünü ifade etmektedir (Burnes, 2004). Kronolojik açıdan ise 1960'lı yıllarda planlama, 1970-1980'li yıllarda sistem yaklaşımı, 1980-90'lı yıllarda ise toplam kalite yaklaşımı ve 1990'lı yılların ortalarında ise öğrenen örgütler yaklaşımı, örgütsel değişimin ön plana çıkan yaklaşımları olmuştur (Floyd, 2002; Senge, 1990).

Güç alanı kuramı, grup dinamikleri, eylem araştırması ve 3 safhalı değişim modelidir. Bu kuramda, örgütte yaşanan değişime destek verenlerle değişime karşı duranların denge içerisinde buldukları varsayılmaktadır. Değişim yapmak istenilirse, değişimin önünde engel çıkarıcıların iknasına ve değişimi desteklemelerine yönelik çaba sarf edilmelidir (Özdemir, 2013). Grup dinamikleri yaklaşımında ise, örgütsel davranışın kaynağını kişisel davranışlar değil karşılıklı etkileşimler meydana getirir (Robbins ve Judge, 2013). Grup dinamikleri yaklaşımına göre verilerin sistematik biçimde elde edilmesine ve analiz edilen verilerin sonuçları ışığında değişim eyleminin seçilmesine bağlı olarak bir değişim süreci olmalıdır (Hoy ve Miskel, 1991). Yukarıdaki ifadeyi özetleyen şekil aşağıdaki gibidir.



Şekil 1.2. Eylem Araştırma Yaklaşımına Göre Değişim Süreci

Kaynakça: Hoy ve Miskel, 1991

Lewin bu üç evreli değişim modelinde değişimi, çözülme (unfreezing), harekete geçme (moving) ve donma (defreezing) biçiminde ifade etmiştir. *Çözülme evresi*, çalışanların değişmeye hazırlıklı hale getirilme evresidir. *Harekete geçme*, örgütsel değişim sürecinin başladığı ve ilerlemenin kaydedildiği evredir. *Yeniden dondurmaysa* değişimin kurumsal yapının içerisinde kalıcı hale gelmesi için kabulü ve örgüt üyelerince benimsendiği evredir (Örücü, 2012).

Kurt Lewin'in çalışması, örgütsel değişim ve gelişme alanını derinden etkilemiştir. Lewin, Alan teorisinin gelişimi, grup dinamiği, eylem araştırması ve 3 adımlı değişim modeli ile ünlüdür. Burnes, bu temaların Lewin'in eserinde bir araya getirilmesinin değişimin anlaşılması ve yaratılması için gerekli olduğunu ve bu nedenle, değişim uygulayıcıları tarafından ayrı teoriler yerine bütünlük içerisinde incelenmesini savunmaktadır. Alan teorisi, belirli bir ortamda grup davranışı hakkında öğrenmenin bir yoludur; alanı bütünüyle haritalamayı ve gözlenen davranışların karmaşıklığını ve etkisini göz önüne almaktadır (Lewin, 1997; Burnes, 2004). Lewin'in analizi, bireysel davranışın, grup ortamının veya alanın bir fonksiyonu olduğu inancına dayanmaktadır. Alan teorisi 'nedensel ilişkileri analiz etme ve bilimsel yapılar inşa etme yöntemidir'. Alan teorisi, analiz için bir odak noktası, bulmaya çalışmakta ve 'değişim koşullarının doğası'nı temel odak noktası olarak incelemektedir (Lewin, 1997: 201).

Alan, çevrede birbiriyle bağlantılı pek çok faktörün doruk noktasıdır; zamana bağlıdır ve değişen 'kuvvetler' tarafından şekillenmektedir. Bu kuvvetler, organizasyonun yapısının, stratejisinin, yönetiminin ve personelinin iç özellikleri veya pazar ve / veya politika bağlamı gibi dışsal özellikleri içermektedir. Lewin, bu güçlerin analizinin, uygulayıcılara neden gruplar gibi davrandıklarını ve hangi güçlerin planlı değişimi kurgulamak için azaltılması veya güçlendirilmesi gerektiğini anlamalarını sağlayacağını savunmuştur. Grup dinamiklerini konusunu inceleyen Lewin'e göre, bireyler, grup davranışlarından şu şekilde etkilenmektedir. Bireyler,

uyuma zorunluluğu olan grup normları ve baskıları tarafından etkilenilmektedir (Lewin, 1997).

Lewin'in modelini daha iyi anlamak için planlı değişim yaklaşımını oluşturan Alan Teorisi, Grup Dinamiği ve Eylem Araştırması konularının da çok iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu açıdan üç aşamadan oluşan Örgütsel Değişim modelinin yukarıdaki üç kavramla birlikte incelenmesi gerekmektedir (Burnes, 2004). Lewin, dört kavramın, grup, örgüt ve toplum düzeyinde analiz etmiş ve değişimi anlama konusunda bütüncül bir yaklaşım oluşturduğunu ifade etmeye çalışmıştır.

Lewin (1947), başarılı bir değişim projesinin üç adımdan oluştuğunu ifade etmiştir:

Adım 1; Çözülme: Lewin, insan davranışının istikrarının karmaşık birçok sürücü (driver) ve kısıtlayıcı (restraining) alanlara dayandığını düşünmektedir. Sürücü ve kısıtlayıcılar, durağan bir dengenin (statüko) oluşumuna katkıda bulunan öğelerdir. Eski davranışın atılması (açıklanmamış) ve yeni davranışın başarılı bir şekilde benimsenmesinden önce dengenin istikrarsızlaştırılması (donukluktan çözülmeye doğru; eritme) gerektiğini savundu.

Mevcut seviyenin çözülmesi, farklı durumlarda farklı problemlerin gün yüzüne çıkmasını sağlayabilir. Katarsis ve duygusal heyecanlar, bunlardan bazılarıdır. Değişimi başlatabilmek için bireysel ya da grup seviyesinde olsun, değişimin derin psikolojik dinamik bir süreç olduğunun kabulü gerekmektedir (Schein 1996:27).

Schein (1996), çözülme sürecinin başarıya ulaşması için gereken üç işlemi tanımlamaktadır: Statükonun geçerliliğinin onaylanmaması, suçluluk ya da hayatta kalma kaygısının uyandırılması ve psikolojik güvenlik oluşturulması üç alt süreci oluşturacaktır. Yeterli psikolojik güvenlik oluşturulmadığı takdirde, rahatsız, tedirgin ve kaygı verici değişim reddedilecektir. Bu durumda birey veya çalışanlar mevcut durumu başka yollarla savunacaktır. Sonuç olarak hiçbir değişiklik gerçekleşmeyecektir. (Schein, 1996:61). Diğer bir deyişle, ilgili kişilerin yeni bilgileri kabul etmeden ve eski davranışları reddetmeden önce, kayıplar konusunda ve aşağılanmayacakları konusunda kendilerini güvende hissetmeleri gerekmektedir (Burnes, 2004).

Adım 2: Harekete geçme: Çözülme kendi içinde bir bitiş değildir. Çözülme, öğrenme için motivasyon oluşturmaktadır. Fakat çözülme adımından değişimin yönünü, kontrol etmesi ya da öngörmesini beklememek gerekir. Planlanan değişimden spesifik bir sonucu öngörme veya belirleme girişimlerinin, ilgili durumların karmaşıklığı nedeniyle zor olduğunu belirten Lewin (1947), değişim için tüm güçlerin hesaba katılmasını ve mevcut olan tüm seçeneklerin deneme yanılma yoluyla tanımlanması ve değerlendirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Elbette, bu, Eylem Araştırması tarafından desteklenen öğrenme yaklaşımıdır. Gruplar ile bireylerin daha az kabul edilebilirlikten daha fazla kabul edilebilir davranış kümesine geçmesine olanak tanıyan araştırma, eylem ve daha fazla araştırmanın yineleyici gücü sayesinde değişim başlayabilmektedir. Bununla birlikte, yukarıda

belirtildiği gibi, Lewin (1947), destek ve güçlendirme olmaksızın girişilen değişim değişimin kısa ömürlü olacağını ifade etmiştir.

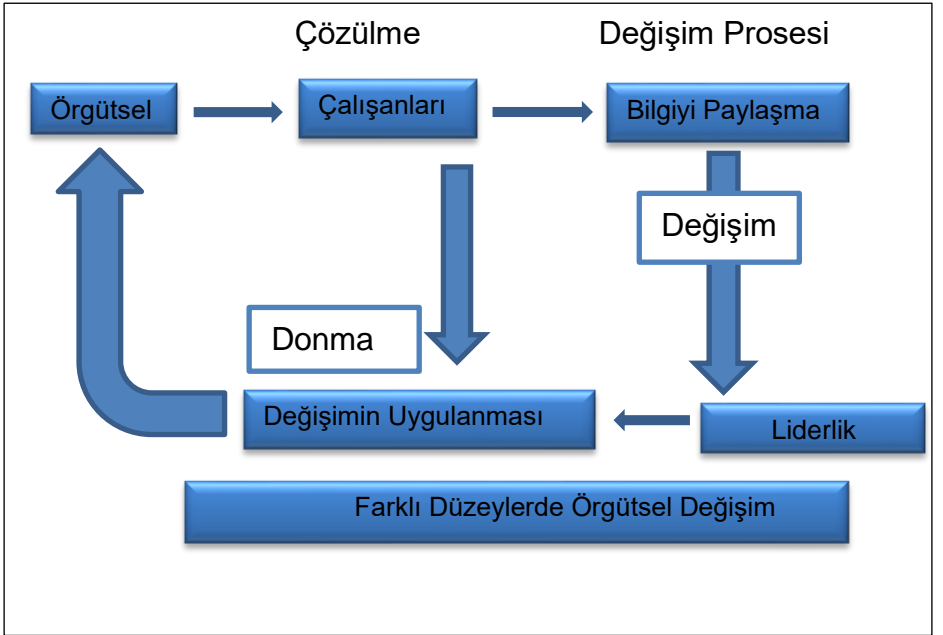
3. Adım: Yeniden Dondurma: Bu aşama, 3 Adımlı modelin son adımıdır. Dondurma, yeni davranışların gerilemesini engellemeden önce nispeten daha güvenli olması amacıyla grubu yeni bir yarı durağan dengede istikrara kavuşturmak için uğraşmaktadır. Yeniden dondurmanın temel noktası, yeni davranışın bir dereceye kadar bireyin davranış, kişilik ve ortamının geri kalanıyla uyumlu olmasıdır. Basitçe söylemek gerekirse değişimi boşa çıkartmamak için yapılması gerekenlerdir. (Schein, 1996). Lewin, başarılı bir değişimi grup etkinliği olarak gördüğünden, grup normları ve rutinleri de değiştirilmediği sürece kişisel davranış değişiklikleri gerçekleşmeyecektir. Organizasyonel açıdan, bu üçüncü adım sıklıkla örgüt kültürü, normlar, politikalar ve uygulamalarda değişiklikler gerektirmektedir (Cummings ve Huse, 1989).

Lewin'in Modeline yapılan eleştiriler dört başlık altında toplanabilir:

1. Lewin'in Planlı yaklaşımı, çok basit ve mekanistik bir çevredeki değişimi anlatmaktadır: Oysa örgütsel değişim, sürekli ve açık uçlu bir süreçtir (Pettigrew ve ark. 1989; Garvin, 1993; Dawson, 1994).
2. Lewin'in çalışması, yalnızca artımlı (Incremental) ve izole edilmiş değişim projeleri ile ilgilidir. Radikal ve dönüşümcü değişimi izah edememektedir (Miller ve Friesen, 1984; Dawson ve 1994).

3. Lewin'in çalışması, örgütlerdeki iktidar ve siyasetin rolünü ve örgütsel hayatın çelişkili doğasını görmezden gelmektedir (Dawson, 1994; Hatch, 1997).
4. Lewin'in çalışması, yönetim tarafından yönlendirilen değişim yaklaşımını ön plana almaktadır. Aşağıdan yukarıya değişim gerektiren durumları göz ardı etmiş ve değişimin üstten aşağıya doğru evrilmesi gerektiğini söylemiştir (Dawson, 1994; Kanter ve ark. 1992).

Lewin'in değişim modeline katkıda bulunan Hussain ve ark. (2016) modeli biraz genişletmiş ve aşağıdaki şekille düşüncesini görselleştirmiştir. Modele yeni katılan bileşenler ise, çalışanların katılımı, bilginin paylaşılması ve liderlik bileşenidir.



Şekil 1.3. Farklı Düzeylerde Örgütsel Değişim

Kaynak: Hussain ve ark. 2016:4.

Fullan (2007) değişim sürecini *başlangıç, uygulama ve kurumsallaştırma* olarak üç safhada ortaya koymaktadır. Başlangıç safhasında herkes değişimle ilgili olmalıdır. Bu durum, liderlik ve ihtiyacın ortaya çıkmasıyla olmaktadır. Bununla beraber planlar, insan kapasitesi ve fikirler hazırlıklı olmalıdır. Uygulama aşamasındaysa değişimin zorunluluğu, hedefleri, niteliği ortaya konmalı, değişimde görevli üst ve orta seviye yöneticiler ile çalışanların bunları içselleştirmesi gerekmektedir. Uygulama aşamasının en önemli itici gücü olan yönetici yani değişime liderlik edecek birey veya bireylerdir. Uygulama safhasında açık iletişim ve güven ortamının tesisi değişimin sağlıklı devamı noktasında önem arz etmektedir. Değişimde akıldan çıkarılmaması zorunlu nokta değişimde yukarıdan alta doğru yetkilendirme yapılması, alttan yukarıya iştirakin sağlanmasıdır.

1980'lerin başında, 1970'lerin petrol şokları, Japonya'nın üretim sektöründe yükselişi ve Batı'daki ciddi ekonomik krizin yaşanması sonucunda birçok organizasyonun hayatta kalmak için kendilerini hızlı bir şekilde dönüştürmek zorunda kaldı (Burnes, 2000). Lewin'in Planlı yaklaşımı, grup temelli, uzlaşmacı ve nispeten yavaş doğası göz önüne alındığında, özellikle Kültür-Mükemmellik okulundan, post-modernistlerden ve proses yönetimi anlayışından sert eleştiri almaya başlamıştır (Burnes, 2004).

Kültür-Mükemmellik Okulu savunucularına göre, kuruluşları küçük kural odaklı birimler haline getirme eğiliminde olan geleneksel aşağıdan-aşağıya-komuta-kontrol tarzı yönetim yerine, kurumların kendi içlerinde ve çevrelerinde yeni durumlara karşı entegre olmayı

sağlayacak unsurlara dayalı yeni bir modele ihtiyaç vardı (Kanter, 1983; Watson, 1997). Hayatta kalabilmek için örgütlerin iç ve dış sinerjiyi geliştirebilmeleri ve kendilerini yeniden yapılandırmaları gerekmektedir. Yöneticiler, güçlü ve uygun bir organizasyon kültürü yaratmak zorundadır. İnovasyon, deneme ve girişimcilik ruhu değişime ayak uydurmak için öne sürülen parametrelerdir (Collins, 1998; Kanter, 1983).

1980'lerde ortaya çıkan ve örgütsel değişimi açıklayan diğer bir model de *süreç yaklaşımı*dır. Andrew Pettigrew'in çalışmaları (1990a, 1990b, 1997) bu modele en çok katkıda bulunan çalışmalardır. Proses yaklaşımını benimseyenler, değişimi açıklayan hazır reçeteleri reddetmekte ve olayların tek sebebe bağlanarak açıklanmasından veya basit açıklamalarından şüphelenmektedirler. Değişimi açıklamada daha çok bireylerin, grupların, organizasyonların ve toplumun birbirleriyle ilişkilerine odaklanmaktadırlar (Dawson, 1994).

Özellikle, değişim sürecinin rasyonel karar süreçleri, bireysel algılamalar, politik mücadele ve koalisyon oluşturma gibi karmaşık ve düzensiz bir düzlemde oluştuğunu iddia etmektedirler (Huczynski ve Buchanan, 2001). Pettigrew (1990a; 1990b), Planlı yaklaşımın çok kuralcı olduğunu ve örgütsel değişimi analiz etme ve kavramlaştırma ihtiyacına yeterince dikkat etmediğini ileri sürmektedir. Değişimin farklı analiz seviyeleri ve farklı zaman dilimleri boyunca incelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Değişimin firma içindeki bir sürü prosesle ilişkili olduğunu ve kontrol alanından bağımsız olduğunu ve hiçbir başlangıç veya bitiş noktasının olmadığını savunmaktadırlar. Bu modeli

benimseyenlere göre, değişim, firmanın çekirdek inanç, yapısı ve stratejisini değiştiren ve zorlayan kompleks analitik, politik ve kültürel bir süreçtir (Pettigrew, 1987: 650).

1980'lerde, değişimle ilgili iki yeni perspektif ortaya çıktı: *Noktalı (Sıçramalı) Dengeler Kuramı (punctuated equilibrium theory)* ve *Sürekli Dönüşüm Modeli (Continuous Transformation Model)* çıkan yeni perspektiflerdir. Bu modellerden birincisi değişimin çok uzun süren (yıllar yıllar süren) dönemlerde ortaya çıkmadığını, daha çok birkaç senelik süreler içinde ortaya çıktığını ve sonra örgütün değişimleri çok ufak farklılıklara izin verdiği uzun dengeleme dönemi olarak tasvir etmektedir. Yani bu modele göre devrimci periyot ile denge periyotları değişimi açıklamada en önemli faktörlerdir. Devrimci periyotların olduğu dönemde temel değişim patlamaları gerçekleşmekte ve denge periyodunda uzun süreli istikrar gerçekleşmektedir. Devrimci dönemler, kurumsallaşmış etkinlik kalıplarını büyük ölçüde rahatsız eder ve aksatır. Böylece yeni denge periyotları için temel oluşmaktadır (Romanelli ve Tushman, 1994: 1141). Bu modelin ilham kaynağı olan yazar ise Darwin'dir. (Gould,1989); Bu model, daha çok örgütlerin hızlı ve köklü bir değişim dönemi yaşadıklarında, belli bir dengeye geldiğini ifade etmektedir (Gersick, 1991). Tablo 1.7'de değişimde rol alacak kişiler ve rolleri yer almaktadır.

Tablo 1.7. Değişimde Rol Alacak Kişiler ve Roller

| | | Yetki Sahibi Mi? | |
|-------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| | | Evet | Hayır |
| Değişimdeki Rolü | Değişimi Yöneten | Politika Yapıcı (Karar Verici) | Planlayıcı (uzman) |
| | Değişimden Etkilenen | Genel Müdür, Daire Başkanı | Memur, Şef, Uzman |

Örgütsel değişim, süreci ve içeriği açısından yararlı bir şekilde kavramsallaştırılabilir. Süreç, (proses) değişimin nasıl gerçekleştiği anlamına gelmektedir. İçerik (content), organizasyonda nelerin gerçekten değiştiğini açıklamaktadır. Örgütsel değişim teorileri ve analizleri, organizasyonların neden değiştiğini ve sonuçların nasıl değiştiğini açıklamak ister. Her iki sorudaki ampirik kanıtlar, kısmi ve zaman zaman çelişkili olabilmektedir. Süreci ve içeriği göz önünde bulunduran modeller, bu durumu çözmek için en büyük potansiyeli taşımaktadır. Bu tür modeller, sosyal bilim teorilerini sınamak ve danışmanlar ve uygulayıcılar tarafından ilan edilen örgütsel değişim programlarını değerlendirmek için kullanılabilir. Temel örgütsel bir teori, örgütsel değişime daha fazla önem verilerek geliştirilebilir (Barnett ve Carrol, 1995).

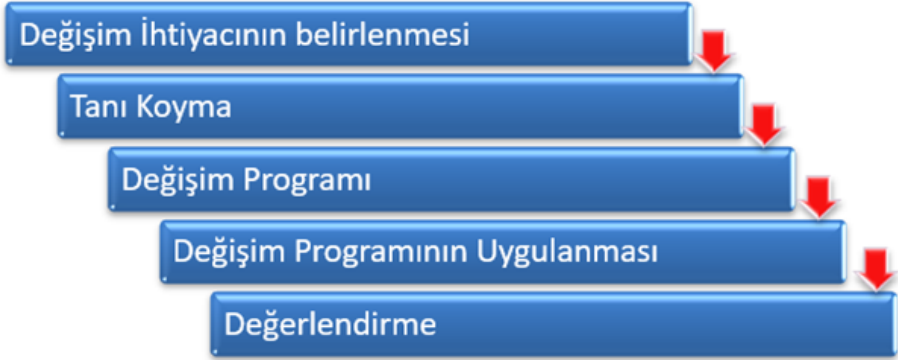
Bir başka çalışmada Kotter değişim için sekiz adım belirleyerek bir değişim planı uygulaması önermiştir:

- Aciliyet duygusunu uyandırmak,
- Rehberlik koalisyonu oluşturmak,
- Gönüllü ve vizyonu benimsemiş bir grup kurmak,
- Değişimde yer alacak kişileri cesaretlendirmek,

- Kısa vadeli kazanımlar elde etmek,
- Stratejik vizyon ve girişimler meydana getirmek,
- Değişikliği değerlendirme
- Değişikliği kurumsal hale getirmek (Robbins ve Judge, 2013).

1.12. Örgütsel Değişim Süreci

Örgütsel değişim yönetimi, örgütün farklılaşan dünya şartlarının karşısında, toplumun ihtiyaç ve beklentilerini etkili şekilde gidermek ve emellerine etkili bir şekilde kavuşması amacıyla sistematik ve planlı değişimler yapma sürecidir (Robbins ve Judge, 2013). Bu süreç, değişim gereksinimini saptama, değişime hazırlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarından meydana gelmektedir. Bu durum aşağıda yer alan şekilde daha ayrıntılı belirtilmiştir (Özdemir, 2013).



Şekil 1.4. Örgütsel Değişim Süreci Safhaları

Şekil ele alındığında, değişim ihtiyacının ortaya konması, bu değişimin nasıl yapılacağına ortaya konması, bunun için uygun bir plan, program

oluşturulması ve uygulanan bu programın etkililiği değerlendirilmelidir.

Van de Ven ve Poole (1995), gelişim ve değişim sürecinin nasıl algılanıp yürürlüğe konulduğuna dayanan *dört süreç modelini* tanımladılar. Bu dört teorisinin, her yaklaşımın ne zaman ve neden kullanılması gerektiğini anlamada bir temel oluşturduğunu savunuyorlardı. Daha yakın bir zamanda, Van de Ven ve Sun (2011), değişimin her teoride bozulup neyin nasıl giderilebileceğini inceleyerek modeli genişletti. Özetlemek gerekirse, dört model:

- *Teleolojik süreç teorisi*; planlanan değişikliğe bir hedef belirleme, uygulama, değerlendirme ve değiştirme döngüsü içermektedir. Örgüt yeleri hedefler üzerinde anlaşmışlardır. Düşünceler, grup düşüncesi gibi karar yanlılıkları nedeniyle ortaya çıkabilir ve çözüm yolları eleştirel düşünmeyi içerir.
- *Yaşam döngüsü süreci teorisi*; değişimler için bir dizi etkinlik ve kural öngörür ve değişiklikler ngrlebilirse bunu uygular. Arıza, değişime karşı direnç nedeniyle ortaya çıkabilir ve telafilere, endişelere duyarlı olma da dhildir.
- *Diyalektik süreç teorisi*; değişikliği, kişilerin iktidar için mücadele ettiği bir süreç olarak görür. Arıza nedenleri arasında g dengesizlikleri bulunur ve çözüm yolları çatışma yönetimini içerebilir.

- *Evrimsel süreç teorisi*; örgütsel birimler kıt kaynaklar için rekabet ederken değişimi, seçimi ve saklamayı içeren bir döngüde değişimi görür. Kaynaklar bol olduğu ve niş gelişimi ile düzeltilebildiği için arıza meydana gelebilir.

Robbins ve Judge (2013) örgütsel değişim konusunda bir model geliştirmişlerdir: Model, değişimi başlatan güçler ve değişim ajanlarına dayanmaktadır. Değişimin düğmesine basan güçler ve değişimin ajanları, değişimi etkileyen ya da başlatan öğelerdir. Müdahale stratejileri, değişimi başlatan öğelerin neyi değiştireceğine dayanmaktadır. Yapı, görev, insan ya da teknoloji nelerin değişeceği veya değişmesi gerektiğinin cevabıdır. Uygulama aşamasında değişim süreci devreye girmekte ve çözülme-hareket-dondurma aşamaları uygulanmaktadır. Süreçler uygulanırken bu süreçlerin başındaki kişi ya da ekibin faydalanacağı taktikler müdahale, sertlik, emir ve ikna olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu aşamaların bitiminde ise değişim meydana gelir. “Örgütsel değişim kurumsallaştıktan sonra ne kadar etkili?” ya da “Örgütsel etkililiği nasıl etkiledi?” soruları cevaplanmaktadır (Çoban, 2016).

Owens’ın (1991) da ortaya koyduğu gibi örgüt aslında değişim esnasında sürekli bir denge hâline geçme eğilimindedir. Örgütsel sistemler öncelikle dengede kalır. Zamanla bu durgunluğa yol açar ve değişim ihtiyacı doğar. Sonrasında örgütsel değişim sağlanır ve örgüt tekrar dengeye ulaşır. Denge durumu tekrar durgunluğa yol açar ve bu döngü böylece sürüp gider. Bu süreçte sorulması gereken çok kritik yol gösterici sorular vardır ve değişimi yönetenler bu soruları sık sık

sormalı ve cevaplamalıdır. Bu sorular; “Neredeyiz?”, “Nereye gitmek istiyoruz?”, “Oraya nasıl gidebiliriz?” ve “Oraya gittiğimizde ne elde edeceğiz?” şeklindedir (Çoban, 2016).

| Vizyon | Beceri | Güdü | Kaynak | Model | Geribildirim | Sonuç |
|--------|--------|------|--------|-------|--------------|------------------|
| | + | + | + | + | + | Karmaşa |
| + | | + | + | + | + | Endişe |
| + | + | + | + | | + | Yanlış başlangıç |
| + | + | + | | + | + | Hüsran |
| + | + | | + | + | + | Yavaş değişim |
| + | + | + | + | + | | Yüzeysel değişim |
| + | + | + | + | + | + | Değişim |

Şekil 1.5. Örgütsel Değişim Parametreleri

Kaynak: Çoban, 2016

Örgütsel değişimi yönetirken liderlik becerisi, vizyon, kaynak kullanımı, güdü, geri bildirim ve sonucunda bir model ortaya koyabilme önemlidir.

Fullan (2004) da örgütsel değişim yönetiminde liderler ve örgütlere dikkat çekmektedir ve liderler ve örgütler beş temel özelliğe sahip olurlarsa değişimle başa çıkmanın daha kolay olacağını ifade etmektedir. Bunlar, ahlaki amaç, değişimi anlama, ilişkiler geliştirme, bilgiyi üretme ve paylaşma ve bütünlük kurmadır. Liderlerin ve örgütlerin beş temel özelliği, enerji, istek ve umut ile birleştiğinde, çalışanların içsel ve dışsal bağlılıklarının arttığı ve sonuç olarak örgütte değişim esnasında daha çok iyi şey, daha az kötü şey olduğu görülebilir.

1.13. Örgütsel Ekoloji ve Örgütsel Değişim

Bu teori, örgüt toplulukları ve popülasyonlarındaki (varlıklar) değişimi, çevreyle ilgili ve evrimsel modeller açısından açıklamıştır. Teori, uzun bir zaman sıklığında örgütlerin yapılarını şekillendiren güçleri izah etmeye çalışmaktadır. (Hannan ve Freeman, 1993: xi). Yani teori örgüt yapılarında zaman içinde meydana gelen değişimleri incelemektedir. Analiz düzeyi olarak makro, analiz birimi olarak, örgüt popülasyonları, örgüt toplulukları ve örgütleri kullanmaktadır. Örgütler topluluğu, etkileşim halindeki popülasyonlar setidir (Hannan ve Freeman, 1993:14).

Bazı yazarlar, örgüt popülasyonlarını, örgütsel alanlar (DiMaggio ve Powell, 1983) veya toplumsal sektörler (Meyer ve Scott, 1991) kavramları şeklinde ele almaktadır. Bir endüstride örgüt topluluğu, firma popülasyonları, işçi sendikaları ve düzenleyici kurum popülasyonlarından oluşmaktadır. Topluluk ekolojisi topluluk yapılarındaki örüntülerin evrimini araştırmaktadır Örgütsel ekoloji, zaman içinde örgütlerin doğasında meydana gelen değişimleri Darwinian evrim modelinin temel iddası üzerine temellendirmiştir (Hannan ve Freeman, 1993:14-19).

Örgütsel ekoloji, örgütsel kurulum ve iflas çalışmalarıyla ilgili üç konu üzerine odaklanmıştır. Bunlar 1- Demografik süreçler, 2- Ekolojik süreçler, 3- Çevresel süreçlerdir. Demografik süreçlerle ilgili çalışmalar örgütün yaşı ve büyüklüğüyle (Baum, 1999) ilgili konuları incelemiştir. Popülasyon dinamikleri ve yoğunluk bağımlılığı çalışmaları

popülasyon içindeki ilk kurulum ve başarısızlık sayıları, popülasyon yoğunluğu ve popülasyondaki örgütlerin sayısı gibi konularla ilgilenmektedir. Popülasyon içindeki bu olaylar örgütlerin kaynaklar konusundaki rekabetini etkilemektedir. Popülasyonun ilk oluşum zamanında örgütleri ilgilendiren meşruluk süreciyken, kurulum oranlarının artmasıyla kaynaklar için rekabet kızışmakta ve bu durum örgülerin hayatta kalma durumlarını etkilemektedir. Ayrıca popülasyon içi bu dinamikler örgütlere kurulum için cesaret vermekte veya onların cesaretini kırmaktadır (Baum, 1999).

Popülasyon ekolojisi niçin bu kadar çok (veya az) örgüt türü bulunmaktadır sorusunun cevabını araştırmaktadır. Bu soru, yeni örgütsel formların oluşumu gibi örgütsel çeşitliliği azaltan kaynakların ve örgütsel formların rekabetçi nedenlerle dışlanması gibi çeşitliliği azaltan kaynakların belirlenmesi anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle popülasyon ekolojisi yeni örgütsel formların ortaya çıkışı, sosyal koşulların yeni örgütsel formların oranı üzerindeki etkileri, örgütsel çeşitlilik örgütlerin doğum ve ölüm oranları gibi olguları anlamaya çalışmaktadır. Örgüt oranları üzerinde sosyal, ekonomik ve politik sistemlerin etkilerine odaklanmasının yanında, örgütlerin ekolojisi örgüt popülasyonları içinde meydana gelen dinamikler üzerinde durmaktadır (Hannan ve Freeman, 1993:7).

1.14. Örgütsel Değişim ile İlgili Konular

1.14.1. Örgütsel Değişim ve İletişim

Değişimin daha az soruna yol açarak gerçekleştirmek isteyen kuruluşlar aşağıdaki matris yapıya göre hareket etmelidir. Matrisin iki boyutunun bir kombinasyonu, örgütsel yapının değiştirilmesi için dört muhtemel yaklaşımı sağlamaktadır. Birinci boyut değişimin sürücülere ile ilgilenir ve dış ve iç sürücülere vurgu yapmaktadır. İkinci boyut ise iletişim kanalını resmi olan ve olmayan şeklinde ikiye ayırmaktadır. Matrisin iki boyutunun bir kombinasyonu, örgütsel yapının değiştirilmesi için dört muhtemel yaklaşımı sağlamaktadır. Bir organizasyon, strateji değiştirerek çevre değişikliklerine tepki verir ve sonuç olarak strateji değişikliği, organizasyon yapısında bir değişikliğe neden olmaktadır.

Tablo 1.8. Organizasyonel Yapıyı Değiştirme Yaklaşımları Matrisi

| | | İletişim Kanalının Yaygınlığı | |
|---------------------------------------|-----|-------------------------------|-------------------|
| | | Resmi | Resmi Olmayan |
| Yapısal Değişimi Vurgulayan Sürücüler | İç | Prosedürel Yaklaşımı | Beşerî Yaklaşımı |
| | Dış | Stratejik Yaklaşım | Kültürel Yaklaşım |

Kaynak: Král ve Králová 2016.

1.14.2. Örgütsel Değişim ve Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik için, hammadde ve süreçlerdeki teknik verimlilik değişikliklerine odaklanmaktan ziyade *örgütsel değişimi yönetmeye ihtiyaç vardır*. Değişime açık olmayan organizasyonlar daha fazla risk

almakta ve dış güçlerin merhametine sığınmak zorunda kalmaktadır. Sürdürülebilirliği içeren organizasyonel değişim yönetimini yukarıdan aşağıya doğru kurgulayan firmalardır (Doppelt, 2010). Yukarıdan aşağıya olan yaklaşımda ölçüm, yönetim ve kontrol vurgulanırken; içten-dışa geçiş ise dâhili değişim ve inovasyon tarafından sağlanmaktadır. Değişim yönetimine yönelik karma bir yaklaşım, Lozano (2012, 2013) “kurumsal sürdürülebilirlik için düzenlenmiş bir değişiklik” şeklinde tarif edilmektedir. Bir değişim sürecinde, örgütün iç unsurları, daha sürdürülebilirlik odaklı bir hale (MoreSustainability-OrientedState: MSOM) ulaşmadan önce bir geçiş dönemi geçirmektedir. Bu yinelemeli süreç, sürücülerini ve değişimin destekçilerini teşvik etmek için bir fırsat sunmaktadır (Sroufe, 2017).

1.14.3. Örgütsel Değişim ve Çalışanların Katılımı

Çalışanların refahına ve organizasyonun performansına etki eden kararların oluşum sürecine katılımına çalışanların katılımı denilmektedir (Glew ve ark. 1995). Çalışanın katılımını teşvik eden dört (güç, bilgi, bilgi ve beceri ve ödül) öge bulunmaktadır. Örgütsel değişimdeki direncin üstesinden gelmek için, çalışanın katılımı, planlamanın ve uygulanan değişimin formüle edilmesinde en eski ve etkili stratejidir. Katılım, yüksek kalite değişime neden olacak ve uygulama aşamasındaki direnişten üstün olacağı için geçişi kolaylaştıracaktır (Vroom&Yetton, 1973).

Statükodan çıktıktan sonra, liderlerin örgütün değişimini hızlandırmak için çalışanın katılımını desteklemesi gerekiyor. Pierce ve ark. 2002

yılındaki çalışmasında şunu dile getirmektedir; süreci teşvik etmek için çalışanlara değişikliklerden bahsetmek gerekmektedir. Liderler, eğitmek, iletişim kurmak, katılmak, görev desteği vermek, duygusal destek ve teşvikler vermek, çalışanları değiştirmek ve koordine etmekle yükümlüdürler.

Örgütsel değişimde çalışanların aktif rolü, çalışanları olumlu duygulara yöneltir (Furst& Cable, 2008). Bu, çalışanın değişim süreci için kabulünü artıracak (Oreg, 2006) ve ayrıca örgütsel desteği teşvik etmek için değişim süreci boyunca çalışanın kendisine seçim hakkı verildiğinde seçimini değişiklikten yana koyacaktır (Armenakis& Harris, 2009). Çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarında yetkilendirilmesi durumunda çalışanın katılımı daha etkili olacaktır (Mathieu ve ark. 2006).

1.14.4. Örgütsel Değişim ve Örgüt Kültürü

Liderler örgütsel değişimin önündeki engellerden birisinin örgüt kültürü olduğunu göz önünde bulundurmalıdır. Örgütsel uyumlamada önemli bir yeri olan örgüt kültürü örgütün içindeki baskın gruplar tarafından oluşturulur ve bu oluşum oldukça uzun zaman alır. Örgüt kültürünü bir engel olmaktan çıkarıp değişim için bir kolaylaştırıcı yapmanın yolu onu da değiştirmekten dönüştürmekten geçmektedir. Örgüt kültürü, değer, tutum ve davranışlara müdahale edilerek değiştirilebilir. Batı dünyasında kültür değişim programları ile örgüt kültürü yönetilebilmektedir. Kültür değişim programları, stratejik planlama, eğitim, örgütün takım çalışması için yeniden tasarlanması ve

istenilen sisteme uygun değişimler üzerinde durur. Çalışanların bu doğrultuda tutum, değer ve inanışları değiştirilerek değişim sağlanır (Burnes, 2004).

Değişim kültürü zihniyetinin temelini, “dünyanın kaotik olmadığı; karmaşık” olduğu gerçeği oluşturmaktadır. Bu zihniyetin dört temel özelliği göze çarpmaktadır (Fullan, 2007:118):

- Denge, ölümün öncüsüdür. Yaşadığınız sistem denge halindedir, Değişime uymak için çevresindeki değişikliklere daha az duyarlıdır. Bu, onu maksimum riske sokmaktadır.
- Tehdit karşısında veya cazip bir fırsatla korunduğunda, canlılar kaosun kenarında olurlar. Bu durumda, mutasyon, deney veya yeni çözümler bulunması daha olasıdır.
- Bu uyarılma gerçekleştiğinde, yaşam sistemleri kendi kendini organize eder ve karışıklıktan yeni biçimler ve repertuarlar ortaya çıkar.
- Canlı sistemler doğrusal bir yol boyunca yönlendirilemez. Beklenmedik sonuçlar kaçınılmazdır. Meydan okuma istenen sonuçlara yaklaştırmak için firma veya canlıları bir şekilde rahatsız etmektir.

Dobson (1998) da örgüt kültüründeki değişimi dört safhada ele almıştır:

- Yükselme ve işle ilgili özlük konusundaki inanış ve değerleri değiştirme,

- İş gücünü etkili şekilde kararlara katılımını sağlayacak yapılar oluşturma,
- Yeni değerleri tartışma,
- Personel politikası ve sistemi özellikle ödül ve teşvik konusunda değiştirmedir.

Dobson'un iş gücünün kararlara katılımı ile kastettiği, çalışanların karar alınması sürecinin yanı sıra ve ondan da önemli olarak kararın uygulanması sürecinde etkin rol almalarıdır.

Örgüt kültürünü değiştirme konusunda Cummings ve Worley (2001) altı basamak önermişlerdir:

- Stratejik vizyon oluşturma,
- Üst yönetimi buna inandırma,
- Değişeceğin modele göre davranma,
- Örgütü örgütsel değişime açık hâle getirme,
- Yeni gelenleri sosyalleştirme,
- Etik ve yasal duyarlık geliştirmedir.

1.15. Örgütsel Değişim Stratejileri

Son 30 yılda birçok değişim stratejisi ivme kazanmaya başlamıştır. En öne çıkan üç strateji bulunmaktadır:

- Aksiyon araştırması,
- Örgütsel gelişme ve
- Değerli soruşturma (Takdir edici sorgulama).

Örgütsel gelişme (OD), davranış bilimlerinden fikirleri uhdesine alarak organizasyonun yapısını, kültürünü, sistemlerini ve süreçlerini değiştirme sürecidir. OD, genellikle, sorunları ve çözümleri tanımlama ve değişiklikleri yönetme ve uygulama sürecinde çalışanları ilgilendiren, uzun vadeli, planlı, organizasyon çapında bir değişikliktir. Amaç genellikle sadece örgütsel etkinlik ve verimliliği artırmak değil, aynı zamanda karşılıklı güven, açık iletişim ve organizasyon içinde daha etkili problem çözme ve öğrenme ortamı sağlamaktır (Cunliffe ve Luhman, 2012).

En saygıdeğer değişim stratejilerinden biri de *eylem araştırmasıdır*, Kurt Lewin'in (1947, 1951) eserine dayanan eylem araştırmasının amacı, genel olarak, uygulamayı ve gelişim kuramını etkilemek amacıyla sosyal ve örgütsel konuları ele almaktır. Bu, sosyal sisteme bir bütün olarak odaklanmamız gerektiğini savunan Lewin'in bir amacıydı. Danışmanlar veya araştırmacılar ve örgüt mensuplarını içermesi gereken bir iş birliği soruşturma süreci geliştirdi. Bu soruşturma süreci, örgüt hakkında bilgi geliştirmekte ve esnek eylem planları için bir temel oluşturmaktadır. Eylem öğrenmenin anahtarı, veri toplamak ve analiz sürecine girmek, eylemin planlanması ve uygulanması ve değişikliğin analizi ve incelenmesi yoluyla tecrübe yoluyla öğrenmeyi mümkün kılan döngüsel bir eylem ve yansıma sürecidir (Marsick ve Gephart, 2003).

Değerli Sorgulama (AI; Appreciativeinquiry), bir organizasyonun güçlü taraflarına ve gaye-i hayalline odaklanmak (zayıf noktalar ve suçlamalardan ziyade) ve bunları kaldıraç olarak kullanan olumlu bir

süreçtir. David Cooperrider ve üniversiteden arkadaşları tarafından geliştirilen AI süreci, 4D'ye (Discover, Dream, Design ve Delivering), dayanmaktadır. Organizasyona hayat veren olumlu hikâyeleri keşfetmek (discover), çalışanların kuruluşun nasıl görünmesini istediğini hayal etme (dream), katılımı ve aktif olmayı temel alan organizasyonu tasarlama (design) ve planın sunulması veya teslimi (delivering) 4D modelini oluşturmaktadır (Whitney ve Schau, 1998).

Diğer örgütsel değişim stratejileri şunları içerir (Cunliffe ve Luhman, 2012):

- İnsanların çalışma süreçleri ve teknolojisi ile nasıl etkileşim kurduğunun ilişkisini değiştirmenin önemini vurgulayan Sosyo-teknik sistemler teorisi,
- Mallar ve hizmetler için üretim sürecinin kalitesinin sürekli iyileştirilmesini vurgulayan Toplam Kalite Yönetimi,
- Çalışanların ve yönetimin kalite ve iş performansını artırmak için yeni yollar bulmak için birlikte çalışmasına izin veren kalite çemberler,
- Üretim sürecinde yer alan çalışma aktivitelerinin çoğunu veya tamamını gerçekleştirebilen bir işgücünü yaratan iş rotasyonu ve esnek istihdam planları,
- Maliyetlerini düşürebilen ve işçilerin kendi işlerinin içeriği ve performansı konusunda bir pay sahibi olmasını sağlayacak idari sorumlulukları üstlenen kendi kendini yöneten ekipler,

- Roller ve görevleri ve oldukça her biri farklı işlevsel alanda değer oluşturmak yerine, bir bütün kuruluş olarak değer yaratmada yeni yollarını anlaşılmasını sağlayan Mühendislik,
- Verimliliği artırmaya yardımcı olmak için gelişmiş bilgi sistemlerini kullanan E-Mühendislik,
- Yeniden yapılanma, yapısal ve kültürel etkinliğini artırmak için görev ve yetki ilişkileri yeniden ifade eder.
- Küçülme hangi maliyetleri düşürmek için hiyerarşi veya gereksiz kuruluş birimleri katmanlarını küçülme yöntemidir.

Bu büyük ölçekli değişim girişimlerine ek olarak, bireysel ve grup düzeyinde değişimi kolaylaştıran diğer daha odaklanmış müdahaleler şunları içermektedir.

- Bireylerin etkin çalışma ilişkileri kurmalarına ve sürdürmelerine yardımcı olmak için rol müzakere teknikleri,
- Bireylere ve ekiplerin ilişkilerinde daha hassas olmasına yardımcı olmak için duyarlı eğitim,
- Ekip geliştirme, bir ekip üyelerinin birlikte daha iyi birlikte çalışmayı öğrenmelerine yardımcı olmak için orta vadeli bir müdahale,
- Bir değişim ajanı olarak bir grubun iletişim, liderlik ve problem çözme gibi süreçleri incelemesine yardımcı olduğunda ortaya çıkan süreç konsültasyonu,
- Grup içi çatışmaları çözmek için bir değişim ajanı tarafından gerçekleştirilen üçüncü taraf müdahaleleridir.

1.16. Sağlık Hizmetlerinde Değişim

Değişim, devimin ve inovatif faaliyetlerin en yüksek oranda kendisini hissettirdiği sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Çünkü sağlık sistemi multidisipliner yapısı, insan sağlığı ile ilgili olması sebebiyle sıfır hatanın hedeflendiği, 7 gün 24 saat faaliyetlerin kesintisiz devam etmek zorunda olduğu ve bütünleşik hizmet yapısı sebebiyle içerisinde çok büyük risk unsurlarını barındıran hizmetler bütünüdür. Bu yapıya holistik bir açıdan bakabilmek için organizasyon yapısı ve iş süreçlerinin çok iyi bilinmesi gerekmektedir. Özellikle son yıllarda araştırmacıların Türkiye’de de konu ile ilgili çalışmaları artmakta olup (Antep, 2018; Gül, 2018; Bulut; 2019; Karagöz 2019; Güven, 2020; Sayın, 2020; Akarca, 2021; Özavnik, 2021;) YÖK Tez Merkezi’nde yapılan tüm yüksek lisans ve doktora çalışmaları yazar tarafından belirli bir sistematik içerisinde hazırlanarak EK-1’de verilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki bölümde konu ile ilgili olduğu düşünülen değişime direnç ve değişim yönetimi gibi konulara sağlık yönetimi ve organizasyonel yapısı çerçevesinde değinilmeye çalışılmıştır.

1.16.1. Sağlık Yönetimi ve Organizasyon Yapısı

“Yönetim düşüncesi”, organizasyonu bir makine olarak görmüştür ve parçaları ayrı ayrı ele almanın, ayrıntılı değişiklikleri belirtmenin, değişime karşı direncin üstesinden gelmenin ve varyasyonun azaltılmasının daha iyi performans sağlayacağına inanmıştır. Aksine, karmaşıklık düşüncesi parçalar arasındaki ilişkilerin parçaların

kendisinden daha önemli olduğunu göstermektedir. Organizasyonlara karmaşık uyarlanabilir sistemler olarak davranılması, sağlık hizmetlerinde yeni ve daha üretken bir yönetim tarzının ortaya çıkmasına izin vermektedir (Plsek and Wilson, 2001).

Son yıllarda sağlık sisteminde fevkalade değişim görülmektedir. 1980'li yıllardan itibaren sağlık politikalarında kayda değer reformlar gündeme gelmiş, son yıllardaysa bu değişim tekrardan ivme kazanmıştır. Günümüzde halkın kamu ve özel sağlık kuruluşlarından sınırlı olmayacak şekilde ve sistematik olarak faydalandırılması, kaliteli sağlık bakımı hizmeti, sağlık sistemine bilgi teknolojisinin entegre edilmesi, hasta güvenliği, hasta memnuniyetinin birincil önemde yer alması gibi çalışmalar giderek artmaktadır (Aslan ve ark, 2008).

Sağlık hizmetleri, gen araştırma ve terapisindeki teknolojik atılımlar, biyomühendislik, endüstriyi değiştiren ekonomik ve rekabetçi baskılar da dahil olmak üzere önemli çevresel değişiklikler ile yaşamaya devam etmektedir (Swayne ve ark, 2006).

Sağlık yönetimi; insan kaynakları planlaması ve yönetimi, finansal yönetim gibi birbirinden farklı bir çok faaliyetin beraber devam ettirilmesini gerektirmektedir. Sağlık kurumlarında uzmanlaşma düzeyi çok yüksektir. Değişik meslek grupları arasında yüksek seviyede fonksiyonel olarak bağımlılık zorunludur (Çimen, 2010).

Sağlık kurumlarındaki örgüt kültürü, hastanelerin kendine özgü yönetim ve organizasyon yapıları nedeniyle diğer örgüt kültürlerden farklıdır. Bu nedenle, sağlık sistemindeki yönetim yapısı da diğer

alanlardaki yönetim yapılarından oldukça farklıdır (Seren ve Baykal, 2007).

Sağlık hizmeti de üretildiği anda alıcıya değer aktaran soyut bir ürün olduğu için çıktının tanımlanması ve ölçümü zordur. Bu nedenle sektörde çok sayıda meslek grubu bir arada koordineli çalışmaktadır (Onur, 2007).

Bu hareketin arkasındaki nedenler sağlık kurumlarının ve sistemin artan karmaşıklığı, sağlık pazarındaki rekabet yoğunluğu, sağlık hizmeti sağlayıcılarının devam eden (alt) uzmanlaşma süreci, müşteri konumunun güçlendirilmesi ve hasta hakkındaki farkındalığın artırılmasıdır (Wardhani ve ark, 2009).

Sağlık kurumları yöneticileri bu sayılan nedenlerden dolayı, saptanan amaçları yaparken çok sayıda faaliyetide ifa etmektedirler. Bu faaliyetleri, planlama, örgütleme, yöneltme ve denetleme fonksiyonları olarak yerine getirmektedirler (Can ve İbicioğlu, 2008).

Sağlık kurumları içinde toplumlara farklı sağlık hizmetleri sunan hastaneler, sağlık sisteminin en önemli bileşenleridir. Tıp bilimi ve teknolojisindeki gelişmelere uygun olarak hastaneler hızla değişime uğramış, önemleri giderek artmış ve sağlık harcamalarının önemli bir kısmını tüketen sosyoekonomik kuruluşlar durumuna gelmişlerdir. Bu gelişim hastanelerin yönetilmesini güçleştirmiş ve profesyonel hastane yönetiminin önemini arttırmıştır. Hastanelerin sağlık sektörü içindeki konumu, karmaşık yapısı ve farklı özellikleri bu kurumların

profesyonel şekilde yönetilmelerinin zorunlu olduğunu ortaya koymuştur (Ağırbaş, 2019).

Hastaneler, tarihsel olarak, hasta bakımı sunum sürecinde meydana gelebilecek operasyonel başarısızlıkları telafi etmek için özel ve yüksek vasıflı bir profesyonel iş gücüne güvenmiştir (Tucker and Edmonson, 2002).

1.16.2. Sağlık Kurumlarında Değişime Karşı Direnç

Kuruluşlardaki grupların peşinde koşmaya çalıştıkları farklı çıkarları vardır; bir organizasyonda çok farklı seviyelerde ve birçok farklı amaç için faaliyet gösteren birçok lider olması muhtemeldir. Herhangi bir yönetim değişikliği programının kazananlar ve kaybedenler üretmesi muhtemeldir dolayısıyla direnç, bazı şekillerde kaçınılmazdır (Lowndes, 2008).

Örgütlerde değişime karşı direnç çok farklı biçimlerde ortaya çıktığından yöneticilerin en şaşkıncı problemlerindendir. Açık/belirgin direnme, üretimi azaltma, iş bırakma, kötü mal imalatı şeklinde olabilmektedir. Gizli/pasif direnme iş değiştirme isteği, işe geç kalmayı artırma, işe gitmeme, istifa biçiminde oluşabilir (Bozkurt, 2020).

Sağlık kurumları bu örgütsel dönüşüm sürecinde yalınlaşma, ileri teknoloji kullanımı ve süreç iyileştirme gibi önemli değişim gayretlerinde bulunmaktadır. Bu çabalar örgütsel yapının tümünü etkilemekte ve zaman zaman önemli dirençlerin meydana gelmesine de sebep olmaktadır. Bu nedenle, değişim kararının alınması, uygulama

politikaları ve değişimin çalışanlar üzerindeki olası etkileri önceden düşünülmesi gerekl önemli hususlardandır (Altındış ve ark. 2011).

1.16.3. Sağlık Kurumlarında Değişim Yönetimi

Sağlık hizmetlerinin çok sayıda değişkenliğin etkisinde olan dinamik bir sektör olması ve direkt olarak insan yaşamıyla alakalı olması gibi önemli özellikleri sağlık kurumlarını diğer endüstri ve hizmet işletmelerinden farklı kılmaktadır (Kılıç ve Aydınli, 2015).

Diğer sektörlerden ayrı olarak sağlık kurumlarında verilen hizmetlerin acil, ertelenemez ve stoklanamaz özellikleri nedeniyle sağlık profesyonelleri yoğun, stresli iş koşullarıyla karşılaşabilmektedirler (Bozkurt, 2020).

Sağlık kurumları, bir taraftan çok sayıda meslek grubundan kişiyi ve birbirleriyle etkileşimdeki farklı kişiyi bünyesinde bulundurmakta, diğer taraftan da birbirinden çok farklı sistemlerin ve kurumların bulunduğu karmaşık bir çevrede faaliyette bulunmaktadırlar (Bayın, 2014).

İçinde sağlık hizmetlerinin sunulduğu örgütsel değişim, giderek çeşitli şekillerde ve derecelerde yeniden yapılandırmaya yol açmaktadır. Sağlık hizmetlerindeki hızla değişen bu örgütsel değişim, hizmet sağlayıcılar, hasta ilişkileri ve klinik karar alma süreçlerini değiştirerek, hasta sonuçları üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır (Aiken ve ark, 1997).

Değişimin sağlık kuruluşlarında artık bir norm olduğu ve değişme ve uyum sağlama yeteneğinin başarı için kritik olduğu artık herkes tarafından bilinmektedir. Değişim ve inovasyon, yeni stratejiler veya hedefler uygunsuz olduğu için değil, organizasyonlar bunları başarıyla uygulayamadığı için başarısız olmaktadır. Gerçekte, çalışanlar ve çalışma grupları davranışlarını değiştirmese, yeni bir strateji uygulamak genellikle imkansızdır. Sağlık kuruluşlarında değişiklik uygulama sorumluluğunun büyük bir kısmı gruplara veya ekiplere verilmektedir (Caldwell ve ark, 2008).

Sağlık alanındaki değişiklikler ancak iyi bir yönetimle uygulanabilir. Bir kuruluşun yönetimi güven, saygı ve olumlu çalışma etiğine dayanmalı ve kişisel gelişim hedeflerine en iyi şekilde cevap verebilmek için çalışanların farkına varmalarına izin vermelidir (Filej ve ark, 2009).

Sağlık sektörü reformu genellikle finansman veya organizasyon yapısındaki değişikliklere odaklanır, ancak kilit bir kaynağı “personeli” ihmal eder. Bu, yeni görevler için yetersiz vasıflı personele, zayıf motivasyonlu personele ve hatta reformlara ciddi muhalefete neden olabilir. Daha iyi personel alımı sağlık reformlarının başarısına katkıda bulunacaktır (Martineau and Buchan, 2000).

Sağlık kuruluşu içindeki tüm personelin sürekli olarak öğrenmeyi kolaylaştırmaya ve ilerletmeye olan bağlılığını sağlamak, olumlu tutum ve uygulamaların geliştirilmesinde etkilidir (Henderson ve ark, 2007).

Sağlık kurumlarının aldığı değişime yönelik kararları tedavi için gelen hastaları etkilediği oran kadar sağlık çalışanlarını da etkilemektedir. Değişim sürecinde sağlık çalışanlarının görüşlerine başvurulması değişimde daha başarılı sonuçlar elde edilmesinde etkili olmaktadır (Bulut, 2019).

Teknolojinin planlanması, uygulanması, yönetimi ve değerlendirilmesi sağlık politikası ve planlamasına tam olarak entegre edilmelidir. Politika yönergeleri, sağlık bakım teknolojilerinin düzenlenmesi, kontrolü ve kullanımını içermelidir (M Ogembo-Kachieng'a, 1998).

Keşfedilmesi gereken bazı bileşenler;

- Sağlık sektörü reformları için kapsamlı bir politika paketinin geliştirilmesi,
- Planlama ve koordinasyon uyumunun iyileştirilmesi,
- Güvenilir verilerin kullanımı,
- 'Sokak düzeyinde' politika uygulayıcılarının katılımı,
- Yönetişimin ve liderliğin güçlendirilmesi,
- Reformlara bütüncül ve gelişimsel bir yaklaşıma izin vermektir (Senkubuge ve ark, 2014).

Sağlık sektörü yoğun emek gerektirmekte ve hastanelerde işgücünün önemi diğer sektörlere göre daha çoktur. Hastaneler son teknoloji araç ve gereçlerden faydalanarak, en yeni teknik ve bilgilerle hastalarına en iyi hizmeti vermeyi amaçlarken aynı anda çalışan personelin de bu yeniliklere açık olması ve uygulamaya geçmeside bir zorunluluktur.

Kaçınılmaz bir sonuç olarak da hastanelerde çalışan personelin yeni teknolojik gelişmelere ne oranda açık olduğu ve bu teknolojileri kullanma durumları da iş yaşantıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Kalkan, 2015).

1.16.4. Dünya’da Kamu ve Özel Sağlık Hizmetlerinde Yaşanan Değişim ve Uygulamalar

Sağlık sektörü reformu 1990’larda dünya çapında bir fenomen haline gelmiştir. Süreçler ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, eğer dünya çapında sağlık geliştirme potansiyeli gerçekleştirilecekse, sağlık hizmetlerinin sunumunda radikal değişikliklerin gerekli olduğunun altta yatan bir kabulü vardır. Hükümetler daha iyi sağlık hizmetleri sunma baskısı altındadır (Alwan ve Hornby, 2002).

Sağlık sektörü reformları, kamu sektörü hastanelerinin örgütsel konumu ve statüsünde artan heterojenliğe yol açmıştır ve hastaneler için yeni kamu-özel sektör ilişkileri biçimleri geliştirilmektedir. Bu reformlarla, eşitlik, kontrol, hesap verebilirlik ve sağlık hizmeti performansı gibi konular önem kazanmıştır (Collins ve Green, 1999).

Sağlık sektör reformları son on yılda birçok ülkede gerçekleşmektedir. Her ne kadar aynı ekonomik, politik ve sosyal güçler tarafından yönlendirilmese de, uluslararası sağlık sektörü reform gündeminin bazı ortak temaları vardır (Standing, 2002).

Sağlık sektörü reformları, demografik ve epidemiyolojik değişiklikler ve yeni teknolojilerin ve yeni bakım modellerinin tanıtılması, tüm

dünyada sağlık çalışanlarının artan ihtiyacına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle hükümetler, bu değişikliklerin işgücü üzerindeki etkilerini değerlendirmek için doğru zamanda bilgi ve en son teknolojiye sahip araştırmalara ihtiyaç duyarlar (Report, 2006).

Sağlık sektörü reformları, kamu sektörü hastanelerinin örgütsel konumu ve statüsünde artan heterojenliğe yol açmıştır ve hastaneler için yeni kamu-özel sektör ilişkileri biçimleri geliştirilmektedir. Bu reformlar sayesinde, eşitlik, kontrol, hesap verebilirlik ve sağlık hizmeti performansı gibi konularda oldukça önemli değişiklikler yaşanmıştır (Collins ve Green, 1999).

Tıp alanı, vakaların artan karmaşıklığı ve heterojenliği, çeşitli teknolojik yenilikler, hastalar ve ailelerinin güçlendirilmesi ile karakterize edilen yeni taleplerle yüzleşmek ve sistemin sürdürülebilirliği için sosyal gerekliliği sağlamak zorundadır (Recine ve ark, 2015).

Örgütsel değişimin yaygın olarak benimsenmesi, örgütsel uygulayıcılar arasında, değişimin hastaneler için uyarlanabilir ve faydalı olduğuna dair yaygın bir inancı yansıtmaktadır. Örneğin; ABD’de hastane endüstrisindeki yaygın organizasyon değişikliği 1970’lerin ortalarında başlamış, o zamandan beri, büyük ve küçük her hastaneyi etkileyen endüstrinin her köşesine yayılmıştır. Örgütsel değişimin nedeni öncelikli olarak hastanelerin karşı karşıya olduğu ekonomik koşullarda artan rekabet ve belirsizlikten kaynaklanmaktadır (Lee ve Alexander, 1999).

Kanada’da 1980 yılından itibaren sağlık sektöründe önemli değişiklikler yaşanmıştır. Hastane sayısı ve bunun sonucunda personel sayısı azalmış, dolayısıyla yatan hastalar da azalmış ve hastanelerde ortalama kalış süresi düşmüştür. Bazı hastaneler kapalı olmasına rağmen, diğerleri özel bakım tesislerine dönüştürülmüştür. Bu eğilimler hastanelere özellikle 1990’ların başından bu yana, işletme harcamalarını azaltma imkanı tanımıştır (Tully and Saint-Pierre, 1997 Health Reports).

Avrupa’daki hastaneler büyüyen ve hızla değişen baskılarla karşı karşıyadır. Bunlar, popülasyonlardaki değişikliklerin, hastalık paternlerinin, yeni bilgi ve teknoloji ile tıbbi müdahale fırsatlarının ve kamu ve politik beklentilerin etkisini içermektedir.

Bu değişikliklerin sağlık hizmetlerinin nasıl sağlanacağı üzerinde önemli etkileri vardır, çünkü yeni sağlık hizmeti türleri, yeni bina konfigürasyonları, farklı becerilere sahip insanlar ve yeni çalışma yöntemleri gerektirmektedir (McKee and Healy, 2002).

İngiltere’de özel hastaneler 1948’e kadar doğrudan “ev-ofis” şeklinde işletilmiştir. Daha sonra Sağlık Bakanlığı’na nakledilmiş, ancak doğrudan devlet memurları tarafından yönetilen yeni “Ulusal Sağlık Sistemine (NHS)”ye katılmamışlardır. 1989 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından kontrol etmek üzere “Özel Hastaneler Hizmet Kurumu” kurulmuştur (Murphy, 1997).

1996 yılında Fransa, sağlık sistemi üzerindeki ekonomik ve toplumsal kısıtlamalarla başa çıkmak için bir reform programı başlatmıştır. Alınan tedbirler arasında, reformları izleyen beş yıl içinde tüm devlet hastaneleri ve özel hastaneler, özellikle “Ulusal Akreditasyon ve Değerlendirme Ajansı” tarafından yürütülen zorunlu bir akreditasyon incelemesinden geçmek zorunda kalmıştır (Pomey ve ark, 2004).

Modern çalışma hayatındaki örgütsel değişimin hızlanması, sağlık kuruluşlarını ekonomik tasarruf ve iyileştirilmiş etkinlik konusundaki çabalarında kademeli olarak etkilemiştir. Örneğin İsveç’te, maliyet tasarrufu ve küçültme yoluyla sağlık kuruluşlarının özelleştirilmesi gerçekleşmiştir (Sverke ve ark, 2008).

Norveç’te, genel hastaneler için yeni bir “Faaliyete Dayalı Finansman Sistemi (ABF)” Temmuz 1997’de kapsamlı olarak tanıtılmıştır. Reformun temel amacı, daha fazla hastanın bakım kalitesini düşürmeden daha hızlı tedavi alabilmesi için aktiviteyi arttırmaktır (Kjerstad, 2003).

Diğer ülkelerde olduğu gibi, Almanya’daki sağlık sistemi de hastaneler arasındaki rekabeti teşvik etmek ve daha verimli süreçleri ve hasta bakımını teşvik etmek için ekonomik kaynakları etkinleştirmek üzere yeniden tasarlanmıştır (Mitlacher ve Welker, 2013).

1.16.5. Türkiye’de Sağlık Sistemindeki Değişim ve Uygulamalar

Sağlık sorunlarının doğası gereği, insanların sağlık sisteminden talepleri ve tercihleri diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de farklılaşmaktadır. Tedavi edici hizmetlerin kapsamı ve maliyeti artmaktadır, ayrıca teknoloji hızla gelişmektedir (Sarp ve ark, 2002).

Türkiye’de sağlık sektörü, iç içe geçmiş çok fazla aktörün olduğu bir yapıdadır. Politika oluşturma açısından merkezîyetçi bir yapı içerisinde örgütlenmiş olan yapı, sağlık hizmetlerinin verilmesi noktasından değerlendirildiğinde finansman ve sunuma ilişkin olarak daha genişletici bir yapıya kavuşmaktadır (Çoban, 2009).

Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Organizasyon Yapısı Koltuksuz (2022)’dan esinlenerek en son mevzuat ve bakanlık değişiklikleri de yazar tarafından güncellenerek revize edilmiş ve aşağıda Tablo 1.9’da verilmiştir. (https://documen.site/download/trkyede-salik-hzmetlernn-rgtlenmes_pdf)

Tablo 1.9. Sağlık Hizmetleri Organizasyon Yapısı

| | |
|--|---|
| <p>POLİTİKA OLUŞTURMA</p> <ul style="list-style-type: none">• T.B.M.M.• Sağlık Bakanlığı• Cumhurbaşkanlığı Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu• Yüksek Öğretim Kurumu• Üniversiteler• Millî Savunma Bakanlığı• Anayasa Mahkemesi <p>İDARİ KARAR ALMA</p> <ul style="list-style-type: none">• Sağlık Bakanlığı• İl Sağlık Müdürlükleri <p>SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİNANSMANI</p> <ul style="list-style-type: none">• Hazine ve Maliye Bakanlığı• Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı• SGK• Genel Sağlık Sigortası• Özel Sigorta Şirketleri• Kendi Kendini Finanse Eden Kurumlar• Uluslararası Ajanslar• Cepten Harcamalar | <p>SAĞLIK HİZMETLERİNİN SUNUMU</p> <p>KAMU</p> <ul style="list-style-type: none">• Devlet Hastaneleri• Üniversite Hastaneleri• Eğitim ve Araştırma Hastaneleri• M.S.B.İği Hastane ve 1. Basamak Sağlık Merkezleri <p>ÖZEL</p> <ul style="list-style-type: none">• Özel Hastaneler• Aile Sağlığı Merkezleri• Vakıf Hastaneleri• Toplum Sağlığı Merkezleri• Azınlık Hastaneleri• Özel Çalışan Hekimler• Ayakta Tedavi Klinikleri• Laboratuvarlar ve Özel Tanı Merkezleri• Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri• Diyaliz Merkezleri• Tıbbi Cihaz ve Malzeme Satıcıları• İlaç Fabrikaları v.s.• Serbest Eczaneler <p>SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ</p> <ul style="list-style-type: none">• Kızılay• Vakıflar• Dernekler |
|--|---|

Türkiye’de 1990’lı yıllarda başlayan ve 2000 yılı sonrasında hız kazanan sağlık hizmetlerinde yeniden yapılanma çalışmalarlarıyla birlikte sağlık hizmetlerinin örgütlenmesi, sunumu ve finansmanında köklü değişimler meydana gelmiştir (Erol ve Özdemir, 2014).

Türkiye’nin sağlık sistemi kamusal, özel ve gönüllü örgütlerden meydana gelmektedir. Sağlık Bakanlığı birinci ve ikinci basamak sağlık hizmetlerini ifa etmekte ve koruyucu sağlık hizmetlerini vermektedir.

Birinci basamak sağlık hizmetleri sağlık evleri, sağlık ocağı ve aile planlaması ve ana çocuk sağlığı merkezleriyle beraber sıtma merkezleri ve verem savaş dispanserlerince verilmektedir. İkinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri Sağlık Bakanlığıyla birlikte diğer kamu kuruluşları, özel kişiler, dernek ve vakıflarca verilmektedir (Erençin ve Yolcu, 2008).

2003-2009 yılları arasında ve 2009-2014 yılları arasında Türk sağlık sektöründe kurumsal / yönetsel ve hizmet sunumu kavramları açısından önemli değişiklikler meydana getirmiştir (Kerman ve Eke, 2014).

Türkiye, Avrupa Birliği Sağlık Mevzuatına uyum sağlamayı hedefleyen stratejik planlamasını 2001’de gerçekleştirmiş, 2003 yılında da “Sağlıkta Dönüşüm Programı”nı (SDP) uygulamaya koymuştur. Sağlıkta dönüşümün amacı, kaliteli ve çağdaş sağlık hizmetlerini hakkaniyetli ve adil biçimde topluma sunan, yüksek sağlık maliyetlerine karşı da etkin olarak mali koruma sağlayan ve finansal anlamda devam ettirilebilir bir sistem kurmaktır. SDP ile başlatılan

dönüşüm süreci, sağlık hizmetlerinin sunumu, örgütlenmesi ve finansmanı alanında önemli adımları beraberinde getirmiştir (Çiftçi ve Bostan, 2016).

2003 yılında uygulanan “Sağlıkta Dönüşüm Programının” bir bölümü olan “Kamu Hastaneleri Birlikleri” 2 Kasım 2012 tarihinde kurulmuştur. Kamu Hastaneleri Birlikleriyle beraber sağlık hizmetlerinin idari olarak yapılanmasında değişiklikler olmuş ve il düzeyinde sağlık hizmetlerinin sunulması üç idari yapı vasıtasıyla gerçekleştirilir duruma gelmiştir. Bunlar İl ve Halk Sağlığı Müdürlüğü ile hastanelerin tek çatı altında toplanmasını sağlayan Kamu Hastaneleri Birlikleridir (Kırılmaz ve ark, 2015).

Türkiye’de sağlık reformları elli yılı aşan bir zamandır, özellikle de son yirmi yılda, gündemde olan bir durumdur. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) üyesi olan Türkiye, 1978’de temeli atılan “Herkesin Sağlık Hedefleri ve Stratejileri”nin güncellenmesi ve 21. yy. hedeflerinin belirlenmesinde aktif rol almıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programıyla birlikte başlatılan bu dönüşüm süreci, sağlık hizmetlerinin sunumu, örgütlenmesi ve finansmanı alanında önemli adımları beraberinde getirmiştir (Çiftçi ve Bostan, 2016).

Özel sağlık sektöründe de, Türkiye 2001-2006 yılları arasında, ülkenin daha az gelişmiş bölgeleri de dahil olmak üzere, muazzam bir büyüme göstermiştir. Türkiye’de her zaman kamu ve özel sektör kuruluşlarından oluşan karma bir sağlık hizmeti sunum sistemi bulunmakla birlikte,

sağlık hizmeti sunumunun büyük çoğunluğu kamu sektöründedir (Seren ve Baykal, 2007).

2010-2020 döneminde ise Sağlık Bakanlığı İhbar Merkezi'nin (SABİM) kurulması; MHRS randevu sisteminin entegrasyonu, e-Nabız uygulamasının başlatılması, Tele-tıp altyapısının oluşturulması ve özellikle de Covid-19 Pandemi süreci ile birlikte “Hayat Eve Sığar” gibi mobil uygulamalar ile değişim ve inovasyon iklimine uyum sağlayabilecek bir altyapı oluşturulmuştur. Tüm bu uygulamalar ile kamu hastanelerinde hasta yığılmalarının önüne geçilebilmesi için sağlıkta sevk zincirine geçilmesi, aile hekimliği uygulamasının başlatılması, hekimler dâhil tüm sağlık personelinin performansa dayalı şekilde ücretlendirilmesi, hastane yöneticilerinin belirlenmesinde performans standartlarının belirleyici olması gibi yönetsel ve kurumsal bazı değişiklikler hayata geçirilmeye çalışılmıştır (Özseven ve ark, 2016). Özellikle Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı bünyesinde kurulan enstitüler ile; yapay zeka, aşı çalışmaları, kalite ve akreditasyon faaliyetleri, sağlık politikası, genetik çalışmaları ve medikal inovatif faaliyetler konusunda çok büyük bir değişim ve inovasyon projeleri desteklenmeye başlanmıştır.

1.16.6. Küresel Sağlıktaki Değişim ve Dünya Sağlık Örgütü

Sağlık reformu küresel bir fenomen haline gelmiş olup, ülkeler sağlık sistemlerinde benzer sorunlar yaşamakta ve benzer çözümlere ulaşmaktadır (Hunter, 1996).

Hızlı gelir artışı ve yaşlanan nüfus, sağlık sistemlerinde yeni talepler ve yüksek beklentiler oluşturmuştur. Birçok devlet, sağlık kaynaklarına önemli miktarda kamu kaynağı tahsis etmiştir. Global olarak konuşursak, GSMH'nin % 10'undan fazlası sağlık hizmetlerine harcanmaktadır ve zaman geçtikçe bu kısmın daha yüksek olması beklenmektedir (Wu ve ark, 2013).

Son yıllarda, “Global Topluluk” binyıllık kalkınma hedeflerine ulaşmak için övgüye değer bir ilerleme kaydetmiştir. Entegre yatırımlar ve kapsamlı kalkınma stratejileri sayesinde başarı zor elde edilmiştir. Sağlık sektöründe bu çaba, sağlık sorunlarında hedefe yönelik bir iyileşme ve sağlık programlarının güçlendirilmesi ve ayrıca sağlık kapsamının genişletilmesi ile sonuçlanmıştır (Organization, 2015).

Birbirine bağlılık ve birbirine bağımlılığın arttığı bir dünyada, geride kalanların sağlığını iyileştirmek için birleşik faaliyetlerin ölçeklendirilmesi acil bir ihtiyaçtır. Küreselleşmenin nüfus sağlığı durumu üzerindeki olumlu etkilerini azami düzeye çıkarmak ve olumsuz durumları asgariye indirmek için bilgi ve becerilere sahip yeni bir halk sağlığı işgücü gerektirmektedir (Drager ve Beaglehole, 2001).

“Küresel sağlık”, genel olarak, dünyamızdaki tüm insanların sağlık gereksinimlerinin belirli ulusların endişelerinin üzerinde düşünülmesini gerektirir. Mantıken, “uluslararası”, “hükümetler arası” ve “küresel” terimlerinin birbirini dışlaması gerekmez ve aslında birbirini tamamlayıcı olarak anlaşılabilir. Böylece “Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ'nün)”, küresel kalkınma amacıyla uluslararası sağlık işlevlerini

yerine getiren “hükümetler arası” bir kurum olduğunu söyleyebiliriz (Brown ve ark, 2006).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), yoksulluğun azaltılması ve sosyoekonomik kalkınmanın temel itici gücü olarak en az gelişmiş ülkelerdeki sağlık durumunun iyileştirilmesini savunmuştur (Piotti ve ark, 2006).

DSÖ sağlık hizmeti konusunda duyulan böyle bir ihtiyaç sebebiyle 1946 yılında oluşturulmuştur. Diğer BM örgütlerinin aksine ABD’de değil, en büyük yıkımın olduğu Avrupa’da bulunmakta olup, merkezi Cenevre’dir. Kuruluş yapısı ile BM’e tam bağımlı değildir, oldukça özerk ve bağımsız bir niteliği vardır. Kurulma amacı “*tüm insanların olabilen en üst sağlık düzeyine ulaşmaları*” şeklinde belirtilmiştir (Aksakoğlu, 2003).

DSÖ, sağlık hizmetlerinin gelişiminde ve sağlık hizmetleriyle alakalı; yasal çerçeve, politika, uygulamalar, çeşitli hastalıklarla ilgili bilgi ve iletişimin sağlanması ve ülkelerarası beraber mücadele konularında faaliyette bulunan uluslararası bir kuruluştur. DSÖ; Sağlıkın Sosyal Belirleyicileri Komisyonu; “Sağlık 2020 Avrupa Politikası” kapsamında sağlık sistemlerinin geliştirilmesi noktasında çalışmalarda bulunmaktadır. Strateji içerisinde aşağıdaki önemli öncelikler yer almaktadır.

- Sağlık alanındaki eşitsiz durumla mücadelede bulunmak,
- İnsanların daha sağlıklı olmalarını sağlamak amacıyla yatırımda bulunmak, vatandaşları yetkilendirmek ve sağlık açısından güçlü toplumlar oluşturmak,
- Avrupa Bölgesi'nde başlıca salgın hastalık yükleriyle mücadele etmek,
- Sağlıklı ve sağlıklı olumlu katkı yapan çevrenin korunması ve yaratılması noktasında çalışmak,
- Hasta odaklı sağlık sistemleri, kamu sağlık hizmetleri oluşturmak ve acil durumlara hazırlıklı olmak,
- Bütün politikalarda; bütün devlet kurumlarında ve bütün toplumla ilgili alanlarda sağlık konusunu ana akımlaştırmaktır (Topkaya, 2016).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından tanınabilmek için şehirler bir dizi koşulu yerine getirmek zorundadır. Örneğin, bir sağlık planı yapmak, sektörler arası bir sağlık komitesi oluşturmak, bir sağlık için şehirler ofisi kurmak ve bir koordinatör atamak, bir şehir sağlığı profili geliştirmek ve vatandaşları ve topluluk gruplarını dahil etmek zorundadırlar (Kickbusch, 2003).

2. PERFORMANS YÖNETİMİ

Bu bölümde performans yönetimi kavramı geniş bir kavram olduğundan dolayı en genel performans kavramından iş performansı kavramına doğru bir yol takip edilmiştir. İlk önce hangi bilim dallarında performans kavramı en çok çalışılmış bu soruya yanıt aranacaktır. Sonra performans yönetimi başlığına göre konu sosyal bilimler alanına özgülenmiştir. Dünyada iş performansı kavramına en fazla katkı sağlayan çalışmalar ve bu çalışmaların içinde Türkiye kaynaklı yazarların durumu incelenmiştir. Devamında ise Türkiye'deki lisansüstü tezler içerik analizine tabi tutularak genel değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu genel kapsayıcı açıklamalardan son iş performansı kavramı, iş performansı türleri, iş performansı boyutları ve bu boyutların toplam performans üzerindeki etkilerine yönelik literatürden yararlanarak genel bir değerlendirme çerçevesi çizilmiştir.

Özellikle son yıllarda araştırmacıların Türkiye'de de konu ile ilgili çalışmaları artmakta olup (Kayabaşı, 2019; Yılmaz, 2019; Anık, 2020; Bajraktari, 2020; Çabuk, 2020; Doğan, 2020; Kaya, 2020; Taşdemir, 2020; Anaç, 2021; Güç, 2021; Plakolli, 2021; Sobacı, 2021; Ulutürk, 2021; Yıldız, 2021;) YÖK Tez Merkezi'nde yapılan tüm yüksek lisans ve doktora çalışmaları yazar tarafından belirli bir sistematik içerisinde hazırlanarak EK-2'de verilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki bölümde konu ile ilgili olduğu düşünülen performans yönetimi ile ilgili olan konulara değinilmeye çalışılmıştır.

2.1. Disiplinler açısından performans

Performans kavramını büyük çoğunlukla tüm disiplinler ve bilim dalları kullanmaktadır. Web of Science Core Collection veri tabanında Ocak 2022 tarihinde “performance” kelimesine yönelik arama kayıtlarına göre 664.947 makale bulunmuştur. Araştırma alanları açısından bakıldığında (İlk 20 kayıt), performans kelimesini en fazla fen bilimleri alanındaki bilim dalları tarafından kullanıldığı görülmektedir. Başlı çeken disiplinler olarak da Multidisipliner Malzeme Bilimi, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Enerji Yakıtları, Fiziksel Kimya ve Uygulamalı Fizik gelmektedir.

Tablo 2.1. Bilim Dallarına Göre Performans Konulu Akademik Çalışmalar.

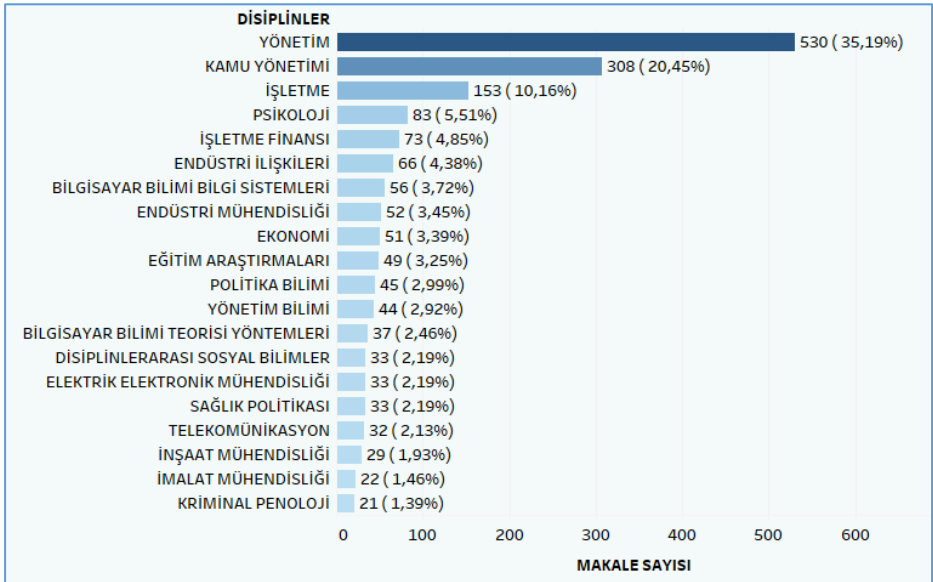
| | | | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|--|-------------------------------------|
| Multidisipliner Malzeme Bilimi 67.370 10,47% | Fiziksel Kimya 42.140 6,55% | Kimya Mühendisliği 28.063 4,36% | Multidisipliner Kimya 26.660 4,14% | Tarım Süt Hayvancılık 22.916 3,56% | Yönetim 22.396 3,48% |
| Elektrik ve Elektronik Mühendisliği 49.791 7,74% | Uygulamalı Fizik 39.891 6,20% | Mekanik Mühendisliği 20.446 3,18% | Çevre Bilimleri 19.669 3,06% | Elektrokimya 19.365 3,01% | Telekomünikasyon 18.686 2,90% |
| Enerji Yakıtları 44.977 6,99% | Analitik Kimya 36.915 5,74% | İnşaat Mühendisliği 20.136 3,13% | Biyokimyasal Araştırma Yöntemleri 16.426 2,55% | Fizik Yoğun Madde 15.764 2,45% | Spor Bilimleri 14.758 2,29% |
| | | Nanobilim Nanoteknoloji 19.902 3,09% | Termodinamik 15.866 2,47% | | |

Sosyal bilimler alanındaki çalışmaların ilk 20’de yer almadığı görülmektedir. Biz burada performans kavramını daha çok işletme, ekonomi ve yönetim organizasyon disiplini açısından inceleyeceğiz.

2.2. Sosyal Bilimler Açısından Performans Yönetimi

Yukardaki bütün yaklaşımların ayrıntılı anlatılmasının imkânı olmadığından, bu çalışmanın sınırlandırılma ihtiyacı bulunmaktadır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi yapılan arama daha çok sosyal bilimler açısından rafine edildiğinde ise “Performans Yönetimi” başlıklı çalışma araması (1750 kayıt) sonucuna göre konuyu en çok çalışan disiplinlerde ilk sırada Yönetim yer almaktadır. Diğer disiplinler Tablo 2.2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Performans Yönetimi Alanında Akademik Çalışmalar.



Performans yönetimi alanında Dünya genelinde yayınlanan akademik çalışmaların aldıkları atıfların incelenmesi sonucunda en çok atıf alan ilk 10 çalışma Tablo 2.3’de gösterilmiştir. Tablo 2.3’e bakıldığında en fazla atıf alan çalışmaların başında 479 atıf ile 2009 yılında Ferreira ve Otley’in ürettikleri “The Design and Use of Performance Management Systems: An extended Framework for Analysis” başlıklı makale olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise 471 atıf ile 1999 yılında Weaver ve ark.’nın ürettikleri “Integrated and Decoupled Corporate Social Performance: Management Commitment, External Pressures, and Corporate Ethics Practices” başlıklı makale yer almaktadır.

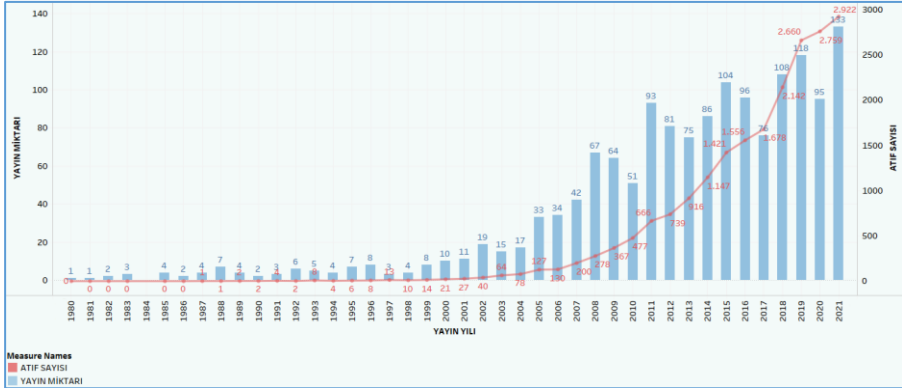
Tablo 2.3. Performans Yönetimi Alanında Dünya Genelinde En Çok Atıf Alan Çalışmalar

| BAŞLIK | YAZAR / YAZARLAR | YAYIN YILI | ATIF |
|---|---|------------|------|
| THE DESIGN AND USE OF PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEMS: AN EXTENDED FRAMEWORK FOR ANALYSIS | FERREIRA, ALDONIO; OTLEY, DAVID | 2009 | 479 |
| INTEGRATED AND DECOUPLED CORPORATE SOCIAL PERFORMANCE: MANAGEMENT COMMITMENTS, EXTERNAL PRESSURES, AND CORPORATE ETHICS PRACTICES | WEAVER, GR; TREVINO, LK; COCHRAN, PL | 1999 | 471 |
| POWER AND PERFORMANCE MANAGEMENT OF VIRTUALIZED COMPUTING ENVIRONMENTS VIA LOOKAHEAD CONTROL | KUSIC, DARA; KEPHART, JEFFREY O.; HANSON, JAMES E.; KANDASAMY, NAGARAJAN; JIANG, GUOFEI | 2009 | 349 |
| THE BIG QUESTION FOR PERFORMANCE MANAGEMENT: WHY DO MANAGERS USE PERFORMANCE INFORMATION? | MOYNIHAN, DONALD P.; PANDEY, SANJAY K. | 2010 | 325 |
| LIFE-CYCLE PERFORMANCE, MANAGEMENT, AND OPTIMISATION OF STRUCTURAL SYSTEMS UNDER UNCERTAINTY: ACCOMPLISHMENTS AND CHALLENGES | FRANGOPOL, DAN M. | 2011 | 300 |
| PERFORMANCE MANAGEMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT | GRUMAN, JAMIE A.; SAKS, ALAN M. | 2011 | 266 |
| 'HIGH-PERFORMANCE' MANAGEMENT PRACTICES, WORKING HOURS AND WORK-LIFE BALANCE | WHITE, M; HILL, S; MCGOVERN, P; MILLS, C; SMEATON, D | 2003 | 246 |
| PERFORMANCE MEASUREMENT AND PERFORMANCE MANAGEMENT | LEBAS, MJ | 1995 | 244 |
| OUTCOMES-BASED PERFORMANCE MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR: IMPLICATIONS FOR GOVERNMENT ACCOUNTABILITY AND EFFECTIVENESS | HEINRICH, CJ | 2002 | 229 |
| MANAGEMENT INNOVATION AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECT OF PERFORMANCE MANAGEMENT | WALKER, RICHARD M.; DAMANPOUR, FARIBORZ; DEVECE, CARLOS A. | 2011 | 227 |

“Performans Yönetimi” başlıklı çalışmaların ülkelere göre dağılımına bakıldığında yayın sayısına en fazla katkı sağlayan ilk beş ülke sırasıyla ABD (387), İngiltere (216), Avustralya (102), İtalya (81) ve Kanada’dır (75). Türkiye ise 26 yayın ile 18. sıradadır.

Performans yönetimi alanında Dünya genelinde yayınlanan akademik çalışmaların yıllara göre yayın ve aldıkları atıf sayıları Tablo 2.4’de gösterilmiştir. Tablo 2.4’e bakıldığında “Performans Yönetimi” ile ilgili yayınların 1980 yılında yayınlanmaya başladığı ve 1999 yılından itibaren artışın söz konusu olduğu görülmektedir. En fazla makale 133 yayın sayısı ile 2021 yılında gerçekleşmiştir. Yıllar içinde atıf sayıları düzenli olarak artmıştır. En fazla atıfta 2922 sayısı ile 2021 yılında gerçekleşmiştir.

Tablo 2.4. Performans Yönetimi Alanında Dünya Genelinde Yayınlanan Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Yayın ve Aldıkları Atıf Sayıları



2.3. Performans Yönetimine Türkiye Merkezli Yayınların Katkıları

Türkiye menşeli yayınlar ile ilgili değerlendirme Tablo 2.5’de özetlenmiştir: Tablo 2.5’de aldıkları atıf sayılarına göre ilk 10 makale gösterilmiştir. 2019 yılında Adıvar ve Arkadaşlarının ürettikleri “A Quantitative Performance Management Framework for Assessing

Omnichannel Retail Supply Chains” başlıklı makale 30 atıf ile ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 2. 5. Tablo 2.5: Performans Yönetimi Alanında Türkiye Menşeli En Çok Atıf Alan Yazarlar ve Atıf Sayıları

| BAŞLIK | YAZAR / YAZARLAR | YAYIN YILI | ATIF SAYISI |
|---|---|------------|-------------|
| A QUANTITATIVE PERFORMANCE MANAGEMENT FRAMEWORK FOR ASSESSING OMNICHANNEL RETAIL SUPPLY CHAINS | ADIVAR, BURCU; HUSEYINOGLU, ISIK OZGE YUMURTACI; CHRISTOPHER, MARTIN | 2019 | 30 |
| GENDER-SPECIFIC PREFERENCES IN GLOBAL PERFORMANCE MANAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY OF MALE AND FEMALE MANAGERS IN A MULTINATIONAL CONTEXT | FESTING, MARION; KNAPPERT, LENA; KORNAU, ANGELA | 2015 | 20 |
| THE RELATIONSHIP OF MANAGERIAL VALUES AND ASSUMPTIONS WITH PERFORMANCE MANAGEMENT IN TURKEY: UNDERSTANDING WITHIN CULTURE VARIABILITY | KELES, SERAP; AYCAN, ZEYNEP | 2011 | 17 |
| USING SYSTEM DYNAMICS FOR STRATEGIC PERFORMANCE MANAGEMENT IN CONSTRUCTION | YILDIZ, ACELYA ECEM; DIKMEN, IREM; BIRGONUL, M. TALAT | 2020 | 9 |
| AN INTUITIONISTIC FUZZY MULTI-EXPERT AND MULTI-CRITERIA SYSTEM FOR EFFECTIVE PERFORMANCE MANAGEMENT | BESKESE, AHMET; KAHRAMAN, CENGİZ; ENDER BUYUKBAY, SHIRLI; BOZBURA, FAİK TUNC | 2018 | 7 |
| EMPLOYEE PERFORMANCE MANAGEMENT: CHARTING THE FIELD FROM 1998 TO 2018 | MALEY, JANE FRANCES; DABIĆ, MARINA; MOELLER, MIRIAM | 2021 | 6 |
| A COMPARISON OF WRITTEN FEEDBACK AND WRITTEN PLUS VERBAL FEEDBACK METHODS IN PERFORMANCE MANAGEMENT | ERDEMLİ, CİGDEM; SOMER, H. CANAN; BİLGİCİ, REYHAN | 2007 | 5 |
| IMPACTS OF NPM-DRIVEN PERFORMANCE MANAGEMENT REFORMS AND IDEOLOGIES IN NAPOLEONIC LOCAL GOVERNMENTS: A COMPARATIVE ANALYSIS OF FRANCE, PORTUGAL, AND TURKEY | TURC, EMİL; GUENOUN, MARCEL; RODRIGUES, MIGUEL ANGELO V.; DEMİRKAYA, YUKSEL; DUPUIS, JEROME | 2016 | 5 |
| PERFORMANCE MANAGEMENT FOR PUBLIC PERSONNEL: MULTI-ANALYSIS APPROACH TOWARD PERSONNEL | BİLGİN, KAMİL UFUK | 2007 | 5 |
| MANAGING THROUGH STRATEGIC PERFORMANCE MANAGEMENT IN APPAREL COMPANIES | KARABAY, GULSEREN; KURUMER, GULSEREN | 2012 | 4 |

Performans yönetimi alanında Türkiye’den yazarların ürettikleri akademik çalışmaların yıllara göre yayın ve aldıkları atıf sayıları Tablo 2.6’de gösterilmiştir. Tablo 2.6’ya bakıldığında “Performans Yönetimi” ile ilgili yayınların 2007 yılında yayınlanmaya başladığı ve 2018 yılına kadar yıllık üretimin 2’yi geçemediği 2018, 2019 ve 2021 yıllarında 3, 2020 yılında ise 4 makalenin yayınladığı görülmektedir. Atıflara bakıldığında 2018 yılından itibaren atıflarda düzenli artış gözlemlenmektedir. En fazla atıf 49 atıf sayısı ile 2021 yılında gerçekleşmiştir.

Tablo 2. 6. Performans Yönetimi Alanında Türkiye Menşeli Yayınların Yılları ve Atıf Sayıları



2.4. İş Performansı Yazınına Küresel Bir Bakış

Genel performans yönetimi başlığından sonra özellikle çalışma konumuz olan İş performansı, görev ve bağlamsal performans konusunda yayınlanmış çalışmalara odaklanmakta fayda vardır. Bu metinlerin makale bazında en önemli olanlarını ön plana çıkartmak için Web of Science Core Collection veri tabanında Ocak 2021 tarihinde “İş performansı (İP; Job Performance; JP), Görev performansı (GP; Task Performance; TP) ve Bağlamsal performans (BP; Contextual performance; CP), kelimelerinin tamamı konu arama sekmesine göre aratılmıştır. Arama neticesinde 241 makaleye ulaşılmıştır. Toplam alınan atıflara göre ilk 10 sırada yer alan çalışmalara ait bilgiler Tablo 2.7’de gösterilmiştir. 2009 yılında Podsakoff ve arkadaşlarının ürettikleri “Individual and Organizational Level Consequences of

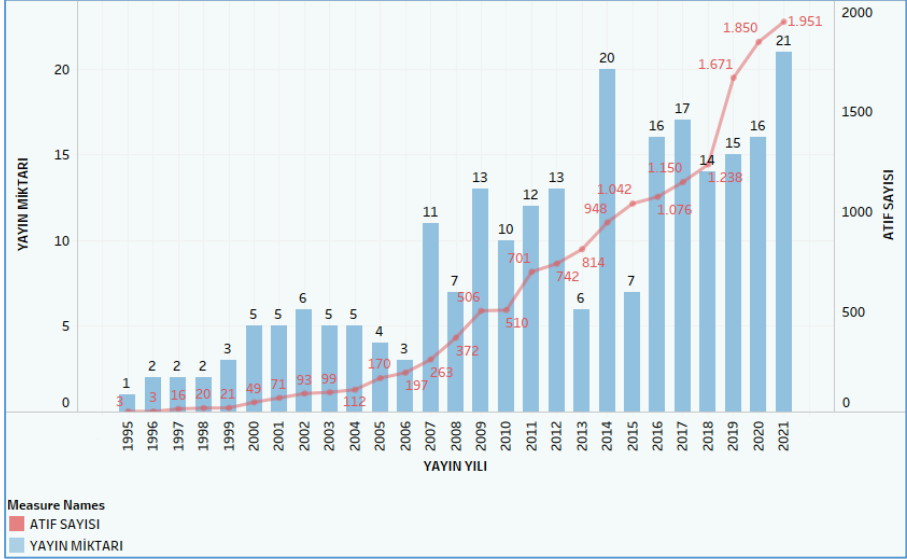
Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis” başlıklı makale 1074 atıf olarak ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 2.7. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Dünya Geneline En Çok Atıf Alan İlk 10 Çalışma

| BAŞLIK | YAZAR / YAZARLAR | YAYIN YILI | TOPLAM ATIF |
|--|---|------------|-------------|
| INDIVIDUAL- AND ORGANIZATIONAL-LEVEL CONSEQUENCES OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: A META-ANALYSIS | PODSAKOFF, NATHAN P.; WHITING, STEVEN W.; PODSAKOFF, PHILIP M.; BLUME, BRIAN D. | 2009 | 1.074 |
| PERSONALITY AND JOB PERFORMANCE: THE BIG FIVE REVISITED | HURTZ, GM; DONOVAN, JJ | 2000 | 828 |
| TASK PERFORMANCE AND CONTEXTUAL PERFORMANCE: THE MEANING FOR PERSONNEL SELECTION RESEARCH | BORMAN, WC; MOTOWIDLO, SJ | 1997 | 809 |
| THE RELATIVE IMPORTANCE OF TASK, CITIZENSHIP, AND COUNTERPRODUCTIVE PERFORMANCE TO GLOBAL RATINGS OF JOB PERFORMANCE: A POLICY-CAPTURING APPROACH | ROTUNDO, M; SACKETT, PR | 2002 | 693 |
| VOICE AND COOPERATIVE BEHAVIOR AS CONTRASTING FORMS OF CONTEXTUAL PERFORMANCE: EVIDENCE OF DIFFERENTIAL RELATIONSHIPS WITH BIG FIVE PERSONALITY CHARACTERISTICS AND CO.. | LEPINE, JA; VAN DYNE, L | 2001 | 571 |
| THE RELATIONSHIP OF AGE TO TEN DIMENSIONS OF JOB PERFORMANCE | NG, THOMAS W. H.; FELDMAN, DANIEL C. | 2008 | 546 |
| A THEORY OF INDIVIDUAL DIFFERENCES IN TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE | MOTOWIDLO, SJ; BORMAN, WC; SCHMIT, MJ | 1997 | 543 |
| INTERPERSONAL FACILITATION AND JOB DEDICATION AS SEPARATE FACETS OF CONTEXTUAL PERFORMANCE | VANSCOTTER, JR; MOTOWIDLO, SJ | 1996 | 542 |
| LOVING YOURSELF ABUNDANTLY: RELATIONSHIP OF THE NARCISSISTIC PERSONALITY TO SELF- AND OTHER PERCEPTIONS OF WORKPLACE DEVIANCE, LEADERSHIP, AND TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE | JUDGE, TIMOTHY A.; LEPINE, JEFFERY A.; RICH, BRUCE L. | 2006 | 350 |
| SEARCHING FOR THE INVERTED U-SHAPED RELATIONSHIP BETWEEN TIME AND PERFORMANCE: META-ANALYSES OF THE EXPERIENCE/PERFORMANCE, TENURE/PERFORMANCE, AND AGE/PERFO.. | STURMAN, MC | 2003 | 348 |

İş, Görev ve Bağlamsal Performans alanında Dünya geneline yayınlanan akademik çalışmaların yıllara göre yayın ve aldıkları atıf sayıları Tablo 2.8’de gösterilmiştir. Tablo 2.8’e bakıldığında ilk makalenin 1995 yılında yayınlanmaya başladığı ve 2007 yılından itibaren düzensiz bir artışın söz konusu olduğu görülmektedir. En fazla makale 21 yayın sayısı ile 2021 yılında gerçekleşmiştir. 2014 yılında ise 20 makale yayınlanmıştır. Yıllar içinde atıf sayıları düzenli olarak artmıştır. En fazla atış 1951 atıf ile 2021 yılında alınmıştır.

Tablo 2.8. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Dünya Geneline Yayınlanan Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Yayın ve Aldıkları Atıf Sayıları.



2.5. İş Performansı Yazınına Türkiye Menşeli Yayınların Katkısı

İlgili dönemde Türkiye menşeli yayınlara bakıldığında ise sadece 7 çalışmanın var olduğu görülmektedir. 2007 yılında Kahya isimli yazarın ürettiği “The Effects of Job Characteristics and Working Conditions on Job Performance” başlıklı makalenin diğerlerinden açık ara önde olduğu ve 82 atıf aldığı görülmektedir. Tablo 2.9’da da görüldüğü gibi 2007, 2009 ve 2021 yıllarında 1’er adet, 2018 ve 2019 yıllarında ise 2’şer adet makale yayınlanmıştır.

Tablo 2.9. İş, Görev ve Bağlamsal Performans Alanında Türkiye Menşeli En Çok Atıf Alan Çalışmalar.

| BAŞLIK | YAZAR/YAZARLAR | YAYIN YILI | ATIF |
|---|--|------------|---------------|
| THE EFFECTS OF JOB CHARACTERISTICS AND WORKING CONDITIONS ON JOB PERFORMANCE | KAHYA, EMİN | 2007 | 82 |
| THE EFFECTS OF JOB PERFORMANCE ON EFFECTIVENESS | KAHYA, EMİN | 2009 | 28 |
| RELIABILITY AND VALIDITY OF THE TURKISH VERSION OF THE JOB PERFORMANCE SCALE INSTRUMENT | SEREN, ARZU KADER HARMANCI; TUNA, RUJNAN; BACAĞSIZ, FERIDE ESKİN | 2018 | 3 |
| DETERMINING THE DISCRIMINATION LEVEL OF PERSONALITY TRAITS OF FRONTLINE EMPLOYEES ON JOB PERFORMANCES | UNGÜREN, ENGIN | 2019 | 2 |
| THE RELATIONSHIPS BETWEEN SEAFARERS' JOB SATISFACTION, TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE | YORULMAZ, MURAT | 2018 | 2 |
| CONSTRUCT VALIDITY AND PREDICTORS OF THREE-DIMENSIONAL CITIZENSHIP PERFORMANCE IN TURKEY | CEYLAN, SAVAS; ERGİN, CANAN | 2019 | 0 |
| DOES WORKPLACE ENVY ALWAYS HAVE DETRIMENTAL CONSEQUENCES IN ORGANIZATIONS? A STUDY OF PUBLIC AND P... | SENER, İRGE; KARABAY, MELİSA ERDİLEK; ELÇİ, MERAL; ERMAN, HALİL | 2021 | 0 |
| | | | 0 20 40 60 80 |
| | | | TOPLAM ATIF |

2.6. Performans Kavramı, Kapsamı ve Tanımı

İşletmelerin mevcut durum analizi yapabilmeleri, mikro, mezo ve makro açıdan rekabet avantajı sağlayabilecekleri alanlara yönelebilmeleri; kalite ve verimliliklerini optimal seviyeye çıkartabilmeleri açısından ilk yapmaları gereken işlerden birisi; iş, görev ve bağlamsal performans düzeylerini ölçmektir. Özellikle son yıllarda bu konular mal üreten işletmeler açısından önemini korumakla birlikte hizmet üreten sağlık kurumları gibi işletmeler açısından da artan bir ivme ile çalışılmaya başlanmış ve ilişkili konular da bu çerçevede sıkça gündeme gelmeye başlamıştır. Bununla bağlantılı olarak da aşağıda performans kavramı, kapsamı; tanımı ve performans çeşitleri gibi konulara yer verilmiştir.

2.7. İş Performansı Kavramına Genel Bir Bakış

Performans konusunun daha iyi anlaşılabilmesi bazı temel kavramların anlatılması konuya bütüncül bir bakış açısı ile bakabilmek açısından önemlidir.

- Performans, (P; Performance)
- Performans yönetimi, (PY; Performance Management; PM)
- İş performansı (İP; Job Performance; JP),
- Görev performansı (GP; Task Performance; TP),
- Bağlamsal performans (BP; Contextual performance; CP),
- Performans değerlendirme (PD; Performance Appraisal; PD),
- Anahtar performans göstergeleri (APG; Key Performance Indicator: KPI) gibi kavramlar performans konusunun en önemli terim, tabir ve ifadeleridir.

Temel kavramların kısaca anlatılması sonrasında yaklaşımlar konusu bir şekilde ele alınacaktır. Konunun daha iyi anlaşılması için İP, BP ve GP'ı gibi kavramların alt boyutları ile birlikte izahı gerekmektedir.

2.8. Temel Kavramlar Açısından Performans

Performans (P), “Şahısların kendi başlarına yapması gereken ve organizasyonun hedef ve amaçlarına katkıda bulunan faaliyet ve davranışlardır” (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). Diğer bir tanımsa P, “bir işgörenin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen vazifeyi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır” (Özgen ve ark, 2002: 209, akt. Keçeli, 56-57). TDK performans sözcüğü yerine başarıım sözcüğünü önermektedir (<https://sozluk.gov.tr/>).

Yapılan görev sonrasında çalışanın yapılması zorunlu olan faaliyetleri ne oranda yapabildiği ve başarı düzeyiyle ilgili bir kanaat (başarılı-başarısız, iyi-kötü, birinci-ikinci vb.) gelişmektedir. Yani faaliyet

gerçekleştikten sonra ortaya çıkan sonucun değerlendirilmesi performans olarak adlandırılmaktadır. Sonuçlar pozitifse çalışanın görev ve sorumluluklarını başarıyla yaptığı ve yüksek bir performansının var olduğu, yetersizse, düşük bir performansı bulunduğu kabul görmektedir (Özgen ve ark, 2002: 210).

İş performansı (İP; jobperformance), örgütsel hedeflere katkıda bulunan ölçülebilir çalışan davranışları ve sonuçlarıdır (Viswesvaran, 2000). Burada incelenen bireyin performansdır. Campbell ise, İP’ni (Campbell, 1990; Campbell ve ark. 1993; Cambell ve ark, 1996;), beceri ve yetenekler açısından gözlemlenebilir ve ölçülebilen belirli davranışlar olarak tanımlamaktadır. İş performansı, örgütsel hedeflerle alakalı, bireylerin kontrolüne bağlı ve gözlemlenebilen ve ölçülebilen davranışlarını içermektedir (Díaz-Vilela ve ark, 2015). İki iş performans (görev ve bağlamsal performans) türü bulunmaktadır.

Görev performansı (GP; task performance), bir çalışanın örgütsel amaçlara ulaşmak için uyması gereken ve yazılı hale getirilmiş rolüdür. Çalışanların organizasyonun teknik merkezine (organization’s technicalcore; kuruluşun operasyonel süreçleri) katkıda bulunduğu ve geliştirdiği etkinliklerdir. Yani kuruluşun ürettiği ve verdiği hizmetlerin üretimine katkıda bulunan yetkinliklerdir (Borman ve Motowidlo, 1993).

Bağlamsal performans, (BP; contextual performance) çalışanın vazifesi dışındaki işlerde kendi arzusu ile katılım sağlaması, ekip çalışmasına yatkın olması, firma kural ve talimatlarına uyması ve

örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi görmesidir. Örgütsel Vatandaşlık olarak da adlandırılmaktadır. İş görenin gösterdiği davranışlar, doğrudan iş görevleri ile ilişkili olmamakla beraber, örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamlarda kuruma adanmışlık ile ilişkilidir. Bu davranışlar, emanet edilen görevlerin etkin bir şekilde üstlenilmesi için katalizörler olarak görev yapmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997; Díaz-Vilela ve ark, 2015).

2.9. İş Performansı

Araştırmacılar, iş performansını “İşçi Performansı (Employee Performance)”, “İş Performansı (Work Performance)” ve “Bireysel İş Performansı (Individual Work Performance)” gibi değişik terimlerle isimlendirmişlerdir (Ramawickrama ve ark. 2017:66). Yukardaki kavramları, iş performansı manasında kullanmışlardır.

Otley (1999) performans kavramını iki katmanlı bir şekilde kurgulamıştır. Örgütsel performans ve iş performansı iki katmanı oluşturmaktadır. Örgütsel performans (ÖP), bir kuruluşun başarısını gösterdiği için yöneticilerin en büyük endişesi olmuştur. ÖP; bir örgütün faaliyetlerinin belirli bir süre içinde ne kadar iyi ve ne kadar ilerlediğini değerlendirmede kullanılmaktadır. Ona göre, bir organizasyonun performansı, organizasyonun iş çevresi, kültür, liderlik tarzı gibi faktörlere bağlıdır. İş performansı bir organizasyonun genel başarısının en küçük birimi gibi değerlendirilebilir.

İş performansı, İş ve Örgüt Psikolojisinde en önemli bağımlı değişkenlerden biri olmaya başlamıştır (Schmidt and Hunter, 1992; Viswesvaran 2005). Performans değerlendirme (PD) ve analizi konusu, örgütlerde kapsamını gittikçe genişletmeye başlamıştır. Örgütsel çıktıları etkileyen tüm davranışlar da dâhil olmak üzere, göreve özgü ve isteğe bağlı çalışma davranışları ve şartları değerlendirilmeye başlanmıştır (Podsakoff ve ark, 2000; Hoffman ve ark. 2007).

Tablo 2. 10. Önemli İş Performansı Tanımları

| Yıl | Yazar | İş Performansı Tanımları |
|------|-----------------------|---|
| 1974 | Porter and Lawler | Verili bir durumdaki bireysel yetenek, beceri ve çabanın fonksiyonudur. |
| 1984 | Bernardin and Beatty | Belirli bir işin fonksiyonu tarafından üretime kazandırılan veya belli bir zamandaki aktivite sırasında üretilen çıktının kayıdır. |
| 1986 | Hunter | İşgörenin çalışmasının tek sonucudur |
| 1990 | Campbell | Örgütün hedeflerine yönelik davranış veya eylemlerdir. |
| 1993 | Borman and Motowidlo | İş performansının üç önemli özelliği vardır: <ul style="list-style-type: none"> • İş performansı, sonuçlardan ziyade davranış açısından tanımlanmalıdır. • İş performansı, yalnızca işe ilişkin kuruluşun hedeflerine yönelik davranışları içerir. • İş performansı çok boyutlu bir kavramdır. |
| 1998 | Ferris et al. | Çalışanların iş performansı, yetenek, çaba ve fırsattan oluşan belirli bir kombinasyonun sonucudur. |
| 1998 | Bernardin and Russell | Belli zaman dilimi sırasında bir aktivite veya belli bir iş fonksiyonu tarafından üretilen sonuç kayıtlarıdır. |
| 2000 | Viswesvaran and Ones | Çalışanların örgütsel hedeflerle bağlantılı olan iştirak ettiği, ölçüklenebilir eylemler, davranışlarıdır. Bu tür davranışların sonuca örgütsel hedefe katkıda bulunmakla performansı geliştirir. |
| 2002 | Mathisand Jackson | Çalışanların organizasyona yaptığı katkıdır. |
| 2007 | Griffin | Çalışanların davranışlarının toplamıdır. |
| 2008 | Pushpakumari | Çalışanın işini genişletme çabasına performans denir. |
| 2009 | Stewardt and Brown | Bireylerin kendilerini istihdam eden kuruluşa yaptıkları katkıdır. |
| 2015 | Opatha | Bir çalışanın görev ve sorumlulukların ne ölçüde yerine getirdiğine dair derecelendirmedir. İki özelliğe bakılır: İşin miktarı ve iş kalitesidir. |

Kaynak: Ramawickrama ve ark, 2017:67.

Yukardaki tanımlar incelendiğinde, ön plan çıkana temel kavramlar ise çalışanın örgütsel hedeflere yaptığı katkı, belli davranış örüntüleri, işin kalitesi ve bireysel yetenek, beceri ve çaba gibi kavramlardır.

Murphy ve ark. (1989) ve Borman ve Motowidlo (1997), iş performansını belirli bir rolün, görev ve sorumluluklarının hayata geçirilmesi olarak tanımlarlar. O'Reilly ve Chatman (1986), resmi bir çalışan değerlendirme sistemiyle yapıldığı ve çalışanların görev tanımında özetlenen davranışlarla değerlendirilmesine iş performansı demektedir. Campbell (1990) iş performansını organizasyonun hedeflerine uygun bireysel gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlamaktadır.

Campbell (1990), iş performansının gizil yapısına yönelik sekiz performans bileşeninden bahsetmektedir. Bunlar (Avunduk, 2016:70):

1. İşe özgü görev davranışları,
2. İşe özgü olmayan görev davranışları,
3. Denetim veya liderlik pozisyonu,
4. Sözlü ve yazılı iletişim davranışları,
5. Akran ve takım performansını kolaylaştırmak,
6. Çaba gösterilmesi,
7. Kişisel disiplinin korunması,
8. Yönetim veya idare,

2.10. İş Performansı Perspektifleri

Performans teorilerine dayanılarak oluşturulan üç çeşit performans perspektifi bulunmaktadır: Bireysel farklılıklar perspektifi, Durumsal perspektif ve Performans düzenleme perspektifi üç performans perspektifini oluşturmaktadır (Ramawickrama ve ark, 2017).

Bireysel farklılıklar perspektifi: bireyler arasındaki performans farklılıklarına odaklanmaktadır. Buna göre kişilik, bilişsel yetenek, motivasyon ve mesleki deneyimler bireylerin kişisel kapasiteleri ve dolayısı ile iş performansı üzerinde bir etki yaratabilir.

Durumsal perspektif: Bireylerin performansını artıran, destekleyen ve engelleyen durumlarını dikkate almaktadır. Bu perspektifin odaklandığı temel soru “hangi durumlar bireylerin iyi performans göstermesini sağlar?” sorusudur. İşin kendine özgü özellikleri ve iş rolünün stres düzeyi gibi özellikler bireysel iş performansını etkileyebilir.

Performans düzenleme perspektifi, diğer iki açıdan farklı bir görünüm arz etmektedir. Bu perspektif, performans sürecine odaklanır ve performansı bir eylem süreci olarak kavramlaştırmaktadır. Bu perspektif hedef belirleme, eğitim gibi iş performansının geliştirilmesi için örgütsel düzeydeki faaliyetleri değerlendirmektedir. İş performansı, dinamik yapısının doğru bir biçimde tanımlanması yoluyla değiştirilebilir ve geliştirilebileceğine inanan bir perspektiftir.

2.11. İş Performansının Boyutları

Toops 1944 yılında iş performansının beş boyutu olduğunu tarif etmiştir: *üretim birimi, işin kalitesi, denetim, liderlik yeteneği ve görev süresi (kıdem)* iş performansının beş boyutunu oluşturmaktadır. Viswesvaran ise 2001 yılında yazdığı çalışmaya göre iş performansının 6 boyutu içerdiğini dile getirmiştir: *Çıktı, kalite, kayıp zamanı, iş hacmi, eğitim süresi veya terfi yeteneği ve memnuniyet* başlıkları iş performansının boyutlarıdır.

Smith 1976'da sert (hard) ölçütler ve yumuşak (soft) ölçütler ayırımında bulundu. Sert kriterler, örgütsel kayıtlarken, yumuşak kriterler öznel değerlendirmeydi. Örgütsel kayıtlar ise, Üretim verilerinin doğrudan ölçümü, üretilen birimlerin sayısı, üretilen hurda materyali bakımından ürün kalitesi ve benzeri somut ölçü konularını içermektedir. Böyle örgütsel kayıtların değerlendirilmesine objektif değerlendirme adı verilmektedir. Dolaylı önlemler bireyin yargısal düzeyine bağlıdır. Öznel değerlendirmeler ise bireylerin gecikmeleri, kazaları, işe geç gelmeleri gibi ölçütlerden yararlanılarak yapılmaktadır.

1986'da Hunter, gelecekteki iş performansını öngörebilecek özellikleri olarak beş özellik ön plana çıkarmıştır: *İşle İlgili Geçmiş Performans, Mesleki Bilgi, Psikomotor Beceriler, Bilişsel Yetenekler ve Sosyal Beceri ve Mesleğe İlişkin Tutumlar* (başarma duygusuna sahip olma coşkulu olma, Stresle başa çıkma ve kontrol düzeyine sahip olma gibi...) Bernardin ve Beatty (1984) ise iş performansını altı boyut

açısından değerlendirmişlerdir. *Kalite, Miktar, Zamanlama, Maliyet etkinliği, Gözetim ihtiyacı ve Kişilerarası etki* altı boyutu temsil etmektedir.

Murphy, (1989) iş performansının dört boyutunu şöyle dile getirmiştir:

- Görev odaklı davranış: görev veya sorumlulukları başarmadır.
- Kişilerarası odaklı davranış: çalışanın diğer çalışanlarla olan herhangi bir etkileşimine odaklanır. Görevle ilgili ve görevle ilişkili olmayan işbirliği, iletişim kurma, işle ilgili bilgi alışverişi gibi davranışlar olabilir.
- Çalışma dışındaki zaman davranışı: Çalışanların iş yerindeki boş zamanları veya tesis dışındaki davranışlarıdır. (Örnekler İşe geç kalma, gecikmeve devamsızlığa neden olan)
- Tahrip edici ya da tehlikeli davranış: Kurallara ve proedürlere bilinçli bir şekilde uymama ve örgütün hedeflerine aykırı davranmadır.
- Borman ve Brush (1993) çalışanların iş performansını iki basit alana göre tartışmışlardır:
- Rol olarak gözüken iş performansı (In role workperformance),
- Ekstra rol performansı (extra role performance).

Rol olarak gözüken iş performansı çalışanların resmi bir şekilde yapması gereken faaliyetlerdir. (Borman & Motowidlo, 1993). Williams ve Anderson'a göre (1991) resmen iş sözleşmesinde belirtilen görev ve sorumluluklardır.

Ekstra rol performansı organizasyonun sosyal bir sistem olarak düzgün çalışmasına yardımcı olan ve önceden çalışanlara ne yapması gerektiği konusunda talimat verilmeyen işlerde çalışanların resmi olarak işinin parçası olmayan belirli davranışlar göstermesidir. Aslında bu tür davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı adı da verilmektedir. ÖVD'nin da 'örgüt- odaklı vatandaşlık davranışı' ve 'bireysel- odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı' olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır (Bateman & Organ, 1983).

Hunt (1996), Perakende satış sektöründe yaptığı çalışmadan yararlanarak hem görev hem de bağlamsal performansı temsil edecek sekiz boyuttan oluşan ve adını "Genel çalışma davranışı" olarak koyduğu yeni bir taksonomik yapı önerdi. Bu boyutlar; 1. Çalışkanlık, 2. Titizlik, 3. Program esnekliği, 4. Katılımcılık, 5. Görev dışı davranış, 6. Kurallara uymama, 7. Hırsızlık ve 8. Uyuşturucu kullanımı bu yapıyı oluşturan unsurlardır.

Viswesvaran ve ark, 1996'da iş performansının kavramsal olarak on boyut içerdiğini önerdiler. Verimlilik, Çaba, İş Bilgisi, Kişilerarası Yetenek, İdari Yetenek, Kalite, İletişim Yetkinliği, Liderlik, Otorite ile Uyum ve Toplam İş Performansı on boyutu oluşturan hususlardır. Viswesvaran sonraki çalışmasında ise iş performansını görev performansı, örgütsel vatandaşlık performansı ve üretim karşıtı çalışma davranışları olmak üzere üç geniş kategoriye ayırdı (Koopmans ve ark. 2011).

Pulakos ve ark. (2000) çevrenin dinamik doğasına dikkat çekerek yeni ve farklı bir isimlendirme ile iş performansı literatürüne uyumlu performans adlı yeni bir kavramsal model kazandırdı. Kendini uyarlayabilen ve uyum gösteren yeni performans türü sekiz boyuttan oluşmaktadır:

- Acil durumlarla veya kriz durumlarıyla başa çıkma,
- Belirsiz ve öngörülemeyen çalışma durumuyla uğraşmak,
- İş stresinin üstesinden gelmek,
- Sorunları yaratıcı bir şekilde çözmek,
- Kişilerarası uyum gösterebilme,
- İş görevlerini, teknolojileri ve işlemleri öğrenme,
- Kültürel uyarlanabilirlik gösterme,
- Fiziksel olarak uyarlanabilir olmama.

Rotundo ve Sackett (2002) genel performans faktörleri altında Görev performansı, Vatandaşlık performansı ve üretim karşıtı performanstan oluşan üç boyutun olduğunu öne sürmektedir. Görev performansı çalışanların yaptıkları iş için gerekli olan bilgi ve beceri düzeyine sahip olup olmadıklarını netleştiren ve böylece üretim özüne katkıda bulunan faaliyetleri başarma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Görev performansı açıklayıcı bilgi ve prosedürel bilgi ve beceri şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Yazarlar, vatandaşlık performansı da örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişiler arası vatandaşlık davranışı şeklinde ikiye ayırmışlardır. Robinson ve Bennet (1995) üretim karşıtı performansın daha iyi anlaşılabilmesi için dört çeşit sapmadan

bahsetmiştir. Üretim veya üründen sapma, mülkiyet sapması, politik sapma ve personelin saldırganlığı bu dört sapmayı içermektedir. Üretim ve mülkiyet sapmaları organizasyon ile ilgili iken politik ve personel saldırganlığı kişiler arası ilişkiler ile ilgilidir.

Koopmans ve ark. (2011) sistematik bir gözden geçirmeye dayalı olarak 123 göstergeden yararlanarak hazırladığı bir çalışmada, bireysel çalışma performansı için 4 teorik boyutu olan bir çerçeve ortaya koymuştur.

- Görev performansı
- Bağlamsal performans
- Adaptif performans
- Üretim karşıtı davranış

Bunlardan ilk ikisi diğer yazarlarca çokça işlendiği ve aynı anda kullanıldığı için konu ile ilgili tanım ve değerlendirmeler tekrar yazılmamıştır. *Adaptif performans* bir çalışanın çalışma sistemi ve çalışma rolü değişikliklerine karşı pozitif uyum sağlama kapasitesidir. Uyum sağlama davranışı, diğer gruplar veya kültürleri, anlama, yenilikçi fikirler üretme, duruma göre planları ve hedefleri ayarlayarak yeni görevler ile teknolojileri öğrenme sağlayan esneklikte olma, hızlı analiz yapma, sorunlar karşısında sakin kalabilme ve açık fikirli olma gibi davranışları içinde barındırmaktadır.

Üretim karşıtı çalışma davranışı örgüt refahı için zararlı olarak kabul edilen davranışlardır. Kavga etme, hırsızlık, bilerek görevi yanlış

yapma, sürekli şikâyet etme, işe geç kalma iş yerinde dedikodu yapma hakarete bulunma, çok fazla mola verme veya çok uzun mola verme devamsızlık güvenlik önlemlerine aykırı davranışlarda bulunma, saldırganlık ve madde bağımlılığı ile ilgili davranışlar bu gruba girmektedir.

Tablo 2. 11. Seçilmiş Yazarlar Tarafından Ön Plana Çıkartılan İş Performansı Boyutları Tablosu

| NO | İş Performans Boyutları | Yazarlar, kronik olarak yıllara göre düzenlenmiştir. | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | Genel Toplam |
| 1 | Pro-sosyal davranışlar | x | x | | | | | | | | | | | | | 2 |
| 2 | Organizasyon vatandaşlık | x | x | | | | | | | x | | x | | | | 3 |
| 3 | Görev performansı | | x | | | x | | | | x | | x | x | x | | 6 |
| 4 | Kişilerarası yönelimli | | x | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 5 | Kesinti davranışı | | x | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 6 | Yıkıcı davranış | | | | x | | | | | | | | x | | | 1 |
| 7 | İşe özgü görev davranış | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 8 | İşe özgü olmayan görev davranış | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 9 | Yazılı ve sözlü iletişim | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 10 | Çaba gösterilmesi | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 11 | Kişisel disiplin | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 12 | Akran ve takım performansı | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 13 | Denetleme veya liderlik | | | | x | | | | | | | | x | | | 2 |
| 14 | Yönetim / idare | | | | | x | | | | | | | | | | 2 |
| 15 | İş performansı Rolü | | | | | x | | | | | | | | | | 1 |
| 16 | Ekstra rol davranışı | | | | | | x | x | x | | | | | | | 1 |
| 17 | Bağlamsal Performans | | | | | | | | | x | | | | x | x | 5 |
| 18 | Jenerik çalışma davranışı | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| 19 | Adaptif çalışma davranışı | | | | | | | | | | x | | x | x | | 3 |
| 20 | Üretim karşıtı davranış | | | | | | | | | x | | x | | x | | 3 |

Kaynak: Ramawickrama, 2017:74

Ramawickrama ve ark. (2017) toplam 14 yazarın çalışmalarına dayanarak hazırlanmış olduğu tablo yorumlandığında en çoktan aza doğru sırası ile en çok dile getirilen iş performansının boyutları görev ve bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık, adaptif çalışma

davranışı ve üretim karşıtı davranış olmaktadır. Yazarlara göre, görev performansı, işe özgü görev performansı ve iş performansı rolü aynı şeyleri dile getirmekte ve bir kategori altında değerlendirilmesi gereken bir boyuttur. Diğer yandan örgütsel vatandaşlık davranışı, ekstra rol davranışı ve işe özgü olmayan davranış ile bağlamsal performans boyutları da tek bir kategoride aynı şeyleri anlatmaya çalıştığı için toplanabilir. Yıkıcı ve tehlikeli davranışlar ile üretim karşıtı davranışlar da aynı şeyi ifade etmektedir.

İP'na yönelik geliştirilen yaklaşımlardan biri de Campbell ve ark. 1993 ve McCloy ve ark. 1994 tarafından düzenlenen üç latent¹ İP belirleyicileri yaklaşımıdır. McCloy ve ark. (1994) latent bileşenleri etkileyen sekiz İP değişkenine vurgu yapmaktadır. Latent belirleyiciler kısaca izah edilecektir:

- Açıklayıcı bilgi: Ne yapacağını ve gerekçeleri bilmek
- Prosedüre dayalı bilgi ve beceri: Bir görevin yapılmasını sağlayan, neyin nasıl yapılacağına yol gösteren bilgi yeteneğinin elde edilmesidir.
- M: Motivasyon

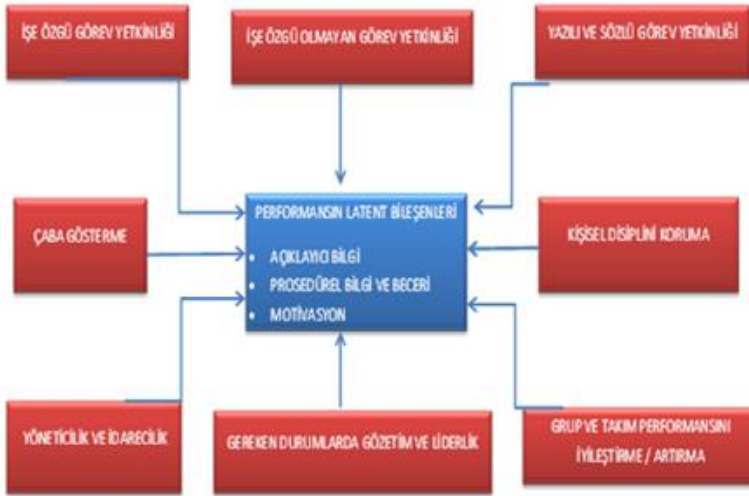
McCloy ve ark. (1994:494) çalışmasında yukarıdaki ifadeleri bir fonksiyon şeklinde ifade etmişlerdir.

$$PC = f(DK, PKS, M)$$

¹ Gizli, örtük, ön planda gözükken kavramların arkasındaki esas unsurlar anlamında

- PC (Performance Component): İş performansı bileşenleri
- DK (Declarative Knowledge): Açıklayıcı bilgi
- PKS (Procedural Knowledge and Skill): Prosedüre dayalı bilgi ve beceri
- M: Motivasyon

Ayrıca sekiz değişkenle üç latent belirleyiciler arasındaki ilişkiyi temsil eden bir çizim tarafımızdan şekillendirilmiştir.



Şekil 2.1. Performansın Latent Bileşenleri ve Belirleyicileri

Kaynak: Campbel ve ark. 1993 ve Mc Cloy, 1994 adlı çalışmadan esinlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.12. Yıllara ve Yazarlara Göre İş Performansının Boyutları

| Yıl | Yazar | İş Performansının Boyutları |
|------|--------|---|
| 2000 | Conway | Kişilerarası etkinliği İsteklilik farklı durumlarla başa çıkma Takım çalışması ve kişisel ayarı Adapte olabilirlik Liderlik ve geliştirme |

| | | |
|------|------------------------------|--|
| 2003 | Rothmann ve Coetzer | Görev performansı Yaratıcılık Yönetim becerileri |
| 2006 | Vandaele ve Gemmel | İş rolü performansı Müşterilere karşı ekstra rol performansı Organizasyona karşı ekstra rol performansı |
| 2007 | Griffin ve ark. | 1. Bireysel görev davranışlar: Görev Yeterlilik, Görev uyum ve Görev proaktiflik 2. Takım üyesi davranışları: Takım üyesi yanlısı veriminde, Takım üyesi uyum ve takım üyesi proaktiflik 3. Kuruluş üyesi davranışlar: Örgütsel üye yeterlilik, Örgütsel üye uyum ve Örgütsel üye proaktiflik |
| 2013 | Usop ve ark | Öğrenenlerin farklılığı Müfredat içeriği ve pedagoji Planlama değerlendirilmesi ve raporlanması Öğrenme ortamı Öğrenme için Sosyal hürmet Topluluk bağlantıları Kişisel, sosyal büyüme ve profesyonel gelişme |
| 2014 | Shekari ve ark. | Yıllık performans göstergeleri |
| 2014 | Hettiararchchi ve Jayarathna | Özellik tabanlı Davranış tabanlı Sonuç tabanlı |
| 2015 | Muindi ve ark. | Görev performansı dâhil İşe özgü görev performansı ve İşe özgü olmayan görev performansı Bağlamsal performans dâhil Efor Personel disiplini Takım çalışması |
| 2015 | Rai veTripathi | Bilgi Beceri Kalite Sorumluluk |
| 2015 | Hafeez ve Ekber | Ekip çalışması gösteren İletişim becerileri Müşteri servisi Kişilerarası ilişki Devamsızlık |
| 2016 | Philippaers ve diğ. | Görev davranış Yardımcı davranış Yaratıcı davranış |

Kaynak: Ramawickrama ve ark, 2017:75-76.

Yukardaki çalışmalar incelendiğinde en çok atıf yapılan iş performansı boyutları görev, ve bağlamsal performanstır.

2.11.1. Görev Performansı

Görev performansı, işe ait görevlerdeki ustalıktır ve göreve ait kalifiye performansla ilgilenmektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996:526). Bir ürünün üretimi veya bir hizmetin sağlanmasına yardımcı olan davranışlardır. Bu performans iki ana özellik barındırmaktadır: Birincisi, teknik çekirdeğe katkı sağlamakta, devamında işin formel olarak bir parçası şekline gelmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002:67).

Borman ve Motowidlo (1993), işletmelerin hizmet ya da ürün üretimi amacıyla çevreden kaynak tedariki sağladıkları ve bu kaynaklara gereksinimleri olduğunu ifade etmişlerdir. Kaynakları ürün ya da hizmete dönüştüren temel unsur organizasyonun teknik çekirdeğidir. İşletmelerdeki birçok teknik faaliyet çevredeki kaynakları örgütün nihai ürün ve hizmetlerine dönüştürme çabasıdır. Böylelikle fikirler ya da ham maddeler teknik çekirdekle işlenmiş hizmet ya da ürüne dönüşmektedir. Teknik çekirdeğe direkt olarak katkı sağlayan fiil ve eylemler, GP olarak adlandırılmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 72; akt. Keçeli, 2019:62).

Görev Performansı, resmi olarak işin parçası olarak tanımlanan işlerin yapıldığı, işin gerektirdiği maharet ve ustalıktır. Bunlar bireyin uhdesinde olan, organizasyonun hedeflerine ulaşımına yardım eden

davranışlar ve faaliyetlerdir. Bu aktiviteler, organizasyonun teknik çekirdeğine ya direkt olarak veya dolaylı bir biçimde katkı sağlamaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 72).

2.11.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans bir çalışmaya göre üç başlıkta incelenebilir: Örgütsel vatandaşlık davranışı, toplum yanlısı örgütsel davranış ve diğer kavramsal çerçeveler bağlamsal performansın üç alt boyutunu oluşturmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997:100-102).

Borman ve Motowidlo (1997) 5 çeşit vatandaşlık davranışını (bağlamsal performans için) içeren bir model önermiştir:

1. Birinin görev etkinliklerini tamamlamak için heyecan ve ekstra efor sarf etmeye devam etmek,
2. Kişinin işinin parçası olmayan görev faaliyetlerini ifa etme noktasında istekli olmak,
3. Diğerleriyle iş birliği yapmak ve yardımcı olmak,
4. Örgütsel kural ve usulleri izleyerek desteklemek ve
5. Örgütsel amaçları savunmaktır.

Bu tür performanslarda, çalışanların göstereceği inisiyatif, destek ve sebat, gösterilen teknik yeterlilikten daha önemlidir. Bağlamsal veya sivil faaliyetler, görev merkezinin (taskcore) teknik merkezin kendisini desteklemesi ve yaratması için hizmet ederken, organizasyonun teknik merkezinin işlev görmesi gereken bağlam veya sosyal çevreyi desteklemekte ve yaratmaktadır (Ployhart ve ark, 2006).

BP ile GP'ı kavramları 3 noktadan farklılık göstermektedir. (Borman ve Motowidlo, 1997:102-103):

- GP her işte farklılık gösterirken, BP ile ilgili beklenen davranış stilleri her iş yapma biçiminde aynıdır.
- GP yetkinlik ve yeterlilik ile ilgilidir. BP ise bireyler açısından farklılaşmakta ve motivasyona bağlıdır.
- GP resmi davranış kalıplarına has ve kurallara bağlıyken BP ise istekle bağlı ve ilave rol davranışıyla alakalıdır.

Organ (1988) bağlamsal performans davranışını, örgütsel vatandaşlık davranışı ve toplum yanlısı sosyal (pro-social bahaviour) davranış olarak sınıflandırmıştır. ÖVD'nin ise beş alt bileşenin olduğunu ifade etmiştir. Altruizm, Bilinç, Toplumsal erdem, Nezaket ve Sportmenlik. Kısaca bahsedecek olursak;

- Bir çalışanın diğer çalışmalarına yardımcı olması eğilimi,
- Örgütsel normlar ve resmi olarak belirlenmiş kuralların üstünde bir işi yapma bilinci,
- Bir çalışanın örgütün siyasi yaşamına ilişkin konularda çalışanın kendiliğinden sorumluluk alması,
- İş ilişkisinden kaynaklanan sorunların önlemeye çalışmak ve diğer iş arkadaşlarına saygılı davranmak,
- Önemsiz konularda çalışanın şikâyet etmesini sağlayan bir yaklaşım ve firma ile ilgili olarak pozitif bir tutumu sürdürmektir.

Yeri gelmişken Brief ve Motowidlo (1986) toplum yanlısı örgütsel davranış konusunda onüç başlıktan bahsetmiştir:

- İş arkadaşlarını, işle ilgili konularda destekleme,
- Hoşgörü göstermek,
- Örgütsel olarak tutarlı yollarla tüketicilere hizmet/ürün sağlama,
- Örgütsel olarak tutarsız yollardan tüketicilere hizmet/ürün sağlama,
- Organizasyon hizmetleri/ürünleriyle ilgisiz kişisel konularla tüketicilere yardımcı olma,
- Örgütsel değerlere, politikalara ve düzenlemelere uymak,
- Prosedürel, idari veya organizasyonel iyileştirme önerisinde bulunmak,
- Yanlış direktiflere, usullere veya politikalara itiraz etmek,
- İşe ekstra çaba harcamak,
- Ek ödevler için gönüllü olma,
- Geçici zorluklara rağmen örgütte kalma,
- Kuruluşa olumlu bir şekilde istekte bulunma,
- İş arkadaşlarına kişisel meselelere yardımcı olmaktır.

2.12. Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar

Borman ve Motowidlo'ya göre (1993: 73-74), bağlamsal faaliyetler görev faaliyetlerinden asgari 4 biçimde farklılık arz etmektedir.

1. Görev performansındaki çeşitliliğin kaynağı gerçekleştirilen iş aktivitelerindeki ustalık olduğundan görevdeki ustalık ile ilişkili olan bilgi, beceri ve kabiliyet insanlar göre farklılık arz etmektedir. Görev performansının kavramsal becerileri kapsamı daha çok beklenmektedir. Bağlamsal performanstaki çeşitliliğin nedeni ise irade ve bir işe yatkınlıktır.
2. İş faaliyetleri direkt ya da dolaylı olarak teknik öze katkıda bulunmaktadır. Diğer taraftan bağlamsal faaliyetler örgütün teknik özünü, teknik özün iş gördüğü sosyal ve psikolojik çevreyi desteklediği kadar desteklememektedirler.
3. Görev aktiviteleri mesleklere göre değişirken bağlamsal performans her iş için benzerlik göstermektedir.
4. Görev faaliyetleri rol tanımlıdır. Resmi olarak işin bir parçası şeklinde tanımlanmışlardır ve performans değerlendirme formunda olması daha çok beklenir. Bunun tersine, bağlamsal faaliyetler rol tanımlı gibi görünmemektedir.

2.13. Görev ve Bağlamsal Performansın Toplam Performans Üzerindeki Etkisine Dair Çalışmalar

Görev ve bağlamsal performansın, toplam performans üzerindeki etkilerini ölçen çalışmalarında Motowidlo ve Van Scotter (1994:479), hem bağlamsal hem de görevsel performansın toplam performans üzerinde etkili olduğunu ve belirtilen etkilerin birbirlerinden bağımsız olduklarını bulmuşlardır. Çalışmada ayrıca, yetenek, tecrübe, çalışma performansı ve kişilikle alakalı verilerde kullanılmış ve tecrübenin

görev performansı, kişilik değişkenlerinde bağlamsal performansla yüksek korelasyonun olduğu görülmektedir. Van Scotter ve Motowidlo, dışadönüklük ve uzlaşıcılığın görev performansından daha çok kişilerarası yardımlaşmayla alakalı olduğunu bulmuşlardır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525-531).

Rotundo ve Sackett (2002:66-80); dört bağlamsal performans boyutunun sekiz ayrı iş grubu için, görev performansı dışında, toplam performansı ne noktaya kadar etkilediğini araştırmışlardır. Sonuç olarak, iş gruplarının çoğunda veya tümünde bağlamsal performansın her bir boyutunun toplam ölçüme ayrı bir katkı sağladığı görülmüştür. Bu çalışma, yöneticilerin kişilerarası ve örgütsel vatandaşlık performansı, iş-görev farkındalığı ve iş stresiyle başa çıkmanın görev yeterliliğinin belirgin yönlerinden daha önemli olduğunu ortaya koymuştur. GP boyutunun her iş grubu için en önemli boyut olmasına rağmen yöneticilerin toplam performansı ölçerlerken en fazla önem verdikleri performans boyutunun ise BP olduğu ortaya konmuştur.

2.14. Sağlık Hizmetlerinde Performans

Hizmet sektörü içinde önemli bir yere sahip olan sağlık sisteminde, faaliyetlerin odaklandığı nokta başkaca bir ifadeyle temel beceri “sağlık hizmetleri”dir. Bu temel becerinin verimli, kaliteli ve etkili bir biçimde sunulması üretim faktörlerinin önemli parçalarından birisi olan “insan gücü”ne bağlı olmaktadır. Çalışan bireyin iş performansı da bireysel özelliklerinden (yaş, medeni durum, cinsiyet vb.), iş yeri ortamından, işgörenlerin ve yöneticilerin davranış ve tutumlarından

etkilenebilmektedir. Bundan dolayı, bireyin performansını etkileyebilecek faktörlerin ortaya konması, daha sonra bu faktörlerin negatif sonuçlarının ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi örgütsel ve bireysel hedeflere varmada, hasta/hasta yakınlarının tatmin düzeylerinin yükseltilmesinde fayda sağlayabilecektir (Tekingündüz ve ark, 2016, s.684). Sağlık kuruluşlarında performans karşımıza çok boyutlu olarak çıkmaktadır (Jacobs ve ark, 2007, s.383). Literatürde birçok araştırmacı hastane performansının neyi ifade ettiğini araştırmışlardır (Curtright ve ark, 2000, s.58). Etkililik (effectiveness), verimlilik (productivity), uygunluk (appropriateness), etkinlik (efficiency) ve etkenlik (efficacy) değişkenlerinin tamamının sağlık hizmetlerinin uygulanmasında performansı ifade etmeye yardım eden değişkenler olduklarını belirtilmektedir. Bu tanıma göre etkenlik (efficacy); sağlık hizmetlerinin uygun şartlar dâhilinde istenilen etkileri yaratma özelliğine vurgu yapmaktadır. Uygunluk (appropriateness); doğru kişiye doğru zamanda etkili tedavi süreçlerinin uygulanıp uygulanmadığını ifade etmektedir. Etkililik (effectiveness); verilen sağlık hizmetinin uygun ve aynı zamanda etkili olduğunu varsayarak kaliteyi doğrulamayı hedeflemektir. Literatüre bakıldığında etkililiğin; hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti gibi boyutları içerdiği görülmektedir. Sağlık sektöründe etkililik, sağlık hizmetlerinde ulaşılan iyileştirmelerin derecesini göstermektedir ve kurtarılan yaşam süreleri, hastalıkların engellendiği insanlar, gibi ulaşılan çok sayıda sonuçla ölçülebilmektedir (Flood ve ark,1997, s.381).

Sağlık hizmetleri emek yoğun bir sektördür. Sağlık personelinin performanslarının yükseltilmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesinin arttırılmasını sağlamakta, dolayısıyla hastaların memnuniyetlerinin sağlanmasında ve örgütsel amaçlara ulaşılmasında önemlidir (Korkmazer ve ark, 2016, s.124). Sağlık hizmetleri son derece hassasiyet gerektiren bir hizmettir. Türkiye'deki hastanelerin büyük çoğunluğunun kamu hastanesi olması ve toplumun önemli bir kısmının kamu hastanelerini tercih etmesi kamu hastanelerinde görevli işgörenlerin özenli ve dikkatli olmasını gerektirmektedir. Özensizlik, dikkat eksikliği ve ihmalden kaynaklanan hataların çıktılarının ağır sonuçları vardır ve çoğunlukla insanların yaşamının sona ermesine neden olabilir. Genel olarak bütün sektörlerde çalışanların performansını yükseltmek örgütler açısından pozitif etkiler yaratmakta, rakiplerine karşı avantajlar sağlamakta ve birim maliyetlerini azaltabilmektedir (Rismawati ve ark, 2015, s.42).

Sağlık hizmetlerinin rastlantısal ve ertelenemez olması, ikamesinin olmaması, hizmet kapsamının hekimlerce belirlenmesi, çıktının doğrudan parayla ölçülememesi, tüketici davranışlarının rasyonel olmaması, doyum ve kalitenin önceden belirlenememesi gibi özellikler, hastanelerde sayı ve grup olarak çok fazla personel istihdamını gerektirmektedir (Karadağ ve ark, 2015).

Otelcilik hizmetlerinden, teşhis-tedaviye yönelik tüm hizmet çeşitliliğini bir arada yürütebilmek, ancak nitelikli insan gücüyle sağlanabilir. İşletmeler için insan kaynağı, sürdürülebilir bir enerji, motor görevi gören en önemli varlık olarak kabul edilmektedir (Raja ve

Wajidi, 2013). Sağlık hizmetleri, motive olmuş, işe bağlılığı yüksek çalışanlar tarafından verilirse istenilen kalitede elde edilebilir. İnsanları ne şekilde motive edersiniz? Bu soru, sağlık yönetiminin en önemli ilkesi, cevabı ve kilit sorunudur. Sağlık kuruluşları hizmet politikalarını; girişimi, ödüllendirmeyi, liderliği ve bireylerin motivasyonunu artırmaya yönelik düzenlemelidir. Amaç, motivasyonel süreçleri ve çalışma ortamlarını, bireylerin beklentileri doğrultusunda geliştirmektir (Miljkovic, 2007).

Sağlık hizmetlerinde diğer en önemli sorun, kaliteli hizmet sunumunda gerekli olan modern bina, gelişmiş altyapı, cihaz ve tıbbi donanımı değerlendirecek yetişmiş insan kaynağının yetersiz olmasıdır. Verilen hizmetlerin özelliği ve çeşitliliği nedeniyle yeterli sayıda ve nitelikte çalışan istihdamı, özellikle gelişmekte olan ülkeler için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Yetersiz iş gücü, fazla iş yükünü beraberinde getirir. Sağlık çalışanlarının iş yükü, psikolojik olduğu kadar fiziksel olarak da zorlayıcıdır. Ödül sistemlerinin gerektiği gibi uygulanmadığı sağlık sektörü, yüksek kalite, performans ve motivasyon gerektirir. İş tatminsizliği, çalışanları, işlerinden koparan tükenmişliğe kadar sürükleyebilmektedir. Sağlık çalışanlarının işi bırakmaları, çok çeşitli nedenlere bağlıdır ve finansal nedenler çoğu zaman tek veya ana neden değildir. Personeli elde tutma nedenleri hem kişisel hem de işle ilgili faktörleri içerir. Kırsal işe alım, eğitim ve işe bağlama gibi makro düzeyde de gerçekleştirilebilir. Teşvik ve mesleki gelişim sağlayarak, mikro veya tesis düzeyinde iş memnuniyeti ve tatmini artırma amaçlanabilir (Dieleman ve Harnmeijer, 2006). Ancak, sağlık

sektöründe verilen hizmetlerin özelliği nedeniyle çalışma koşullarını, çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda ve yeterli seviyede düzenlemek pek mümkün olmayabilir. Olumsuz ya da ağır çalışma koşulları, çalışanlar arasında ciddi sorunlar yařanıłmasına, yaşam kalitesinin ve iř performansının düşmesine neden olabilmektedir. İř yükü ve adil olmayan çalışma düzeni, pek çok sorunu da beraberinde getirir. Özellikle sağlık çalışanları için iř performans sorunları, hasta güvenliğiyle bağlantılıdır. Literatür, meslekten memnuniyet, ücret politikaları, çalışma ortamı, iř yaşamının kalitesi, çaba, motivasyon, yetenek, tutum, kişilik ve yeterlilik gibi birçok faktörün iř performansını etkilediğini göstermektedir (Umrani ve ark, 2019).

Sağlık sistemi bünyesinde bulunan sağlık kurumlarında performans (Tanrıverdi ve iğdem, 2010, s. 116);

1. Öncelikli hedeflerin gerçekleştirilmesi, hedeflerin başarıya ulaşıp ulaşmadığı ve nasıl başarıya ulaşıldığının llmesi
2. Kullanılan kaynakların verimli bir biçimde kullanılıp kullanılmadığının tespiti
3. Hedefleri gerçekleştirme esnasında yararlandıkları kaynakların lm
4. Sağlık kurumlarının fonksiyonlarının ve hedeflerinin verimli bir biçimde başarıya ulaşmasındaki etkilerinin değerlendirilmesidir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütlerin büyük bir hızla değişen rekabet ve bu rekabet koşullarını takibi, gelişen teknik ve teknolojiye, değişime uğrayan hukuki ve ekonomik çevre koşullarına uyumunun sağlanabilmesi amacıyla değişim gerçekleştirmeleri bir gerekliliktir. Bu örgütsel değişimin sonucunda işletmenin etkinliğinde, verimliliğinde ve verdiği hizmet kalitesinde artış öngörülmektedir.

Sağlık sektöründe tarihsel süreçte çeşitli dönüşüm ve değişim süreçleri görülmüştür. 1920 yılında TBMM'nin açılmasından hemen sonra Sağlık Bakanlığı kurulmasıyla birlikte bu kurulan bakanlık mevcut olan sağlık hizmetlerini vermeye çalışmış, devamında Cumhuriyet'in kuruluşundan hemen sonra ve 1946 yılında İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yeni politikalar belirlemiş, bunları uygulamaya çalışmış ve 1960-1980 yıllarını kapsayan sosyalleşme dönemi ile 1980-2002 arasındaki yıllarda yeniden yapılanma döneminde çeşitli reformlar yapılmıştır.

Sağlık sektöründeki en güncel değişim uygulaması Sağlıkta Dönüşüm Programı olmuştur. İki aşamadan meydana gelen ve 2003-2009 ile 2009-2014 yılları arasında gerçekleştirilen Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın bileşenleri; etkili bir sağlık yönetimi, sağlık sigortasının yaygınlaştırılması, yaygın ve kaliteli sağlık hizmeti, yetkin sağlık personeli tesisi, etkin ilaç ve malzeme tedariki ve Sağlık Bilgi Sisteminin geliştirilmesidir.

Örgütsel değişim gerçekleştirmeyen işletmeler durağanlık ve bunun sonucunda yaşanan motivasyon düşüklüğü ile karşı karşıya

gelmektedir. Kamu veya özel alanda hizmet veren tüm örgütler için varlığını sürdürebilmek ve gelişimini sağlayabilmek, meydana gelen fırsat ve tehditleri değerlendirebilmek için değişim kaçınılmazdır. Bütün örgütlerin varlığını ve gelişimini devam ettirebilmesi için zayıf ve güçlü yanlarını belirleyerek buna göre değişim sürecini yönetmeleri gerekmektedir. Değişen hasta tercihlerine cevap verebilmek, verilen hizmetin etkin, hızlı, adil, eşit ve kaliteli biçimde verebilmek, gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek amacıyla diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektörü de değişmek zorunda kalmıştır.

Tüm bu mikro, mezo ve makro planda elde edilen veriler ve yazılanlar ışığında kitabın iki temel bileşeni olan değişim ve performans konularına yönelik olarak verilebilecek öneriler aşağıda verilmiştir:

Değişime Yönelik Öneriler

- Kurum politikaları ve yönetim tarzı değişime uyumlu hale getirilmelidir.
- Hata yapan personelin hatasını tekrarlamaması amacıyla kendisiyle samimi ilişkiler kurulmalı ve bu samimiyete çalışanlar inandırılmalıdır.
- Kurumlar arasındaki farklılıkların giderilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- Personelin kuruma aidiyeti ve kurumsal amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların motivasyonlarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programlarının içeriğine, değişim konusunun eklenmelidir.

- Personelin değişimle ilgili konularda görüşlerine başvurulmalı ve alınacak kararlara katkı sağlamaları amacıyla kendilerine fırsatlar sağlanmalıdır.
- Sağlık hizmetlerinde çalışanların değişimleri izlemeleri için gerekli teknolojik imkânlar kolay ulaşılabılır hale getirilmelidir.
- Personelin tükenmişlik duygusu yaşamaması için karşılaştıkları problemleri çözmeye çalışılmalı, personelde olumlu katkıda bulunacak faaliyetler düzenlenmelidir.
- Değişime gösterilen direncin gözle görülen nedenleri dışındaki gizli nedenleri de bulunarak bu nedenler ortadan kaldırılmalıdır.
- Personelin kurs, seminer ve kongrelere katılımı sağlanmalıdır.
- Değişim sürecinde çalışanların paniklememesi için bilgilendirilmeli ve değişim süreci çalışanlara tam anlamıyla anlatılmalıdır.
- Personelin yaratıcılıkları desteklenmelidir.
- Personelin bilimsel yayınları takip etmeleri sağlanmalı ve araştırma yapmaya özendirilmelidir.
- Kurumlarda oluşturulacak etkin iletişim sistemi kadar personele önemli olduklarını hissettirmeli, makam ve iş garantisi sağlanmalıdır.

Performansa Yönelik Öneriler ise;

- Personelin performans değerlendirme sisteminin bir paydaşı olduğu gerçeği unutulmamalı ve sisteme katılımını arttıran uygulamaların zenginleştirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

- Personel değerlendirme sonuçlarına göre ödüllendirmeye tabi tutulmalıdır.
- Değerlendirmenin ceza verme amacı taşımadığı teşvik edilmek için yapıldığı kanaati oluşturulmalıdır.
- Değerleyicilere etkin bir değerlendirme yapabilmeleri için eğitimler verilmelidir.
- Personelin yetersiz ve eksik gördüğü hususlar ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır.
- Performans değerlendirme süreci sona erdiğinde personele geri bildirim yapılmalı ve personelin de değerlendirme sürecine ilişkin olarak geri bildirim yapması sağlanmalıdır.

Çalışanlar sağlık hizmetinin maliyet ve kalitesinin ortaya çıkarılmasında önemli rol üstlenmektedirler ve sistemin temel problemlerini çözmede önemli rol oynamaktadırlar. Mevcut koşullarda nitelikli sağlık personeli bulmakta giderek çok zor bir durum haline gelmektedir. Bundan dolayı sağlık kurumları hizmetlerinin kalitesi ve performansını belirlemede önemli rolü olan nitelikli sağlık personelinin istihdamı ve kurum içinde devam etmesi amacıyla çalışma yaşamı kalitesini artırarak örgütsel aidiyetlerini temin edecek olan unsurlar üzerinde durmalıdırlar.

“Değişmeyen tek şey değişimdir” ve “Ya bir yol bul, ya bir yol aç, ya da yoldan çekil” sözleri değişim ve performans açısından dile getirilebilecek az söz ile çok anlam ifade eden – ve benim de çok sık kullandığım- sözlerdir. Değişime uyum sağlayan, yeni yollar bulmak

için gerekli emeği ve performansı gösteren kişi, kurum ve tüm işletmeler, kendilerine çok büyük bir rekabet avantajı aracı elde etmişlerdir. Tüm bu kavramları içselleştiremeyen ve değişime direnç gösteren işletmeler ise er ya da geç kaybetmeye ve yok olmaya mahkumdur.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ. (2019). Hastane Yönetimi ve Organizasyon. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aiken, L. H., Sochalski, J., Lake, E. T., (1997). Studying Outcomes of Organizational Change in Health Services. *Medical Care* 35(11), 6.
- Akarca, M., (2021). Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Değişime Dönük Tutumun, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Aksakoğlu, G. (2003). Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Politikalarında Değişim Sol, 199, 1.
- Altındiş, M., Altındiş. S., Saylı, H. (2011). Sağlık Profesyonellerinin Değişim Sürecindeki Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 1.
- Alwan, A., Hornby, A. (2002). The implications of Health sector Reform for Human Resources Development. *Bulletin of the World Health Organization* 80: 56-60., 80, 50.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2008). Changing organizational culture: Culture change. *Work in progress*. London, New York: Routledge.
- Anaç, A. S., (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Tokat.
- Anık Gülkaya, E., (2020). İş Özelliği Modeli Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Antep, Z., (2018). Yalın Yönetim Araçlarını Uygulayan Sağlık Kurumlarında Örgütsel Değişim ve İş Performansı İlişkisi: Örgüt Kültürünün Aracılık Rolü, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

- Argyres, N. and Zenger, T. R., (2013). Dynamics of organizational structure A. Grandori (Ed.), Handbook of economic organization: integrating economic and organization theory (1st ed.).
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of management*, 25(3), 293-315.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127-142.
- Aslan, Ş., Sezgin, M., Haşiloğlu, S. B., (2008). Özel Sağlık Kuruluşlarında Müşteri Memnuniyeti ve Memnuniyeti Oluşturan Unsurların Araştırılması. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 1.
- Avunduk, Y. (2016). Duygusal Zekânın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları ve Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması. Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bajraktari, A., (2020). Algılanan Etik Liderliğin ve İş Motivasyonunun İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kosova Devlet Yüksek Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma, Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi, Niğde.
- Barnett, W. P., & Carroll, G. R. (1995). Model inginternal organizational change. *Annual review of sociology*, 21(1), 217-236.
- Başaran, İ. (1992). Yönetimde İnsan İlişkileri. Yönetim Davranış. Ankara: Gül.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relation ship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Batras, D., Duff, C., & Smith, B. J. (2016). Organizational change theory: implications for health promotion practice. *Health promotion international*, 31(1), 231-241
- Baum, J. A. (1999). Organizational ecology. *Studying Organization: Theory and Method*, 71-108.

- Bayın, G. (2014). Sistem Yaklaşımı Bakış Açısıyla Sağlık Kurumlarında Dış Çevre Analizi. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 1.
- Bernardin, H. J., &Beatty, R. W. (1984). Performance Appraisal: Assessing Human Behaviorat Work (Kent, Boston: MA).
- Brief, A. P., &Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. Academy of management Review,11(4), 710-725.
- Borman, W.C., Motowidlo, S. M., Expanding the criterion domain toinclude elements of contextual performance In Schmitt N, Borman WC, editors. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass; (1993). pp. 71–98.
- Borman, W. C., &Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. Human performance, 6(1), 1-21.
- Borman, W. C., &Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personel selection research. Human performance,10(2), 99-109.
- Bozkurt, E. (2020). Sağlık Yöneticilerinde Örgütsel Değişim Sinizmi: Nitel Bir Araştırma. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, 1, 14.
- Brown, T., M., Cueto, M., Fee, E. (2006). The World Health Organization and theTransition From Public Health. American Journal of Public Health, 96(1), 62.
- Bulut, Ö., (2019). Örgütlerde Değişim Kararlarının Çalışanlar Arasındaki İletişim Üzerine Etkisi: Özel Sağlık Kurumları Araştırması, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Danışmanlığı Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: a re-appraisal, Journal of Management studies, 41(6), 977-1002.
- Burnes, B. (2004). Managing change. London: Prentice Hall.
- Burnes, B. (2000). Managing Change, 3rd edition. Harlow: FT/PearsonEducational.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). Eğitimde Yönetimi Anlamak Sistemi Çözmek. Ankara: Pegem A.

- Campbell, J. P., (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, editors. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; pp. 687-732.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., Sager, C. E., (1993). A Theory of Performance In Schmitt N, Borman WC, editors. Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass; (1993). pp. 35-70.
- Campbell, J.P., Gasser, M.B., Oswald, F. L., (1996). The substantive nature of job performance validity In: Murphy KR, editor. Individual differences and behavior in organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass; (1996). pp. 258-
- Can, A., İbicioğlu, H. (2008). Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3), 260.
- Chiang, C. F. (2010). Perceived organizational change in the hotel industry: An implication of change schema. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 157-167.
- Collins, C., Green, A. (1999). Public Sector Hospitals and Organizational Change: An Agenda For Policy Analysis. *International Journal Of Health Planning And Management*, 14, 107.
- Collins, D.(1998). *Organizational Change*. London: Routledge.
- Cummings, T. G. and Huse, E. F. (1989). *Organization Development and Change*, 4th edition. St Paul, MN: West Publishing.
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2001). *Organizational development and change*, (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2003). *Organization development and change* (8th ed., pp. 1–694). California: Melissa S. Acuna.
- Cunliffe, A. L., &Luhman, J. T. (2012). *Key concepts in organization the ory*. Sage.
- Curtright, J. W., Stolp-Smith, S.C., Edell, E. S. (2000). “Strategic Performance Management: Development of a Performance Measurement System at the Mayo Clinic”, *Journal of Healthcare Management*, 45(1), 58-68.

- Çabuk, Y., (2020). İşyerinde Şiddetin İş Performansı ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Tekirdağ İli Sağlık Sektöründe Uygulama, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Tekirdağ.
- Çimen, M. (2010). Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 1(3), 137.
- Çiftçi, F., Bostan, S. (2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı Uygulamalarının Hastane Hizmetleri Üzerindeki Değişim Etkisi: Sağlık Çalışanlarının Görüşleri. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7(2), 2.
- Çoban, H. (2009). Sağlık Ekonomisi ve Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması. (Doktora), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çoban, Ö. (2016), Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Yöneticilerinin Örgütsel Değişimi Yönetme Yeterlikleri İle Stratejik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Caldwell, D., Chatman, J., O’Reilly III, C. A., Ormiston, M., Lapiz, M., (2008). Implementing strategic change in a health care system: The importance of leadership and change readiness. *Health Care ManageRev.*, 33(2), 125.
- Dawson, P. (1994). *Organizational Change: A Processual Approach*. London: Paul Chapman Publishing.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any?. *PloSone*, 10(10), e0139898.
- Dieleman, M. and Harnmeijer, J. W. (2006). Improving health worker performance: in search of promising practices. Geneva: World Health Organization, 5-34.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields. *American sociological review*, 48(2), 147-160.
- Dobson, P. (1998). Changing culture. *Employment Gazette*, 647-650.

- Doğan, R., (2020). Özel Sağlık Sektöründe Yıldırma İle İş Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Doppel, B., (2010). A Change-Management Guide for Business, Government and Civil Society. Leading Change toward Sustainability. 2.Edition.
- Drager, N., Beaglehole, R. (2001). Globalization: changing the public health landscape. Bulletin of the World Health Organization, 79(9), 803.
- Erençin, A., Yolcu, V., (2008). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü ve Yerinden Yönetim. Memleket, Siyaset Yönetim, 3(6), 121.
- Ergen, İ., (2015). Stratejik Planlama İle Örgütsel Değişim Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erol, H., Özdemir, A. (2014). Türkiye’de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 4(1), 1.
- Filej, B., Savic, B. S., Visnja H. Vicicc, Hudorovic, N. (2009). Necessary organizational changes according to Burke-Litwin model in the head nurses system of management in health care and social welfare institutions-The Slovenia experience. Health Policy 90, 169-170.
- Flood, A. B., S. M. Shortell, R. W. Scott (1997). Organizational Performance Managing Efficiency and Effectiveness, Shortell, S.M., A.D. Kaluzny (ed.), Essentials of Health Care Management, London: Delmar Publishers 381-408.
- Floyd, P. (2002). Organizational change. Oxford: Capstone.
- Fullan, M. (2004). Leading in a culture of change. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2007). Thenewmeaning of educational change. Amsterdam: Teachers College.

- Furst, S. A., & Cable, D. M. (2008). Employee resistance to organizational change: managerial influence tactics and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 453.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, July–August, 78-91.
- Gersick, C. J. G. (1991). ‘Revolutionary change theories: a multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm’. *Academy of Management Review*, 16, 1, 10-36.
- Gleick, J. (2011). *Chaos: Making a new science* (Enhanced edition). Open Road Media.
- Glew, D. J., O’Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Van Fleet, D. D. (1995). Participation in organizations: A preview of the issues and proposed framework for future analysis. *Journal of Management*, 21(3), 395-421.
- Gould, S. J. (1989). ‘Punctuated equilibrium in fact and theory’. *Journal of Social Biological Structure*, 12, 117-36.
- Gökçe, F. (2005). Bir Değişim Aracı Olarak Güç Alanı Analizi Tekniği ve Eğitimsel Değişiminin Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43(43), 327-354.
- Greenwood, R., Hinings, C.R., (1996). Understanding radical change organizational change: bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review* 21 (4), 1022-1054.
- Güç, Y., (2021). Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekanın Problem Çözme Becerisi ve Takım Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Gül, İ., (2018). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.

- Güven, A., (2020). Sağlık İşletmelerinde Endüstri 4.0 Kapsamında Örgütsel Değişim Üzerine Bir Araştırma, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Düzce.
- Hannan, M. T., &Freeman, J. (1993). Organization a lecology: Harvard University Press.
- Hatch, M. J. (1997). Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives. Oxford: Oxford University Press.
- Henderson, A., Heel, A., Twentyman, M. (2007). Enabling Student Placement Through Strategic Partner Ships Between a Health-Care Organization and Tertiary institutions. Journal of Nursing Management, 15, 92.
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., Woehr, D. J., (2007). Expanding the criterion domain? A Quantitative review of the OCB literature. J App Psychol; 92(2):555–566.
- Hon, A. H., Bloom, M., &Crant, J. M. (2014). Overcoming resistance to change and enhancing creativpe rformance. Journal of Management, 40(3), 919-941.
- Hoy, W., &Miskel, C. (1991). Educational administration: theory, reseach and practice. New York: McGrawHill.
- Huczynski, A. and Buchanan, D. (2001). Organizational Behaviour, 4th edition. Harlow: FT/Prentice Hall.
- Hunt, S. T., (1996). Genel Çalışma Davranışı: Giriş Seviyesinde Saatlik İş Performansı Boyutları Üzerine Bir İnceleme. Personel Psikolojisi, 49, 51-83.
- Hunter, J. E., (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. Journal of vocational behavior, 29(3), 340-362.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2016). Kurt Lewin’s process model for organizational change: The role of leadership and employee involvement: A critical review. Journal of Innovation& Knowledge.
- Huy, Q. N. (2002). Emotional balancing of organizational continuity and radical change: The contribution of middle managers. Administrative science quarterly, 47(1), 31-69.

- Hunter, D., J., (1996). The changing roles of health care personnel in health and health care management. *Social Science&Medicine*, 43(5), 1.
- Jacobs, R., P. Smith, M. Goddard (2007). The Development of Composite Indicators to Measure Health Care Performance, A. Neely (ed.) *Business Performance Measurement Unifying Theories and Integrating Practice*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press, 383-407.
- Johansson, C., &Heide, M. (2008). Speaking of change: three communication approaches in studies of organizational change. *Corporate communications: an international journal*, 13(3), 288-305.
- Kalkan, S. (2015). Sağlık Kurumlarında Değişim Yönetimi ve Bilişim Teknolojilerinin Uygulanması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters*. New York: Simon&Schuster.
- Kanter, R. M., Stein, B. A. and Jick, T. D. (1992). *The Challenge of Organizational Change*. New York: Free Press.
- Karadağ, M., Işık, O., Akbolat, M. ve Çelen, Ö. (2015). Örgütsel Bağlılık Açısından Motivasyon: Sağlık Kurumlarında Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Uygulama. *International Journal of Social Science*, 40, 311-320.
- Karagöz, A. M. (2019). Örgütsel Adaletin Örgütsel Değişime Yatkınlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Seyahat Acentalarında Bir Uygulama, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kaya, M., (2020). İş Karakteristikleri ve Liderlik Tarzının Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kayabaşı, Ç., (2019). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

- Keçeli, S. (2019). Sağlık Çalışanı Perspektifinden Öğrenme Yeteneğinin İş Performansına Etkisi: Sağlık Sektörü Örneği, İksad Yayınevi, Ankara.
- Keleş, S., Aycan, Z. (Aug 2011). The relationship of managerial values and assumptions with performance management in Turkey: understanding within culture variability Pages 3080-3096, The International Journal of Human Resource Management Volume 22, 2011- Issue 1522.
- Kerman, U., Eke, E. (2014). Sosyal Devletin Neoliberal Devlete Türk Sağlık Sektöründeki Paydaşların Sağlıkta Dönüşüm Algısı, Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics&Administrative Sciences, 19(1), 1.
- Kılıç, Ş., Aydınli, C. (2015). Sağlık Kurumlarında Süreç Yönetimi Uygulamaları. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(3), 144.
- Kırılmaz, H., Bağış, M., Salim, B., Şimşir, İ. (2015). Sağlık Yöneticilerinin Değişim Sürecine Bakış Açılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(25), 97.
- Kjerstad, E. (2003). Prospective Funding of General Hospitals in Norway-Incentives for Higher Production? International Journal of Health Care Finance and Economics, 3, 231.
- Kickbusch, I. (2003). The Contribution of the World Health Organization to a New Public Health and Health Promotion. American Journal of Public Health, 93(3), 386.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H.C.W., & VanderBeek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856-866.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(3).
- Koltuksuz, U. (2022). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Örgütlenmesi. https://documen.site/download/trkyede-salik-hzmetlernn-rgtlenmes_pdf

- Král, P., & Králová, V. (2016). Approaches to changing Organizational Structure: The effect of drivers and communication, *Journal of Business Research*, 69 (11), 5169-5174.
- Lewin, K. (1947). 'Frontiers in group dynamics'. In Cartwright, D. (Ed.), *Field Theory in Social Science*. London: Social Science Paperbacks.
- Lewin, K., 1951, *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*, Harper & Raw, New York.
- Lewin, K., (1997), Defining the 'field at a given time' (Originally published in 1943). In Lewin K. (ed), *Resolving Social Conflicts and Field Theory in Social Science* American Psychological Association Washington, DC pp. 200–211.
- Lewis, L. (2011). *Organizational change: Creating change through strategic communication* (Vol. 4). John Wiley & Sons.
- Lowndes, V. (2008). Change in public service management: New institutions and new managerial regimes. *Journal of Management Studies*, 45(1), 1–18. <https://www.tandfonline.com/loi/flgs.20.44> (Erişim Tarihi: 10.10.2020).
- Lozano, R. (2012). Orchestrating organisational changes for corporate sustainability. *Greener Management International*, 57, 43-64.
- Marsick, V. J. and Gephart, M. A. (2003). Action research: Building the capacity for learning and change. *Human Resource Planning*, 26(2): 14–18.
- McKee, M., Healy, J. (2002). *Hospitals in a changing Europe*. USA: Open University Press.
- Martineau, T., & Buchan, J. M. (2000). Human Resources and the Success of Health Sector Reform. *Human Resource Development Journal* 4(3), 1.
- Mathieu, J. E., Gilson, L. L., & Ruddy, T. M. (2006). Empowerment and team effectiveness: an empirical test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 97.
- McCann, J., (2004). The cognitive perspective in social psychology. In: Lindzey, G., Aronson, E. (Eds.), *Handbook of Social Psychology*, 1. Random House, New York, pp. 137–230.
- McCloy R.A. , Campbell J. P. , Cudeck R. (1994). A Confirmatory Test of a Model of Performance Determinants *Journal of Applied Psychology* 79(4): 493-505.

- McEvily, B., Soda, G., & Tortoriello, M. (2014). Moreformally: Rediscovering the missing link between formal organization and informal social structure. *Academy of Management Annals*, 8(1), 299-345.
- Meyer, J. W., & Scott, W. R. (1991). The organization of societal sectors: propositions and early evidence. *The new institutionalism in organizational analysis*, 108-140.
- Miljković, S. (2007). Motivation of employees and behavior modification in health care organizations. *Acta Medica Medianae*, 46(2), 53-62.
- Miller, D. and Friesen, P. H. (1984). *Organizations: A Quantum View*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Mink, O.G., Esterhuysen, P.W., Mink, B.P., Owen, K.Q., (1993). *Change at Work: A Comprehensive Management Process for Transforming Organizations*. Jossey Bass, San Francisco.
- Mitlacher, L. W., Welker, A. (2013). Remuneration systems, employer attractiveness and demographic change: An analysis of anaesthetists in German hospitals. *Journal of Management & Marketing in Healthcare*, 272.
- M Ogembo-Kachieng'a, W. O. (1998). Health Care Technology in Public Health Institutions in Kenya. *East African medical journal*, 75(11), 1.
- Moran J. W. and Brightman B.K., (2001). Leading organisational change, "Career Development International", 6(2): pp. 111-119.
- Morrison, K. (1998). *Management Theories for Educational Change*. Paul Chapman Publishing Ltd. London.
- Motowidlo, S. J. and Van Scotter, J. R. (1994) 'Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance', *Journal of Applied Psychology*, 79: 475-480.
- Mukherjee, K. (2015). *Organizational Change and Development*. Pearson Education India.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. *Teting: Applied and Theoretical Perspective*, 218-247. New York: Praeger.
- Murphy, E. (1997). The future of Britain's high security hospital. *Health Policy Unit*, 314, 1292.

- Okumus, F., & Hemmington, N. (1998). Barriers and resistance to change in hotel firms: an investigation at unit level. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(7), 283-288.
- Onur, T. (2007). *Ayaktan Sağlık Hizmeti Veren Sağlık Kuruluşu Olan Özel Hastanelerde Uygulanan Rekabet Stratejilerinin Hasta Memnuniyeti Üzerine Etkileri*, İstanbul.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European journal of work and organizational psychology*, 15(1), 73-101.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organization, W. H. (2015). *WHO global strategy on people-centred and integrated health services*. Retrieved from Geneva, Switzerland.
- Orhan, F. (2017). *Sağlık Kurumlarında Öğrenme Yönelim ve Kapasitesinin Örgütsel Yenileşim Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otley, D. (1999). Performance management: a frame work for management control systems research. *Management Accounting Research*, 10, 363-382.
- Örücü, D. (2012). *Örgütsel Değişimin Yönetimi*. S. Özdemir İçinde, *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama*. (s. 445-481). Ankara: Pegem Akademi.
- Özavnik, M., C., (2021). *Güçlendirmenin Örgüt Kültürü İle Örgütsel Değişime Karşı Çalışanların İnançları Arasındaki İlişki Üzerindeki Aracılık Etkisi: Sağlık Hizmetleri Sektörü*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem.
- Özden, Y. (2000). *Eğitimde Dönüşüm: Yeni Değerler*. Ankara: PegemA.
- Özgen, H., Azim, Ö. ve Azmi, Y. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel.

- Özseven, M., Danışman., A., Bingöl, S. (2016). Kurumsal Değişim, Güç Mekanizmaları ve Direniş Taktikleri: Türk Sağlık Alanında Bir Araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 43, 785.
- Pettigrew, A. M. (1973). *The politics of organizational decision making*. London: Tavistock.
- Pettigrew, A. M. (1987). 'Context and action in the transformation of the firm'. *Journal of Management Sciences*, 24, 6, 649–70.
- Pettigrew, A. M. (1990a). 'Longitudinal field research on change: theory and practice'. *Organizational Science*, 3, 1, 267–92.
- Pettigrew, A. M. (1990b). 'Studying strategic choice and strategic change'. *Organizational Studies*, 11, 1, 6–11.
- Pettigrew, A. M. (1997). 'What is a processual analysis?' *Scandinavian Journal of Management*, 13, 40, 337–48.
- Pettigrew, A. M., Hendry, C. N. and Sparrow, P. (1989). *Training in Britain: Employers' Perspectives on Human Resources*. London: HMSO.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Dunham, R. B. (2002). Management organizational change and development. In *Management and organizational behavior: An integrated perspective*. pp. 627–657. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing (Chapter 18).
- Piotti, B., Chilundo, B., Sahay, S. (2006). An Institutional Perspective on Health Sector Reforms and the Process of Reframing Health Information Systems. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 42(1), 92.
- Plakolli, A., (2021). Algılanan Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansında Algılanan Stresin Rollerini Kosova'da Bir Araştırma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Niğde.
- Ployhart, R. E., Schneider, B., Schmitt, N., (2006). *Staffing organizations: Contemporary practice and theory*. 3rd ed Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Plesek, P. E., Wilson, T.. (2001). Complexity, leadership, and management in healthcare organisations. *Bmj*, 323(7315), 746.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *J Manage*; 26(3): 513–563.
- Pomey, M.-P., Contandriopoulos, A.-P., C., Francois, P., Bertrand, D. (2004). Accreditation: a tool for organizational change in hospitals? *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 17(3), 113.
- Probst, G., & Büchel, S. (1996). *Organizational learning: The competitive advantage of the future*. London: Prentice-Hall.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Raja, M. A. ve Wajidi, F. A. (2013). Factors Influencing Job Satisfaction in Public Healthcare Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13(8), 61-66.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & Pushpakumari, M. D. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 10(10), 66.
- Recine, U., Scotti, E., Bruzzese, V., D'Amore, F., Manfellotto, D., Simonelli, I., Pastorelli, R. (2015). The change of hospital internal medicine: a study on patients admitted in internal medicine wards of 8 hospitals of the Lazio area, Italy. *Italian Journal of Medicine* 9, 252.
- Report, T. W. H. (2006). *Strengthening information and research on the health workforce: strategies for action*. Retrieved from Geneva.
- Rismawati, Sukmawati, St., Zakaria, J. (2015). “An Examination of The Work Culture, Motivation, Quality Of Work Life On The Relations Between Job Performance And Job Satisfaction”, *International Journal of Humanities And Social Science Invention*, 4(9):41-49.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational behaviour (16 b.)*. London: Prentice Hall.

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant work place behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Rogiest, S., Segers, J., & van Witteloostuijn, A. (2015). Climate, communication and participation impacting commitment to change. *Journal of Organizational Change Management*, 28(6), 1094-1106.
- Romanelli, E. and Tushman, M. L. (1994). 'Organizational transformation as punctuated equilibrium: an empirical test'. *Academy of Management Journal*, 37, 5, 1141-66.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizen ship, and counter productive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Sallis, E. (1996). *Total Quality /Management in Education*. KoganPage. London.
- Sarp, N., Esatoğlu, A. E, Akbulut, Y. (2002). An Example of Health Sector Reforms in Turkey: Hospital Decentralization. *Journal of Ankara Medical School*, 56(1), 10.
- Sayın, Z., (2020). *Kaynak Bağımlılığı ve Örgütsel Değişimin Yönetimi: Kâr Amaçsız Bir Örgüt Olarak Türk Kızılay'da Değişim*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Schein, E. H. (1996). 'Kurt Lewin's change theory in the field and in the classroom: notes towards a model of management learning'. *Systems Practice*, 9, 1, 27-47.
- Schmidt, F.L., Hunter, J. L. (1992). Development of a causal model of process determining job performance. *Current Direction in Psychological Science*; 1:89-92.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of learning organization*. New York: Doubleday.
- Senkubuge, F., Modisenyane, M., Bishaw, T. (2014). Strengthening health systems by health sector reforms. *Global Health Action*, 7(1), 1.
- Seren, S., Baykal, U. (2007). Relationships Between Change and Organizational Culture in Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2), 191.

- Shani, A. B., & Lau, J. B. (2000). Behavior in organizations: An experiential approach. Irwin /McGraw-Hill.
- Lee, S. D., Alexander, J. A. (1999). Consequences of Organizational Change in U.S. Hospitals. Medical Care Research and Review, 56(3), 228.
- Smith, P. C. (1976). Behaviors, results, and organizational effectiveness: The problem of criteria. Handbook of Industrial and organizational psychology, 745-775.
- Sobacı, F., (2021). İşin Anlamının Performans Üzerindeki Etkisinde İşte Mutluluk ve Psikolojik Dayanıklılığın Rolü: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Tokat.
- Sroufe, R. (2017). Integration and organizational change towards sustainability. Journal of Cleaner Production, 162, 315-329.
- Standing, H. (2002). An Overview of Changing Agendas in Health Sector Reforms. Reproductive Health Matters, 10(20), 19.
- Sverke, M., Johnny. H., Näswall, K., Göransson, S., Jan, Ö. (2008). Employee participation in organizational change: Investigating the effects of proactive vs. reactive implementation of down sizing in Swedish hospitals. Zeitschrift für Personal for schung, 22(2), 112.
- Swayne, L. E., Duncan, W. J., Ginter, P. M., (2006). Strategic Management of Health Care Organizations (1 ed.). USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Tanrıverdi, H. & Çiğdem, T. (2010). Eğitim Hastanelerinde Asistan Doktorların Klinik İş Yükleri Bakımından Performans Ölçütlerinin Karşılaştırılması. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 1, 114-136.
- Taşdemir, D. D., (2020). Kültürel Zekâ, Duygusal Emek ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Çok Kültürlü Bir Ortamda İncelenmesi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, Kocaeli.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Eğilmez, Ç. (2016). The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance. Journal of Human Sciences, 13(1), 683-694.

- Toops, H. A. (1944). *The Criterion, Education and Psychological Measurement*, 4, 271-297.
- Topkaya, Ö. (2016). Sosyal Politika Bağlamında Dünyada Sağlık Politikalarının Tarihsel Gelişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 717.
- Tucker, A. L., Edmonson, A. C. (2002). Why Hospitals Don't Learn From Failures: Organizational and Psychological Dynamics that inhibit system change Harvard Business School 1.
- Tuly, P., Saint-Pierre, É. (1997 Health Reports). Downsizing Canada's hospitals, 1986/87 to 1994/95. Retrieved from Canada.
- Tushman, M. L., & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior*, 7, 171-222.
- Ulutürk, F., (2021). Çalışanların Duygusal Zekâ Seviyeleri İle İş Tatminleri ve İş Performansları Arasındaki İlişki: Ankara Osb'lerinde Bir Araştırma, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M. ve Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3), e12169.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of management review*, 20(3), 510-540.
- Van de Ven, A. H., & Sun, K. (2011). Breakdowns in implementing models of organization change. *The Academy of Management Perspectives*, 25(3), 58-74.
- Van Oosten, E. B. (2006). Intentional change theory at the organizational level: a case study. *Journal of Management Development*, 25(7), 707-717.
- Van-Scotter, J. R. and Motowidlo, S.J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*. 81(5), pp. 525-531.

- Wardhani, V., Utarani, A., Van Dijk, J. P., Post, D., Groothoff, J. W. (2009). Determinants of quality management systems implementation in hospitals. *Health Policy*, 89, 240.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., and Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *J. Appl. Psychol.* 81, 557-560. doi: 10.1037/0021-9010.81.5.557.
- Viswesvaran C, Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 8(4): 216-226.
- Viswesvaran, C. (2001). Assessment of Individual Job Performance: A Review of Past Century and a Look Ahead, *Handbook of Industrial, Work& Organizational Psychology*, 110-126.
- Viswesvaran C, Ones, D. S. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection In: Evers A, Anderson N, Voskuijl O, *Handbook of personnel selection*, Malden, MA: Blackwell Publishing; Pp.354-375.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making* (Vol. 110). University of Pittsburgh Pre.
- Watson, T. J. (1997). *In Search of Management*. London: Thompson International.
- Whitney, D., & Schau, C. (1998). Appreciative inquiry: an innovative process for organization change. *Employment Relations Today*, 25(1), 11-21.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wu, Chia-Hsuan, Chang, C-C., Chen, Po-Chi., Kuo, Ken-Nan. (2013). Efficiency and productivity change in Taiwan's hospitals: a non-radial quality-adjusted measurement. *Cejor*, 21, 432.
- Yıldız, A. T., (2021). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Yılmaz, N., (2019). Hastanelerde Çalışan Kurum Ev İdaresi Personelinin Görelî Yoksunluk Duygusunun Performansa Etkisinin İncelenmesi, Hacettepe

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

Zhou, K. Z., David, K. T., &Li, J. J. (2006). Organizational changes in emerging economies: Drivers and consequences. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 248-263.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi: 03 Ekim 2021).

<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.03.2021).

<https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/web-of-science-core-collection/> (Erişim Tarihi: 16.01.2022).

EKLER

GİRİŞ

Bilimsel çalışmaların analizi konusunda çok çeşitli yöntemler vardır. Özellikle bilimsel çalışmaların başlangıç aşamasında problemin bulunması ve araştırmaya başlanması aşamasında yapılması istenen konu hakkında etraflıca literatür taraması esnasında yapılan çalışmaların derli topu olarak görülmesi araştırmacıya çok fayda sağlayacaktır. Bu bağlamda bu kitabın EKİ olarak düşünülen bu bölümün araştırmacılara fayda sağlayacağı umulmaktadır.

Bu amaç etrafında kitabın ana konuları olan değişim ve performans konuları hakkında Türkiye literatüründe yapılmış olan lisansüstü tezler üzerinden bir araştırma gerçekleştirilmiş olup, çalışmaların hangi bilim dalında yapıldığı, yapıldığı yıl, yazarları, amacı, yöntemi, bulguları ve sonuçlarını aynı tablo üzerinde görülerek konuya kavramsal olarak bakmamızı sağlayacaktır.

EK 1: Örgütsel Değişim Alanında Yapılmış Ulusal Tez Merkezinde Bulunan Tezlerin Analizi

YÖK Tez Taramaya Göre Örgütsel Değişim Doktora Tezleri

İznilen olan tezlere göre örgütsel değişim

| ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM İLE İLGİLİ DOKTORA TEZ ÇALIŞMALARI | | | | |
|---|-----------------------|------|---|-----------------------|
| SAYI | ADI VE SOYADI | YILI | TEZİN KONUSU | ALAN |
| 1 | ESİN BARUTÇU | 2000 | Örgütsel değişim yönetimi ve Denizli tekstil işletmelerinde bir uygulama | İşletme |
| 2 | ENVER AYDOĞAN | 2001 | Örgüt çevre ilişkisini, çalkantılı çevre ve örgütsel değişim açısından inceleme | Kamu Yönetimi İşletme |
| 3 | BURAK ÇAPRAZ | 2009 | Örgütsel değişim için çok boyuttan oluşan bir model önermek | İşletme |
| 4 | ÇİMEN KARATAŞ ÇETİN | 2011 | Limanlarda örgütsel değişim ve değer zinciri sistemlerinde etkililik analizi | Denizcilik İşletme |
| 5 | ALPARSLAN BULDUK | 2013 | Emniyet teşkilatının örgütsel değişim analizi | Kamu Yönetimi |
| 6 | SEZAI ÖZTOP | 2014 | Örgütsel değişim yönetiminin bir kamu kurumunda uygulanmasına yönelik algının ölçülmesi | Kamu Yönetimi İşletme |
| 7 | HALİL ORBAY ÇOBANOĞLU | 2015 | Örgütsel değişim ve altı sigma | Spor |
| 8 | ÖMÜR ÇOBAN | 2016 | Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı yöneticilerinin örgütsel değişimi yönetme yeterlikleri ile stratejik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi | Eğitim ve Öğretim |
| 9 | GÜRKAN ALAGÖZ | 2016 | Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel değişim üzerindeki etkisi: Antalya ili beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama | Turizm ve İşletme |

| | | | | |
|----|--------------------------|------|--|---|
| 10 | EDA EVLA KESİCİ | 2017 | Örgütsel değişimin postmodern epistemolojiyle bilişsel incelemesi | İşletme |
| 11 | MUSA AYDEMİR | 2017 | Örgütsel sinizm ve değişim: Gümrük çalışanları üzerine bir araştırma | İşletme |
| 12 | TAYLAN ŞAHİN | 2017 | Örgütsel değişimin çalışanların güven ve bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bir uygulama | İşletme |
| 13 | ALTUĞ BÜLENT ERBİL | 2017 | Örgüte güven, örgütsel değişim ve örgüt içi iletişimin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi üzerinde bir araştırma | İşletme |
| 14 | İSA GÜL | 2018 | Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma | Hastaneler ve Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 15 | ZEHRA ANTEP | 2018 | Yalın yönetim araçlarını uygulayan sağlık kurumlarında örgütsel değişim ve iş performansı ilişkisi: Örgüt kültürünün aracılık rolü | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 16 | ASLI MERT KARAGÖZ | 2019 | Örgütsel adaletin örgütsel değişime yatkınlık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Seyahat acentalarında bir uygulama | Turizm ve İşletme |
| 17 | ÜMİT KAHRAMAN | 2019 | Okul yöneticilerinin yönetim tarzı, örgüt dna'sı ve örgütsel değişimin okullardaki korku kültürüne etkisi | Eğitim ve Öğretim |
| 18 | NURGÜL ÇALIŞKAN | 2019 | Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel değişim ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü | Turizm ve İşletme |
| 19 | DUYGU ERSOY | 2019 | Türk vergi idaresinin örgüt yapısı ve işlevleri yönünden analizi | Kamu Yönetimi, |

| | | | | |
|----|-----------------------|------|--|--------------------------------------|
| | | | | Maliye ve İşletme |
| 20 | SUAT GÜRBÜZ | 2020 | Örgüt kültürü ve örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide gelişime açıklığın düzenleyici rolü: Üniversitelerde bir araştırma | İşletme |
| 21 | ZÜLEYHA SAYIN | 2020 | Kaynak bağımlılığı ve örgütsel değişimin yönetimi: Kâr amaçsız bir örgüt olarak Türk Kızılay'da değişim | İşletme |
| 22 | ALİ GÜVEN | 2020 | Sağlık işletmelerinde Endüstri 4.0 kapsamında örgütsel değişim üzerine bir araştırma | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 23 | MEHMET COŞKUN ÖZAVNİK | 2021 | Güçlendirmenin örgüt kültürü ile örgütsel değişime karşı çalışanların inançları arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisi: Sağlık hizmetleri sektörü | İşletme |
| 24 | MURAT AKARCA | 2021 | Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutumun, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama | İşletme |

•

“Örgütsel Değişim”le ilgili izinli 03 Ekim 2021 tarihi itibariyle Türkiye’de toplam 24 tane doktora tezi bulunmaktadır. Bunlardan ilki 2000 yılında Barutçu tarafından yazılmış ve örgütsel değişim yönetimini Denizli ilinde tekstil iş kolu uygulaması açısından incelenmiştir. Sonuncu da 2021 yılında Akarca tarafından Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutumun, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde uygulaması açısından incelenmiştir. Yapılan çalışmalardan 7 tanesinde sağlıkta örgütsel değişim konusu işlenmiştir.

Yapılan 24 çalışmadan sadece 5 tanesinde örgütsel değişim konusu tek başına işlenirken diğer 19 çalışmada “Çalkantılı Çevre, Değer Zinciri Sistemlerinde Etkililik Analizi, Altı Sigma, Stratejik Liderlik Davranışları, Yöneticilerin Liderlik Tarzları, Postmodern Epistemolojiyle Bilişsel İnceleme, Örgütsel Sinizm, Çalışanların Güven ve Bağlılık Düzeyleri, Örgüte Güven, Örgüt İçi İletişimin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisi, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Örgütsel Adalet, Örgütsel Özdeşleşme, Yönetim Tarzı, Örgüt DNA’sı, İş Güvencesizliği Algıları, Korku Kültürü, Örgüt Yapısı ve İşlevleri, Örgüt Kültürü, Kaynak Bağımlılığı, Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” konuları birlikte işlenmiştir. Ağırlıklı olarak Örgütsel Değişim konusu doktora tezleri arasında İşletme alanında çalışılmıştır.

| SAĞLIKTA ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM İLE İLGİLİ DOKTORA TEZ ÇALIŞMALARI | | | | | |
|--|---------------------------|---|---|--|---|
| SAYI | YAZAR ADI-SOYADI VE YILI | AMAÇ | YÖNEMİ | BULGULAR | SONUÇ |
| 1 | ALTUĞ BÜLENT ERBİL (2017) | Bu çalışmanın amacı örgüt içi iletişimin, örgüte duyulan güvenin ve örgütsel değişim kapasitesinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. | Nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu araştırma ilaç, sağlık, yapı, kimya ve benzeri birçok konuda faaliyet gösteren ve Türkiye'nin en önde gelen holdinglerinden biri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda örneklem hesaplama aracı kullanılarak %99 güvenilirlik ve %5 sapma oranı belirlenerek toplam 200 kişi örneklem sayısı olarak belirlenmiştir. Yetersiz bilgiden ötürü 2 anket analize dâhil edilmemiştir. Bu araştırma kapsamında 4 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla örgüt sağlığı ölçeği, örgüte güven ölçeği, örgütsel değişimde yeterlilik ölçeği ve örgüt içi iletişim ölçekleridir. | Örgütsel iletişim ile örgütsel sağlık arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p= 0.000 < 0.05). Örgütsel değişimin aracı rolü incelendiğinde ise, istatistik olarak anlamlılığın devam ettiği görülmektedir (p= 0.000 < 0.05). Bu anlamda örgütsel değişimin, örgütsel iletişim ile örgütsel sağlık arasındaki 102 ilişki beta değeri (β) 0.655'den 0.314'e düştüğü için kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. | Sonuçlar göstermiştir ki örgüt sağlığı örgüt içi iletişim, değişim yeterliliği ve örgüte duyulan güvenden etkilenmektedir. |
| 2 | İSA GÜL (2018) | Bu çalışma Afyonkarahisar İl Merkezinde çalışan sağlık personelinin örgüt sağlığı, örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklık algıları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. | Araştırma Afyonkarahisar İl Merkezinde bulunan Afyonkarahisar Devlet Hastanesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Üniversitesi Hastanesi ve Özel Park Hayat Hastanesi'nde çalışan 739 sağlık personeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, | Katılımcıların "Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi isteğim olduğu kadar, aynı zamanda bir zorunluluktur" yargısı (\bar{x} =3.58), "Benim için avantajlı olsa da, kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum" yargısı (\bar{x} =3.31), "Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum" yargısı (\bar{x} =3.20) ve "Şu anda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor | Araştırma sonuçlarına göre; 40 ve üzeri yaşa sahip çalışanların devam bağlılıkları, evli ve erkek çalışanların duygusal bağlılıkları, evli ve tıbbi sekreter unvanına sahip çalışanların genel örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lisansüstü eğitim düzeyine ve tıbbi sekreter unvanına sahip |

| | | | | | |
|---|--------------------|---|--|--|--|
| | | | <p>Rosen ve Berger (1990) ile Lyden ve Klingele'in (2000) çalışmalarında kullandıkları anketlerden yararlanılarak, 35 ifade ile oluşturulan örgütsel sağlık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel değişime açıklık için ise, Dunham vd., (1989) tarafından geliştirilen üç boyutlu değişime açıklık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, demografik değişkenlerle ölçek ve alt ölçek boyut ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farkları tespit etmek için t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Hastane çalışanlarının örgüt sağlığı, örgütsel bağlılık ve değişime açıklık algılarını ölçmek amacıyla LISREL kullanılarak yapısal eşitlik modellenmesi (YEM) uygulanmıştır.</p> | <p>olurdu" yargısına ($\bar{x}=3.20$) ortalamaları ile en olumlu görüş bildirirken, "Bu kuruma çok şey borçluyum" yargısına ($\bar{x}=2.70$) ve "Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder" yargısına ($\bar{x}=2.72$) ortalama ile en olumsuz görüş bildirildiği tespit edilmiştir.</p> | <p>çalışanların genel örgütsel değişime açıklık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. YEM sonuçları ise; örgütsel bağlılık üzerindeki bir birimlik artışın, örgüt sağlığı üzerinde 0.75 birimlik bir artışa ve örgütsel değişime açıklık üzerinde 0.29 birimlik bir artışa sebep olduğu, örgütsel değişime açıklık üzerinde bir birimlik artışın ise örgüt sağlığı üzerinde 0.08 birimlik bir artışa sebep olduğu yönünde çıkmıştır.</p> |
| 3 | ZEHRA ANTEP (2018) | <p>Bu çalışma sağlık kurumlarında yalın yönetim uygulamalarıyla gerçekleşen örgütsel değişimin işletme performansı üzerine etkisi ve örgüt kültürünün aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır.</p> | <p>Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansını yönetimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır.</p> | <p>Kavramsal modelin veri ile uyum içinde olduğu görülmektedir. Karşılaştırmalı uyum indeksi CFI=0,996 ve artımsal uyum indeksi IFI=0,996 Hatcher'in (1994) önerdiği gibi eşik değer olarak görülen 0,95'den büyük değer almıştır. Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı önerildiği gibi 5'ten küçük bir değerdir ($\chi^2/df=1,787$). Ayrıca yaklaşık hataların ortalama karekökü olan RMSEA değeri, eşik değer olan 0,05'ten küçük olduğu için</p> | <p>Kavramsal modelle ilgili gerçekleştirilen analizler sonucunda yalın yönetim araçlarını uygulayan sağlık kurumlarında örgütsel değişimin iş performansı üzerine etkisinde örgüt kültürünün kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütsel değişimin örgüt kültürünü pozitif yönde kısmen</p> |

| | | | | | |
|---|----------------------|--|--|---|---|
| | | ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. | gösteren bir kamu hastanesi ile Bursa ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede çalışan 300 personelden anket yöntemi ile alınan veriler kullanılarak yapısal eşitlik modeli yardımıyla test edilmiştir. | kavramsal model ile veri arasında iyi uyum olduğu görülmektedir. Örgütsel değişim ile örgüt kültürü arasındaki ilişki incelendiğinde, değişimde kurumsal politikanın (β : 0,273, $p < 0,05$), değişimin sonuçlarının (β : 0,338, $p < 0,05$) ve değişimde yönetim tarzının (β : 0,197, $p < 0,05$) adhokrasik klan kültürü ile aralarında pozitif bir ilişki olduğu, değişimde direncin (β : 0,073) ise adhokrasik klan kültürü ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte değişimin sonuçların (β : 0,246, $p < 0,05$) pazar kültürü ile arasında pozitif bir ilişki olduğu, değişimde kurumsal politikanın (β : 0,027) ve değişimde yönetim tarzının (β : -0,78) pazar kültürü ile aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı, değişimde direncin ise (β : -0,118, $p < 0,05$) iş performansı ile arasında anlamlı ancak negatif bir ilişki görülmektedir. | etkilediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte örgüt kültürünün de iş performansı üzerine pozitif yönde kısmen etkisi olduğu görülmektedir. |
| 4 | ZÜLEYHA SAYIN (2020) | Bu bağlamda tezin amacı kâr amacı gütmeyen bir örgütte değişimi sağlayan çevresel ve örgütsel faktörleri incelemektir. Tezin temel problemi, kâr amacı gütmeyen bir örgüt olarak Türk Kızılay'da değişimi kaynak bağımlılığı ve örgütsel değişim açısından betimsel olarak ortaya koymaktır. | Çalışmada Türk Kızılay'da yaşanan değişim için kaynak bağımlılığı ve örgütsel değişim kuramları çerçeve olarak alınmış sonra da Türk Kızılay örneği incelenmiştir. Tezde nitel araştırma desenlerinden örnek olay kullanılmıştır. Kızılay alanında geçmişi, büyüklüğü, konumu ve kapasitesiyle öne çıkan ve son yıllarda | Araştırmanın temel bulgusu, 2000 ve 2018 yılları arasında Türk Kızılay'ın bağımlı olduğu kaynaklara ulaşabilme ve örgütsel değişimin birlikte yönetilmesinin etkili olduğudur. | Kızılay'ın bağımlı olduğu çevreyle kurduğu ilişki ve aldığı destek ile değişim için uygun ortam oluşmuştur. Kızılay'ın kaynaklara ulaşmanın sağladığı imkânı örgütsel değişim yönetimi uygulamalarıyla kapasite gelişimi ve performans artışına dönüştürdüğü tespit edilmiştir. Bu kapsamda hükümet desteği, yasal/yapısal düzenlemeler ile ulusal ve |

| | | | | | |
|---|------------------|---|--|--|--|
| | | | <p>performansıyla dikkat çeken bir örnek olduğu için bu çalışmada örnek olay incelemesi için seçilmiştir. 2000'li yılların başında performansı sorgulanan bir örgütün ulusal ve uluslararası etkinliği artan bir örgüte dönüşmesi değişim yönetimi bakımından önemli bir örnek olduğu için Türk Kızılay örneği ele alınmıştır.</p> <p>Araştırmada veriler, kurum kayıtları, yarı-yapılandırılmış mülakatlar, gazete haberleri, çeşitli belge ve raporlardan oluşan kaynaklardan toplanmıştır.</p> | | <p>uluslararası düzeyde iş birlikleri değişime ortam hazırlayan faktörler olarak dikkat çekmektedir. Örgütsel düzeyde ise örgütsel liderlik, yeniden yapılanma, teknoloji ve insan kaynaklarındaki değişimin yönetilmesi yoluyla örgütsel kapasite ve performans artışı ortaya çıkmıştır.</p> |
| 5 | ALİ GÜVEN (2020) | <p>Bu araştırmanın temel amacı, endüstri 4.0 teknolojilerinin sağlık işletmelerinde örgütsel değişimi nasıl etkileyeceğinin anlaşılmasıdır.</p> | <p>Araştırmada sistematik gömülü teori deseninden faydalanılmıştır. Kuramsal örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen örneklem çerçevesinde Doğu Marmara bölgesinde bulunan 27 özel sağlık işletmesi ziyaret edilerek, üst düzey sağlık yöneticileriyle yapılan 32 görüşme analiz edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze derinlemesine yapılandırılmamış görüşme tekniği kullanılmıştır. Toplanan veriler sistematik gömülü teori metodolojisine uygun olarak sırasıyla açık kodlama, eksen kodlama ve seçici</p> | <p>Yapılan analiz sonucunda elde edilen 88 kodun 10 kategori altında toplandığı ve bu kategorilerin 5 temel temayı oluşturduğu ortaya konmuştur.</p> | <p>Elde edilen temalar arasındaki ilişki incelendiğinde endüstri 4.0 teknolojilerinin özel sağlık işletmelerinde dijital dönüşüm ve esnek örgüt yapılarını beraberinde getirdiği, bu iki durumun teknolojik olumsuzluklarla birlikte sağlık hizmetleri sunumunda bir takım değişimlere neden olduğu, bu değişimlerin sağlık hizmetlerini, sunulan hizmetin kalitesi ve yeni pazarların ortaya çıkması boyutlarıyla geliştirdiği görülmektedir.</p> |

| | | | kodlama yöntemleriyle analiz edilmiştir. | | |
|---|------------------------------|---|--|---|--|
| 6 | MEHMET COŞKUN ÖZAVNİK (2021) | Bu tez, değişime karşı çalışanların inançlarını (şirketçe değişime ihtiyaç olduğu, değişim için uygulanan yöntemlerin uygun olduğu, çalışan ve örgütsel yeterliliğin bu değişimi gerçekleştirmek için uygun olduğu, değişimden fayda sağlanılabacağı ve değişimin yönetim ve çalışanlar tarafından temel olarak desteklendiğine dair inançlar) ve bu inançların örgüt kültürü ve psikolojik güçlendirmeden nasıl etkilendiğini ölçerek örgütsel değişim çabalarının insani boyutuna odaklanmayı amaçlamaktadır. | Çalışmada ilk olarak örgüt kültürü ile çalışanların değişim inançları arasındaki ilişki incelenmiştir. İkinci olarak, psikolojik güçlendirmenin (yapılan işin için çalışan için anlamlı olduğu, bu işi yapmak için gerekli yetkinliğe sahip olduğu ve bu işi yaparken kendisini özgür hissettiği) örgütsel kültür (temel örgüt kültürü ve alt örgüt kültür boyutları katılım, tutarlılık, uyum ve misyon) ile çalışanların inançları arasındaki kısmi aracılık etkisi araştırılmıştır. Olguyu araştırmak için veriler, özel sağlık hizmetleri sektöründen çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmış ve 646 cevap tezin veri tabanını oluşturmuştur. Sonuçlar, güvenilirlik ve faktör analizi, geçerlilik testleri, regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi gibi çeşitli istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. | Bulgulara göre örgüt kültürü ile değişime yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından verilen destek inançları arasında doğrudan bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. | Değişim ihtiyacı, değişim yöntemi, çalışan ve örgütsel değişim yetkinliği ve değişimden sağlanacak faydaya dair inançlar ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin ise psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisiyle yordandığı gözlemlenmiştir. Bu aracılık etkisinde psikolojik güçlendirmenin çalışanların kendilerine yönelik yetkinlik duyguları ve işten devşirilen anlam alt boyutlarının bütün kültür tiplerinde temel aracılık rolünü oynadığı; çalışanların hissettiği özzerkinliğe ise örgüt kültürü ve yönetimin değişime verdiği desteğe dair inançları kısmi olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarında ise örgüt kültürünün katılım ve misyon alt boyutları ile çalışanların değişim inançları arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisi tespit edilmiştir. |
| 7 | MURAT AKARCA (2021) | Bu araştırmada, psikolojik sahiplenme olgusunun örgütsel değişim bağlamı içerisinde hangi | Ankara ilinde dokuz kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanedeki sağlık | Değişime ilişkin tutumlar ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha değerinin 0.884 olduğu ve ölçeğin | Anket sonuçları analiz edildiğinde psikolojik ii sahiplenmenin değişime dönük tutumlar ve iş tatminini pozitif, iş |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | <p>sonuçlar ortaya ıkaracağının kapsamlı olarak ortaya konması amaçlanmıştır. Özellikle, sağlık alışanlarında psikolojik sahiplenme ve değişime dönük tutum ile iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantıların araştırılması hedeflenmiştir.</p> | <p>alışanlarına anket uygulanmıştır. Ankette, sağlık çalışanlarının psikolojik sahiplenme, değişime dönük tutum, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik literatürde değişik akademik çalışmalarda Türkçeye uyarlanmış ve geçerliliği test edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından psikolojik sahiplenme leği 6'lı, diğerlerinin tamamı 5'li Likert tipindedir.</p> | <p>yüksek geenilirlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan değişime ilişkin tutumlar leğinin yapısal geçerliğinin incelenmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı ve çok değişkenli normallik varsayımının testi için Kaiser-Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Krsellik Testi uygulanmıştır. KMO (0,900) ve Bartlett Krsellik Testi ($\chi^2=1663,784$; $sd=55$, $p=0,00$) sonuçları verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. DİT puanının toplam mesleki deneyimi bir yıldan az olan çalışanlarda diğer tüm gruplara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmüştür ($p=0.006$). Bu da ilginç bir bulgudur. Zira literatüre bakıldığında beklentinin daha değişik olduğu, yeni başlayan çalışanların değişime daha olumlu baktıkları görülmektedir.</p> | <p>stresi ve işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği; ayrıca psikolojik sahiplenme ve iş tatmini arasındaki ilişkide değişime dönük tutumların aracı rolü oynadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen bulgular, kendisini yaptığı işin sahibi gibi hisseden çalışanlara sahip olmanın iş tatmini gibi bazı iş tutumları ve organizasyonda kalma niyeti, iş stresi gibi iş sonuçları açısından faydalı olduğu konusunda yönetici ve uygulayıcılar açısından önemli çıkarımlara sahiptir. Aynı zamanda söz konusu bu iş tutum ve sonuçları açısından çalışanların değişime dönük tutumlarının çok önemli olduğunu gözler önüne sermektedir.</p> |
|--|--|--|---|--|--|

YÖK Tez Taramaya Göre Örgütsel Değişim Yüksek Lisans Tezleri

İzinli olan tezlere göre örgütsel değişim

| ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM İLE İLGİLİ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMALARI | | | | |
|---|---------------------------|------|---|--|
| SAYI | ADI VE SOYADI | YILI | TEZİN KONUSU | ALAN |
| 1 | HATİCE NECLA ÇELİK DÖNDER | 1996 | Örgütsel değişim ve değişime direnme | İşletme |
| 2 | ZELİHA SOYER | 1996 | Örgütlerde değişimin güdüleme üzerine etkileri | İşletme |
| 3 | MURAT OKÇU | 1997 | Örgütsel değişim: Sivas ve Çorum çimento fabrikaları örnek olay incelemesi | Kamu Yönetimi, Siyasal Bilimler ve İşletme |
| 4 | METİN ATAK | 2001 | Örgütsel değişim ve değişime direnç: Bir örgüt ortamının değişim açısından değerlendirilmesi | İşletme |
| 5 | ESRA POLAT | 2003 | Örgütsel değişim ve örgütsel değişimde örgüt kültürünün yeri ve önemi | İşletme |
| 6 | DİLEK DEMİREL | 2004 | Örgütsel değişimin örgütsel iletişime etkisi üzerine bir alan çalışması | İşletme |
| 7 | FİLİZ KARAKUŞ | 2005 | Örgütsel değişim dönemlerinde belirsizliğin tatmini, psikolojik sağlık ile örgütsel bağlılığa etkisi ve iletişimin etkileri | İşletme |
| 8 | YEŞİM SÖNMEZ | 2005 | Eğitim örgütlerinde değişim sürecinde insan unsuru ve okul yöneticilerinin rolleri (Elazığ ili örneği) | Eğitim ve Öğretim |
| 9 | AHMET TÜFEKÇİ | 2006 | Başarılı bir örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde dönüştürücü liderliğin rolü | İşletme |
| 10 | AYTAÇ ÇOĞAN | 2006 | Dış kaynaklardan yararlanma stratejisinin örgütsel değişime etkisi | İşletme |

| | | | | |
|----|--------------------|------|---|-----------------------------|
| 11 | KEREM TOKER | 2007 | Örgütsel değişim ve Çorlu-Çerkezköy bölgesindeki tekstil işletmeleri üzerinde bir uygulama | İşletme |
| 12 | EMİNE ÖZENÇEL | 2007 | Örgütsel değişimin ve değişime direnme olgusunun algılanması üzerine bir araştırma (Yabancı Diller Yüksekokulu örneği) | Eğitim ve Öğretim |
| 13 | AYÇA GÜVENLİ | 2007 | Bir eğitim kurumunda yöneticilerin örgütsel değişim sürecinde olması gereken değişim liderliği | Eğitim ve Öğretim |
| 14 | HALUK SERHAT ONGUN | 2007 | İş etiği ve örgütsel değişim süreci | İşletme |
| 15 | EKREM GÜLEN | 2008 | Örgütsel değişim ve takım yönetmek | İşletme |
| 16 | ENVER KARAKIŞLA | 2009 | Örgütsel değişim, örgütsel kültür ve yönetsel etkinlik ilişkisi | Kamu Yönetimi |
| 17 | ÇİĞDEM OĞUZ | 2009 | Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel değişim arasındaki etki | İşletme |
| 18 | BAŞAK SÜMTER ÜNAL | 2009 | İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişime ve örgütsel değişime direnme olgularını algılamaları üzerine bir araştırma | Eğitim ve Öğretim |
| 19 | FERHAN TÜRKYILMAZ | 2009 | Çalışanların öz değerlendirme, değişim yönetimi ve örgütsel bağlılık algılarının değerlendirilmesi | İşletme |
| 20 | HÜLYA GÖRGÜN | 2009 | Örgütlerdeki değişimin hizmet yapısı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Sağlıkta dönüşüm programının Çanakkale yerelindeki etkileri | İşletme |
| 21 | AYŞE GİZEM KÖYMEN | 2010 | Bankacılık sektöründe örgütsel değişim | Bankacılık; Kamu Yönetimi |
| 22 | MÜGE KOŞAR | 2010 | Örgütsel değişim geçiren bir kurumda çalışan hemşirelerin iş doyumlarının belirlenmesi | Hemşirelik |
| 23 | MESUT YAMEN | 2010 | Örgütsel değişim ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişki | Bilim ve Teknoloji; İşletme |

| | | | | |
|----|----------------------|------|---|--|
| 24 | ESRA ASLANER | 2010 | Örgütsel değişim ve yenilikçilik | İşletme |
| 25 | SELİN ZADEOĞLULARI | 2010 | Örgütsel değişime açıklık ve örgütsel bağlılık ilişkisi | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| 26 | NİLAY MUALLA KUYUMCU | 2011 | Örgüt iklimi ve örgütsel değişim | İşletme |
| 27 | FEYZA ÇANKAYA YÜCEL | 2011 | Örgütsel değişim ve değişime direnci kırma politikaları | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İşletme |
| 28 | MURAT POLAT | 2012 | Kriz yönetimi ve örgütsel değişim | İşletme |
| 29 | NİL GÜLENDE TEKİN | 2012 | İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşleri | Eğitim ve Öğretim |
| 30 | AYŞE ESEN | 2012 | Örgütsel değişimde dönüştürücü liderlik davranışları | İşletme |
| 31 | GÜLŞAH ARAT | 2013 | Örgütsel değişim ve iç girişimcilik ilişkisi | İşletme |
| 32 | CANAN KOÇ | 2013 | Örgütlerin değişim kapasitesinin örgütsel sonuçlara etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 33 | DERYA DİNÇER | 2014 | Liderlik yaklaşımlarının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi | İşletme |
| 34 | MESUT KESMEN | 2014 | Örgütsel değişim ve değişime direnç | Kamu Yönetimi; İşletme |
| 35 | SELÇUK AÇIKGÖZ | 2014 | Örgütsel değişim ve değişime direnç: Spor kulüplerinde bir uygulama | Spor ve İşletme |
| 36 | ZEYNEP KOÇ | 2014 | Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar | İşletme |
| 37 | İSYAN BOZKURT | 2014 | Örgütsel değişim sürecine örgüt kültürünün etkisi ve bir araştırma | İşletme |
| 38 | SELÇUK AÇIKGÖZ | 2014 | Örgütsel değişim ve değişime direnç: Spor kulüplerinde bir uygulama | Spor ve İşletme |
| 39 | GÖZDE ÇELİK | 2014 | İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının örgütsel | Eğitim ve Öğretim |

| | | | | |
|----|--------------------|------|--|--|
| | | | değişmeyle ilişkisi İzmir ili örneği | |
| 40 | İSA GÜL | 2014 | Hastane çalışanlarının örgütsel değişime bakış açılarının incelenmesi: Afyonkarahisar ili örneği | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 41 | İBRAHİM ERGEN | 2015 | Stratejik planlama ile örgütsel değişim ilişkisi | İşletme |
| 42 | TÜLAY SÖNMEZ BEKEM | 2015 | Sosyal medyanın örgütsel değişim üzerine etkileri | İşletme |
| 43 | SERPİL KARA | 2016 | Turizm işletmelerinde negatif bilgi yoluyla öğrenme ve örgütsel değişim arasındaki ilişkiler: Ankara konaklama işletmeleri araştırması | Turizm ve İşletme |
| 44 | MERVE ALKAN | 2016 | Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılığın örgütsel değişim üzerine etkisi: Kamu kurumları üzerine bir inceleme | Kamu Yönetimi ve İşletme |
| 45 | YAVUZ ATEŞ | 2017 | Ortaokullardaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişime karşı gösterdikleri direnç ortaokullarda bir tarama | Eğitim ve Öğretim |
| 46 | MEHMET DEMİR | 2017 | Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki öğretmenlerin örgütsel değişime ilişkin görüşlerinin | Eğitim ve Öğretim |

| | | | | |
|----|---------------------------|------|---|-------------------|
| | | | değerlendirilmesi (Uşak ili örneği) | |
| 47 | YASEMİN SİLAHYÜREKLİ AYIK | 2017 | Çalışanlar açısından örgütsel değişimin neden olabileceği sorunlar üzerine bir araştırma | İşletme |
| 48 | ALİ KILIÇOĞLU | 2018 | Öğretmenlerde örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki | Eğitim ve Öğretim |
| 49 | İLKER SUZAN | 2018 | Örgütsel değişimde liderin rolü; Karabük Üniversitesi örneği | İşletme |
| 50 | DEMET YILDIZ | 2018 | Örgütsel değişim ile işveren markası arasındaki ilişki ve eczacılık sektöründe bir uygulama | İşletme |
| 51 | MUHAMMED EMRE ÖĞRÜNÇ | 2018 | Akademik personelin liderlik tarzı algısının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi: Bir alan araştırması | İşletme |
| 52 | HATİCE ASLAN | 2019 | Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel değişim sinizmi ile iş | Eğitim ve Öğretim |

| | | | doymu düzeyleri arasındaki ilişki | |
|----|---------------------|------|---|--------------------------------------|
| 53 | ZEKİYE DALBOY | 2019 | Gerçekleşen bir örgütsel değişim karşısında örgütsel bağlılığın sonuçlarının incelenmesi üzerine bir saha araştırması | İşletme |
| 54 | ÖZLEM BULUT | 2019 | Örgütlerde değişim kararlarının çalışanlar arasındaki iletişim üzerine etkisi: Özel sağlık kurumları araştırması | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 55 | EDA BOZKURT | 2019 | Sağlık yöneticilerinde örgütsel değişim sinizmi: Nitel bir araştırma | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 56 | İBRAHİM CANER TEMEL | 2019 | Örgütsel değişime direnç ve işten ayrılma niyetinin çalışan performansı üzerine etkisinin incelenmesi: Tekstil sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 57 | HÜLYA TAYFUR | 2019 | Örgütsel değişim sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisinde örgütsel bağlılık ve yönetici desteğinin aracılık rolü | İşletme |

| | | | | |
|----|----------------|------|--|---|
| 58 | FARUK ŞAHİN | 2019 | Örgütsel değişim ve stres yönetimi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma | İşletme |
| 59 | OĞUZHAN EROĞLU | 2020 | Yenilik iklimi ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki: Mersin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma | Spor |
| 60 | FATMA GÜL ÇAT | 2020 | Darülaceze Başkanlığı'nın mevcut organizasyonunun yapısal değişimi açısından çalışanların örgütsel değişime açıklığı konusunda bir araştırma | Kamu Yönetimi, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 61 | ADEM ÖZER | 2020 | Öğretmenlerin örgütsel değişime hazır olma durumları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki | Eğitim ve Öğretim |
| 62 | SEVİM KAYGUSUZ | 2020 | Çalışanların örgütsel değişime karşı tutumlarının öz yeterlilik algısı bağlamında incelenmesine yönelik sivil havacılık sektöründe bir araştırma | Sivil Havacılık ve İşletme |

| | | | | |
|----|-------------------------|------|---|-----------------------|
| 63 | FERHAT TAN | 2020 | Çalışanların örgütsel değişim algılarının işyeri davranışlarına etkisi: Finans sektörü üzerine bir uygulama | Bankacılık ve İşletme |
| 64 | OĞUZ ÇETİN YENİPİNAR | 2021 | Bilgi ataletinin örgütsel değişim üzerine etkisi: Konya imalat sanayinde bir uygulama | İşletme |
| 65 | İLAYDA TEKİN | 2021 | Çalışanlar perspektifinden örgütsel değişimin dinamiklerini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma | İşletme |
| 66 | AYŞEGÜL METE | 2021 | Kamu yönetimindeki reform çabaları bağlamında öğretmenlerin Türk eğitim sistemindeki reform hareketlerine yönelik tutumları ile örgütsel değişim sinizmi algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Erzurum ilinde bir uygulama | Kamu Yönetimi |

“Örgütsel Değişim”le ilgili 03 Ekim 2021 tarihi itibarıyla izinli Türkiye’de toplam 66 tane yüksek lisans tezi bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1996 yılında başlığıyla Çelik Dönder tarafından yazılmış ve

örgütsel değişim ve değişime direnmeyi incelemiştir. Sonuncu da 2021 yılında Mete tarafından “Kamu yönetimindeki reform çabaları bağlamında öğretmenlerin Türk eğitim sistemindeki reform hareketlerine yönelik tutumları ile örgütsel değişim sinizmi algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Erzurum ilinde bir uygulama”sı açısından başlığıyla incelenmiştir. Yapılan çalışmalardan 6 tanesinde sağlıklı örgütsel değişim konusu işlenmiştir.

Yapılan 66 çalışmadan sadece 10 tanesinde örgütsel değişim konusu tek başına işlenirken diğer 56 çalışmada; “Değişime Direnme, Güdüleme, Örgüt Kültürünün Yeri ve Önemi, Örgütsel İletişim, Belirsizliğin Tatmini, Psikolojik Sağlık, Örgütsel Bağlılık, İletişim, Dönüştürücü Liderlik, Dış Kaynaklardan Yararlanma, İş Etiği, Takım Yönetmek, Yönetimsel Etkinlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Öz Değerlendirme, Değişim Yönetimi, Hizmet Yapısı, İş Doyumu, Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Yenilikçilik, Örgüt İklimi, Kriz Yönetimi, Dönüştürücü Liderlik, İç Girişimcilik, Örgütsel Sonuçlar, Liderlik Yaklaşımı, Yaratıcılık, Örgütsel Davranışlar, Stratejik Planlama, Sosyal Medya, Negatif Bilgi Yoluyla Öğrenme, Örgütsel Değişim Sinizmi, Liderin Rolü, İşveren Markası, Liderlik Tarzı Algısı, İşten Ayrılma Niyeti, Stres Yönetimi, Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü, Yenilik İklimi, Örgütsel Mutluluk Algısı, Öz Yeterlilik Algısı, İşyeri Davranışları, Bilgi Ataleti, Kamu Yönetimindeki Reform Çabaları Bağlamında Etkisi” konuları birlikte işlenmiştir. Ağırlıklı olarak Örgütsel Değişim konusu yüksek lisans tezleri arasında İşletme alanında çalışılmıştır.

| SAĞLIKTA ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM İLE İLGİLİ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMALARI | | | | | |
|--|-------------------------|---|---|--|---|
| SAYI | YAZARADI-SOYADI VE YILI | AMAÇ | YÖNTEM | BULGULAR | SONUÇ |
| 1 | HÜLYA GÖRGÜN (2009) | Tüm ülkede olduğu gibi Çanakkale de uygulanmaya başlanan Sağlıkta Dönüşüm Programının (SDP), basamaklı sağlık hizmeti sunan sağlık birimlerinde hizmet yapısına olan etkileri, iş süreçlerinde ortaya çıkan değişiklikleri saptamak üzere vaka çalışması yapılmıştır. | Araştırma kapsamında, sağlık hizmeti sunan birinci, ikinci, üçüncü basamak ve özel sağlık kuruluşları çalışanları ile bu hizmeti alan hastalar ve meslek örgütü üyeleri ile birebir ve odak görüşmeler yapılmış, resmi kurum kayıtlarına yer verilmiştir. Yapılan araştırma sonucu toplanan veriler betimsel analiz ile değerlendirildikten sonra kurum kayıtları ile birlikte karşılaştırılmıştır. | Sağlıkta Dönüşüm Programının (SDP) uygulanmaya başlaması ile birlikte hizmet yapısında ne gibi değişikliklerin olduğu altı başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlar performans dayalı yönetim modeli (performansa dayalı çalışma modeli öncesi uygulanan çalışma modeli, performans dayalı çalışma modelinin uygulanması, performans dayalı yönetim modelinin hizmet yapısına etkisi), örgütsel performans kriter modeli, kalite geliştirme çalışmaları ve karşılaşılan sorunlar, sağlık hizmeti sunumunda karşılaşılan sorunlar, grup görüşmelerinin değerlendirilmesi (ilçe hastanelerinde çalışan hekimlerle yapılan grup görüşmelerinin değerlendirilmesi, il sağlık idarecileri ile yapılan grup görüşmeleri, Çanakkale Tabip Odasının SDP ile ilgili görüşleri), hastalarla yapılan görüşmelerin değerlendirilmesidir. Bu modelin hizmet yapısını nasıl etkilediğine bakıldığında görüşmecilerin, genel olarak olumlu karşıladıklarını, bu şekilde hekimin tam zamanlı olarak hastanede çalışabilir hale geldiğini, bunun da | Çanakkale ilinde Sağlıkta Dönüşüm Programının (SDP), hizmet yapısı üzerine etkileri tespit edilmiş, hekimleri tam zamanlı çalışmaya yönelttiği, kalite geliştirme çalışmalarına neden olduğu görülmüştür. Bu değişimin gerekli ve yerinde olduğu ancak geliştirilmesi gerektiği saptanmıştır. |

| | | | | | |
|---|----------------|---|---|---|--|
| | | | | hem hekim, hem de hasta açısından olumlu buldukları saptanmıştır. | |
| 2 | İSA GÜL (2014) | Bu çalışma, hastanelerde çalışan bireylerin örgütsel değişime bakış açılarını incelemek amacıyla yapılmıştır. | Afyonkarahisar ilinde bulunan Afyonkarahisar Devlet Hastanesi ve Özel Fuar Hastanesinde çalışan 259 kişiye anket uygulanmıştır. Anketler yoluyla elde edilen veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde frekans ve faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Hangi yaş grupları arasında farklılık olduğunu tespit edebilmek için Mann Whitney U testi kullanılarak ikili karşılaştırma analizi yapılmıştır | Anketten elde edilen verilere göre, her iki kurum çalışanları da değişimin daha çok hasta ve hasta yakınlarının kaliteli hizmet alması amacıyla yapıldığını ve değişimlerin çoğunlukla hizmet içi eğitimler vasıtasıyla öğrenildiğini belirtmişlerdir. Devlet hastanesinde çalışan kurumlarında daha çok hastane içi prosedür değişimi (%58,7) olduğunu; özel hastane çalışanları ise, kurumlarında daha çok personel değişimi (%62,1) olduğunu belirtmişlerdir. Değişime direnç değerlendirildiğinde; devlet hastanesinde değişime karşı olduğunu sözlü olarak ifade etmek (%48,8) daha sıklıkla görülmekte iken, özel hastanede değişime karşı direncin göstergesi olarak işten ayrılmak (%74,1) daha yaygın görülen bir davranış halidir. Her iki kurum çalışanlarının yarısından fazlası, kurumlarında otokratik bir yönetimin bulunduğunu belirtmişlerdir. | Değişimde dirence neden olan faktörler incelendiğinde ortalama cevaplara göre, devlet hastanesinde çalışan bireyler değişime direncin öncelikli nedeninin değişim sonrasındaki belirsizlik durumu olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Özel hastane çalışanları ise, değişim sonucunda bireylerin ekonomik kayıp yaşmalarının değişimde direncin en önemli nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Yine değişime direncin en dikkate değer ikinci nedenlerine bakıldığında, devlet hastanesi çalışanları değişiklik yapılmadan önce gerekli alt yapının bulunmamasının değişimde direnç oluşturduğunu vurgulamışlardır. Özel hastane çalışanları da değişim konusundaki teknik bilgi yetersizliğinin değişimde dirence neden olduğunu ifade etmişlerdir. Değişimde dirence neden olan faktörlere verilen yanıtlarda ortalama cevapların geneline bakıldığında, devlet hastanesindeki çalışanlardan alınan cevapların ortalamaları daha yüksek değerlere sahiptir. Sağlık kurumlarında yapılan değişimlerin konularına yönelik olarak araştırmaya katılanlara yöneltilen sorudan elde edilen yanıtlar |

| | | | | | |
|---|---------------------|--|---|--|--|
| | | | | | değerlendirildiğinde, devlet hastanesi çalışanlarının işlerin yapılma şekillerinde (%49,8) ve hastane içi prosedür değişimleri konusunda daha büyük oranda (%58,7) değişimlerin olduğunu; özel hastane işgörenleri ise, kurumlarındaki çalışanlarda değişimin (%62,1) daha ön planda olduğu görüşünü belirtmişlerdir. |
| 3 | DEMET YILDIZ (2018) | Araştırmanın amacı "Örgütsel Değişim ile İşveren Markası Arasındaki İlişki"nin olup olmadığını, ilişkisi olduğu derecesinin ne olduğunu belirlemektir. | Araştırma verileri kolayda veri yöntemi ile toplanmıştır. Bu çalışma; İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir eczacılık firmasının kurumunun genel müdürlüğü ve beş adet ecza deposu esas alınarak yapılmıştır. Araştırmaya toplam 347 kişi katılmıştır. 200 kişinin anketi geçerli sayılmıştır. Anketlerin veri analizini yapabilmek için IBM SPSS Statistics 20.0 programına başvurulmuştur. Toplanan veriler SPSS 20.00 yazılımı ile analiz edilmiştir. | Kruskal-Wallis H testi sonucuna göre, yaş faktörünün değişik düzeylerine göre örgütsel değişim puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [X ² (4) = 9,193; p = 0,056 > p = 0,05]. Kruskal-Wallis H testi sonucuna göre, yaş faktörünün değişik düzeylerine göre işveren markası puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [X ² (4) = 6,851; p = 0,232 > p = 0,05]. | Analiz sonucunda, "örgütsel değişim ile işveren markası arasında ilişki vardır" temel hipotezi doğrulanamamıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel değişim ile işveren markası arasında eğitim, yaş, cinsiyet, pozisyon ve çalışma sürelerine bağlı olarak ilişki olmadığı görülmüştür. |
| 4 | ÖZLEM BULUT (2019) | Sağlık kurumlarının vermiş olduğu değişim kararları tedavi amaçlı gelen hastaları etkilediği kadar sağlık çalışanlarını da etkilemektedir. Değişim sürecinde sağlık çalışanlarının fikirlerinin alınması değişimin daha başarılı sonuçlar almasında etkili | İstanbul ilinin Avrupa yakasında faaliyetlerini sürdüren ve değişim süreci yaşayan özel sağlık kurumlarında çalışan doktor, hemşire, teknisyen, tekniker, temizlik görevlisi, hasta bakıcılar ve kurum içerisinde aktif görev yürüten bütün paydaşlar oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler SPSS 22 programında analiz edilerek çalışanların demografik özellikleri | Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel değişime ilişkin tutumları incelendiğinde bayanların örgütsel değişim ortalamaları 3,76, erkeklerin ortalamaları 3,70 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel değişime ilişkin tutumları incelendiğinde evli katılımcıların örgütsel değişim | Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda örgütsel değişimin örgütsel iletişim ile alt boyutlarından olan kurum içi iletişim, doğal iletişim, yatay ve dikey iletişime anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel değişim ile kurum içi iletişim, doğal iletişim, yatay ve dikey iletişim ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|---|--|--|
| | | olmaktadır. Bu açıdan yapılan çalışmada değişim kararı alınan örgütlerde yaşanan değişimin örgütsel iletişime olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. | doğrultusunda frekans, yüzde tabloları oluşturulmuştur. Örgütsel değişimin örgütsel iletişime ve boyutlarına olan etkisini belirlemek amacıyla elde edilen veriler üzerinde regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel değişim ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla da korelasyon analizi yapılmıştır. | ortalamaları 3,68, bekârların ortalamaları 3,80 olarak tespit edilmiştir. | ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. |
| 5 | EDA BOZKURT (2019) | Bu çalışmanın amacı; güçlü rekabetin yaşandığı, değişimin süreklilik arz ettiği çevre koşulları içerisinde yer alan örgütlerin varlıklarını sürdürülebilmeleri açısından büyük önem taşıyan örgütsel değişimi ve bu değişime yönelik tutumların toplamıyla ortaya çıkan örgütsel değişim sinizmini farklı boyutlarıyla ele alarak incelemektir. | Bu kapsamda Konya ilinde bulunan iki hizmet sektörünün değişim karşısındaki tavırları yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak yapılan çalışmada veriler; hastane yöneticilerine görüşme tekniği uygulanarak elde edilmiştir. Yöneticilerin değişim süreçlerine yönelik davranışları nitel yöntemlerle ortaya çalışılmıştır. | Araştırmamız kapsamında gerçekleştirilen görüşme verileri dikkate alındığında; hastane yöneticileri değişimin kendilerinde neler çağrıştırdığı sorusunu genel olarak; çağın gereklerine ayak uydurma, yenilik, teknolojiyi takip etme, yönetmelik güncellemeleri, kendini revize etme, sıradanlığın dışına çıkmak, taleplere uygunluk, daha iyi hizmet sunumu şeklinde yorumlamışlardır. Örgüt değişiminde yöneticilerin rol düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla sorulan değişime tepe yönetimle mi yoksa tüm birimlerce mi gidildiğine dair sorumuza yönelik elde edilen verilere göre; %55-%60'lık kesim değişime büyük çoğunlukla yönetim tarafından karar verildiği üzerinde durmuştur. | Konya ilinde yer alan kamu hastanesi ve tıp fakültesi hastanesinde görev yapmakta olan yirmi adet yönetici ile yapılan görüşmeler sonucunda; her iki kurumun da değişim faaliyetleri içinde buldukları ve değişimi gerçekleştirirken çalışanlarına gerekli bilgi ve eğitim olanaklarının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurumların adil olma ve ödüllendirme sistemleri ile ilgili kendilerini revize etmeleri gerektiği sonucunu çıkarmak da mümkündür. Ayrıca kurumlarda değişim kararlarının yönetim ağırlıklı olduğundan yola çıkılarak merkezi yönetim anlayışının hakim olduğu da dikkat çekmektedir. |
| 6 | FATMA GÜL ÇAT (2020) | Bu çalışma İstanbul İl Merkezinde çalışan darülaceze teşkilatı sağlık personelinin örgütsel | Araştırma İstanbul İl Merkezinde bulunan Darülaceze teşkilatında çalışan 130 sağlık personeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme | Darülaceze Başkanlığı teşkilatında görev yapan personelin "1. İş yerinde değişiklikleri dört gözle beklerim." ifadesine verdiği | Darülaceze Başkanlığı teşkilatında görev yapan personelin örgütsel değişime verdiği cevapların dağılımı genel olarak |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| | | <p>değişime açıklık algıları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır.</p> | <p>yöntemi kullanılarak anket formu katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın istatistiksel analizinde SPSS v.22 ve LISREL istatistik paket programları kullanılmıştır. Ölçek olarak ise örgütsel değişime açıklık ölçeği seçilmiştir. Örgütsel değişime açıklık ölçeği çalışanların değişime açıklık düzeyini ölçmek için Dunham vd. (1989) tarafından geliştirilen örgütsel değişime açıklık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Gül (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.</p> | <p>cevaplar incelendiğinde, personelin %30,0'ı kararsız olduklarını belirtirken %44,6'sı iş yerinden değişiklikleri dört gözle beklediklerini belirtmişlerdir. Darülaceze Başkanlığı teşkilatında görev yapan personelin "7. Değişim beni korkutur." ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, personelin %16,9'u kararsız olduklarını belirtirken %68,5'i değişimden korkmadıklarını belirtmişlerdir.</p> | <p>incelendiğinde; personelin örgütsel değişim ifadelerine olumlu cevaplar verdiği görülmektedir.</p> |
|--|--|---|--|---|---|

EK 2. Performans Alanında Yapılmış Ulusal Tez Merkezinde Bulunan Tezlerin Analizi

YÖK Tez Taramaya Göre İş Performansı Doktora Tezleri

İzinli olan tezlere göre iş performansı

| İŞ PERFORMANSI İLE İLGİLİ DOKTORA TEZ ÇALIŞMALARI | | | | |
|---|--------------------------|------|--|---------------------|
| SAYI | ADI VE SOYADI | YILI | TEZİN KONUSU | ALAN |
| 1 | SENAY GÜVEN KIZILKAYA | 1999 | İş yaşamında stres ve performansa olan etkisi: Endüstride karşılaştırmalı bir araştırma | İşletme |
| 2 | HATİCE ODACI | 2002 | Nottingham insan ilişkileri becerileri eğitimi modelinin öğretim elemanlarının iş doyumunu ve iş stresi düzeylerine etkisi | Eğitim ve Öğretim |
| 3 | SABİHA SEVİNÇ ALTAŞ | 2004 | İş değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma | İşletme |
| 4 | HAYRETTİN ERTAN | 2008 | Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme | Turizm |
| 5 | ALİ HAYDAR ARK | 2008 | Özellikle iş ve fonksiyonel seviyedeki stratejilerin uyumu odaklı stratejik oryantasyon ve iş performansı ilişkisi: Türk işletmeleri üzerine ampirik bir çalışma | İşletme |
| 6 | KURTULUŞ KAYMAZ | 2008 | Geribildirim sisteminin çalışan performansı üzerine etkileri ve bir uygulama | İşletme |
| 7 | ÖMER PAYDAK | 2008 | Yapı şantiyelerinde çatışma yönetimi ve performans ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma | İnşaat Mühendisliği |

| | | | | |
|----|-------------------|------|---|-------------------|
| 8 | MUZAFFER AKSOY | 2012 | Organizasyon kültürünün ve öğrenme yeteneklerinin sınır ötesi satın almalardaki etkinliği ve performans ilişkisi; Türk bankacılığında deneysel değerlendirme | Bankacılık |
| 9 | İLKNUR TAŞTAN BOZ | 2012 | Yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin rolü | İşletme |
| 10 | SERDAR EREN | 2013 | Mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkisi: İstanbul ili uluslararası zincir otel işletmelerinde çalışan orta kademe mutfak yöneticileri üzerine bir araştırma | Turizm ve İşletme |
| 11 | SEMA KALKAVAN | 2014 | Farklı örgütsel kültürlerde yönetici koçluk davranışlarının çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans algılarına etkisi | İşletme |
| 12 | EMRE GÖLLÜ | 2014 | Tedarik zinciri yapısının iş performansı üzerinde etkisi: İlaç endüstrisi üzerine bir çalışma | İşletme |
| 13 | MENEKŞE ŞAHİN | 2014 | Sosyal politika bağlamında düzgün iş ve Türkiye'de düzgün iş performansının değerlendirilmesi açısından bir alan araştırması 'Çorum imalat sanayi örneği' | İşletme |
| 14 | TUĞRUL AYDIN KAYI | 2015 | Müşteri ilişkileri yönetiminin iş performansı üzerindeki etkisi: Kimya endüstrisi üzerine bir uygulama | İşletme |
| 15 | SAMİ YALDIZBAŞ | 2015 | Karizmatik liderlik davranışlarının iş performansına etkisinde iş tatmininin aracılık rolü | İşletme |
| 16 | BİLAL SOLAK | 2015 | Bağımsız denetçilerin iş yükünün iş performanslarına ve denetim kalitesine etkisi | İşletme |

| | | | | |
|----|----------------------|------|--|--|
| 17 | S. SÜREYYA BENGÜL | 2015 | Hizmet işletmelerinde müşteri şikayet yönetimi kalitesi belirleyicileri ve işletme performansı | İşletme |
| 18 | ZİYA GÜNAY | 2015 | İş tatmini, 360 derece performans değerlendirme ve algılanan performans ilişkisi: Bir telekomünikasyon şirketi örneği | İşletme |
| 19 | ARİF YILMAZ | 2016 | Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma | Turizm ve İşletme |
| 20 | SAFİYE ŞAHİN | 2016 | İş yaşam dengesinin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Hastanelerde bir uygulama | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 21 | NACİYE KAYA | 2020 | Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 22 | REYHAN BAŞARAN | 2016 | Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü | İşletme |
| 23 | YEŞİM AVUNDUK | 2016 | Duyusal zekânın iş performansı üzerindeki etkisi: Tıp doktorları ve toplu ulaşım şoförleri üzerinde karşılaştırmalı alan uygulaması | İşletme |
| 24 | ARZU TUYGUN TOKLU | 2016 | Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma ve iş performansına olan etkisinin incelenmesi | İşletme |
| 25 | EMEL ADAMIŞ | 2016 | Otel işletmelerinde çalışanların psikolojik sözleşme algısının iş tatminine etkisinde | Turizm ve İşletme |

| | | | | |
|----|---------------------------------------|------|---|--|
| | | | duygusal zekânın rolü: Ulusal bir otel zinciri örneği | |
| 26 | ZEYNEP ÇALGAN | 2016 | Eczacılar da iş-aile çatışması: Ankara'daki eczane eczacıları üzerinde bir inceleme | Eczacılık ve Farmakoloji, Psikoloji ve İşletme |
| 27 | BUSHARA MUSA BUSHARA MOHAMMED | 2016 | Performans yönetimi ve çalışanların performansını geliştirme: Yöneticilerin aracı rolü ve çalışanların algısı | İşletme |
| 28 | CEREN ÖZKAN | 2017 | İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma | İşletme |
| 29 | ZÜBEYİR ÖZÇELİK | 2017 | Çalışanların mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansı ve ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisi | İşletme |
| 30 | MASOOD NAWAZ KALYAR | 2017 | Psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimi ve motivasyon ara değişkenleri bağlamında etik liderliğin yaratıcılık ve performans üzerindeki etkisi | Kamu Yönetimi |
| 31 | MUSA GÜNGÖREN | 2017 | Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 32 | SUAT YANGIN | 2017 | Çalışanların otantik liderlik algılarının örgütsel vatandaşlık ve iş performansı üzerindeki etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolü: İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş.'de bir araştırma | İşletme |
| 33 | GAYE ONAN | 2017 | Etik liderlik, etik iklim, çalışan performansı ve hizmet kalitesi ilişkileri: Bankacılık sektörü örneği | İşletme |
| 34 | MUTHANNA MAAN IBRAHİM AL OBAIDI | 2017 | Stratejik yönelim, pazar yönelimi ve işletme performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama | Turizm ve İşletme |
| 35 | YALÇIN TÜKEL | 2018 | Aile ve sosyal politikalar gençlik ve spor kulüpleri | Spor |

| | | | | |
|----|-------------------------|------|---|--|
| | | | yöneticilerin algıladıkları etkileme taktikleri ile iş performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi | |
| 36 | SUUDAN GÖKÇE GÖK | 2018 | Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlakı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkisi | İşletme |
| 37 | IŞIL ARSLAN | 2018 | Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü | Hastaneler ve Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 38 | HANİFE TİRYAKİ ŞEN | 2018 | Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisi | Hemşirelik |
| 39 | CEM ŞEN | 2018 | Psikolojik sermayenin iş performansı ve sinizm üzerindeki etkileri: Kültürel sıklık-esnekliğin düzenleyici rolü | İşletme |
| 40 | MUSTAFA DENİZ DİNDAR | 2018 | Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan şirket çalışanlarının yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansına etkisi: Basketbol Şirketler Ligi örneği | Spor ve İşletme |
| 41 | SERDAL KEÇELİ | 2018 | Çalışan perspektifinden örgütsel öğrenme yeteneğinin görev ve bağlamsal performansa etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 42 | MUHAMMAD FAHEEM JAN | 2018 | İş stresi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tanımlamada liderliğin düzenleyici rolü: Pakistan bankacılık sektöründe bir çalışma | İşletme |
| 43 | ZEHRA ANTEP | 2018 | Yalın yönetim araçlarını uygulayan sağlık kurumlarında örgütsel değişim ve iş performansı ilişkisi: Örgüt kültürünün aracılık rolü | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |

| | | | | |
|----|-----------------------|------|---|-------------------------------------|
| 44 | ÇAĞDAŞ CAZ | 2018 | Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve iş gören performansına etkisi: Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama | Spor |
| 45 | ABDURRAHMAN AKMAN | 2018 | Çatışma yönetimi, iş tatmini, kariyer tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma | İşletme |
| 46 | ERDAL ÖZEN | 2018 | Otel yiyecek içecek bölümlerinde güçlendirmenin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama | Turizm ve İşletme |
| 47 | NİLAY TARHAN | 2018 | İlaç endüstrisindeki yöneticilerin motivasyonel kararlılıklarının ve bireysel yenilikçiliklerinin iş performansına etkisi | Eczacılık ve Farmakoloji ve İşletme |
| 48 | SUZAN DAL | 2018 | İşyeri rekreasyonunun çalışanların iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve iyilik hali (wellness) üzerine etkisi | Spor |
| 49 | MURAT FİKRETTİN TURAN | 2019 | İş şekillendirmenin iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinde iş tutumlarının aracılık rolünün incelenmesi | İşletme |
| 50 | ÇİĞDEM KAYABAŞI | 2019 | Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 51 | ERSAN EROL | 2019 | Tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolü: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma | Turizm ve İşletme |
| 52 | GÜLLÜ GENÇER | 2019 | Otel işletmelerinde örgüt kültürü, örgütsel sessizlik ve iş performansı arasındaki ilişki: Kuşadası örneği | Turizm ve İşletme |

| | | | | |
|----|--------------------------|------|---|--|
| 53 | AHMET GÜMÜŞ | 2019 | Ulusal kültürün çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş performansları, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde yöneticilerin örgütsel adalet anlayışlarının aracılık rolü ve bir araştırma | İşletme |
| 54 | ZEYNEP FATMA KARAALİOĞLU | 2019 | Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü | İşletme |
| 55 | SİBEL ÇALI | 2019 | Algılanan etkileme taktiklerinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Turizm sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 56 | İBRAHİM LİMON | 2019 | Eğitim örgütlerinde değişim yorgunluğu, eğitim politikaları bağlamında moral yitimi ve iş performansı arasındaki ilişki | Eğitim ve Öğretim |
| 57 | NİHAN YILMAZ | 2019 | Hastanelerde çalışan kurum ev idaresi personelinin görevli yoksunluk duygusunun performansa etkisinin incelenmesi | Ev Ekonomisi, Sağlık Yönetimi ve İşletme |
| 58 | YASEMİN ÇABUK | 2020 | İşyerinde şiddetin iş performansı ve yaşam kalitesi üzerine etkisi: Tekirdağ ili sağlık sektöründe uygulama | İşletme |
| 59 | DENİZ DEVRİM TAŞDEMİR | 2020 | Kültürel zekâ, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkilerin çok kültürlü bir ortamda incelenmesi | İşletme |
| 60 | AGRON BAJRAKTARI | 2020 | Algılanan etik liderliğin ve iş motivasyonunun iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Kosova devlet yüksek eğitim kurumlarında bir araştırma | İşletme |

| | | | | |
|----|-----------------------|------|--|--------------------------------------|
| 61 | EMİNE ŞİMŞEK EVREN | 2020 | Kurumsallaşma, ikili bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişki: Otel mutfak çalışanları üzerinde bir araştırma | Turizm ve İşletme |
| 62 | ESİN GÜLKAYA ANIK | 2020 | İş özelliği modeli ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi | Hemşirelik |
| 63 | METİN KAYA | 2020 | İş karakteristikleri ve liderlik tarzının bireysel iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 64 | AHMET SERHAT ANAÇ | 2021 | İşe bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü | İşletme |
| 65 | YUSUF KARAKAHRAMAN | 2021 | Sosyal medya bağımlılığının iş performansı ve iş-aile çatışmasına etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün belirlenmesi | İşletme |
| 66 | FATİH SOBACI | 2021 | İşin anlamının performans üzerindeki etkisinde işte mutluluk ve psikolojik dayanıklılığın rolü: Doktorlar üzerine bir araştırma | İşletme |
| 67 | FATMA ULUTÜRK | 2021 | Çalışanların duygusal zekâ seviyeleri ile iş tatminleri ve iş performansları arasındaki ilişki: ankara osb'lerinde bir araştırma | İşletme |
| 68 | ARGJENTA PLAKOLLI | 2021 | Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve iş performansında algılanan stresin rolleri – Kosova'da bir araştırma | İşletme |

“İş Performansı” ile ilgili 03 Ekim 2021 tarihi itibarıyla izinli Türkiye’de toplam 68 tane doktora tezi bulunmaktadır. Bunlardan ilki 1999 yılında Güven Kızılkaya tarafından yazılmış ve iş performansının

iş yaşamında stres ve performansa olan etkisi: Endüstride karşılaştırmalı bir araştırma açısından incelenmiştir. Sonucu da 2021 yılında PLAKOLLI tarafından “Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve iş performansında algılanan stresin rolleri Kosova’da bir araştırma” başlığıyla incelenmiştir. Yapılan çalışmalardan 13 tanesinde sağlıklı ilgili performans konusu işlenmiştir.

Yapılan 68 çalışmadan hiçbirinde iş performansı konusu tek başına işlenmemiştir. “İş Yaşamında Stres, İş Doyumu, İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, İşten Ayrılma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, Stratejik Oryantasyon, Geribildirim Sistemi, Çatışma Yönetimi, Organizasyon Kültürü, Mükemmeliyetçilik, Yönetici Koçluk Davranışları, Çalışanların İş Tatmini, Tedarik Zinciri Yapısı, Sosyal Politika Bağlamında Düzgün İş, Müşteri İlişkileri, Karizmatik Liderlik, Denetim Kalitesi, Müşteri Şikayet Yönetimi, İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme, Algılanan Performans, İş Yaşam Kalitesi, İş Yaşam Dengesi, Mobbing, Örgütte Adalet Algısı, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Tutum, Örgütsel Davranış, Duygusal Zekâ, Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, İşe Yabancılaşma, Psikolojik Sözleşme Algısı, İş-Aile Çatışması, Performans Yönetimi, Çalışanların Performansını Geliştirme, Yöneticilerin Aracı Rolü, Çalışanların Algısı, İşin Anlamlılığı, Ruhsal Sağlık, Psikolojik Sermaye, Lider- Üye Etkileşimi, Motivasyon Ara Değişkenleri, Etik Liderlik, Yaratıcılık, Otantik Liderlik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Güvenin Aracı Rolü, Etik İklim, Hizmet Kalitesi, Stratejik Yönelim, Pazar Yönelimi, İşletme

Performansı, Etkileme Taktikleri, Çalışma Ahlakı Değerleri, Örgütsel Destek Algısı, Psikolojik İyi Oluş, Psikolojik Sermaye, Sinizm, Kültürel Sıkılık-Esnekliğin Düzenleyici Rolü, Yaşam Kalitesi, Örgütsel Öğrenme Yeteneği, Görev ve Bağlamsal Performans, Yalın Yönetim Araçları, Örgütsel Değişim, Örgüt Kültürü, Açık Liderlik, Örgütsel Sinizm, Çatışma Yönetimi, Kariyer Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Güçlendirme, İşgören Performansı, Motivasyonel Kararlılık, Bireysel Yenilikçilik, İşyeri Rekreasyonu, Örgütsel Özdeşleşme, İyilik Hali, İş Şekillendirme, İş Tutumu, Tükenmişlik Düzeyi, Rekreatif Aktivite, Örgütsel Sessizlik, Ulusal Kültür, Örgütsel Adalet, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Etkileme Taktikleri, Psikolojik Sermaye, Değişim Yorgunluğu, Eğitim Politikaları Bağlamında Moral Yitimi, Göreli Yoksunluk Duygusu, İşyerinde Şiddet, Kültürel Zekâ, Duygusal Emek, Kurumsallaşma, İkili Bağlılık, İş Özelliği Modeli Ölçeği, İş Karakteristikleri, Liderlik Tarzı, İşe Bağlılık, Sosyal Medya Bağımlılığı, İşin Anlamı, İşte Mutluluk, Psikolojik Dayanıklılık, İş-Yaşam Dengesi ve Algılanan Stres'' konuları birlikte işlenmiştir. Ağırlıklı olarak iş performansı konusu doktora tezleri arasında İşletme alanında çalışılmıştır.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

| SAĞLIKTA PERFORMANS İLE İLGİLİ DOKTORA TEZ ÇALIŞMALARI | | | | | |
|--|--------------------------|---|--|---|--|
| SAYI | YAZAR ADI-SOYADI VE YILI | AMAÇ | YÖNTEMİ | BULGULAR | SONUÇ |
| 1 | EMRE GÖLLÜ (2014) | Bu çalışmanın ana amacı, Türkiye'deki ilaç firmalarının tedarik zinciri yapılarını araştırmak, firmaların tedarik zinciri yapılarının, iş performansları üzerindeki etkisini incelemek ve firmaları tedarik zinciri yapılarına göre sınıflandırmak; bunun yanı sıra, tedarik zinciri yapıları arasında, çokulusluluk, ürün orijinalliği ve sahiplik yapısına göre anlamlı farkları ve ayrıca iş performansları arasında çok ulusluluk, ürün orijinalliği ve sahiplik yapısına göre anlamlı farkları incelemektir. | Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. | Türkiye'deki ilaç firmalarının iş performansları arasında ürün orijinalliği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmasadır. | Elde edilen sonuçlar, Türkiye'deki ilaç firmalarının tedarik zinciri yapılarının, iş performansları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. |
| 2 | SAFİYE ŞAHİN (2016) | Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü araştırmaktır. | Araştırmanın örneklemini Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı 6 hastanede görev yapan hekim dışındaki çalışanlar (hemşire, tıbbi sekreter, teknikerler, teknisyenler ve idari personeller, vd.) oluşturmaktadır. Bu hastanelerden araştırmaya katılmayı kabul eden ve bütün ölçek sorularını eksiksiz olarak cevaplayan 487 sağlık personeli ile 61 yönetici araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. | İş performansı ortalaması olarak 4,86±0,61 ile iyi düzeydedir. Bağlamsal performans düzeyini incelediğimizde; katılımcıların öz değerlendirmelerinin 4,94±0,78; yöneticilerinin değerlendirmelerinin ise 4,96±0,79 olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı düzeyini incelediğimizde ise katılımcıların öz değerlendirmelerinin 4,84±0,88; yöneticilerinin değerlendirmelerinin ise 4,72±0,96 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların öz değerlendirmesi ile yöneticilerin değerlendirmeleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı ilişkili Grup T Test aracılığı ile analiz edilmiştir. Öz değerlendirme sonuçlarına ve yönetici değerlendirmelerine göre bağlamsal performansın anlamlı olarak farklılaşmadığı | Katılımcıların iş performanslarına ait öz değerlendirme sonuçları ile yöneticilerin değerlendirmelerine bakıldığında; bağlamsal performansın çalışanların öz değerlendirmeleri ve yöneticilerin değerlendirmelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$), görev performansının ise çalışanlar tarafından yöneticilere oranla daha yüksek puanlandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|---|--|--|--|
| | | | | (p>0,05) ancak görev performansının anlamlı olarak farklılaştığı (p<0,05) tespit edilmiştir. | |
| 3 | YEŞİM AVUNDUK (2016) | Bu araştırmanın amacı İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde hizmet veren toplu ulaşımdan sorumlu olan İETT kurumunda çalışan şoförlerin ve İstanbul ilinde hizmet veren tıp doktorlarının üzerinde duygusal zekâ ile iş performansını arasındaki ilişkiyi tanımlayarak, karşılaştırmalı bir alan değerlendirmesi yapmaktır. | Bu çalışmada, 387 tıp doktoru ve 465 İETT şoförüne ait veriler kişisel olarak doldurulan testler ile değerlendirildi. Bar-On'un "Duygusal Zekâ Ölçeği" ile katılımcıların EQ değerlendirmeleri ve "İş Performansı Ölçeği" ile iş performansı değerlendirilmeleri yapıldı. "Demografik Soru Formu" ile demografik bilgiler toplandı. Bu çalışmada, elde edilen veriler SPSS 23 (Statistical Programme for Social Sciences/Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) ile analiz edildi. Betimsel/tanımlayıcı istatistiksel teknikler, faktör analizi, güvenilirlik analizi ve spearman korelasyon analizi gibi analizler kullanıldı. | Tıp doktorlarının Esneklik puanları ortalamasının 16,02±3,91; Gerçekçilik puanları ortalamasının 17,1±3,88; Problem Çözme puanları ortalamasının 13,42±3,32 ve Şartlara ve Çevreye Uyum ait boyut puanları ortalamasının 46,54±9,15 olduğu görülmüştür. Tıp doktorlarının Strese Dayanıklılık puanları ortalamasının 22,27±4,9; 102 Dürtü Kontrol puanları ortalamasının 21,46±5,71 ve Stres Yönetimi alt boyut puanları ortalamasının 43,73±9,41 olduğu görülmüştür. Tıp doktorlarının Mutluluk puanları ortalamasının 22,48±4,68; İyimserlik puanları ortalamasının 12,16±3,09 ve Genel Ruh Hali alt boyut puanları ortalamasının 34,64±7,05 olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda tıp doktorlarının Duygusal Zekâ puanları ortalamasının 269,29±48,75 ve İş Performansı puanları ortalamasının 24,45±9,16 olduğu görülmüştür. | Tıp doktorları gösterdikleri performansları ile sadece kendilerinin ve çalıştıkları kurumun başarısını etkilemekle kalmamakta üçüncü boyut olan hastanın (müşteri) hayatını ve yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Hasta ile kurdukları iletişim ve bunun sonucundaki etkileşimin başarısı hastanın motivasyonunu, genel ruh halini etkilediği gibi yanlış tedavi kararları hastanın tüm hayatını değiştirecek hatta hastayı kaybetmeye kadar gidecek farklı sonuçlara da sebep olabilir. Şoförler düşük performansla çalıştıklarında kendi yaşamları ve kurumsal yaşamları diğer insanların hayatları üzerinde olumsuz etki yaratabilir ve hatta hayati problemler oluşturabilir. |
| 4 | ZEYNEP ÇALGAN (2016) | Bu tez çalışmasının amacı, Ankara'daki serbest eczacıların iş-aile çatışması yaşama durumunu belirlemek, stres ve sosyal desteğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelemek ve eczacıları iş-aile çatışması yaşama eğilimine göre sıraya dizmektir. | Eczacıların iş yaşamına ilişkin stres ve sosyal destek kaynakları 20 eczacı ile yapılan derinlemesine görüşmelerde araştırılmıştır. Ardından Ankara'da rasgele seçilen 252 serbest eczacıya anket uygulayarak iş yükü, ev yükü, stres, sosyal destek ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Son olarak, iş-aile çatışması belirleyicilerinin etkileri hakkında eczacıların görüşü alınmış ve eczacılar iş-aile çatışması eğilimine | Eczacıların başlıca stres kaynaklarının reçete karşılama, muayene ücreti tahsili ve eczanenin mali yönetiminde yaşanan sıkıntılar olduğu ve bu sorunlarla baş etmede ailelerinden maddi destek, psikolojik destek, bilgi desteği ve yardım aldığı belirlenmiştir. Ayrıca iş yükü, ev yükü ve eczaneye bağlı stresin iş-aile çatışmasını artırdığı, ailenin eczane ile ilgili işlere yardımının eczacının iş-aile çatışması algısını azalttığı | Çalışma sonucunda eczacıların orta düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı bulunmuştur. Aileye ayrılan zaman veya enerjinin azalması sonucu, aile rolünü yerine getirmenin zorlaştığı (yol-e) ve işe ayrılan zaman ve enerjinin arttığı (yol-c), böylece bireyin işteki performansının yükseldiği (yol-d). |

| | | | | | |
|---|---------------------------|---|--|--|--|
| | | | göre sıralanmıştır. Anket verilerinin değerlendirilmesi amacıyla, PASW (Predictive Analytics Software, Öngörülü Analitik Yazılımı) Statistics 18.0.0 (SPSS Inc. 2009) ve LISREL (Linear Structural Relations, Doğrusal Yapısal İlişkiler) 8.8 (SSI Inc. 2007) programları kullanılmış ve analizlere geçmeden önce, öncüllerin frekans tabloları çıkarılarak hatalı veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiştir. | belirlenmiştir. Çalışan yardımının iş-aile çatışması üzerinde etkisi bulunmazken, ailenin verdiği psikolojik desteğin eczaneye bağlı stres aracılığıyla iş-aile çatışması algısını artırdığı belirlenmiştir. | |
| 5 | İŞİL ARSLAN (2018) | Bu çalışmada, iş yaşam kalitesinin iş performansına üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolünün açıklanması amaçlanmıştır. | Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu Yakası Kuzey ve Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı hastanelerde görev yapan Doktor, Ebe-Hemşire ve Diğer Sağlık Çalışanları (Çocuk Gelişimcisi, Dil ve Konuşma Terapisti, Diş Protez Teknisyeni, Eczacı, Biyolog, Diyetisyen, Fizyoterapist, İş ve Uğraş Terapisti (Ergoterapist), Laborant, Odyolog, Perfüzyonist, Psikolog, Sağlık Fizikçisi, Sağlık Memuru, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni, Sosyal Çalışmacı ve Tıbbi Teknolog) oluşturmaktadır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (oneway) ANOVA testi kullanılmıştır. | İş performansı ortalaması puanı 3,843'tür, bu puan çalışanlarda yüksek düzeyde iş performansını varlığını göstermektedir. İş performansı ve iş ortamı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=0.386; p=0,000<0.01). İş performansı ve çalışma koşulları arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=0.231; p=0,000<0.01). İş performansı ve iş yaşam kalitesi arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=0.338; p=0,000<0.01). İş performansı ve bağlamsal performans arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=0.950; p=0,000<0.01). İş performansı ve görev performansı arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=0.862; p=0,000<0.01). | Araştırma sonucunda İstanbul ili Anadolu yakası kamu hastanelerinde çalışmakta olan sağlık personeline; iş yaşam kalitesi algılarının ve örgütsel desteklerinin orta düzeyde olduğu, iş performansı varlığının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş yaşam kalitesinin iş performansına üzerine etkisinde örgütsel desteğin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. |
| 6 | HANİFE TIRYAKI ŞEN (2018) | Çalışma, hastanelerde görev yapan hemşirelerin algıladıkları, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının, psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisinin | Tanımlayıcı ve metodolojik tipteki çalışmanın evrenini, 2016 yılında, İstanbul'da bir özel ve bir kamu hastanesi ile bir özel ve bir kamuya bağlı üniversite hastanesi olmak üzere dört hastanede çalışan 1911 hemşire | Araştırmaya katılan hemşirelerin, yaş ortalaması 30,69±7,53 yıl olup, %63,8'i lisans mezunu, %31,5'i 2-5 yıllık çalışma deneyimine sahiptir. Katılımcıların, Yönetici Desteği Ölçeği, Çalışma | Algılanan örgütsel destek ile çalışma arkadaşları desteğinin bağlamsal ve görev performansı üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir. |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|---|--|---|
| | | belirlenerek, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının, iş performansına etkisi üzerinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünün sınanması amacıyla planlanmıştır. | oluşturmuş, veriler araştırmaya katılmayı kabul eden 1056 hemşireden elde edilmiştir. Veriler "Katılımcı Bilgi Formu, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği, Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde tanımlayıcı, ilişki arayıcı, psikometrik analizler ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (Lineer Regresyon Analizleri ve Sobel Test) kullanılmıştır. | Arkadaşları Desteği Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performansı (Bağılmsal ve Görev) Ölçeği puan ortalamalarının ise iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Kadınların, çalışma arkadaşları, iş performans ve psikolojik iyi oluş puan ortalaması erkeklerle göre; çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin örgütsel destek ve yönetici desteğinden aldıkları puan ortalaması vardiyalı çalışanlara göre istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Psikolojik iyi oluşun, yönetici desteği ile iş performansı (bağılmsal ve görev performansı boyutunda) arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmediği saptanmıştır ($p>0,05$). Çalışma arkadaşları desteği ile bağılmsal performans arasındaki ilişki üzerine psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($z=3,034$; $p=0,002$). Örgütsel destek ile bağılmsal performans ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun tam aracı etkisinin olduğu ($z=2,848$; $p=0,004$); algılanan örgütsel destek puanı ile görev performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisinin olduğu ($z=4,373$; $p<0,001$) belirlenmiştir. | |
| 7 | SERDAL KEÇELİ (2018) | Araştırmının amacı; örgütsel öğrenme yeteneğinin algılanan iş performansına etkisinin analizinde her iki değişken bağlamında alt boyutlarının ne derecede etkilerinin bulunduğu detaylı bir şekilde | Araştırma kapsamında hazırlanan anket İstanbul ili Avrupa Yakasında faaliyet gösteren özel hastaneler içinden, araştırmaya katılmayı kabul eden hastanelerde çalışan 550 kişiye anket dağıtılmış olup 525 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Anket sonuçları SPSS ve | Görev performansı için tanımlayıcı istatistikleri incelediğimizde, genel ortalaması 4,13 değer karşımıza çıkmaktadır. 4,27 ile "İşimin bütün amaçlarını gerçekleştirim." maddesi en yüksek değeri alırken; 4,057 ile "Verilen görevden daha fazla | Sonuç olarak; örgütsel öğrenme kapasitesi alt boyutları ile birlikte iş performansı ve alt boyutlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. |

| | | | | | |
|---|---------------------|---|---|--|--|
| | | araştırarak ve nihayetinde bulunan veriler ışığında işletme yönetimine ve çalışanlarına organizasyonel ve yönetsel önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır. | AMOS programları yardımıyla kodlanmış ve analize tabi tutulmuşlardır. | sorumluluk üstlenebilirim." maddesi en düşük değeri almıştır. Çalışanların görev performansı alt boyutu için t testi neticesine göre kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur ($t_{25}=-0,865$, $p>0,05$). Çalışanların iş performansı toplamı için t testi neticesine göre kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark yoktur ($t_{25}=-1,097$, $p>0,05$). Çalışanların iş performansı ve alt boyutlarına dair algılarının öğrenim hallerine göre anlam bakımından fark olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla yapılan tek faktörlü ANOVA neticesinde aralarındaki farkların anlamlı olmadıkları tespit edilmiştir. | |
| 8 | ZEHRA ANTEP (2018) | Bu çalışma sağlık kurumlarında yalın yönetim uygulamalarıyla gerçekleşen örgütsel değişimin işletme performansı üzerine etkisi ve örgüt kültürünün aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ayrıca, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iş performansı değişkenlerinin aralarındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. | Yalın yönetim araçlarını uygulayan ve Bolu ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi ile Bursa ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede çalışan 300 personelden anket yöntemi ile alınan veriler kullanılarak yapısal eşitlik modeli yardımıyla test edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. | Elde edilen bulgular, yalın yönetim araçlarını uygulayan sağlık kurumlarında, örgütsel değişimin iş performansı üzerine etkisinde örgüt kültürünün aracılık rolünü test eden hipotezlerin kısmen desteklendiğini göstermektedir. Buna göre değişimde kurumsal politika ve değişimin sonuçları ile iş performansı arasındaki anlamlı ilişkide adhokrasik kılan kültürünün aracılık rolünün olduğu, pazar ve hiyerarşi kültürlerinin ise aracılık rolüne sahip olmadığı görülmektedir. | Kavramsal modelle ilgili gerçekleştirilen analizler sonucunda yalın yönetim araçlarını uygulayan sağlık kurumlarında örgütsel değişimin iş performansı üzerine etkisinde örgüt kültürünün kısmı aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütsel değişimin pozitif yönde kısmen etkilediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte örgüt kültürünün de iş performansı üzerine pozitif yönde kısmen etkisi olduğu görülmektedir. |
| 9 | NILAY TARHAN (2018) | İlaç endüstrisinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan yöneticilerin motivasyonel kararlılıklarının, bireysel yenilikçiliklerinin ve iş performanslarının tespit edilmesi, motivasyonel kararlılıklarının ve bireysel yenilikçiliklerinin iş performansına olan etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. | Türkçe geçerlilik ve güvenilirlikleri sırasıyla Sarıçam ve ark. (2014), Kılıçer ve Odabaşı (2010) ve Çöl (2008) tarafından yapılan Motivasyonel Kararlılık Ölçeği, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Performans Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracı internet ve e-mail yoluyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Bu çalışmada araştırma evrenini Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD), İlaç Endüstrisi İş Verenler Sendikası (İES) ve Türkiye İlaç | Deneyime açıklıktaki bir birimlik artışın iş performansında 0.433 birim ve fikir önderliğindeki bir birimlik artışın iş performansında 0.195 birim artışa neden olduğu bulunmuştur. Değişime dirençteki bir birimlik artışın ise iş performansında 0.039 birim azalışa yol açtığı ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. | İlaç endüstrisindeki yöneticilerin deneyime açıklıkları iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. İlaç endüstrisindeki yöneticilerin fikir önderlikleri iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. İlaç endüstrisindeki yöneticilerin motivasyonel kararlılıkları iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. |

| | | | | | |
|----|------------------------|---|--|---|---|
| | | | Sanayi Derneği (TİSD)'ne bağlı ilaç firmalarının yöneticileri oluşturulmuştur. 122 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. SPSS 24.0 (IBM Corp. 2016) paket programı kullanılmıştır. | | |
| 10 | ÇİĞDEM KAYABAŞI (2019) | Bu çalışmada, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. | Çalışmada bir devlet hastanesinde çalışan 461 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Veriler istatistik paket programı ile güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, t-testi, anova analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. | Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri 2,90 puan ortalaması alınırken, iş tatmini düzeyleri 3,02 puan ortalaması, iş performansı düzeyleri ise 3,20 puan ortalaması almıştır. | Araştırma sonucunda demografik değişkenlerle (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan bölüm, kurumda çalışma yılı, meslekte çalışma yılı) örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı arasında gruplar bazında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif ilişki mevcutken, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. |
| 11 | YASEMİN ÇABUK (2020) | Bu çalışma, sağlık çalışanlarının işyerinde yaşadığı şiddet olaylarının yaşam kalitesi ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Ayrıca işyeri şiddetinin, iş performansı üzerine etkisinde, yaşam kalitesinin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamaktadır. | Araştırma, Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı tüm Kamu Hastaneleri, Kamu Hizmet Başkanlıkları ve Tekirdağ İl Ambulans Servisi Başhekimliğinde gerçekleştirilmiştir. Tekirdağ ilinde bulunan Özel Hastaneler ve Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi/Merkezinde çalışanlar hariç, tüm kamu sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Veri toplama yöntemi olarak, yüz yüze görüşme ile anket yöntemi tercih edilmiştir. Toplamda 682 katılımcıya ulaşılmıştır. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerine ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. | İş Performansı ölçeği incelendiğinde; genel ortalamasının (=4,01) olduğu, görev performansı alt boyut ortalamasının (=4,28), işe adanmışlık alt boyut ortalamasının (=3,66), kişisel uyum alt boyut ortalamasının (=4,15) olduğu belirlenmiştir. İşyerinde şiddetin, iş performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç; katılımcıların işyeri şiddetinde bir birimlik artışın, iş performansı üzerinde 0,14 birimlik azalışa neden olacağını ifade etmektedir. Yaşam kalitesinin iş performansı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç; katılımcıların yaşam kalitelerinde bir birimlik artışın iş performansı üzerinde | İş yerinde yaşanan şiddet algısı arttıkça, çalışanların yaşam kalitesi olumsuz etkilenmektedir. Çalışanların yaşam kalitesindeki artış, iş performansına olumlu yansımakta; işyeri şiddeti algısındaki artış ise, yaşam kalitesinde ve iş performansında düşüşe neden olmaktadır. Araştırma sonuçları yaşam kalitesinin, iş yerinde şiddetin, iş performansı üzerindeki etkisinde, tam aracı etki gösterdiğini ortaya koymaktadır. |

| | | | | | |
|----|--------------------------|---|---|--|--|
| | | | | 0,26 birimlik artışa neden olacağını ifade etmektedir. | |
| 12 | ESİN GÜLKAYA ANIK (2020) | Araştırma, Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Ölçeği'nin Türkçe uyarlanmasını ve hemşirelerin iş özellikleri ile algıladıkları örgütsel desteğin iş performansıyla ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. | Metodolojik, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki araştırma, İstanbul ilinde dört hastanede gönüllü esasıyla 359 hemşireden alınan verilerle yapılmıştır. Ölçek uyarlama ve uygulama aşaması, aynı örnekleme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak; Kişisel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu, İş Özellikleri Ölçeği (İÖÖ), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ve İş Performansı Ölçeği (İPÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde, NCSS 2007 programı kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında, dil ve kapsam geçerliliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör; test-tekrar test, Cronbach alfa iç tutarlılık analizleri; uyarlamadan sonra tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve psikometrik analizler yapılmıştır. | Hemşirelerin iş performansı puanı ortalamasının üstünde bulunmuştur (4,22±0,53). Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine, kurumda çalışma sürelerine ve birimde çalışma sürelerine göre, 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların iş performansı puanlarının 1-5 yıl arası çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,05). Ayrıca, cerrahi birimlerde görev yapanların iş performansının dâhili görev yapanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (p=0,010). | Ülkemizde hemşirelik grubunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu; hemşirelerin iş özelliklerinin algılanan örgütsel destek ve iş performansıyla ilişkili olduğu; ancak hemşirelerin iş performansının algılanan örgütsel destekle ilişkili olmadığı bulunmuştur. |
| 13 | FATİH SOBACI (2021) | Araştırmanın ilk amacı, Tokat'ta kamu hastaneleri ile üniversite hastanesinde görev yapmakta olan doktorların işlerine yükledikleri anlamın, performansları üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide işte mutluluk ile psikolojik dayanıklılığın rollerini incelemektir. Araştırmanın diğer amacı, işin anlamı ve işte mutluluk konularını bir arada inceleyerek konuya ilişkin sınırlı yazına katkı sağlamaktır. | Covid-19 küresel salgınına denk gelen dönemde gerçekleştirilen çalışmanın verileri Tokat'ta kamu sektöründe çalışan tıp doktorlarından (pilot uygulama için N=70, asıl araştırma için N= 282) toplanmıştır. Anket formlarından elde edilen veriler, SPSS (eksik veri, normal dağılım, güvenilirlik analizi vb.) ve LISREL (doğrulayıcı faktör analizi -DFA-) programları aracılığıyla analizlere tabi tutulmuştur. | Regresyon analizi sonuçlarında, işin anlamı ve tüm alt boyutlarının bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Regresyon analizi sonuçları, işin anlamı ve tüm alt boyutlarının görev performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Regresyon analizi sonuçlarında, işte mutluluğun bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. | Ulaşılan sonuç, nihai anlamda, insanın hayatına anlam katan bir iş için hayatını dahi feda edebileceğini düşündürmektedir. İşin pozitif anlamının görev performans üzerindeki görece baskın etkisi ise doktorların işlerini anlamlı bulduklarını için görev performanslarını yükselttiklerini göstermektedir. Bu sonuç, doktorların işlerini yaşadıkları zorluklara rağmen anlamlı bulduklarını ve bu anlamın performanslarını yükseltecek etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. İşte mutluluğun bağlamsal performans (H5) üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu; fakat görev performansını (H6) etkilemediği görülmüştür. Ulaşılan sonuçlar, işin anlamı ve psikolojik dayanıklılığın, belki de iş hayatlarının en sıkıntılı dönemlerini |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | yaşayan doktorlar açısından önemini net olarak ortaya koymaktadır. Bu sonuçlardan hareketle, psikolojik dayanıklılık ve anlamlı işin örgütler ve çalışanlar açısından son derece önemli birer kaynak olduğu ve bu önemin kriz dönemlerinde varlığını sürdürerek daha da değerli hale geldiği söylenebilir. |
|--|--|--|--|--|--|

YÖK Tez Taramaya Göre İş Performansı Yüksek Lisans Tezleri

İzinli olan tezlere göre iş performansı

| İŞ PERFORMANSI İLE İLGİLİ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMALARI | | | | |
|---|----------------|------|---|---|
| SAYI | ADI VE SOYADI | YILI | TEZİN KONUSU | ALAN |
| 1 | ŞULE AKALIN | 2005 | Satış personeline yönelik performans değerlendirme ölçeği geliştirmesi ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi | Eğitim ve Öğretim |
| 2 | TUĞÇE KAFDAĞLI | 2007 | Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama | İşletme |
| 3 | NURGÜL TEZCAN | 2007 | Rekreasyon etkinliklerin çalışanların performansları üzerine etkilerinin incelenmesi | Spor |
| 4 | BURAK TUTAR | 2008 | Liderlik tarzının işgören performansı üzerindeki etkisi ve bir uygulama | İşletme |
| 5 | TUĞBA AKGÜN | 2009 | İzlenim yönetimi taktikleri ile iş performansı değerlendirme puanları arasındaki ilişki: Bir uygulama | Sosyoloji, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |

| | | | | |
|----|----------------------------|------|--|---|
| 6 | İSMAİL ÇAĞRI KILIÇ | 2009 | Organizasyonel kültürün iş performansına olan etkisi ve Niğde ilinde bir uygulama | İşletme |
| 7 | ÖZGÜR HAYATOĞLU | 2010 | Etik iklimin; satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama | İşletme |
| 8 | ÇİĞDEM KANTER KARADUMAN | 2010 | Duygusal zekâ faktörleri ile iş performansı arasındaki ilişki | Kamu Yönetimi |
| 9 | GÜLHAN SAÇ | 2010 | Toplam kalite yönetimi ilkelerinin, iş sonuçlarına etkisi: Hemşirelerde bir uygulama | Hemşirelik, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 10 | ELİF ÖZTÜRK | 2010 | Renk şemasının ofis ortamının değerlendirilmesi ve iş performansının üzerindeki etkileri | İç Mimari ve Dekorasyon |
| 11 | ESİN GÜRKANLAR | 2010 | Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansı üzerine etkileri: Akdeniz Üniversitesinde bir araştırma | İşletme |
| 12 | FATİH İŞÇİ | 2010 | Kalite liderliğinin toplam kalite ilkelerinin uygulamalarına ve çalışanların iş sonuçlarına etkisi | İşletme |

| | | | | |
|----|---------------|------|---|--------------------------------|
| 13 | TUFAN YAMAN | 2011 | Yöneticilerin paternalist (babacan) lider davranışlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine, iş performanslarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Özel sektörde uygulama | İşletme |
| 14 | AHSEN IRMAK | 2011 | Ofis çalışanlarında egzersiz hatırlatıcı bilgisayar programının ağrı, iş performansı ve yaşam kalitesi üzerine etkisi | Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon |
| 15 | MUSTAFA ŞEKER | 2011 | Kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde bir uygulama | İşletme |
| 16 | ALTUĞ ÇAĞATAY | 2012 | İş-aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama | Kamu Yönetimi ve Sosyoloji |
| 17 | GÜLTEN SAVCI | 2012 | Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi | İşletme |
| 18 | ÖZKAN KESKİN | 2012 | Şirketlerde sporun iş performansı ve sağlığa | İşletme |

| | | | | |
|----|-----------------------|------|--|---|
| | | | etkilerinin araştırılması (Coca Cola Örneği) | |
| 19 | BİLAL CEYHAN | 2012 | Örgütsel stres yönetimi ve stresin İstanbul Büyük Şehir Belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi | İşletme |
| 20 | SULTAN NURAY ÇAĞAN | 2012 | Performans ve motivasyon arasındaki ilişki: GATA hemşirelik hizmetleri örneği | Hastaneler, Hemşirelik ve Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 21 | HALEGÜL YILMAZ | 2012 | Etkileşimsel liderlik ve işgören performansı ilişkisi bir kamu bankası örneği | İşletme |
| 22 | SONER ÇERÇİ | 2013 | İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde bir araştırma | İşletme |
| 23 | ESRA ERKUT | 2013 | Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma | İşletme |
| 24 | VELİ CAMCI | 2013 | Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin | Bankacılık ve İşletme |

| | | | | |
|----|----------------------|------|--|---|
| | | | incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama | |
| 25 | ONUR ÇAPKULAÇ | 2013 | Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin iş tatmini ve iş performans algısı üzerine etkisi | İşletme |
| 26 | HAYRULLAH DOGRUEL | 2013 | Yönetsel değerlerin önem düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi | Eğitim ve Öğretim |
| 27 | KADİR BÜKÜLMEZ | 2013 | Çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler: Altinova tersaneler bölgesi örneği | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| 28 | AYŞE NUR AKYÜZ | 2013 | Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine ampirik bir çalışma | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 29 | DİLARA GİRİT | 2013 | Evde çalışanlarla iş yerinde çalışanların, durumsal güç, kişilik, iş tutumları ve performans açısından karşılaştırılması | Psikoloji |
| 30 | KAAN KILIÇ | 2013 | Duygusal zekânın gemi adamlarının iş performansına etkisi | Denizcilik ve Psikoloji |

| | | | | |
|----|-------------------|------|--|--|
| 31 | FATMA ESİN | 2013 | Hizmet içi eğitim kalitesinin iş gören performansına etkisi: Bir uygulama | İşletme |
| 32 | RAMAZAN ÇOBAN | 2013 | Sağlık çalışanlarında stresin iş performansına etkisi Arif Cerit Buldan Devlet Hastanesi örneği | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 33 | ESİN GÜRBÜZ | 2014 | Çalışanlarda örgüt kültürü ve iş performansı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi çalışanları örneği) | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 34 | EMEL NADİR | 2014 | İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı uygulamaların iş tatminine ve iş performansına olan etkileri: Kamu sektöründe bir uygulama | İşletme |
| 35 | ULUĞ HAKAN İYİGÜN | 2014 | Kişilik özelliklerinin iş performansına etkisi: Çalışanlar üzerinde bir uygulama | İşletme |
| 36 | HÜSNA DOĞAN | 2014 | Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki: Afyonkarahisar'da beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir araştırma | İşletme |

| | | | | |
|----|-------------------------|------|---|-------------------------------------|
| 37 | İBRAHİM HALİD ELBAŞI | 2014 | Yenilik özümseme algısı ve yenilik özümseme algısının yenilikçi iş performansı üzerine etkileri | Bilim ve Teknoloji ve İşletme |
| 38 | MÜNEVVER RÜYA SERPİL | 2014 | Örgütsel adalet algısının ve iş tatmininin çalışanların iş performansına olan etkileri: Ampirik bir çalışma | İşletme |
| 39 | RIZA ŞENERKAL | 2014 | Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: Mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 40 | EBRU SÖNMEZ | 2014 | İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişki | Eğitim ve Öğretim |
| 41 | ABDULLAH ERYILMAZ | 2014 | İşletmelerde uygulanan güvenlik ve sağlık tedbirlerinin iş performansı üzerindeki etkileri | İşletme |
| 42 | ELİF ÖZDEMİR | 2015 | İçsel iş çevresi, kişilik özellikleri ve sektör algısının iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Alanya konaklama işletmeleri örneği | İşletme |
| 43 | ARZU KARA | 2015 | Kurum kültürünün oluşturulmasında duygusal | Halkla İlişkiler ve İşletme |

| | | | | |
|----|---------------------|------|---|--------------------------|
| | | | zekânın önemi ve çalışanların iş performansına etkisi | |
| 44 | ÜLKAN SEVİM | 2015 | Örgütlerde mobbingin iş performansına etkisinde iş aile yaşam çatışmasının aracılık rolü: Eğitim sektöründe bir uygulama | İşletme |
| 45 | İDİL ÇAĞIL ERKOÇ | 2015 | Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 46 | ÖZLEM KARAPINAR | 2015 | Kişisel bütünlüğün iş performansı, örgütsel yurttaşlık davranışları ve geri çekilme davranışları ile ilişkisi: Örgütsel adalet algısının moderasyon etkisi | Psikoloji ve İşletme |
| 47 | HASAN ZARARSIZ | 2015 | Kamu kurumlarında yöneticilerin uyguladıkları liderlik davranışlarının kurum çalışanları tarafından algılanması ve performansları üzerinde etkisi: Şanlıurfa ili kamu kurumu çalışanları üzerinde bir araştırma | Kamu Yönetimi ve İşletme |
| 48 | HAZAL YAĞCI | 2015 | Kültüre bağlı durumsal gücün çalışan kişiliği ve iş | Psikoloji |

| | | | | |
|----|-----------------|------|---|---------|
| | | | performansı arasındaki ilişkiye olan etkileri | |
| 49 | EMİRHAN ASLAN | 2015 | Paternalist liderliğin çalışan performansına etkisinde iş ahlakının rolü | İşletme |
| 50 | TUĞBA İMADOĞLU | 2016 | İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, kariyer tatmini ve iş performansı: Osmaniye Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma | İşletme |
| 51 | FATİH GÜNGÖR | 2016 | Satış organizasyonlarında rol model davranışının, güven, iş tatmini ve performansa olan etkisi: Türkiye'de ampirik bir çalışma | İşletme |
| 52 | MELTEM KARAYEL | 2016 | Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolü: Yerel yönetimler örneği | İşletme |
| 53 | FATMA NUR ŞAHİN | 2016 | Çatışma yönetiminde kullanılan stratejilerin iş performansı üzerine etkileri | İşletme |
| 54 | KEREM EKER | 2016 | Çalışanlarda dikkat eksikliği bozukluğunun iş kazası, işe devamsızlık ve iş performansı oranı üzerine etkisi | İşletme |

| | | | | |
|----|-----------------|------|--|--------------------------------------|
| 55 | CİHAN YAZIMCI | 2016 | Mobbingin bankacılık sektöründe performans yönetimine etkisi: Kamu bankaları ve özel bankaların karşılaştırılması | Bankacılık ve İşletme |
| 56 | SILA ÇATALSAKAL | 2016 | Bilinçli farkındalığın iş performansı ve iş doyumuna ile ilişkisi: Öz-düzenlemenin aracı değişken olarak rolü | Psikoloji |
| 57 | HİLAL GÜNDOĞAN | 2016 | Duygusal zekâ ve iş performansı arasındaki ilişkiler: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama | Turizm ve İşletme |
| 58 | GAMZE ALP | 2016 | Konaklama işletmelerinde çalışanların streslerinin bireysel performansları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde uygulama | Turizm ve İşletme |
| 59 | AYSUN BOZER | 2016 | Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansının araştırılması | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 60 | SEVİLAY GÖKGÖZ | 2016 | Lider üye etkileşiminin algılanan iş performansına etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolü | İşletme |
| 61 | MURAT ULUDAĞ | 2016 | Yöneticilerin algılanan ahlaki tutumları ve çalışanların iş | İşletme |

| | | | | |
|----|------------------|------|--|---------------------------|
| | | | memnuniyeti arasındaki ilişkinin düşük performans üzerine etkisi: TCDD Marmaray üzerine araştırma | |
| 62 | BURCU GÜRKAYNAK | 2017 | Çalışan iş performansının değerlendirilmesinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiği ve kişilik özelliklerinin rolü | İşletme |
| 63 | HAVVANUR KOÇAK | 2017 | İşletmelerde örgütsel bağlılık kavramı ve iş performansı üzerindeki etkileri | İşletme |
| 64 | AHMED KHALAF | 2017 | İş performansının iyileştirilmesine ilişkin insan kaynakları yönetim uygulamalarının etkisi | İşletme |
| 65 | CEM CEMRE KORKUT | 2017 | İş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen meta-analiz çalışması | Psikoloji |
| 66 | DENİZ UĞUR | 2017 | Psikolojik sermaye ve örgütsel adaletin iş performansı üzerindeki etkisi | İşletme |
| 67 | KORAY KELEŞ | 2017 | Etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 68 | SERDAR KOCA | 2017 | Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi | Spor |

| | | | | |
|----|-----------------------|------|--|-------------------------|
| 69 | SİBEL NUR SOLMAZ | 2017 | Sağlık çalışanlarında toplam kalite yönetimi ve iş performansı algısı: Bir kamu hastanesi örneği | Hastaneler |
| 70 | MUSTAFA ÖZKAN | 2017 | Lider-ast etkileşim düzeyinin astların iş performansı üzerine etkisi | Eğitim ve Öğretim |
| 71 | ÖMER FARUK GÖZOĞLU | 2017 | Algılanan kurumsal itibarın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Şanlıurfa ili konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma | Turizm ve İşletme |
| 72 | YİĞİT ŞENER | 2017 | Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü | Psikoloji ve İşletme |
| 73 | KÜBRA KUTLUATA | 2017 | Duygusal emeğin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin şartlı değişken rolü | İşletme |
| 74 | KIVANÇ YALÇIN | 2017 | Duygusal zekânın iş performansına olan etkileri: Ankara Pursaklar ilçesindeki otomotiv yetkili bayileri üzerinde bir araştırma | İşletme |
| 75 | ONUR ÖZDEMİR | 2017 | Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü: | İşletme |

| | | | | |
|----|----------------|------|--|---|
| | | | Eğitim sektöründe bir araştırma | |
| 76 | ABDİWALİ SAYİD | 2017 | İş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi: Somali'de bir araştırma | İşletme |
| 77 | SEVDA TERCAN | 2017 | Otantik liderliğin çalışan performansına ve iş performansına etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 78 | EZGİ KIZILDAŞ | 2017 | Kültürel değerlere göre karanlık lider algısının çalışan iş performansı etkisi üzerine bir araştırma | İşletme |
| 79 | ZEHRA TURAN | 2017 | Örgütsel sessizlik iş performans ilişkisinde lider tarzlarının rolü: Özel sektörde bir uygulama | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İşletme |
| 80 | OSMAN ÖKMEN | 2017 | İtfaiyecilerin iş performanslarının açıklanmasında içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin rolü ve Ankara ili itfaiyesinde bir uygulama | Kamu Yönetimi ve İşletme |
| 81 | AHMET TEKE | 2017 | Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisinde çalışan performansının rolü: Havacılık sektöründe bir uygulama | İşletme |

| | | | | |
|----|----------------------|------|---|---------------------------|
| 82 | SU ÜNLÜ | 2017 | Algılanan örgütsel adaletin bireysel performansa etkisi ve iş tatmininin aracılık rolünün incelenmesi: Nevşehir valiliği çalışanlarına yönelik bir uygulama | İşletme |
| 83 | MÜCAHİT ÖZER | 2017 | Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma | İşletme |
| 84 | FATMA ZEHRA ÖZYILMAZ | 2018 | Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde bir uygulama | İşletme |
| 85 | Hüseyin ARI | 2018 | Hastanelerde duygusal emeğin bireysel iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin rolü | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 86 | BURAK TAŞTEMUR | 2018 | Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma | İşletme |
| 87 | TUĞBA GÜRBUĞA | 2018 | İş yerinde uygulanan siyasi taktiklerin örgütsel | İşletme |

| | | | | |
|----|---------------------|------|---|--|
| | | | vatandaşlık davranışı ve iş performansı üzerine etkisi: Örgütsel politika algısının moderatör rolü | |
| 88 | GİZİLGÜL VALİBAYOVA | 2018 | İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma | İşletme |
| 89 | YÜKSEL KAVGACI | 2018 | Hastane işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışan performansına etkisi: Burdur Kamu Hastaneleri Birliği örneği | Hastaneler, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 90 | SİMGE İSLAMOĞLU | 2018 | Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının iş performansı üzerine etkisi | Hemşirelik |
| 91 | ŞEYDA UYSAL | 2018 | Etik liderliğin çalışanların iş performansı ve iş tatmini üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Mersin ili örneği | İşletme |
| 92 | EMİNE TUĞBA ŞAHİN | 2018 | Presenteizm (işte var olamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma | İşletme |
| 93 | TÜLİN AKDENİZ | 2018 | Boreout iş performans üzerindeki etkisinde işe | İşletme |

| | | | | |
|----|------------------------|------|---|---------------------------------|
| | | | bağlılık aracı rolü ve cinsiyet düzenleyici rolü | |
| 94 | ÇAĞLA ASLI GÜLDURAN | 2018 | Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma | İşletme |
| 95 | BURAK DENİZ | 2018 | Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini üzerinde kontrol odağının etkisi | İşletme |
| 96 | MUSTAFA KHORSHEED | 2018 | Sağlık sektöründe iş memnuniyetinin iş gören performansına etkisi: Kerkük Özel Dar el-Selam Hastanesi ve Ankara Özel Koru Hastanesi örneği | İletişim Bilimleri |
| 97 | TUBA ASLAN | 2018 | Sağlık çalışanlarında memnuniyetin performans etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 98 | EDA GÜNDOĞDU ÖZEL | 2018 | İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; Yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama | Bankacılık ve İşletme |

| | | | | |
|-----|-----------------------|------|---|--|
| 99 | PELİN AYTEN YAZ | 2018 | Akademik personel üzerinde mobbing ve iş performansına etkileri | İşletme |
| 100 | EZGİ KARAKOÇAN | 2018 | Duygusal zekânın çalışan performansı üzerindeki etkisi | İşletme |
| 101 | BEGÜM BAYTAŞ | 2018 | Psikolojik sermayenin, İKY uygulamalarının ve hat yöneticileri iky etkililiğinin çalışanların iş performansına etkileri üzerine bir araştırma | İşletme |
| 102 | MEHMET CANKURTARAN | 2018 | Finans alanlarındaki personellerin kişilik örgütlenmelerinin iş performansları ile ilişkisi | Psikoloji |
| 103 | VOLKAN AŞKUN | 2018 | İş performansının kişilik özellikleri ve demografik değişkenlere göre incelenmesi | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| 104 | ARZU DEMİROK | 2018 | Örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki: Diyarbakır'da çalışan kadrolu ve sözleşmeli personel örneği | İşletme |
| 105 | MÜJDE TÜMER MAZAK | 2018 | Hemşirelerin bilgi teknolojileri hazır bulunuşluğunun iş performansına etkisi | Bilim ve Teknoloji, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |

| | | | | |
|-----|----------------|------|--|------------------------------------|
| 106 | BÜŞRA DÖYAN | 2018 | İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların iş performansına etkisi, yenilikçiliğin aracılık rolü, havayolu sektöründe bir uygulama | Sivil Havacılık, Ulaşım ve İşletme |
| 107 | MEHMET KAYA | 2018 | Şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde çalışan şoförlerin duygusal zekâlarının iş performanslarına ve işten ayrılma isteklerine etkisi: Ankara Büyükşehir Belediyesine bağlı EGO Genel Müdürlüğünde bir uygulama | İşletme |
| 108 | GÖRKEM GÜNGÖR | 2018 | Örgütsel stresin, çalışanların iş performansına etkisi ve İstanbul ilinde bir alan araştırması | İşletme |
| 109 | TİMUÇİN ULUHAN | 2018 | Liderlik tarzlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş performansı ve duygusal zekâ üzerindeki etkileri: Özel bir bankanın Çukurova bölgesi çalışanları üzerine bir araştırma | Bankacılık ve İşletme |
| 110 | UTKU KANAR | 2018 | Uluslararası işletmelerde kültürel farklılıkların iş performansına etkisinde | İşletme |

| | | | | |
|-----|------------------------------------|------|--|---|
| | | | algılanan dönüşümcü liderliğin aracı rolü | |
| 111 | OMAR ALGHABRA | 2018 | İnsan kaynaklar yönetimi süreçlerinin çalışan performansına etkisi: İnsani yardım örgütleri üzerine bir çalışma | İşletme |
| 112 | ESAT KALAYCIOĞLU | 2018 | Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi | İşletme |
| 113 | YOUSIF AZAD ISMAEL | 2018 | Yönetim uygulamalarıyla ilgili mesleki performansta insan kaynağının etkisi: Erbil'deki kamu sektöründe bir çalışma | İşletme |
| 114 | MENEKŞE MERVE AÇIKÖZ | 2018 | İşyerinde öğrenmenin çalışan performansı üzerindeki etkisi: Küçük ve orta ölçekli işletmelerde bir araştırma | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İşletme |
| 115 | ULAŞ ALP YILDIRIM | 2018 | Kişilik tipleri ile çalışan performans ilişkisinde bağımlılıkların rolü | İşletme |
| 116 | NASSRADIN MOFTAHA ELWAHAYSHE | 2018 | Çalışanların bilgi teknolojisi kullanımının çalışma performansları üzerindeki etkisi: Libya Gençlik ve Spor Bakanlığı örneği | İşletme |

| | | | | |
|-----|---------------------|------|---|-------------------------------|
| 117 | ONUR ÇARGAN | 2018 | Stresin çalışanların performansı üzerine etkileri: Öğretmenler üzerine bir araştırma | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 118 | İSMAİL ÖZTÜRK | 2019 | Yiyecek içecek departmanı atmosferinin çalışanların iş performansı üzerine etkisi | Turizm |
| 119 | ESİN UĞURLU | 2019 | Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi: Adana ili 112 Acil Servis çalışanları örneği | İşletme |
| 120 | DİLEK İLBASAN | 2019 | Örgütsel güven, sosyal sermaye ve iş performansı ilişkisi, IT sektöründe bir alan uygulaması | İşletme |
| 121 | MERT ÇAYAN ÇINAR | 2019 | Kariyer ve örgütsel bağlılığın çalışanların iş performansı üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 122 | FİLİZ ÖZBEY | 2019 | Çalışma ortamı özellikleri ile hemşirelerin iş performansı ve hastaların bakım memnuniyeti arasındaki ilişki | Hemşirelik |
| 123 | İREM CANSU BULUT | 2019 | Sağlıklı ofis çalışanlarında mobil uygulama destekli egzersiz programının ağrı, yaşam kalitesi ve iş performansına etkisi | Fizyoterapi ve Rehabilitasyon |

| | | | | |
|-----|------------------|------|---|-------------------|
| 124 | SEVAL SARIYER | 2019 | Yönetici hemşirelerin hizmetkâr liderlik davranışlarının hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ve iş performansına etkisi | Hemşirelik |
| 125 | LALA AKBAROVA | 2019 | İş-yaşam dengesiyle iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir araştırma | İşletme |
| 126 | NEVİN ACAR | 2019 | Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışları ile kendi performansları arasındaki ilişki | Hemşirelik |
| 127 | DENİZ DÖNMEZ | 2019 | Bireysel faktörlerle iş performansını yordamak: Güvenlik motivasyonu ve güvenlik performansının aracı rolü | Psikoloji |
| 128 | GUNAY HEYBATZADE | 2019 | İş performansı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Şirket örneği | İşletme |
| 129 | ÇAĞLAR BAYRAKÇI | 2019 | Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanın iş tatminine, iş performansına ve örgütsel bağlılığına etkisi | Turizm ve İşletme |

| | | | | |
|-----|--------------------|------|--|-------------------------------|
| 130 | YİĞİT DİZER | 2019 | İş stresinin ve duygusal zekânın çalışanların iş performansına etkileri | İşletme |
| 131 | CEVAT ERCİK | 2019 | Örgütsel adaletin iş performansı üzerine etkisi: Fırın çalışanları üzerine bir araştırma | İşletme |
| 132 | MERT USTA | 2019 | Hemşirelerde spinal ağrının iş performansı ve yaşam kalitesi üzerine etkisi | Fizyoterapi ve Rehabilitasyon |
| 133 | LİNEO ROSİNA RATİA | 2019 | Lesotho'da çok uluslu bir şirket olan Vodacom bünyesindeki meslekî tatmin ve iş performansı arasındaki ilişki | İşletme |
| 134 | NEBİ ALTUNOVA | 2019 | Sınıf öğretmenlerinin iş performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi: Bir Q metodu araştırması | Eğitim ve Öğretim |
| 135 | RABİA GEREKAN | 2019 | Akademisyen bakış açısıyla iş tatmini ve performans arasındaki ilişki: Batman Üniversitesi örneği | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 136 | ŞERİFE AKBURAK | 2019 | Özel konaklama tesislerinde algılanan etik iklimin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma | Turizm ve İşletme |

| | | | | |
|-----|------------------------|------|--|----------------------------|
| 137 | DİLARA DENİZ | 2019 | Duygusal zekâ ve iş performansı arasındaki ilişkinin turist rehberleri açısından değerlendirilmesi | Turizm |
| 138 | GONCA POLAT | 2019 | Y kuşağı çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının iş motivasyonları ve iş performansları üzerindeki etkisi: Belediye çalışanları üzerinde bir uygulama | Kamu Yönetimi ve İşletme |
| 139 | SÜMEYRA EROY | 2019 | Algılanan lider güç kaynaklarının iş performansına, iş stresine ve işten ayrılma niyetine etkisi | İşletme |
| 140 | AHMET ÖZTÜRK | 2019 | Motivasyon faktörlerinin sivil havacılık yer işletmelerinde ki personeller üzerindeki etkileri ve bu motivasyon faktörlerinin iş performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi, İstanbul ili örneği | Sivil Havacılık ve İşletme |
| 141 | MEHMET ANIL KÜÇÜKYAMAN | 2019 | Otel mutfaklarının genel yapısının çalışanların iş performansına etkisi | Turizm ve İşletme |
| 142 | TUĞÇE BİLGİN | 2019 | Duygu durumlarının iş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma | İşletme |

| | | | | |
|-----|----------------------|------|---|---------|
| 143 | KÜBRA ŞEN | 2019 | Öğretmenlerin rekreasyon aktivitelerine katılımlarının yaşam mutluluğu ve iş performansına etkisi üzerine bir inceleme | Turizm |
| 144 | TUĞBA MEDET BUKNİ | 2019 | Psikolojik sermayenin duygusal emeğe ve iş performansına etkisi: Finans sektörü örneği | İşletme |
| 145 | ÖZGÜL BOZÖYÜK | 2019 | Çalışanların motivasyon düzeylerinin iş performansına etkisinde örgütsel stresin rolü: Pursaklar ilçesi devlet okulları örneği | İşletme |
| 146 | RASHA DALİ | 2019 | Çalışanlara uygulanan eğitim programlarının çalışanların performansları üzerine etkileri ve bir uygulama | İşletme |
| 147 | FEHRUZ GULIYEV | 2019 | Duygusal zekânın iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma | İşletme |
| 148 | YILMAZCAN YURTTAŞ | 2019 | Çalışanların etkileme taktiklerinin örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş stresine etkisi, kimya sektöründe bir uygulama | İşletme |

| | | | | |
|-----|-----------------------|------|---|---|
| 149 | CAHİT İNCİOĞLU | 2019 | İş performansı için dürüstlük ve tevazu analizi | İşletme |
| 150 | NİHAL YILDIZBAŞ TÜRK | 2019 | Toplam kalite yönetiminde etik liderlik, etik iklim ve güvenin TKY ve çalışanların iş performansına etkisinin incelenmesi | İşletme |
| 151 | NALAN ÇİFTÇİ BAŞAR | 2019 | Yaşlı bakım alanında çalışan bakım elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin mesleki performansları üzerindeki etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi ve Sosyal Hizmetler |
| 152 | ASLI AVCI İNAL | 2019 | Stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği | İşletme |
| 153 | YAŞAR BALCIOĞLU | 2019 | Kamu yöneticilerinden algılanan mükemmeliyetçiliğin çalışan performansı ve kişi örgüt uyumuna etkisi | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| 154 | GAMZE GÜL TOZ | 2019 | Dönüştürücü liderlerin çalışanların örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işe tutulmanın rolü | İşletme |
| 155 | PINAR UĞUROĞLU DELİCE | 2019 | Bireysel iş yapılandırmanın performans sonuçlarında rolü | Psikoloji |

| | | | | |
|-----|----------------------------|------|---|---|
| 156 | SARE İREM DOĞAN | 2019 | Çalışma yaşamında stres ve performans ilişkisi: İzmir'de bir çağrı merkezi uygulaması | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri |
| 157 | MÜGE KAYA ALTUN | 2019 | Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi | Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve İşletme |
| 158 | ARZU TÜFEKÇİ | 2019 | Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: Tersiye merkez uygulaması | Hemşirelik, Sağlık Kurumları Yönetimi ve İşletme |
| 159 | ZEHRA DİDEM AKALIN | 2019 | Pilotlar üzerindeki stres faktörleri ve iş performansı arasındaki ilişkiler | Sivil Havacılık, Ulaşım ve İşletme |
| 160 | AHMAD MUJTABA AHMADI | 2019 | Çalışanların performansına eğitim programlarının etkisi: Afganistan telekomünikasyon şirketleri üzerine bir çalışma | İşletme |
| 161 | ABDURRAHMAN ÇAĞDAŞ | 2019 | İş performansını azaltan ergonomik hataların yol açtığı sorunlar | Endüstri ve Endüstri Mühendisliği |
| 162 | GÖZDE DAMLA ÇALIŞKAN | 2019 | İçsel pazarlama kapsamında rekabetçiliğin satış görevlilerinin bağlılık ve performansları üzerindeki | İşletme |

| | | | | |
|-----|---------------|------|--|---|
| | | | etkisi: Perakende tekstil sektöründe bir araştırma | |
| 163 | ERKAN BAL | 2019 | Personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların iş performansları üzerindeki etkisi: Elâzığ ili banka çalışanları üzerine bir uygulama | İşletme |
| 164 | ECEM ALTUN | 2019 | Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve performansa etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir inceleme | İşletme |
| 165 | MEHTAP YALÇIN | 2019 | Örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa ve çalışan performansına etkileri | İşletme |
| 166 | SAMET IŞIK | 2019 | Türk kamu yönetiminde denetim reformları ve kamu çalışanlarının denetim algılarının performanslarına etkisi: Kastamonu ili örneği | Kamu Yönetimi |
| 167 | ESMA KILIÇ | 2019 | Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı iş tutumları (iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık) üzerine etkilerinin incelenmesi | Eğitim ve Öğretim, Psikoloji ve İşletme |
| 168 | BÜŞRA YASAN | 2019 | Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma | İşletme |

| | | | | |
|-----|------------------|------|---|------------------------------|
| 169 | SERKAN GÜLMEZ | 2019 | Çok kültürlü konaklama işletmelerinin iş performansı anahtarı: Kültürel zekâ | Turizm |
| 170 | NİHAL ÇOBAN | 2019 | Yönetici desteği ve iş performansı arasındaki ilişkide işsel motivasyonun düzenleyici etkisi: TRC1 bölgesindeki akademisyenlere yönelik bir araştırma | İşletme |
| 171 | GAMZE İLKE | 2019 | İstanbul Vakıf Üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin iş yerlerinde yıldırımaya maruz kalmasının iş performansı ile ilişkisi | Eğitim ve Öğretim ve İşletme |
| 172 | GÖKNİL ÇELİK | 2019 | Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin iş performansı üzerine etkileri: Gümrük muhafaza teşkilatı örneği | Ekonomi |
| 173 | GİZEM BİÇEN | 2019 | İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme | Turizm ve İşletme |
| 174 | RUKİYE DOĞAN | 2020 | Özel sağlık sektöründe yıldırma ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma | İşletme |
| 175 | AHMET CUMA | 2020 | Otel işletmesi çalışanlarında örgütsel stres kaynaklarının iş | Turizm |

| | | | | |
|-----|-----------------------------|------|---|-------------------|
| | | | performansına etkisi: Kahramanmaraş'ta bir uygulama | |
| 176 | NAZAN ÖZÇELİKÇİ | 2020 | Otantik liderliğin iş performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinde duygusal emeğin rolü | İşletme |
| 177 | ESRA ÜNSAL | 2020 | İlaç sektöründe satış ekiplerinin yönetici, ekip, müşteri etkileşiminin iş performansına etkisinde hedef baskısının aracılık rolü | İşletme |
| 178 | SEVİL YAVUZKILIÇ | 2020 | Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki | Eğitim ve Öğretim |
| 179 | HASAN TUNA | 2020 | Mobil kaytarmanın iş performansına etkisi; havacılık sektöründe bir araştırma | İşletme |
| 180 | BATIKAN YUNUS CAN GÜLŞEN | 2020 | Akademisyenlerde yetenek yönetimi iş motivasyonu ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi | Spor |
| 181 | CANSU KARAOĞLU | 2020 | Örgüt kültürünün iş performansı üzerindeki etkisinde inovasyon ikliminin | İşletme |

| | | | | |
|-----|----------------|------|---|-----------|
| | | | aracılık rolü: ilaç sektöründe bir araştırma | |
| 182 | SELÇUK DEMİREL | 2020 | Pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Av sanayii çalışanları üzerine bir araştırma | İşletme |
| 183 | NAİLE YABACI | 2020 | Otel işletmelerinde çalışma yaşam kalitesinin iş performansına etkisinde yönetici desteğinin rolü | Turizm |
| 184 | MERYEM DOĞANAY | 2020 | Çağrı merkezlerinde etik liderliğin çalışanların performansına etkisi | İşletme |
| 185 | RASİM BONCUKLU | 2020 | Motivasyonun ve iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisi: Hatay ilinde bir uygulama | İşletme |
| 186 | AHMET KARAGÖZ | 2020 | Termal otel işletmeleri yiyecek içecek bölümü çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin işgören performansına etkisi: Afyonkarahisar ili örneği | Turizm |
| 187 | TUĞBA DEMİR | 2020 | Aydın Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı çalışanlarında uyku kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi | Psikoloji |

| | | | | |
|-----|------------------------|------|---|-------------------------------|
| 188 | ÖMER ALPEREN GÜRSES | 2020 | Kadın ofis çalışanlarında kas iskelet problemlerinin iş performansı, yaşam kalitesi ve muskuloskeletal uygunluk ile ilişkisinin değerlendirilmesi | Fizyoterapi ve Rehabilitasyon |
| 189 | GAMZE ÇETİNKAYA | 2020 | Duygusal zekânın iş performansı üzerinde etkisi: Bursa'da otomotiv sektöründe beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma | İşletme |
| 190 | DUYGU KAPLAN | 2020 | Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri üzerine bir alan araştırması | İşletme |
| 191 | TUĞBA GÜNAY | 2020 | Otel çalışanlarında kültür ve iş performansı ilişkisinin Hofstede modeliyle incelenmesi: Türkiye-Avusturya karşılaştırması | Turizm |
| 192 | TUĞÇE AKIN | 2020 | Otantik liderliğin psikolojik sermaye ve iş performansına etkilerinin incelenmesi üzerine bir araştırma | İşletme |
| 193 | SEVGİ GEMİCİ | 2020 | İş hayatındaki örgütsel adalet ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Samsun Valiliği örneği | İşletme |

| | | | | |
|-----|---------------------------|------|---|---------------------------|
| 194 | SEMA YANIK | 2020 | Havacılık sektöründe stres yönetiminin iş performansına etkisi | İşletme |
| 195 | TUĞÇE KÜÇÜKSARI | 2020 | Hemşirelikte personel güçlendirmenin iş performansı ve bakım davranışları ile ilişkisi | Hemşirelik |
| 196 | ZÜHAL KINIŞ | 2020 | Sağlık çalışanlarının finansal iyi hal durumlarının iş performansına etkisinin incelenmesi; Kayseri ili örneği | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 197 | ESRA ASAR | 2020 | Sağlık kurumlarında çalışanların görev becerikliliği, stresle başa çıkma ve işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi | İşletme |
| 198 | FAHRİ DEDE | 2020 | Motivasyonun çalışanların çalışma performansına etkisi: Bosna-Hersek Ziraat Bankasında bir inceleme | İşletme |
| 199 | EBUBEKİR SİDDİK BELÖZOĞLU | 2020 | Okul servislerinde çalışan motivasyonunu belirleyen faktörler ve çalışan motivasyonu ve performansı ilişkisinin incelenmesi: Bakırköy bölgesinde bir uygulama | İşletme |

| | | | | |
|-----|-----------------------|------|--|---------------------------|
| 200 | MUSA DENİZ | 2020 | Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile çalışan iş doyumu ve performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Özel hastane örneği | Sağlık Kurumları Yönetimi |
| 201 | GÖKHAN KELEŞ | 2021 | Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik araştırma | Sağlık Yönetimi |
| 202 | EKİN AKMAN | 2021 | Kişi-iş uyumu ve kişilik özelliklerinin çalışan iş performansı üzerindeki etkileri | İşletme |
| 203 | MUHAMMED YUSUF GÖKÇEN | 2021 | Çalışanların iş değerlerinin yenilikçi iş davranışına ve iş performansına etkisi | İşletme |
| 204 | HAKAN DEMİR | 2021 | Hemşirelerin enerji düzeylerinin iş performansına etkisi | Hemşirelik |
| 205 | VAHİT ÖKMEN | 2021 | Kamu çalışanlarında tükenmişlik ve iş performansı ilişkisinde denetim odağının rolü - Bilecik Belediyesi örneği | İşletme |
| 206 | ERDEM DEMİRTAŞ | 2021 | Futbol hakemlerinin öz yeterlilik algıları ve stres faktörlerinin iş | Spor |

| | | | | |
|-----|-------------------|------|---|--|
| | | | performanslarına etkisinin incelenmesi | |
| 207 | GAMZE SARIKAYA | 2021 | İş yerinde yalnızlık, yaşam doyumu ve iş performansı arasındaki ilişki | İşletme |
| 208 | AYŞE TUĞBA YILDIZ | 2021 | Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: Örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü | Sağlık Yönetimi |
| 209 | HİLMİ UÇAR | 2021 | Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: İş becerikliliğinin aracı rolü | İşletme |
| 210 | YU HUA CHEN | 2021 | Kişilik tipi, iş stresi düzeyi ve işgören performansı ilişkisi: Turizm işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme | Turizm ve İşletme |
| 211 | OSMAN ALPÖZ | 2021 | Çalışanların duygusal zekâsının iş performansına etkisi | Sağlık Kurumları Yönetimi ve Sağlık Yönetimi |
| 212 | EMRE GÜL | 2021 | Kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü | İşletme |
| 213 | BÜŞRA GÜL | 2021 | Örgütsel politika algısı ve iş performansı ilişkisinin | Sağlık Kurumları |

| | | | | |
|-----|-----------------------|------|---|-----------------------------|
| | | | değerlendirilmesi: Hemşireler üzerinde bir araştırma | Yönetimi ve Sağlık Yönetimi |
| 214 | FUNDA ERSİN | 2021 | Sağlık çalışanlarında işe angaje olmanın iş performansına etkisi: Darülaceze Başkanlığı örneği | Sağlık Yönetimi |
| 215 | BURCU TOKER | 2021 | Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü | İşletme |
| 216 | YUSUF GÜÇ | 2021 | Sağlık çalışanlarında duygusal zekânın problem çözme becerisi ve takım performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma | Sağlık Yönetimi |
| 217 | TUĞÇE HOCAOĞLU COŞKUN | 2021 | Profesyonel voleybol oyuncularında bağ kurmanın algılanan iş performansı ve iş doyumunu üzerindeki etkisi: Kadın ve erkek voleybolu karşılaştırması | Spor ve İşletme |
| 218 | EMİNE AKKAYA | 2021 | Algılanan etiksel iklim ile işgören performansı arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü: Uygulamalı bir çalışma | İşletme |

“İş Performansı” ile ilgili 03 Ekim 2021 tarihi itibarıyla izinli Türkiye’de toplam 218 tane yüksek lisans tezi bulunmaktadır.

Bunlardan ilki 2005 yılında Akalın tarafından yazılmış ve satış personeline yönelik performans değerlendirme ölçeği geliştirmesi ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi incelenmiştir. Sonuncu da 2021 yılında Akkaya tarafından “Algılanan etiksel iklim ile iş gören performansı arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü: Uygulamalı bir çalışma” incelenmiştir. Yapılan çalışmalardan 31 tanesinde sağlıkla ilgili performans konusu işlenmiştir.

Yapılan 218 çalışmadan sadece 1 tanesinde iş performansı konusu tek başına işlenirken diğer 217’sinde “Psikometrik Özellikler, Örgüte Bağlılık, Rekreasyon Etkinlikleri, Liderlik Tarzı, İzlenim Yönetimi Taktikleri, Organizasyonel Kültür, Etik İklim, Duygusal Zekâ Faktörleri, Toplam Kalite Yönetimi, Renk Şeması, Esnek Çalışma Saati, Kadın Çalışanların Sosyal Roller, Kalite Liderliği, Yöneticilerin Paternalist Lider Davranışları, Çalışanların Örgütsel Özdeşleşmeleri, İşten Ayrılma Niyeti, Egzersiz Hatırlatıcı Bilgisayar Programı, Ağrı, Yaşam Kalitesi, Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık, İş-Aile Çatışması, Motive Edici Faktörler, Örgütsel Stres Yönetimi, Motivasyon, Etkileşimsel Liderlik, İş Değerleri, Algılanan Sosyal Destek, İşe Bağlılık, İş Tatmini, Yönetimsel Değerlerin Önem Düzeyi, Durumsal Güç, Kişilik, İş Tutumları, Hizmet İçi Eğitim Kalitesi, Stres, Etik Dışı Uygulamalar, Örgüt Kültürü, Örgütsel Adalet Algısı, Mobbing, Sınıf Yönetimi Becerileri, Güvenlik ve Sağlık Tedbirleri, İçsel İş Çevresi, Sektör Algısı, Kurum Kültürü, Yaşam Çatışması, Algılanan Örgütsel Destek, Öz Yeterlilik, Kişisel Bütünlük, Geri Çekilme Davranışları, Durumsal Güç, Çalışan Kişiliği, İnsan

Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Kariyer Tatmini, Rol Model Davranışı, Güven, Lider Desteği, Sosyal Destek, Lider Üye Etkileşimi, Çatışma Yönetimi, Dikkat Eksikliği, İş Kazası, İşe Devamsızlık, Bilinçli Farkındalık, İş Doyumu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Algılanan Ahlaki Tutum, Çalışanların İş Memnuniyeti, Psikolojik Sermaye, Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik, Lider-Ast Etkileşim Düzeyi, Kurumsal İtibar, Örgüt İklimi, Duygusal Emek, Kişi-Örgüt Uyum, Otantik Liderlik, Kültürel Değer, Karanlık Lider Algısı, Örgütsel Sessizlik, İçsel ve Dışsal Motivasyon Faktörleri, Yaşam Tatmini, Siyasi Taktik, Örgütsel Politika Algısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Etik Liderlik, Presenteizm (İşte Var Olamama), Hizmetkâr Liderlik Davranışı, Yenilikçi Davranış, İşe Bağlılık, Sanal Kaytarma Davranışı, İş Stresi, Kişilik Örgütlemeleri, Demografik Değişken, Hazır Bulunuşluk, Yenilikçilik, Örgütsel Stres, Liderlik Tarzı, Kariyer Uyum Yeteneği, Öğrenme, Sosyal Sermaye, Kariyer, Hastaların Bakım Memnuniyeti, Ağrı, Yaşam Kalitesi, İş Yaşam Dengesi, Güvenlik Motivasyonu, Güvenlik Performansı, Spinal Ağrı, Mesleki Tatmin, Lider Güç, Duygusal Durum, Eğitim Programı, Etkileme Taktikleri, Dürüstlük, Tevazu, Toplam Kalite Yönetimi, Tükenmişlik Düzeyi, Stres Yönetimi, Mükemmelliyeçilik, Bireysel İş Yapılandırma, Ergonomik Hata, İçsel Pazarlama, Rekabetçilik, Personel Güçlendirme, Örgütsel İmaj, Örgütsel Destek, Denetim Reformları, Etik İklim, Yönetici Desteği, Yıldırma, Mutluluk Düzeyi, Yönetici, Ekip ve Müşteri Etkileşimi, Mobil Kaytarma, İnovasyon İklimi, Uyku Kalitesi, Muskuloskeletal Uygunluk, Kültür Performansı, Finansal İyi Hal Durumu, Görev Becerikliliği, İşe Tutulma Düzeyi,

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri, Kişi-İş Uyumunu, İş Değeri, Yenilikçi İş Davranışı, Enerji Düzeyi, Öz Yeterlilik Algısı, İş Yerinde Yalnızlık, Dile Getirme Davranışı, Kapsayıcı Liderlik, Örgütsel Politika Algısı, İşe Angaje Olma, Aşırı Niteliklilik, Dışsal Prestij Algısı, Problem Çözme Becerisi, Bağ Kurma” konuları birlikte işlenmiştir. Ağırlıklı olarak İş performansı konusu yüksek lisans tezleri arasında İşletme alanında çalışılmıştır.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

| SAĞLIKTA PERFORMANS İLE İLGİLİ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMALARI | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|
| SA YI | YAZA R ADI- SOYA DI VE YILI | AMAÇ | YÖNTEM | BULGULAR | SONUÇ |
| 1 | GÜLHAN SAÇ (2010) | Araştırmanın amacı, Sağlık sektöründe Toplam Kalite Yönetimi iş ilkelinin sonuçlarına etkisinin incelenmesidir. | Araştırma, Sakarya ilinde kamu hastanesinde görev yapmakta olan Hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni olarak kabul edilen bu hastanede 150 hemşire çalışmaktadır. Anket sonuçları SPSS 16.0 veri analiz programı ile sonuçlandırılmıştır. Çalışmada faktör analizi, güvenilirlik analizi, temel istatistikler, korelasyon matrisi ve hipotezlerin test sonuçlarını gösteren regresyon analizi şeklinde istatistikî teknikler kullanılmıştır. | Yapılan regresyon analizi sonucunda çalışan sürekli iyileştirmenin ($\beta=0,241$, $p0,05$) iş performansı üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. | Çalışmanın neticesinde takım çalışması, iş performansı ve örgüte bağlılık olumlu yönde etkilerken, iş tatminini etkilemediği görülmüştür. Hasta odaklılığın çalışanların iş sonuçlarını iş tatmini olumlu yönde etkilediği, iş performansı ve örgüte bağlılığı bir etkisinin olmadığı ortaya konmuştur. Sürekli iyileştirme iş tatmini, iş performansını ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. |
| 2 | MUSTAFA ŞEKER (2011) | Bu çalışma ile kamu hastanelerinde genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfı çalışanların, iş gören ve örgüt bağlılığının performans etkisi araştırılmıştır. | Araştırmada, nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmış olup (Kurtuluş, 2004), yapılan araştırma Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi genel idari hizmetler ve yardımcı hizmetler sınıfı çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmada hedef alınan 203 çalışandan toplam 174 çalışan ile (%85,7) yüz yüze görüşme yapılmıştır. Analizlerin yapılmasında SPSS 18.0 paket istatistik programı kullanılmıştır. SPSS yardımıyla frekans dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdeler, t-testi, anova, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. | “Verilen Görevi Tam Zamanında Yapma Durumuna İlişkin” soruya ankete katılanların %0,0 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, %0,6 oranında “Katılmıyorum”, %17,8 oranında “Kararsızım”, %56,9 oranında “Katılmıyorum ve %24,7 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. “Çalışan Tarafından Sunulan Hizmetin Kurum Kalite Standardına Göre Durumuna İlişkin” soruya ankete katılanların %0,6 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,7 oranında “Katılmıyorum”, %23,0 oranında “Kararsızım”, %51,1 oranında “Katılmıyorum ve %23,6 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. | Araştırmada performans ile eğitim ve işgörenin kadro durumu arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan uygunluk (correspondence) analizinde ise performans değişkeninin pozitif olduğu bölgelerde kişilik özelliklerinin kümelendiği tespit edilmiştir. Yani olumlu kişilik özellikleri ile performans arasında uyumlu bir ilişki vardır. Sonuç olarak, birçok işletme yöneticisi ve bilim adamı işletmelere rekabet avantajı sağlayan asıl kaynağın işletmenin personeli olduğunu ve başarıya ulaşabilmek için |

| | | | | | |
|---|----------------------------|---|---|--|--|
| | | | | | bütün personelin katılımının sağlanması gerektiğini kabul etmekte ve insan kaynakları fonksiyonu stratejik gücün temel elemanı olarak görülmektedir. |
| 3 | SULTAN NURAY ÇAĞA N (2012) | Bu çalışma, Ankara Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Hizmetlerinde çalışan hemşirelerin belirli bir dönemdeki motivasyon ve performans düzeylerini belirlemek ve motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ve şiddetini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. | Araştırmanın evrenini Haziran-Temmuz 2011 tarihleri arasında GATA'da görev yapan tüm hemşireler (N=594) oluşturmaktadır. Toplam ulaşılabilen gereken hemşire sayısı 450 olarak belirlenmiştir. Anket formlarının dağıtıldığı 450 hemşireden 47'si (%10.4) çalışmaya katılmayı kabul etmemiştir. Çalışmaya katılım oranı %89.6 olarak belirlenmiştir. Verilerin toplanmasında üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümünde çalışanların kendilerini değerlendirdikleri 24 sorudan oluşan iş performans anketi, üçüncü bölümde ise çalışanların kendilerini değerlendirdikleri 24 sorudan oluşan iş motivasyonu anketi yer almaktadır. Elde edilen veriler MS-Excel 2003 ve SPSS 15.0 paket programlarında değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde Cronbach's Alpha, Tukey testin bütünlüğü/toplanabilirliği değerleri bulunmuş ve gruplar arası karşılaştırmalar için Mann-Whitney, Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır. Anketler arası ilişkilerin araştırılması için Spearman sıra korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. | İş Motivasyonu alt boyutlarından İçsel Motivasyon ile İş Performansı alt boyutlarından Görev Performansı arasında doğrusal yönde ancak zayıf bir anlamlı ilişki vardır ($p=0.317$; $p<0,01$). İçsel Motivasyon puanı yükseldikçe Görev Performansı puanı da yükselmiştir. İçsel Motivasyon ile Bağlamsal Performans arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İçsel Motivasyon puanı arttıkça Bağlamsal Performans puanı da artış göstermektedir. Dışsal Motivasyon ile Görev Performansı arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p=0.073$; $p=0.145$). Katılımcı hemşirelerin İş Performans Anket sorularına verdikleri cevapların dağılımına bakıldığında; en çok olumsuz cevaplanan soruların "Kesinlikle Katılmıyorum" cevabı ile "Mesleğimi sevdiğimi düşünüyorum" (%2.7) ve "Yaptığım işten memnun olduğumu düşünüyorum" (%2.2) soruları olduğu görülmüştür. Katılımcıların "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesini en az tercih ettikleri anket maddeleri ise "Yaptığım işten memnun olduğumu düşünüyorum" (%22.8) "Mesleğimi sevdiğimi düşünüyorum" (%30.5), "İşimle ilgili | Sonuç olarak; GATA'da görev yapan katılımcı hemşirelerin performans düzeyleri "yüksek", motivasyon düzeyleri ise "orta" düzeyde bulunmuştur. Demografik özelliklerinin görev performansı, bağlamsal performans ve genel iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ve demografik özelliklerin hemşirelerin performansları üzerinde farklılık oluşturmadığı görülmüştür. |

| | | | | | |
|---|------------------------|--|---|---|--|
| | | | | olarak kendi başıma karar verebildiğimi düşünüyorum” (%33.3) ve “Meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum” (%35.2) ifadeleridir. | |
| 4 | RAMA ZAN ÇOBA N (2013) | Bu tez çalışması; sağlık çalışanlarında strese neden faktörleri ortaya koyarak bu faktörlerin iş performansına yönelik etkilerini incelemek, çalışanların stres değerlendirmelerini yapmak, çalışanların düşük iş performanslarını artırmaya yönelik olarak stres yönetimi uygulamalarını belirlemek üzere hazırlanmıştır. | Araştırma Denizli Arif Cerit Buldan Devlet Hastanesinde çalışan personelin tamamını hedeflemiş olup örneklem seçimi yapılmamıştır. Araştırmanın yapılması planlanan 2013 yılı ocak ve şubat ayları içinde hastanede çalışan kadrolu personeli ve geçici görevle çalışanlar ile taşeron firma çalışanları da dahil olmak tüm çalışanların katılımı hedeflenmiştir. İlgili aylarda 116 sağlık çalışanından anket formunu doldurmayı kabul eden 107 kişiyle çalışma tamamlanmıştır. Alan çalışmasında kapsamında 107 form doldurulmuş olup eksik değerlendirme dışı bırakılarak 104 anket formuyla çalışma tamamlanmıştır. Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 20.0 (IBM) programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Demografik özellikler ve diğer sorulara göre bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. | Sağlık çalışanlarının anketlere verdikleri yanıtlar arasında görüş birliği en yüksek sonucu amirler tarafından kendilerine gösterilen adil davranış derecesi olması son derece önemlidir. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtları oranları toplandığında sağlık çalışanlarının %95,19'u yöneticilerin kendilerine adil davranmalarının performanslarını etkileyeceğini ifade etmişlerdir. Yaptıkları iş karşılığında aldıkları paranın adaletlilik derecesi performansını etkiler ifadesine katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyen katılımcıların oranı toplam %91,35'tir. Ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğunun verdiği bu yanıt, aldığı paranın adaletlilik derecesinin çalışanın performansını büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir. | Çalışma sonucunda sağlık çalışanlarının işleri gereği stresli ortamlarda çalışmak durumunda oldukları, stres neden olan faktörlerin aynı zamanda sağlık çalışanlarının iş performansını etkileyen faktörler olduğu ve strese neden olan faktörlerin arttıkça çalışanların performansının düştüğü saha araştırmamızla da doğrulanmaktadır. Sağlık kurumları açısından iş yerinde mücadele ve yarışma fırsatının olması performansı olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanlar kendilerini baskı altında hissettiklerinde ekip ruhu zarar görmekte ve çalışma barışı etkilenmektedir. |
| 5 | ESİN GÜRB ÜZ (2014) | Bu çalışma ile sağlık hizmetleri sektöründe örgüt kültürü ile iş performansı arasındaki ilişki, aynı zamanda çalışan iş performansına etki düzeyi incelenmiştir. | Çalışmada Antalya Atatürk Devlet Hastanesi çalışanlarının, örgüt kültürü ve iş performansı ölçekleri ile demografik özelliklerini belirlemeye yönelik üç bölümden oluşan anket yapılmıştır. Anket sorularının 5'li Likert ölçeğine göre cevaplandırılması istenmiş ve anket verileri, sosyal bilimler için istatistik (Statistical Program for Social Sciences-SPSS 15.0) programı kullanılarak yapılan analizler ile (frekans ve yüzde oranları ile çoklu regresyon ve korelasyon analiz) sistematik olarak değerlendirilmiştir. Antalya Atatürk Devlet Hastanesinde çalışan 1262 | İşimin bana sağladığı güvenlik derecesi performansını etkiler, sorusuna verilen %100 lük katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı, personelin çalışma hayatında kendisini güvende hissetmesi olmazlar arasında olduğunu göstermektedir. Çalışanın kendini her an işten çıkarılacak gibi tehdit altında hissetmesi durumunda işe adapte olamaz ve verim sağlayamaz. Bu durum hem işyerini hem iş göreni olumsuz etkiler. | Çalışmanın sonucunda örgüt kültürü ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu, bu iki faktörün birbiri ile aynı yönde etkilendiği ve demografik özelliklerin her iki durumunda yapılanmasında etkili olduğu gözlemlenmiştir. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| | | | <p>personel içerisinde 150 kişiye anket dağıtılmış 138 kişiden ise geri dönüşüm sağlanmıştır.</p> | <p>Aldığım maaş ve terfilerin miktarı performansımı etkiler sorusuna %98 oranla katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkânı performansımı etkiler sorusuna toplamda %98 oranında katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir.</p> | |
| 6 | ABDU LLAH ERYIL MAZ (2014) | <p>Araştırma kapsamında işletmelerde uygulanan güvenlik ve sağlık tedbirlerinin iş performansını üzerindeki etkileri incelendi.</p> | <p>Araştırmanın sahası, Örnek İş Makinaları, HDY Diyaliz hizmetleri, Nefrotek Diyaliz hizmetleri ve Feta Eğitim Araçları Merkezi çalışan işletmelerinde çalışan işçilerden oluşmaktadır. HDY diyaliz ve Nefrotek diyaliz işletmelerinde diyaliz hastalarının haftalık yapılması gereken tedavileri yapılmaktadır. Feta Eğitim Araçları Merkezi işletmesinde laboratuvar sistemleri ve deney malzemeleri üretimi yapılmaktadır. Araştırma otomotiv, sağlık ve mobilya sektörü olmak üzere birbirinden bağımsız 3 farklı sektör üzerinde yapıldı. Veri toplamak amacıyla katılımcıların demografik özellikleri, İSG'ye etki eden faktörler, iş güvenliği, performans etki eden faktörler, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık hakkında sorular içeren anket formu kullanıldı. Veriler IBM SPSS Statistics 20 istatistik programına girilerek değerlendirilmiştir. Niceliksel değerler ortalama ve standart sapma, niteliksel değerler frekans dağılımı ve yüzde olarak sunulmuştur. İstatistiksel analizde Tek Yönlü Anova Testi kullanılmıştır. Araştırma 3 sektörde toplam 80 işçi üzerinde uygulandı ancak 26 işçi sorulara aynı cevaplar vermesi ve güvenilirliğini zedeleyeceğinden 54 işçinin cevapları veri olarak alındı. Araştırmaya katılanların %35'i otomotiv sektörü, %41'i mobilya sektörü ve %24'ü de sağlık sektöründe</p> | <p>İşçilerin performanslarının değerlendirilmesine dair ortama ve standart sapma değerleri incelediğinde motivasyon sıkıntısı yaşamadıklarını ve işyerinde performanslarını artırmak eğiliminde olduklarını söyleyebiliriz.</p> | <p>İşyerlerinin kaza riskine karşı aldığı önlemlerin çalışanların performansları üzerinde olumlu etkisi vardır. İşçinin kendini güvende hissetmesi, iş kazası ihtimalinin zayıf olması, kişisel koruyucuları kullanması ve işyerinin ergonomik olması, işçinin performansını da olumlu etkilemektedir.</p> |

| | | | çalışan işçileri oluşturmaktadır. | | |
|---|-------------------------|---|--|--|---|
| 7 | SİBEL NUR SOLMAZ (2017) | Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarında toplam kalite yönetiminin iş performansına etki eden faktörleri belirleyerek, toplam kalite yönetimi ve iş performansı algısını ölçmektir. | Çalışmanın amacına uygun olarak, "Toplam Kalite Yönetimi Algısı" ve "İş Performans Algısı" düzeyini belirlemek için anket çalışması yapılmıştır. Çalışma İstanbul'daki bir kamu hastanesinde çalışan 325 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, SPSS 20 programı kullanılarak değişkenlerin özelliğine göre frekans dağılımı, korelasyon analizi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılarak değerlendirilmiştir. | İş performansı ile yaş, çalışılan kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Görev performansı ile yaş, eğitim durumu, çalışılan kurum arasında ve bağlamsal performans alt boyutu ile yaş, çalışılan kurum süresi arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İdari görevi bulunan grupların iş performansı ölçөгünden aldıkları sıra ortalaması puanları (226,64) idari görevi bulunmayanlara oranla (156,05) daha yüksektir. | Toplam kalite algısı ile iş performansı algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmeye çalışılmış olup orta düzeyde bir kalite algısının mevcut olduğunu ve yüksek düzeyde iş performansına sahip olduğunu göstermektedir. |
| 8 | HÜSEYİN ARI (2018) | Araştırmanın amacı özel hastanelerde sağlık çalışanlarının duygusal emek ve performans düzeylerini belirleyerek örgütsel sinizmin duygusal emek ve performans ilişkisini ne yönde değiştirdiğini ölçmektir. | Araştırmanın ana kütlesini, İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada her tabakaya dahil edilecek hemşire sayısı fire ihtimalini de hesaba katılarak 428 olacak şekilde oluşmuştur. İlgili sebepler çerçevesinde elenen ölçeklerden sonra nihai olarak ana kütle büyüklüğünün bilinmediği koşulu altında %5 güven aralığında (estimatedhalfwidth of confidenceinterval) A, B ve C sınıfından 130'ar tane olmak üzere toplamda 390 kişilik örneklem büyüklüğü ile araştırmanın saha çalışması tamamlanmış ve istatistiksel analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma grubunun özelliklerini özetlemek için tanımlayıcı istatistiksel metotlara (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) başvurulmuştur. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiler ise Pearson ya da Spearman korelasyon testi ile belirlenmiş, sonrasında ise korelasyon katsayıları dikkate alınarak hiyerarşik | Yüzeysel duygusal emek ile zayıf negatif yönde ($p=0,01$, $r=-0,144$) derin duygusal emek ile zayıf pozitif yönde ($p=0,05$, $r=0,100$) olmak üzere bireysel iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin alt faktörü olarak duygusal örgütsel sinizm ile bireysel iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı ($p=0,01$, $r=-0,158$) zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları göstermiştir ki hemşirelerin örgütsel sinizm ortalaması ($2,45 \pm 0,91$) ve duygusal emek ortalaması ($2,86 \pm 0,76$) beklenenden düşüktür. Örgütsel sinizm ortalamasının bu şekilde çıkmasında statü veya gelir kaybı yaşama endişelerinin rol oynadığı, duygusal emek ortalaması için ise yapılan işin doğasını özümsememe ya da çalışma şartlarının bu yönde motivatörleri içermemesi şeklinde yorumlanmıştır. | Sonuçta, sağlık işletmelerinde duygusal emek önemlidir ve derin duygusal emek bireysel iş performansı üzerinde az da olsa olumlu etkiye sahiptir. Ancak örgütsel sinizm beklenenin aksine bireysel iş performansı üzerinde duygusal örgütsel sinizm hariç olmak üzere açık bir etkiye sahip değildir. |

| | | | | | |
|---|-------------------------|---|--|--|---|
| | | | regresyon analizi ile modeldeki açıklayıcılık ve regresyon katsayısı değişimleri ortaya konulması hedeflenmiştir. Modelde aracı roldeki sinizmin etkisi SOBEL testi ile ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca demografik veriler ile örgütsel sinizm ve duygusal emek arasında fark olup olmadığı Tek Yönlü T-testi ve Anova ya da bunların non-parametrik karşılığı olan istatistiksel anlamlılık testleri uygulanmıştır. | | |
| 9 | YÜKS EL KAVG ACI (2018) | Araştırmanın amacı hastane işletmelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, çalışanların iş performansı üzerine etkilerini ortaya koymaktır. | Araştırmanın evrenini Mayıs 2016 tarihi itibarı ile Burdur ilindeki 4 kamu hastanesinin 1210 kadrolu çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan 554 çalışana ulaşmak için 800 anket gönderilmiş, bunlardan 570 tanesi geri dönmüş ve 554 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında hastanede çalışan sağlık personeli için iş güvenliği ölçüğü (Öztürk ve Babacan, 2012), iş sağlığı ve güvenliği ölçüğü (Devebakan, 2007) ve iş performansı ölçüğü (Çöl, 2008) kullanılmıştır. Anketin güvenilirliği için geçerlilik ve faktör analizleri yapılmıştır. Anket verilerinin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Farklılık gösteren ölçekler için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespit edilmesi amacıyla yapılan TUKEY testi yapılmıştır. Bağımlı değişken olan iş performansı ile bağımsız değişken olan İSG uygulamalarının alt faktörleri arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyon analizi ve son olarak etkileri ortaya koymak için Çoklu Regresyon analizinden faydalanılmıştır. | İş Performansı için; 0-5 yıl süre ile meslekte bulunanların katılım düzeyi, 31 yıl ve üzeri sürede meslekte bulunanlar hariç diğer gruplardan anlamlı derecede farklı ve yüksektir. Diğer gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmamaktadır. İş performansı mesleki hastalıklar ve şikayet ile %10,9 düzeyinde pozitif yönlü, kazalar ve zehirlenmeler ile %10,2 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. İş performansı ile sağlık taraması ve kayıt sistemleri ile %21,7 düzeyinde pozitif yönlü, İSG'nin sağlanmasında devletin yükümlülüğü ile %14,9 düzeyinde pozitif yönlü, yönetsel destek ve yaklaşımlar ile %12,8 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. | Araştırmanın sonucunda İSG uygulamaları alt boyutlarının (mesleki hastalıklar ve şikayetler, kazalar ve zehirlenmeler, sağlık taraması ve kayıt sistemleri, İSG'nin sağlanmasında devletin yükümlülüğü, yönetsel destek ve yaklaşımlar, malzeme araç ve gereç denetimi, koruyucu önlemler ve kurallar, fiziksel ortam uygunluğu) tamamının iş performansı ile pozitif yönlü doğrusal ilişkisi olmasına rağmen, çoklu regresyon analizi sonucuna göre sağlık taraması ve kayıt sistemleri, malzeme, araç ve gereç denetimi ile koruyucu önlemler ve kurallar alt boyutunun iş performansını pozitif yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği, diğer alt boyutlarının istatistiki olarak beklenmedik şekilde anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. |

| | | | | | |
|----|----------------------------|--|--|---|--|
| 10 | SİMGE İSLAM OĞLU (2018) | Bu çalışma, bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık seviyelerini belirlemek ve örgütsel bağlılık kaynaklarını ortaya koyarak iş performansını üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapıldı. | Araştırma verileri anket yöntemi ile toplandı. Araştırma, Ağustos-Eylül 2017 tarihleri arasında Zonguldak ilinde bulunan bir devlet hastanesinde gerçekleştirildi. Uygulanan ankete, 235 kişi katıldı. Araştırmada kullanılacak verileri elde etmek için Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Ölçeği kullanıldı. Veriler; SPSS 23.0 programı ile bağımsız gruplar t testi, tek yönlü ANOVA ve korelasyon analizleri ile değerlendirildi. | Hemşirelerin iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans düzeyleri yaşa göre farklılık göstermiştir. Hemşirelerin yaşları arttıkça işe verdikleri önem artmakta ve bu da iş performansını düzeylerini yükseltmektedir. | Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık seviyesinin eğitim düzeyine göre; iş performansını düzeyinin yaşa, eğitim düzeyine ve toplam iş deneyimine göre farklılık gösterdiği belirlendi. Ayrıca devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin iş performansını artırdığı belirlendi. |
| 11 | MUST AFA KHOR SHEED (2018) | İş memnuniyetini ve iş gören performansını üzerindeki etkisini incelemek, bilgilerimizi artırarak bu olguyu ve yaşanan gerçekliği keşfetmek, sağlık sektöründe çalışanların iş memnuniyetini ve performanslarını etkileyen faktörleri ortaya koymak, İş tatmini teorilerini, modellerini ve iş memnuniyetinin boyutlarını açıklamak, İş memnuniyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi vurgulamaktır. | Kerkük Özel Dar El-Selam Hastanesi ve Ankara Özel Koru Hastanesinde 122 iş görene, hazırlanan anket dağıtılarak cevaplamaları talep edilmiştir. Verilerin analizinde IBM SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır. İş Memnuniyeti ve İş Gören Performansı Ölçeği likert tipi ölçek olduğundan non-parametrik testlerden olan Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. | Türkiyeli katılımcıların İş Memnuniyeti ve İş Gören Performansı Ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. İşaretlenen maddelere ait ortalamaların 3.81 ile 2.52 aralığında yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 2.52 ortalamaya ile "M7 Aldığınız toplam maaş iş arkadaşlarınıza göre sizi memnun etmektedir" maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan madde 3.81 ortalamaya ile "M19 Bana verilen yeni ve farklı görevlere hemen uyum sağlayabilirim" maddesidir. Iraklı katılımcıların İş Memnuniyeti ve İş Gören Performansı Ölçeğine verdiği cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. İşaretlenen maddelere ait ortalamaların 3.47 ile 2.54 aralığında yer aldığı görülmektedir. En az ortalamaya sahip olan madde 2.54 ortalamaya ile "M11 Hastanede, hasta memnuniyeti ve hizmet kalitesi yüksektir" | İş Memnuniyeti ile İş Performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, çalışanların iş memnuniyeti arttıkça iş performanslarının da arttığı görülmüştür. İş Performansı ile Çalışma Ortamı ve Ücreti arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, çalışma ortamı iyileştikçe ve ücreti arttıkça çalışanların iş performansının da arttığı görülmüştür. İş Performansı ile Terfi-Teşvik Sistemi arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. İş Performansı ile Yönetimin Başarısı arasındaki |

| | | | | | |
|----|-------------------|--|--|---|---|
| | | | | <p>maddesi iken en yüksek ortalamaya sahip olan madde 3.47 ortalama ile "M10 Hastanede adil bir ücret, terfi ve teşvik sistemi vardır" maddesidir. İş Memnuniyeti ve İş Gören Performansı Ölçeğinin alt boyutları olan İş Memnuniyeti ile İş Performansı toplam skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, çalışanların iş memnuniyeti arttıkça iş performanslarının da arttığı, bu doğrusal ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(120) = 0.332, p < 0.001$) görülmüştür.</p> | <p>ilişkiye bakıldığında, ikili arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu, çalışanların iş performansı arttıkça yönetimin başarının da arttığı görülmüştür.</p> |
| 12 | TUBA ASLAN (2018) | <p>Bu çalışmada çalışanların iş memnuniyetlerini n, performansları üzerinde etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.</p> | <p>Araştırmanın evrenini İstanbul Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklemin %5 hatayla hesaplanması ile araştırma yapılacak çalışan sayısı 198 olarak hesaplanmıştır. Hastanelerden kolaylı örnekleme yöntemi ile katılmayı kabul eden 200 çalışan ile araştırma yapılmıştır. Araştırma anketi web üzerinden uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Tanımlayıcı özellikler sayı, yüzde ile analiz edilmiştir. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler ortalama, standart sapma ile verilmiştir. Memnuniyet puanları ile iş performansı puanları arasındaki doğrusal ilişki pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Memnuniyetin iş performansı üzerine etkisinin belirlenmesinde regresyon analizi yapılmıştır. Ölçek puanlarının iki bağımsız grup arasında farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında farklılıkların belirlenmesinde Tek yönlü</p> | <p>Katılımcıların iş performans düzeyleri incelendiğinde iş performansının yüksek olduğu saptanmıştır. İş performansı ve kurum ve yöneticiden memnuniyet arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.483; p=0,000<0.05$). İş performansı ve işten memnuniyet arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.549; p=0,000<0.05$). İş performansı ve ortam ve ücretten memnuniyet arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.334; p=0,000<0.05$). İş performansı ve genel memnuniyet arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.508; p=0,000<0.05$).</p> | <p>Araştırma sonucunda ortam ve ücretten memnuniyetin iş performansını etkilediği, işten memnuniyet ve kurum ve yöneticiden memnuniyetin ise iş performansını olumlu yönde etkilediği ve artırdığı tespit edilmiştir. İş performansının ise genel memnuniyeti olumlu olarak etkilediği ve artırdığı saptanmıştır.</p> |

| | | | | | |
|----|---|--|---|--|--|
| | | | (Oneway) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi ile birlikte farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. | | |
| 13 | MÜJD E TÜME R MAZA K (2018) | Bu çalışmada hemşirelerin bilgi teknolojilerine hazır bulunuşluk seviyeleri ve bunun iş performansına olan etkisi incelenmiştir. | Bu araştırmanın evrenini Ufuk Üniversitesi Hastanesi'nde görevine devam eden hemşireler oluşturmaktadır. Hastanede görev alan 115 hemşireye anket dağıtımı yapılmış ve 104 hemşire ankete katılıp anketi cevaplamıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizinde IBM SPSS 23 programı kullanılmıştır. Analizde öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular frekans analizi yöntemiyle gösterilmiştir. Hazır bulunuşluk boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Daha sonra her bir demografik değişken ile hazır bulunuşluk boyutları arasındaki ilişkiler bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ile incelenmiştir. | Göreve yönelik bilgi teknolojileri hazır bulunuşluğu boyutuna ve maddelerine yönelik yapılan betimsel analiz sonuçları incelendiğinde katılımcıların göreve yönelik bilgi teknolojileri hazır bulunuşluğu boyutundan 4. maddeye verdikleri cevaplar incelendiğinde "Hızlı verilen teknik idari desteğin iş performansını artırıcı yönde önemli olduğuna inanıyorum" (Ort: 3,77±1,13) olduğu görülmektedir. | Çalışmanın sonucu göstermektedir ki, hemşireler işlerinde teknoloji kullanmaya yatkın olmakla beraber gelişime açık bir durumda bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında katılımcıların bilgi teknolojileri hazır bulunuşluklarının yüksek olduğu görülmektedir. |
| 14 | ESİN UĞUR LU (2019) | Yapılan bu çalışmanın amacı; örgütsel bağlılığın iş performansındaki etkileşiminin belirlenmesidir. | Araştırma Adana il merkezindeki 112 Acil Servis çalışanlarıyla yapılmıştır. İl merkezi bünyesindeki 500 çalışandan 208 çalışan gönüllülük esasına göre çalışmaya katkı sağlamışlardır. "Post Hoc Tukey testi" yapılmıştır. Tek Yönlü ANOVA" testi yapılmıştır. | Medeni durum ile İş Performansı arasında yapılan bağımsız t-testinde ($t=3,224$; $p<0,05$). Elde ettiğimiz bulgularla Örgütsel Bağlılığın ve alt boyutlarının (Devam Bağlılığı alt boyutu hariç) İş Performansı üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir. | Örgütsel bağlılık ve iş performansları arasındaki ilişki boyutları yönünden değerlendirildiğinde de örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif alt boyutları iş performansını olumlu yönde etkilerken, devam bağlılığının iş performansını üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Duygusal bağlılık örgütsel bağlılığın önemli bir alt boyuttur, işgörene imkân verilirse örgüt ile uyum sağlamakta örgüt içi katılım artmakta ve performansı yükselmektedir. |

| | | | | | |
|----|----------------------|--|---|---|--|
| 15 | FİLİZ ÖZBE Y (2019) | Çalışma ortamı özellikleri ile hemşirelerin iş performansı ve hastaların bakım memnuniyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi. | Çalışma evrenini, İstanbul ili, Avrupa yakasında sağlık hizmeti veren üç eğitim ve araştırma hastanesinin dâhili ve cerrahi servislerinde çalışan hemşireler (N=632) ve veri toplama döneminde yatarak tedavi gören hastalar oluşturdu. Orantılı kota örnekleme yöntemi ile çalışmanın örneklemini 367 hemşire (n=367) ve 538 hasta (n=538) oluşturdu. Hemşirelerin verileri, Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu, Hemşirelik İş İndeksi-Hemşire Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği, Görev Performansı Ölçeği; hastaların verileri, Hasta Tanıtıcı Bilgi Formu ve Newcastle Hemşirelik Bakım Memnuniyet Ölçeği ile toplandı. Çalışmanın verileri, tanımlayıcı testler, gruplar arası karşılaştırma testleri ve korelasyon analizi kullanılarak analiz edildi. | Çalışma sonucunda, hemşirelerin çalışma ortamı değerlendirilmesi ortalamasının biraz üzerinde, hemşirelerin iş performansının yüksek olduğu belirlendi. Hastaların hemşirelik bakım memnuniyetinin yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin çalışma ortamı değerlendirme puanlarının hemşirelerin cinsiyeti, öğrenim düzeyi, çalışılan birim, görev, kurumda çalışma süresi, çalışma şekli, meslekte toplam çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma süresi, yatak başına düşen hemşire oranı ve bir vardiyada bakılan ortalama hasta sayısına göre anlamlı olarak farklılaştığı saptandı. Hastaların hemşirelik bakım memnuniyeti puanlarının hastaların yatış yaptıkları kurum, cinsiyet, yaş ve öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılaştığı saptandı. Hemşirelerin haftalık ortalama çalışma süresi ≤ 45 saat olduğu, yatak başına düşen hemşire oranı ≤ 2 ve bir vardiyada bakılan ortalama hasta sayısının ≤ 18 olduğu birimlerde hastaların hemşirelik bakım memnuniyetinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu. Hemşirelerin çalışma ortamı değerlendirmesi, iş performansı ve hasta bakım memnuniyeti puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı saptandı. | Araştırma sonuçları, ulusal ve uluslararası literatürde hasta bakım memnuniyetinin yüksek olarak belirlendiği diğer çalışma bulgularıyla benzerdir. Daha uzun çalışmak durumunda kalan hemşireler ile yatak başına düşen hemşire oranı yüksek olan birimlerde çalışan hemşirelerin puan ortalamalarının daha düşük olması uzun çalışma saatleri ve yoğun çalışma temposunun olumsuz etkisi olarak düşünülebilir. |
| 16 | SEVAL SARIYER (2019) | Bu çalışma, yönetici hemşirelerin hizmetkar liderlik davranışlarının hemşirelerin iş performans ve yenilikçi davranış düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. | Araştırma evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında hizmet veren bir üniversite ile iki eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler oluşturdu (N= 1474). Gelişigüzel örnekleme yöntemi ile araştırmanın örneklemini 885 hemşire oluşturdu (n=885). Veriler hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini | Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışlarını yüksek düzeyde algıladıkları, hemşirelerin yenilikçilik davranış ve iş performans puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu belirlendi. Yönetici | Sonuç olarak, yöneticilerin hizmetkar liderlik davranışlarının hemşirelerin yenilikçi davranışları ve iş performansını anlamlı ve pozitif etkilediği belirlendi. |

| | | | | | |
|----|-------------------|---|--|---|---|
| | | | <p>belirleyen Tanıtıcı Bilgi Formu, Hizmetkar Liderlik Ölçeği, Görev Performans Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde, tanımlayıcı testler, gruplar arası karşılaştırma testleri, korelasyon analizi, lineer ve hiyerarşik regresyon analizleri yapıldı.</p> | <p>hemşirelerin hizmetkar liderlik davranışları ile yalnızca hemşirelerin iş performansları arasında anlamlı ilişki saptandı. Yönetici hemşirelerin hizmetkar liderlik davranışları ve kontrol değişkenlerinin hemşirelerin yenilikçi davranışları ve iş performansları üzerindeki etkisini belirlemek üzere oluşturulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu, model değişkenlerin yenilikçi davranış puanına ait varyansın %8,4'ünü ve iş performansı puanına ait varyansın %17,5'ini açıkladığı saptandı. Hemşirelerin yenilikçi davranış puanı üzerine yöneticinin hizmetkar liderlik davranışının, üniversite hastanesinde çalışmanın, lisans ve yüksek lisans mezunu olmanın ve 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olmanın anlamlı ve pozitif etkisi saptandı. Hemşirelerin iş performansı puanı üzerine ise, yöneticinin hizmetkar liderlik davranışının, üniversite hastanesinde çalışmanın anlamlı ve pozitif, kadın olmanın ise anlamlı ve negatif etkisi saptandı. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının iş performansı üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin hizmetkar liderlik davranışlarının kısmi düzenleyici rolü olduğu, yüksek hizmetkar liderlik puanının, yenilikçi davranış puanının iş performansı puanı üzerine olan etkisini azaltacağı belirlendi.</p> | |
| 17 | NEVİN ACAR (2019) | Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranış özellikleri ile | Tanımlayıcı ve ilişkisel türdeki bu çalışma, Konya ilinde bulunan iki üniversite hastanesi, üç kamu hastanesi ve yedi özel hastanede çalışan 1064 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler | İş Performansı Anketi toplamından alınan puan ortalamasının $4,34 \pm 0,43$ olduğu ve hemşirelerin iş performans düzeylerinin çok | Çalışmanın sonucunda, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışının daha |

| | | | | | |
|----|------------------|--|---|--|---|
| | | <p>kendi performansları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.</p> | <p>"Liderlik Davranışları Ölçeği" ve "İş Performans Anketi" kullanılarak 23 Ekim 2018- 15 Şubat 2019 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, t testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.</p> | <p>yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş (r=0.159) ve meslekte çalışma yılı (r=0.197) ile iş performansları arasında pozitif yönde zayıf, aylık nöbet sayısı (r=-0.115) ile negatif zayıf yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (p<0.05) bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları işgören (r=0.445), görev (r=0.460) ve değişim (r=0.448) odaklı liderlik özellikleri ile iş performansları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı (p<0.05) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca liderlik davranışlarının hemşirelerin iş performansları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, görev odaklı liderlik davranışının hemşirelerin iş performansı üzerinde %21.2 oranında etkisi olduğu, değişim odaklı liderlik davranışının %20.1 oranında etkisi olduğu ve işgören odaklı liderlik davranışının ise %19.8 oranında etkisi olduğu tespit edilmiştir.</p> | <p>çok görev odaklı olduğu ve görev odaklı liderlik davranışının hemşirelerin iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.</p> |
| 18 | MERT USTA (2019) | <p>Hemşirelerde ortaya çıkan kas iskelet rahatsızlıkları, iş performansında azalma gibi parametreleri analiz ederek iş geliştirme ve yönelik programların hazırlanması için zemin hazırlamaktır.</p> | <p>Çalışmaya kronik hastalığı olmayan ve en az bir yıldır hemşirelik mesleğini aktif olarak yapan Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Eylül 2018 ve Mart 2019 tarihleri arasında 134 hemşire dâhil edildi. Katılımcıların bireysel özellikleri kaydedildi. Kas iskelet sistemi değerlendirilmesinde Cornell Kas İskelet Sistemi Anketi, spinal bölgedeki semptomların fonksiyona etkisini değerlendirmek için Omurga Fonksiyonları İndeksi, iş performansının</p> | <p>Çalışmamızda sağ ve sol alt ekstremitte ağrı puanları ile iş performansı ölçeğinin çalışma programı, verim, fiziksel-mental-sosyal gereklilikler alt başlıkları ile negatif yönde ve anlamlı derecede ilişki ortaya koyulmaktadır. Alt ekstremitede hissedilen ağrının artması iş performansını olumsuz yönde etkilemiştir.</p> | <p>Hemşirelerde çalışma performansındaki azalma spinal bölgedeki ağrı ile ilişkilidir.</p> |

| | | | | | |
|----|---------------------------|--|---|---|---|
| | | | <p>değerlendirilmesinde Çalışma Rolü İşlevselliği Anketi, fiziksel iş yükünün değerlendirilmesinde Fiziksel İş Yükü Anketi, yorgunluğun değerlendirilmesinde Checklist Yorgunluk Anketi ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesinde Kısa Form SF12 kullanılmıştır. Sürekli verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerde; ortalama, standart sapma, ortanca, minimum, maksimum değerleri, kesikli verilerde ise yüzde değerleri verilmiştir. Sürekli verilerin normal dağılıma uygunluğunun incelenmesinde Shapiro Wilk testinden yararlanılmıştır. Normal dağılım gösteren verilerin iki grupta farklılığın incelenmesinde T test, normal dağılım göstermeyen verilerin karşılaştırılmasında ise Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren verilerin ikiden fazla grup karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), normal dağılım göstermeyen verilerin ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Nominal değişkenlerin karşılaştırılmasında Ki-Kare ve Fishers Exact test kullanılmıştır. Ölçümler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Değerlendirmelerde IBM SPSS Statistics 20 programı kullanılmıştır.</p> | | |
| 19 | NALAN ÇİFTÇİ BAŞAR (2019) | Bu araştırma yaşlı bakım elemanlarının tükenmişlik ve performans düzeylerini saptamak, tükenmişlik ve performans arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek, bir ilişki var ise bu ilişkinin yönü ile şiddetini belirlemek | <p>Araştırma Mart – Nisan ayında görev yapan 210 yaşlı bakım personeline anket uygulanarak gerçekleştirilmiş, 5'li Likert ölçeği uygulanmış ve verilerin analiz edilmesinde SPSS 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Tükenmişlik seviyesi Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği ile performans düzeyi ise; Borman ve Motowidlo (1993) tarafında geliştirilen iş</p> | <p>Araştırmaya katılanların İş Performansı ölçeğine verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamaya sahip ifadelerin, “Hasta güvenliğine dikkat ettiğimi düşünüyorum” (ort: 4.50), “Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum” (ort: 4.43), “Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum” (ort: 4.43) ifadeleri olduğu belirlenmiştir. En düşük</p> | <p>Tükenmişlik seviyesi yüksek olan iş görenlerin performanslarının da düştüğü araştırma verilerince görülmüştür.</p> |

| | | | | | |
|----|----------------------|---|--|---|---|
| | | amacıyla yapılmıştır. | performansı ölçeği ile belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlardan formların toplam ve alt boyut puanlarının normal dağılıma uyup uymadıkları Kolmogorov-Sminov ve Shapiro-Wilk testi ile sınanmıştır. Ölçek puan ortalamalarının dağılıma uymadıkları tespit edilmiştir. Mann Whitney U testi ikili kıyaslamalar amacıyla uygulanmıştır. Tükenmişlik ve İş Performansı ölçeğine ait alt boyut puanları arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon testi ile analiz edilerek değerlendirilmiştir. SPSS v23 paket programı kullanılmıştır. | ortalamaya sahip ifadelerin ise; “İşimle ilgili olarak kendi başıma karar verebildiğimi düşünüyorum” (ort: 3.87), “Sabırlı olduğumu düşünüyorum.” (ort: 3.89) ifadeleri olduğu tespit edilmiştir. Yaşlı Bakım Mesleğindeki Eğitimin İş Performansı açısından farkı incelendiğinde; “Görev Performansı” (p=0.010) ve “Bağlamsal Performans” (p=0.000) alt boyutlarında “Meslek Yüksek Okullarının İlgili Bölümünden” mezun olanların, “M.E.B Sertifika Eğitimi” alanlara göre iş performans düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0.05). | |
| 20 | ARZU TÜFEK Çİ (2019) | Bu araştırma Trakya Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Performanslarıyla olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. | Trakya Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde yapılan araştırmaya gönüllülük esasıyla 92 hemşire katılmıştır. İstatistiksel değerlendirme, IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 istatistik programı ile yapılmıştır. Ölçülebilir verilerin normal dağılıma uygunlukları test edildikten sonra normal dağılım gösterenler için gruplar arası kıyaslamalarda Student t testi, tek yönlü varyans analizi, normal dağılıma uymayan verilerin değerlendirilmesinde ise Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkinin değerlendirilmesinde ise Pearson ya da Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak Median (Min-Max) değerleri ve aritmetik ortalama±standart sapma ile frekans ve yüzde değerler verilmiştir. | Yapılan Spearman Korelasyon testi sonucunda Duyarsızlaşma Düzeyleri ile İşgören Performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir doğrusal ilişkiye rastlanmıştır. Bu ilişki negatif yönde ve zayıf düzeydedir (rho=-0.238, p<0.05).Yapılan Spearman Korelasyon testi sonucunda Kişisel Başarı düzeyleri ile İşgören Performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir doğrusal ilişkiye rastlanmıştır. Bu ilişki pozitif yönde ve orta düzeydedir (rho=0.442, p<0.05). | Duygusal tükenme düzeyleri ile iş gören performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu ilişki negatif yönde ve zayıf düzeydedir. Yani duygusal tükenme artarken iş performansı düşer veya duygusal tükenme azalırken iş performansı artar. Kişisel başarı düzeyleri ile iş gören performansı arasında iş gören performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki pozitif yönde ve orta düzeydedir. Buna göre Kişisel Başarı düzeyi arttığında iş performansı da artmakta, Kişisel Başarı düzeyi düştüğünde iş |

| | | | | | |
|----|--------------------------|---|---|--|--|
| | | | | | performansı da düşmektedir. |
| 21 | RUKİY E DOĞA N (2020) | Bu çalışmada amaç yıldırma kavramını anlamak, olgunun sebeplerini ve sonuçlarını kavrayıp demografik değişkenlerle beraber iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. | Araştırma özel sağlık sektöründe aktif çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Anket çalışması 225 çalışana iletilmiş, 200 çalışandan eksiksiz şekilde geri dönüş sağlanmıştır. Çalışmada mobbing algısını ölçmek için Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından geliştirilen ölçek, bireysel iş performansı algısını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Yıldırma kavramının iş performansı üzerine etkisi incelenirken basit regresyon analizi yapılmıştır. Yıldırmanın alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisi çoklu regresyon ile analiz edilmiştir. Demografik değişkenlerin iş performansı üzerine etkisi incelenirken ise t testi, varyans analizi, Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. | Bireysel iş performansının yaş faktörünün düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan varyans analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 33+ yaş grubunda bulunan katılımcıların diğer yaş gruplarında bulunan katılımcılardan bireysel iş performansı değerleri anlamlı olarak değişmektedir. Ortalamaya bakıldığında 33+ yaş grubunun 17,38 bireysel iş performansı ortalamasıyla; performans ortalaması 14,49 olan 18-22, performans ortalaması 15,47 olan 23-27 ve performans ortalaması 14,76 olan 28-32 yaş grubundan farklılaştığı görülmüştür. Bireysel iş performansı değerlerinin deneyim faktörü düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. | Yıldırmanın bireysel iş performansı üzerindeki etkisinin olduğu bu çalışmada kabul edilmiştir. Yıldırmanın işe bağlılık alt boyutunun iş performansı üzerinde negatif etkisi bulunduğu kanısına varılmaktadır. |
| 22 | TUĞÇ E KÜÇÜ KSARI (2020) | Bu çalışma, hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçlendirme algılarının, iş performansları ve bakım davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirildi. | Araştırmanın verileri Haziran 2019'da İstanbul'da yer alan, Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastanede çalışan 155 hemşireden; kişisel bilgi formu, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, Yapısal Güçlendirme Ölçeği, Hemşire İş Performansı Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği-24 kullanılarak toplandı. Mann Whitney U, Kruskal Wallis, Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. | Analizler sonucunda hemşirelerin psikolojik güçlendirme puan ortalamalarının 4,05±0,63; yapısal güçlendirme puan ortalamalarının 3,07±0,67; hemşire iş performansı puan ortalamalarının 4,08±0,56 ve bakım davranışları puan ortalamalarının 5,38±0,56 olduğu belirlendi. Psikolojik güçlendirme ile hemşire iş performansı (r=0,507) ve bakım davranışları (r=0,167) arasında pozitif yönlü, çok ileri derecede anlamlı ilişki (p<0,001) olduğu belirlendi. | Hemşirelerin psikolojik güçlendirme algıları arttıkça iş performansları da artmaktadır. Hemşirelerin yapısal güçlendirme algısı arttıkça iş performansları da artmaktadır. |

| | | | | | |
|----|---------------------|--|--|---|--|
| | | | | Yapısal güçlendirme ise hemşire iş performansı ile pozitif yönlü ve çok ileri derecede anlamlı ilişkiye sahipken ($r=0,321$; $p<0,001$), bakım davranışları ile ilişkisinin anlamlı olmadığı ($r=0,104$; $p>0,05$) saptandı. | |
| 23 | ZÜHA L KINIŞ (2020) | Bu araştırma, sağlık çalışanlarının finansal iyi hal düzeylerinin iş performansına cinsiyet, yaş, kıdem, buldukları kurum türü ve öğrenim durumu değişkenleri açısından etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır. | Çalışma evrenini, Kayseri İli'nde sağlık hizmeti veren hastanelerin dahili ve cerrahi servislerinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kayseri İli'nde bulunan Erciyes Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi (SUAM) sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, İş Performansı Ölçeği (İPÖ) ve Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ) kullanılmıştır. Ölçeklerin uygulanmasından elde edilen veriler, SPSS 24 istatistiksel analiz programıyla çözümlenmiştir. Veri analizleri için aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi), regresyon ve çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane test teknikleri kullanılmıştır. Sonuç olarak toplam 389 anket değerlendirmeye alınmıştır. | Bağımsız t testi ile ulaşılan sonuçlara göre ($p>0,05$) çalışanların iş performansı düzeyinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. İş performansı boyutunun demografik faktörlerin, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin ulaşılan p değeri 0,204'dır. Buna göre demografik faktörlerde, eğitim durumu arasında ($p=0,204>0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yapılan test sonucunda iş performansı değişkeninin yaş gruplarına ve meslek gruplarına göre farklılaşmanın istatistiki açıdan anlamlı olmadığıdır. Buna göre demografik faktörlerde, yaş grupları ile iş performansı arasında ($p=0,000<0,01$) anlamlı farklılık vardır. | Yapılan analizler neticesinde katılımcıların finansal iyi olma hali ve iş performansı değişkenlerinin ortalamalarının genel olarak demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür. |
| 24 | ESRA ASAR (2020) | Bu çalışmada, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin görev becerikliliği, stresle başa çıkma ve işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. | Çalışma tarama yöntemiyle yürütülerek Mersin Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 325 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 paket programına aktarılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini incelemek amacıyla IBM AMOS 26.0 programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeklerin geçerliliği araştırılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup | Araştırmaya katılan çalışanların iş performansı alt boyutlarının ilki olan bağlamsal performans alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması 4,30 ve görev performansı alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması ise 4,32'dir. | Görev becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu ile iş performansı boyutları (bağlamsal performans ve görev performansı) arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. |

| | | | | | |
|----|-------------------|---|---|---|--|
| | | | karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t testi kullanılırken üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) testi kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri boyutları arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. | | |
| 25 | MUSA DENİZ (2020) | Bu çalışmanın amacı, İstanbul ilinde yataklı tedavi hizmeti sunan özel bir sağlık kuruluşu çalışanlarının aldıkları hizmet içi eğitimler ile iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. | Araştırma yürütüldüğü esnada; esnek çalışma, izinli olma, vardiya değişimi, araştırmaya katılmayı istememe gibi sebeplerden ötürü 200 sağlık personeli, 34 destek hizmetleri personeli, 15 idari personel, 59 hasta hizmetleri personelleri olmak üzere toplam 370 hastane çalışanına anket uygulanmıştır. 17 anket boş olarak teslim alınmış ve araştırmaya katılım yüzdesi %63 olarak hesaplanmıştır. Anketlerden 45 tanesi uygun olmaması nedeniyle değerlendirmeye alınmamış ve 308 anket analizler edilerek yorumlanmıştır. Hastane çalışanlarının Hizmet içi Eğitim, İş Doyumu ve İş Performansını değerlendirebilmek için hazırlanmış ölçekler kullanılmıştır. Bunun yanında bazı sosyo-demografik özellikler ile ölçeklerden elde edilen toplam puanların önem testi yapılmıştır. 3 bağımlı değişkenin ölçmek istediği olguyu ifade edecek maddelerin frekans analizi kullanılarak ön plana çıkarılan hastane çalışanları tarafından hem olumlu hem de olumsuz görüş bildirmeleri yönünden incelenmiştir. Önem testinde ise cinsiyet, yaş, çalıştığı birim, görev yeri, mevcut bulunduğu hastanedeki çalışma süresi ve meslekteki çalışma süreleri gibi faktörlerin etkileri araştırılmıştır. Bağımlı değişkenlerin normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testlerde t-testi kullanılırken, varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bağımlı değişkenlerin birbirleri ile olan doğrusal | İş performans ölçeği maddelerinden “Çalışma süresini etkin ve verimli bir şekilde kullanırım.” ifadesi, olum olarak cevap verenlerin oranı %93,18 ile birinci sıradadır. “İş Performans” Ölçeğine ilişkin çalışanların en az katıldıkları ilk 5 madde; “Katıldığım eğitimler, yeni iş becerileri kazandırdı, iş yetkinliğimi arttırdı.” ifadesine en çok olumsuz cevap verilen maddenin oranı %12,99 ile birinci sıradadır. Aynı ifade olumlu görüş olarak %65,26 oranında gözlenmiştir. Hemen ardından “Katıldığım eğitimler sayesinde kendimi kuruma ait hissediyorum.” ifadesine olumsuz yanıtların oranı %8,44 oranındayken bu fikre katılanların oranı %73,05 oranındadır. | İş performansını üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkisi olan bir diğer unsurun çalışanın iş doyumunu olduğu da çalışmadaki verilere bakıldığında iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağlayan durumların aynı zamanda iş performansının yüksek olmasını sağladığı, farklı açıdan bakılacak olursak da iş performansının yüksek olan iş görenin iş doyumunda yüksek olacağını da söyleyebiliriz. İş performansını ölçme ölçeğindeki sorulara hastane çalışanları tarafından verilen cevaplar doğrultusunda çalışanların iş performansları hakkında sorulara yüksek puan verdikleri saptamıştır. |

| | | | | | |
|----|---------------------|--|--|--|--|
| | | | ilişkinin araştırılmasında ise pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Verilerin analizini IBM SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. | | |
| 26 | GÖKHAN KELEŞ (2021) | Bu tez çalışmasının amacı; sağlık kurumlarında çalışan bireylerde iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. | Çalışmada, 2021 yılında Türkiye'de bulunan sağlık ocakları, devlet, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan 275 gönüllü bireye anket uygulandı. Uygulanan anket demografik özellikler (7 soru), iş stresi ölçeği (7 soru), iş performansı ölçeği (4 soru) ve mobbing ölçeği (37) ile ilgili sorular içermektedir. Araştırmaya katılan 275 kişi anketi yanıtladı. 3 kişi soruları cevaplamasına rağmen onam vermediği için çalışmadan çıkarıldı. Toplam 272 kişinin sonuçları değerlendirildi. Verilerin istatistiksel analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, version 22, SSPS Inc. IBM (International Business Machines, USA) yazılımı kullanıldı. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelendi. İstatistikler yapılırken, Cronbach Alpha, T-Test, Oneway ANOVA, ki kare testleri uygulandı. Veriler ortalama ± standart sapma olarak ifade edildi. | Çalışmanın sonucuna göre, çalışan bireylerin verdikleri cevapların mobbing ile iş stresi ve iş performansı arasında %1.9 (0.001) düzeyinde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizlerinde, iş performansı ile mobbing arasında herhangi bir ilişki bulunmazken (p=0.789), iş performansı ile iş stresi arasında negatif etkili bir regresyon ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (p=0.025). Korelasyon analizlerde iş stresi ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (p < 0.05), mobbing ile iş performansı ve iş stresi arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Katılımcılara uygulanan iş performansı ölçek puanı (p=0.019) ile katılımcıların en son çalıştıkları kurumdaki toplam çalışma yılı karşılaştırıldığında istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur. Katılımcılar çalışma yıllarına göre istatistiksel olarak değerlendirildiğinde, 11-15 yıl arasında çalışanların performanslarının diğer çalışma yıllarına göre düşük olduğu, 21-25 yıl arasında çalışanlarda ise performansın en yüksek olduğu tespit edilmiştir. | Sonuç olarak, uygulanan ölçeklere verilen cevapların ortalamalarına göre, mobbing ile iş performansı ve iş stresi arasında herhangi bir istatistiksel ilişki tespit edilmezken, iş stresi ile iş performansı arasında negatif etkili bir ilişki tespit edildi. |
| 27 | HAKAN DEMİR (2021) | Araştırma, hemşirelerin enerji düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. | İstanbul ilinde bulunan bir özel diğeri devlet hastanesi olmak üzere iki hastanede çalışan toplam 988 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınacak olan hemşire sayısı gelişmiş örneklem yöntemi ile belirlenmiş, 788 hemşirenin | Araştırmaya katılan hemşirelerin İş Performansı Ölçeği'nden aldıkları çalıştığı servise göre farklılaşmış olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, | Hemşirelerin iş performansı ölçeği ile bunun alt boyutlarından aldıkları puanların yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, çalışılan kurum ve |

| | | | | | |
|----|----------------------------|--|--|--|--|
| | | | <p>çalıştığı birinci hastanede 218 hemşire, 200 hemşirenin çalıştığı ikinci hastanede 59 hemşire olmak üzere örneklem sayısı toplam 277 hemşireden oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında toplanan verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, frekans) yanı sıra ileri istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Bu bağlamda, kullanılacak analiz yöntemine karar verebilmek adına toplanan verilerin normal dağılım şartlarını sağlayıp sağlamadıkları Kolmogorov Smirnov Normallik Testi ile analiz edilmiştir.</p> | <p>hemşirelerin İş Performansı Ölçeği ile bunun alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan servis değişkenine göre farklılaşmadı ($p>0,05$). insan enerjisi düzeyinin iş performansı toplam puanı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşıldı ($F=0,088$; $p>0,05$). İş performansı ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların Hemşirelikte İş Performansı Ölçeğinden $5,30\pm 1,18$ puan, bu ölçeğin, bakım koordinasyonu alt boyutundan $5,44\pm 1,59$ puan, hastalara yardım ve destek alt boyutundan $5,14\pm 1,53$ puan, meslektaşlara destek alt boyutundan $5,62\pm 0,76$ puan, kuruma katkı alt boyutundan $5,19\pm 1,38$ puan, bilgi verme alt boyutundan $5,12\pm 1,32$ puan ve işe katkı alt boyutundan $4,85\pm 1,56$ puan aldıkları sonucuna ulaşıldı.</p> | <p>servis ile mesleği isteyerek seçme veya mesleği isteyerek yapma durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı saptandı. İnsan enerjisi ölçeğinin fiziksel enerji alt boyutu ile iş performansı ölçeğinin meslektaşlara destek alt boyutu arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. İlave olarak, İnsan enerjisinin iş performansı üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonucunda, insan enerjisi düzeyinin iş performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı, ancak boyutlar özelinde yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, insan enerjisi ölçeğinin ruhsal enerji, fiziksel enerji ve duygusal enerji alt boyutlarından alınan puanların iş performansı üzerindeki etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptandı.</p> |
| 28 | AYŞE TUĞB A YILDI Z (2021) | <p>Çalışmanın amacı etik liderliğin dile getirme davranışları yoluyla iş performansına etkisini incelemek, bu süreçte de örgütsel aidiyetin düzenleyici (moderatör) rolünü incelemektir.</p> | <p>Araştırmanın evrenini Kayseri’de faaliyet gösteren sağlık işletmelerinde bulunan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem olarak sağlık işletmelerinde tam zamanlı olarak çalışan sağlık çalışanları yer almıştır. Bu işletmelerde çalışan 750 kişi tesadüfi olarak 73 seçilmiştir ve anket uygulanmıştır. Uygulama esnasında geri gönderilmeyen anketlerin olması, eksik veriler olması ve yanlış kodlamaların bulunması</p> | <p>Regresyon analizine dâhil edilen etkileşim teriminin (Etik liderlik x Örgütsel aidiyet) iş performansı üzerinde anlamlı bir ($\beta=0,042$; $p<0,05$) etki saptanamamıştır. Bu durumda etik liderlik ile iş performansı ilişkisinde örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü olduğu söylenemez. Korelasyon değerleri incelendiğinde etik</p> | <p>Araştırmamız göstermektedir ki etik liderlik davranışlarının sergilenmesi iş performansı üzerinde olumlu etkileri vardır.</p> |


| | | | | | |
|----|---------------------|--|---|---|---|
| | | | nedeniyle 415 (n) adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Verilerin analizi SPSS istatistik programı ile yapılmıştır. Araştırmada bulguların değerlendirilmesi için; Tanımlayıcı istatistikler (frekans ve ortalama), Korelasyon analizi ve Regresyon analizi yapılmıştır. | liderlik dile getirme davranışları ($r = 0,813$; $p < 0,01$), iş performansı ($r = 0,410$; $p < 0,01$) ve örgütsel aidiyet ($r = 0,417$; $p < 0,01$) üzerinde anlamlı düzeyde pozitif ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca dile getirme davranışının; iş performansı ile ($r = 0,372$; $p < 0,01$) ve örgütsel aidiyet ile ($r = 0,407$; $p < 0,01$); iş performansı ve örgütsel aidiyet ($r = 0,426$; $p < 0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. | |
| 29 | BÜŞR A GÜL (2021) | Bu araştırmanın amacı, Ankara Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin örgütsel politika algıları ile iş performans düzeylerini belirlemek, örgütsel politika algılarının ve iş performanslarının kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılıklarını saptamak ve örgütsel politika algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. | Araştırmanın evrenini 624 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 250 hemşire araştırma grubunu oluşturmuş ve evrenin %40'ına ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen ve Erol (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği"; Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde varyans analizi, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis ve Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel politika algısı alt boyutları ile iş performansı ölçeğinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılığının saptanmasında Kruskal Wallis ve Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Örgütsel politika algısı ve iş performansı arasındaki ilişkinin saptanmasında Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada sonucunda elde edilen verilerin analizi aşamasında IBM SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. | Bulgulara göre; 40-49 yaş grubu ve bir sendikaya üye olan hemşirelerin örgütsel politika algılarının daha düşük olduğu, 10-15 yıllık çalışma süresi olan hemşirelerin örgütsel politika algısı düzeyi en yüksek grup olduğu, stres düzeyi arttıkça örgütün daha politik olarak algılandığı ve politik davranışların arttığı saptanmıştır. Örgütsel politika algısı ile cinsiyet, öğrenim durumu ve çalışılan bölüm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İş performansı ile kişisel ve mesleki özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca genel politik davranış alt boyutu ile iş performansı arasında anlamlı yönde pozitif bir ilişki saptanmıştır. | Araştırma sonucunda, örgütsel politika algısı ve iş performansı düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. |
| 30 | FUND A ERSİN (2021) | Bu araştırmanın amacı, örgütlerin insan kaynakları yönetimi | Araştırmanın evrenini İstanbul Darülaceze Başkanlığında çalışan sağlık ve bakım hizmeti sunan 188 | İşe angaje olma ölçek puanlarının, iş performansı puanları üzerinde etkisi olduğu | Araştırma sonuçlarına göre, Darülaceze Başkanlığında |

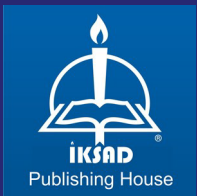
| | | | | | |
|----|------------------|--|--|--|---|
| | | <p>konusunda ve yöneticilerin çalışan performansını arttırmaya yönelik çalışmalarında yardımcı olabilmek ve bu konuda çalışma yapacaklar için bir öngörü sağlayabilmektir.</p> | <p>personel oluşturmaktadır. Power analizine göre hem ilişki analizleri hem de grup farklılığı analizleri için 115 örneklem ile çalışılmasının yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Örneklem olarak evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak çalışanın izinli, hasta vs. olması ve ya çalışmaya katılmayı istememesi gibi nedenlerden dolayı 142 sağlık çalışanı ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 programı kullanılmıştır. Araştırma verileri analiz edilirken parametrelerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel metodların (Sayı ve Yüzde) yanı sıra değerlendirmelerde, niceliksel verilerde normal dağılım gösteren parametrelerin karşılaştırmalarında Varyans Analizi ve iki grup arası karşılaştırmalarında Student t-test kullanılmıştır. Niceliksel veriler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. İlişkisi olan değişkenlerin etki oranlarını görebilmek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.</p> | <p>bulunmuştur. İşe angaje olma ölçeğinden alınan puanlar, iş performansı puanlarının %67,4'ünü etkilemektedir. Dinçlik düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır. Adanmışlık düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır.</p> | <p>çalışan sağlık çalışanlarının işe angaje olma durumu ve alt boyutları ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki olduğu görülmüştür.</p> |
| 31 | YUSUF GÜÇ (2021) | <p>Araştırmanın temel amacı, kompleks yapısı ve verdiği hizmet dolayısıyla sürekli problemlerin yaşandığı, stresli bir çalışma ortamı olan hastanelerde hemşirelerin duygusal zekâ seviyesiyle, problem çözme becerisi ve takım performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve duygusal zekanın bu boyutlar üzerinde nasıl bir</p> | <p>Çalışma kapsamında Düzce ilinde bulunan Akçakoca Devlet Hastanesi ve Düzce Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışmakta olan 222 hemşire üzerinde anket uygulama çalışması yapılmıştır. Verilerin analizi için anket cevapları SPSS 22 (Statistical Package for the Social Science) programı yardımıyla frekans dağılımı, normallik testi, basit doğrusal regresyon, t testi, anova, korelasyon gibi analizler yapılmıştır.</p> | <p>Duygusal zekâ ve takım performansının yaş gruplarına göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) bulunmuştur. Duygusal zekâ seviyesi, algılanan problem çözme becerisi ve takım performansı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duygusal zekâ ve problem çözme ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark görünürken, takım performansı ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Değişkenlerin yaş</p> | <p>Araştırma sonucunda duygusal zekânın problem çözme becerisi ve takım performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı ilişkisini olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p> |

| | | | | | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|
| | | etkisinin olduğunu belirlemektir | | gruplarıyla ilişkisine bakılan test sonuçlarında; duygusal zekâ ve takım performansının yaş gruplarına göre farklılık göstermediği, problem çözme becerisi algısının ise yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir. | |
|--|--|----------------------------------|--|--|--|

ÖZGEÇMİŞ

Öğt.Gör.Dr. Fatih ORHAN, GATA’da askeri eğitimini müteakip, Atatürk Üniversitesi Afet ve Acil Durum Yönetimi bölümünde önlisans; Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünde lisans; Gazi Üniversitesi Hastane İşletmeciliği bölümünde yüksek lisans ve Gazi Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi bölümünde doktora eğitimlerini tamamlamıştır. 1993-2016 yılları arasında, TSK Askeri Sağlık Sistemi içerisinde, yurt içi ve yurt dışında idari, taktik ve stratejik kademedede birçok görev icra etmiştir. NATO KFOR görevi, Asker Hastaneler Kalite Koordinatörlüğü, Sıhhiye Mal Saymanlığı ve Hastane Etik Kurul Üyeliği bunlardan bazılarıdır. Akademik olarak, 2013-2016 yılları arasında GATA SAMYO’da askeri öğretim görevlisi olarak görev yapmış, 2016 yılı sonrasında ise SBÜ GSMYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümünde öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır. Sağlık yönetimi, yönetim ve organizasyon, değişim yönetimi, inovasyon, performans, kalite, akreditasyon, hasta güvenliği, risk yönetimi ve bilim haritalama temel ilgi alanlarıdır. Birçok ulusal ve uluslararası kongrede düzenleme ve bilim kurulu üyeliği yapmış olup; onun üzerinde uluslararası bilim kurulu ödülü ile farklı kamu kurum ve kuruluşlarından almış olduğu başarı ödülleri vardır. Dergi ve kitap editörlükleri ile birlikte, alanıyla ilgili birçok ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanmış akademik çalışmaları mevcuttur.

| | |
|----------------------------|---|
| Öğr. Gör. Dr.Fatih ORHAN | Yazara ait bazı yayınları incelemek için lütfen Qr Kodu okutunuz. |
| ORCID: 0000-0002-3562-1961 |  |



ISBN: 978-625-8377-04-0