AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



BİÇİMSEL ÖRGÜT YAPISININ ÖRGÜTSEL İLETİŞİME ETKİSİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ



Edip ÖRÜCÜ[a] Recep KILIÇ[b] Harun YILDIZ[c] Bora YILDIZ[d]

Öz

Bu çalışma, Biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ölçmek amacıyla yapılmıştır. Biçimsel örgüt yapısının boyutları olan merkezileşme, karmaşıklık ve biçimselleşme derecelerinin örgütsel iletişime etkisi, Bandırma Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan personelin görüşleri dikkate alınarak incelenmiştir. Araştırma evrenini, Bandırma Devlet Hastanesinde görev yapmakta olan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma hastane personelinden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen, doktor, hemşire, teknisyen, idari personel ve hizmetlilerden oluşan toplam 162 personele uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişimine etkisini belirlemeye yönelik sorulardan oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, LSD testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda; merkezileşme, dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, uzmanlaşma, denetim alanı ve biçimselleşme düzeylerinin örgütsel iletişimi olumsuz etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak personelin genel olarak bölümlendirme boyutuna düşük düzeyde katılması, bölümlendirmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde iletişim sorunu yarattığı, şeklinin işe yönelik olmadığı, iletişim ve koordinasyon güçlüklerine neden olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bölümlerin yeniden işe yönelik olarak düzenlenmesi ve oluşturulmasının, planlanan yapının meydana getirilme sürecinde personelin yetki sınırlarının tam olarak belirlenmesinin, örgütsel yapıyı işe yönelik olarak daha işler hale getireceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, iletişim, örgütsel yapı, örgütsel iletişim.

[a] Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eorucu@balikesir.edu.tr
[b] Yrd. Doç. Dr., Balıkesir University, Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, krecep@balikesir.edu.tr
[c] Doktora Öğrencisi,Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, harunyildiz@bau.edu.tr
[d]Bilim Uzmanı, br_yildiz@hotmail.com

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



THE EFFECT OF FORMAL ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON ORGANIZATIONAL COMMUNICATION: A PUBLIC HOSPITAL EXAMPLE

Abstract

This study is executed with the goal of measuring the effects of formal organizational structure on organizational communication. The effects of degrees of the dimensions of formal organizational structure which are centralization, complicacy and formalization on organizational communication are investigated via staff working in Bandırma State Hospital. Staff working in Bandırma State Hospital constitutes the universe of this research. Research was conducted to 162 doctors, nurses, technicians, administrative staff and janitors choosed by convenient sampling.

As data collecting tool, a survey composed from questions intending to determine the effects of formal organizational structure on organizational communication was used. Correlation Analysis, LSD Test, ANOVA, T-Test, Arithmetic Mean, Standard Deviation and Frequency Analyses were used to analyses the research data.

In consequence of the research, it is concluded that the degrees of centralization, vertical differentiation, horizontal differentiation, specialization (expertise), field of supervision (auditing) and formalization did not have negative effects on organizational communication. However, it is observed that the staff showed a low level of participation to the segmentation, and the segmentation caused communication complications, also the form of segmentation was not compatible with the job and thus caused to communication and coordination issues in the public hospital in which the research was conducted. In this context, it is believed that in order to make the organizational structure work better for the job purposes, it is necessary for departments to be reformed and reorganized to be compatible with the job and the authorization borders of the personnel should be clarified during the construction of the planned structure.

Keywords: Organization, communication, organizational structure, organizational communication.

JEL Classification:I10, M00, M10.

I. GİRİŞ

Ulusal sağlık sistemi içerisindeki birçok sorunun örgütsel olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, sağlık hizmetlerinin daha nitelikli bir şekilde icra edilebilmesi, etkinliğin ve verimliliğin üst düzeyde tutulabilmesi; ancak iyi işleyen örgütsel yapıya sahip olmasına bağlıdır. Örgüt yapısı içerisinde yeterli iletişim olanakları bulunmuyor ise örgüt yapısını oluşturan iş görenler arasında kopukluklar yaşanacaktır. Yaşanan bu sorun nedeniyle örgüt üyelerinin örgüt kültürü etrafında toplamak mümkün olmayacaktır.

Yönetim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için sürekli ve sistematik bir iletişim sisteminin varlığı zorunlu hale gelmiştir. Sağlıklı ve etkin bir iletişimin olduğu örgütlerin amaçlarını belirlemesi ve bu amaçlar doğrultusunda çalışanlar arasında uyumlu bir çalışma ortamının sağlanmasında örgütsel iletişimin önemi giderek daha iyi anlaşılmaktadır.

Örgüt içi iletişim, birimler arasındaki etkinliğin sağlanmasında oldukça büyük öneme sahiptir. İletişim sorununun ortaya çıkması; dış çevre ve örgüt içi ilişiklerin sorunlu hale gelmesine neden olur. Örgüt içi iletişim etkinliğinin sağlanması, örgüt birimleri arasındaki

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



ahenkli işleyişi etkin hale getirecektir. Bu nedenlerle örgüt içeresinde yaşanacak iletişim sorunlarının hızlı ve ivedilikle iyileştirilmesi gerekir (Demirtaş, 2010: 411-444).

Bu çalışmada biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişim üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Biçimsel örgüt yapısı boyutları olan merkezileşme, karmaşıklık ve biçimselleştirme derecelerinin örgütsel iletişime etkisi, Bandırma Devlet Hastanesi'nde görev yapan personel üzerinde uygulamalı olarak incelenmiştir. Araştırma sonunda örgüt yapısının bilgi akış kanalları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri belirlenmek istenmiştir.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Yapı

Örgütler sadece iş yaşamında değil, insanın her etkinliğinde görülmektedir ve insanların zamanlarının büyük bir kısmı da işyeri, okul gibi örgütler içinde harcanmaktadır (Özenli, 2006: 10). Toplumların gelişme düzeyi ile paralel olarak, toplumsal ve bireysel ihtiyaçlar da değişmekte ve bu değişimler de örgütlerin yapılarında değişimlere neden olmaktadır (Atay, 2005).

Örgüt yapısı ile ilgili yapılan literatür taramasında, örgüt yapısının örgüt ve yönetim kuramları bağlamında değişik açılardan ele alındığı görülmektedir. Bir örgütün yapısı, amaçlara ulaşmak için gerekli etkinliklerin çalışanlar arasında nasıl bir iş bölümü ile dağıtıldığınıgöstermektedir(Kurt,2004: 10-14).

Örgüt yapısı, örgütleme süreci sırasında planlanarak bilinçli bir şekilde kurulur. Böylece yapı, önceden belirlenmiş resmi kural ve düzenlemelere göre işleyen bir biçimsel iletişim sistemini ortaya çıkmasına yol açar. Bu sistem içerisinde üyeler kendi kişisel isteklerine göre değil, planlanan ve öngörülen şekilde davranmak ve iletişim kurmak durumundadır (Gürgen, 1997: 63-64).

En genel örgütsel yapı tipleri basit, fonksiyonel/hiyerarşik, divizyonel, stratejik işletme birimi, matriks, network ve misyoner örgüt yapısıdır. Divizyonel örgüt yapısı da kendi içerisinde ürünsel, bölümsel ve bölgesel örgüt yapısı olmak üzere üç bölüme ayrılır. Aynı şekilde network örgüt yapısı da kendi içerisinde case yönetimi ve yatay proses yapısı olmak üzere ikiye ayrılır (Merih, 2011a; Merih, 2011b).

Mal ve hizmetleri etkilibir şekilde yerine getirmek amacıyla oluşan örgüt, esasında ortak bir amaç etrafında toplanmış karşılıklı ilişkiler sistemidir. Bu ilişkiler döngüsü içerisinde örgüt yönetiminin karşılaştığı en önemli sorun, karşılıklı bağımlılık ve işbirliği ilişkilerinin amaca yönelik düzenlenmesidir. Bu düzenlemenin etkin ve verimli olabilmesi için ise örgütün yapısının incelenmesi gerekmektedir. (Perçin, 2008: 76-82).

İşletmeler için, profesyonelleşme ve iyi bir yapı oluşturma, iyi mal/hizmet sunması yanında bilimsel yöntemlere göre yönetilmesine de bağlıdır. Kamu ve özel hastaneleri açısından bakıldığında ise, tıbbi yapısının iyi organize edilmesi kadar, örgütsel yapısının iyi organize edilmesi ve yeni yönetim gelişme ve tekniklerden yararlanılması da oldukça önemlidir (Pekdemir ve Çatalca, 1999: 17-38).

Hastane örgütleri; her türlü sağlık hizmetlerinin kesintisiz yerine getirildiği, eğitim, araştırma ve toplum sağlığı hizmetlerinin yürütüldüğü bir hizmet işletmesi çeşididir. Bununla birlikte, sosyal ve toplumsal bir kurum olan hastaneler, büyük bir çoğunluğu kamu kuruluşları niteliğinde olan organizasyonlardır (Karahan, 2007: 60-62).

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Sağlık hizmetlerinin sunulduğu hastaneler, matriks bir yapılanma özelliği göstermektedir (Esatoğlu ve diğerleri, 2004: 133-146). Matriks organizasyonlarda, faaliyetler fonksiyon esasına göre gruplandırılmaktadır (Seçim, 1991: 24). Matriks yapının en önemli yanı, fonksiyonel ve proje yöneticilerinin sahip oldukları otoriteyi eşgüdümlü olarak kullanmalarıdır (Koçel, 1982: 180-187).Fonksiyonel yöneticiler, işin hangi çalışanlartarafından, nerede ve nasıl yapılacağına karar verirken, proje yöneticisi ise, işin ne zaman ve neden yapılacağını belirlemektedir. (Seçim, 1991: 23-24).

Hastanelerdeki örgütsel yapı, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini etkili bir şekilde kullanabilecekleri esnek ve yatay bir model olmalı ve yönetim ekibinin tüm üyelerini (hekim, hemşire, laboratuvar vb.) yönetebilme yeteneğine sahip olmalıdır (Can, 2008: 293-307).

2.1.1. Biçimsel Örgüt Yapısını Oluşturan Unsurlar

Örgüt teorisinin temel taşlarını oluşturan yapı unsurlarının başında merkezileşme, karmaşıklık ve biçimselleşme gelmektedir. Aynı zamanda dikey ve yatay farklılaşma, uzmanlaşma, bölümlendirme ve denetim alanı alt boyutları da karmaşıklık boyutu altında ele alınmaktadır. Bu boyutları kısaca şu şekilde özetlemek mümkündür(Kurt, 2004: 78-98);

Merkezileşme: Gücün örgüt içindeki dağılımı ve bu dağılıma göre de örgütün yapısı hakkında bilgi veren önemli bir belirleyicidir.

Karmaşıklık: İşi bölümlendirme ve bölümler oluşturmanın görevler ve bölümler arasında oluşturduğu farklılıklarla ilgilidir.

a. Dikey Farklılaşma: En üst düzey yöneticiler ile işgören arasındaki kademelerin sayısını ifade eder.

b. Yatay Farklılaşma: Örgütte yer alan bölümler arasındaki ayrılma derecesidir.

c. Uzmanlaşma: Örgütün içindeki görevlerin örgütteki çeşitli pozisyonlara dağıtılmasını ifade eder.

d. Bölümlendirme: Amaçlara yönelik faaliyetlerin tespiti ve yürütülmesi arasındaki yetki ilişkilerinin belirlenmesidir.

e. Denetim Alanı: Bir üste doğrudan rapor veren ast sayısını ifade etektedir.

Biçimselleşme: Çalışanların yönlendirilmesi ve denetlenmesi amacıyla kullanılan yazılı süreçleri ifade etmektedir.

2.2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, örgütsel yapı ile örgüt amaçları doğrultusunda gerçekleşen iletişim şeklidir (Chen, Silvertstone ve Hung, 2006: 242-249). Örgütsel iletişimin diğer bir yönü, biçimsel ve biçimsel olmayan yapılardaki anlam yükü taşıyan her türlü insan etkinliğinin paylaşılmasıdır (Vural, 2005: 140).

Örgütsel iletişim, yöneticinin iş göreni, işgörenin de yöneticiyi etkilediği çift yönlü bir iletişim süreci olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 59-76).Örgüt üyelerinin bir çatı altında olmaları, onları iletişime daha çok teşvik etmekte ve iletişim normal seyrinden daha yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir (Giedt ve Thomsen, 1961: 249-253). Bu açıdan bakıldığında örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için örgütü meydana getiren bölümler ile çevresi arasında sürekli bilgi alışverişini sağlayan toplumsal bir süreçtir (Kurt, 2004: 27-28).Bu toplumsal süreç içerisinde

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



genel bir örgütsel iletişim iklimi kurulduğu gibi her birimin de kendi arasında kurduğu bir iletişim mekanizması vardır. Ancak bu durum iyi yönetilmediği takdirde iletişimde çatışmalar yaşanabilmekte ve bunun sonucu olarak da karlılık ve verimlilik üzerinde negatif etkiler meydana gelebilmektedir (Arslan, 2007: 35-40).

Modern yönetim; örgütlerin çok yönlü ve çevresel ilişkilerine yönelik olarak sürekli, bilimsel ve sistematik bir iletişim sistemi öngörmektedir. Yönetim, bireysel ve örgütsel faaliyetlerini, ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlarla olan olumlu tutum ve davranışlarını örgüt yararına çevirmek amacıyla iletişimin tüm olanaklarından faydalanmak zorundadır (Halis, 2000: 217-230).

2.2.1. Örgütsel İletişim Biçimleri

Örgüt içi iletişim biçimsel (formel) ve biçimsel olmayan (informel) iletişim olmak üzere iki düzeyde gerçekleşmektedir. Biçimsel iletişim, örgütlerde çalışanlar arasındaki resmi bilgi akışını sağlayan kanallardır (Demirtaş, 2010: 411-444). Örgütlerde biçimsel iletişim tipleri dört açıdan ele alınmaktadır. Bunlar; yukarıdan aşağıya doğru, aşağıdan yukarıya doğru, yatay ve çapraz iletişimdir (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009: 59-76).

Biçimsel olmayan iletişim ise, biçimsel iletişim kanallarının yetersiz olduğu durumlarda hızla oluşan ve biçimsel iletişimi destekleyerek örgüt amaçlarına hizmet eden bir iletişim tipidir (Demirtaş, 2010: 411-444).İnformel iletişim tipleri de dairesel, zincir, y, merkezi ve serbest model şeklinde gruplandırılmaktadır (Özay ve Aldemir, 2011).

2.3. Biçimsel Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi

Örgütlerde tüm yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesi iyibir iletişim sisteminin varlığına bağlıdır. İyi bir iletişim sistemi olan örgütlerde planlamanın yapılması, faaliyetlerin yürütülmesi, gerekli koordinasyonun sağlanması daha kolay olacaktır (Karcıoğlu ve diğerleri, 2009: 59-76).

Örgüt fonksiyonlarının etkin bir şekilde işleyebilmesi için uygun bir yapının kurulması gerekir. Çünkü örgütü bir arada tutan ve örgütün devamı için hayati öneme sahip olan unsur iletişimdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 1-30). Örgütlerin açık sistem anlayışı çerçevesinde işleyen yapılar olduğu düşünüldüğünde, iletişimsiz kalan örgütlerin yaşamlarını devam ettiremeyecekleri ve entropiye maruz kalmaları kaçınılmaz bir sonuç olacaktır (Kocabaş, 2005: 247-252).İyi kurulmuş bir örgüt yapısı ve bu örgüt yapısının da elemanları arasındaki sağlıklı örgütsel iletişimin, işletmelere sağladığı yararlar şu şekilde sıralanabilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 1-30):

- Yönetime karar almada gerekli olabilecek bilgiyi sunar.
- Yöneticilerin aldığı kararların iş görenlerbağlamında algılanmasını ve uygulamaya konulmasını sağlar.
- İş görenlerin örgüte bağlılığını artırır ve etkin bir müşteri ilişkileri yönetimi politikasının izlenmesine katkıda bulunur.
- İş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat gibi değerlere önem vererek iş görenlerin örgüt içerisinde üst düzeyde bir performans göstermesini sağlar.
- İş görenlerin paylaşım duygusunu tetikleyerek pozitif bir iletişim iklimi kurar.
- İş ortamındaki anlaşmazlıklara çözümler yaratır.
- Örgütsel eylemleriniş birliği ve süreklilik zemininde devam etmesini sağlar.
- Değişime karşı güven oluşturur ve gerekli risklerin üstlenilmesini temin eder.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



- İş birliği ve güven ortamında iş görenlerin daha az hata yapmasını sağladığı gibi karlılık ve verimlilik skorların yükselmesine de imkân tanır.
- Stratejik işletme planların etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesinde temel faktördür.

Etkili bir örgütsel iletişim sistemi sayesinde çalışanlar kendilerini örgüt için gerekli hissetmekte ve örgüte olan bağlılıkları artmaktadır (Ada ve diğerleri,2008: 487-518). Bu açıdan bakıldığında örgütsel iletişim sistemini işletmenin sinir sistemi olarak adlandırmak yerinde olacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki bu sinir sisteminde meydana gelecek bir hasar çeşitli organların hasar görmesine, hatta tüm sistemin durmasına kadar gidebilecektir (Özay ve Aldemir, 2011).

Hastanelerin biçimsel örgüt anlayışla yönetilmesi; katı idari ve mevzuat yapısı, çalışanlarınözel girişim ve yeteneklerini kullanmaya imkân vermeyen bürokratik yönetim yapısı,hastanelerle ilgili sorunların çözümünü zorlaştırmaktadır (Can, 2008: 293-307).

2.4. Örgütsel Yapı ve Örgütsel İletişim Alanında Yapılan Araştırmalar

Tablo 1'de örgütsel yapı ve örgütsel iletişim konusunda yapılan çalışmalar özet olarak sunulmuştur.

Tablo 1 İlgili Araştırmalara İlişkin Literatür Tablosu

ARAŞTIRMACI	SONUÇ
Oberg ve Walgenbach, 2008	Araştırma kapsamında bir şirket içerisindeki çalışanların intranet iletişim aracını kullanarak yaptıkları iletişim, örgüt üyelerin gerçek intranet iletişimi ile hiyerarşik olmayan bir ağ organizasyonu yaratmak için gerekli olan uygulamalar arasına, bir sınır konularak gözlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların intranet üzerindeki iletişimleri neticesinde, bürokratik örgütlerin temel bileşenleri olan resmi kanallar ve hiyerarşik yapılar yeniden üretilmiş ve geleneksel yapıya benzer karakteristikler içermeye başlamıştır.
Kurt, 2004	Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde çalışan yönetici ve personelin görüşlerinden hareketle, örgüt yapısının örgütsel iletişime olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda dikey farklılaşma ve denetim alanının iletişimi olumsuz etkilemediği; biçimselleşmenin iletişimi çok az etkilediği; merkezileşme, yatay farklılaşma, uzmanlaşma ve bölümlendirmenin ise iletişimi olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Örgüt yapısının boyutları ile cinsiyet ve görev değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunurken, kıdem değişkeni açısından ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
Hinds ve Kiesler, 1995	Örgütsel sınırlar içerisinde bilginin paylaşımı ve işbirliğine yönelik olarak iletişim teknolojilerinin kullanımı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, daha çok teknik çalışan işletmelerdeki yatay örgüt yapısının, işbirliği ve hiyerarşik olmayan iletişim şeklini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.
Laing, 1980	Araştırmada örgüt yapısı içerisindeki iletişim ve bu iletişimi sınırlayan etkenler, insan kontrolünde olan bir örgüt kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütün yapısı ve büyüklüğünün, bilgi kayıplarına ve çarpıklığına neden olan bir değişken olduğu tespit edilmiştir.
Moch, 1977	Örgütsel yapıya geleneksel tutum ve yaklaşımların nasıl daha dar bir bakış açısıyla baktığını belirlemeye çalışan bu araştırmada, örgütsel yapı içerisindeki iletişim şekilleri tanımlanmakta ve bir iletişim ağı yaklaşımı ileri sürülmektedir. Araştırma sonucunda, organizasyonlar içerisindeki iletişim ağı yaklaşımının, bireysel tutum ve davranışların yapısal belirleyicilerini anlamada, etkili bir yaklaşım olduğu sonucuna varılmıştır.
Schwartz, 1969	Araştırmanın amacı, bir kamu örgütünün fonksiyonel iletişim yapısının belirlenmesi, belirlenen yapının ilişki içerisinde olduğu kişilerin belirlenmesi ve bağlantı içerisinde olan bireylerle, olmayan bireyler arasındaki farlılıkların tespit edilmesidir. Araştırma sonucunda, birbirleriyle iletişim halinde olan bir kamu örgüt yapısındaki bireyler, önerilen yedi iletişim tipinden en az birini yerine getirmektedir ve genel olarak önerilen örgütsel iletişim yapısı da örgüt için çeşitli avantajlar sunmaktadır.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



III. METODOLOJİ

3.1.Amaç

Bu çalışmada,sağlık kuruluşlarındaki biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime olan etkisi,biçimsel örgüt yapısını oluşturan boyutlar kapsamında belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde biçimsel örgüt yapısı ve örgütsel iletişim ile ilgili ifadeler, ikinci bölümde ise, demografik bilgileri içeren sorular yer almaktadır. Anket formu olarak Kurt (2004) tarafından düzenlenen ve kullanılan *"Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisinin Belirlenesi Anketi"* temel alınmıştır. Yazar, Ankara ilinde MEB Merkez Teşkilatı yönetici ve personeline yönelik gerçekleştirdiği araştırmada güvenilirlik ve geçerlilik ile ilgili gerekli çalışmaları yapmıştır. Bu anket formatının sağlık sektöründe uygulanabilmesi amacıyla ilgili literatür de göz önüne alınarak, sorular tekrar gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenmiştir. Anket formunun ilk bölümünde, personele araştırmayla ilgili bilgi verilmekte, ayrıca personele yönelik birtakım demografik verilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümü ise, beşli likert (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=tamamen katılıyorum) ölçeğine göre hazırlanan 39 sorudan oluşmaktadır.

Oluşturulan anket formu birtakım soru ve önermelerde değişikliğe gidildiği ve farklı bir sektörde uygulandığı için güvenilirlik çalışmalarının yeniden yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Veri toplama aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları için 32 personele yönelik olarak yapılan ön uygulama neticesinde, elde edilen veriler, ilgili istatistik programında güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur ve her bir boyutun kendi içinde güvenilirliğine ilişkin çalışmalar yapılarak kullanıma hazır hale getirilmiştir. Kullanıma hazır hale getirilen anket formunda yer alan ifadeler, ayrıca biçimsel örgüt yapısının boyutları olarak gruplandırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini, Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde hizmet vermekte olan Bandırma Devlet Hastanesi'nde görevli 426 personel oluşturmaktadır. Araştırma, ilgili makamlarla yapılan yazışmalar ve görüşmelerden sonra, Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü'nün anket için gerekli izin yazısını göndermesine müteakiben bizzat araştırmacı tarafından uygulanmış ve uygulama sonucunda araştırmaya katılan 162 personel ise, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Çalışmanın yapıldığı zaman dilimi içerisinde anket uygulaması esnasında hastane yönetiminden anketlerin doldurulması konusunda yeterli destek alınmıştır. Ancak hastane ortamı bilindiği üzere; randevu sistemine göre hizmet veren, acil durumlara ivedilikle müdahale edilen, nöbet sistemi ile 7/24 faaliyette bulunan ve yapılan her uygulamanın kayıt ve raporlama işlemlerinintutulduğu bir ortamdır. Bu ortam yapısı gereği çalışan personel için bile kısıtlı dinlenme olanaklarını beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, iş yükünün oluşturduğu stres faktörü de değerlendirildiğindeanketlerin üstünkörü yapılması kaygısı gündeme gelmiş ve araştırmaya gerçekten gönüllü olarak katılmak isteyen çalışanların tercih edilmesi sebebini doğurmuştur. Bu nedenle anketin geri dönüşüm oranı %38,02 olarak belirlenmiştir.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın sadece Bandırma ilçesinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinin çalışanlarını kapsaması, araştırmadaki başlıca kısıtları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında sadece Balıkesir ilinin Bandırma ilçesindeki bir kamu hastanesinin sağlık çalışanlarının yer almasından dolayı elde edilen bulguların Türkiye genelindeki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının görüşlerini yansıtma iddiası yoktur.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kurumdaki görev (statü) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kıdem (meslekte geçirilen süre) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4= Biçimselörgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ile ilgili alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmaya yönelik geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılıştır. Anket soruların iç tutarlılığını belirleyebilmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış, anket sorularının iç tutarlılığı Cronbach's Alpha (α)=0.821 olarak belirlenmiştir. Bu değer anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), LSD testi ve korelasyon analizi gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Söz konusu analizler yapılırken "SPSS 17.0 for Windows" paket programından faydalanılmıştır.

Örgütsel yapının boyutları ile ilgili kamu hastanesinde çalışan personelin cinsiyet değişkeni açısından görüş farklılıklarını tespit etmek amacıyla *bağımsız örneklem t-testi* uygulamasına gidilmiştir.Örgütsel yapının boyutlarının kıdem (meslekte geçirilen süre) ve görev (statü) değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için *tek yönlü varyans analizinden (one-way ANOVA)* yararlanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda farklılık bulunan boyutların hangi gruplar açısından farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testinden faydalanılmıştır.Ayrıca örgütsel yapının boyutların kendi aralarındaki ilişkileri ve yönünü tespit etmek amacıyla da *korelasyon analizi* yapılmıştır.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

3.7.1 Demografik Veriler

Demografik değişkenlere ait veriler Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2 Demografik Değişkenler Tablosu

CİNSİYET	n	%	GÖREV	n	%	KIDEM	n	%
Kadın	130	80,2	**Doktor**	33	20,4	**1-5 yıl**	43	26,5
Erkek	32	19,8	**Hemşire**	89	54,9	**6-10 yıl**	25	15,4
			Teknisyen	21	13,0	**11-15 yıl**	44	27,2
			İdari Personel	8	4,9	**16-20 yıl**	27	16,7
			Hizmetli	11	6,8	**21 yıl ve üzeri**	23	14,2
TOPLAM	**162**	**100**	**TOPLAM**	**162**	**100**	**TOPLAM**	**162**	**100**

Ankete cevap veren katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından, kadın olanların %80,2 (132 kişi) ile en yüksek oranda, erkek olanların %19,2 (32 kişi) ile en düşük oranda olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların görevdeğişkeni açısından hemşire olanların %54,9 (89 kişi) ile en yüksek oranda, idari personelin %4,9 (8 kişi) ile en düşük oranda olduğu gözlemiştir. Katılımcıların kıdem değişkeni açısından ise, 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanların %27,2 (44 kişi) ile en yüksek oranda, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların %14,2 (23 kişi) ile en düşük oranda olduğu gözlemiştir.

Ankete cevap veren katılımcıların, her bir anket sorusuna ilişkin tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmış olup, hesaplama işleminde tüm anket sorularına cevap veren toplam katılımcının yanıtları değerlendirmeye alınmıştır. Madde bazında tanımlayıcı istatistikler ve boyut ortalama puanları Tablo 5'te verilmiştir.

Hastane çalışanlarının en fazla katıldığı etmenler, biçimsel örgüt yapısının "merkezileşme" boyutu ($\bar{X}$= 3.29), en az katıldığı etmenler ise, "bölümlendirme" ($\bar{X}$= 2.75) alt boyutu olarak görülmektedir. Boyutların kendi içerisindeki dağılımları incelendiğinde, merkezileşme boyutu açısından genel olarak kararlar alınırken personelin bilgilendirildiği ($\bar{X}$= 3.50), ancak alınacak kararlarda tüm personelin karar sürecinin içerisine dâhil edilmediği görülmektedir ($\bar{X}$= 2.18). Ancak merkezileşme boyutuna diğer boyutlarla kıyaslandığında olumlu anlamda daha yüksek düzeyde bir katılımın olması, genel olarak merkezileşmenin örgüt içerisinde yüksek olmadığı ve orta derecede olduğuna işaret etmektedir ($\bar{X}$= 3.29).

Dikey farklılaşma boyutu açısından genel olarak, görev ile ilgili emir ve bilgilerin üstler tarafından zamanında iletildiği ($\bar{X}$= 3.65), personel tarafından gönderilen bilgi ve mesajların diğer çeşitli basamaklarda değişikliğe uğramadığı ($\bar{X}$= 2.29) gözlenmektedir. Hastanelerin çapraz-fonksiyonel iletişim yapısına sahip olması ve araştırmanın yapıldığı hastanenin de bir kamu hastanesi olması bu anlamda dikey farklılaşmanın iletişim sorunu yaratması beklenirken, personel genel olarak dikey farklılaşma boyutuna orta düzeyde katılmıştır ($\bar{X}$= 3.11). Bu durum dikey farklılaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Yatay farklılaşma boyutu açısından genel olarak, birimlerin yaptığı faaliyet ile ilgili olan tüm birimleri bilgilendirmediği ($\bar{X}$= 2.71) ve bu durumun birimler arasında iletişim

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



eksikliğe neden olarak, koordinasyon halinde yapılan işlerin aksamasına sebep olduğu gözlenmiştir ($\bar{X}$= 3.27). Personelin genel olarak yatay farklılaşma boyutuna orta düzeyde katılması ($\bar{X}$= 3.05), yatay farklılaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır. Uzmanlaşma boyutu açısından genel olarak, çalışanlar yaptığı görev ve sorumlulukların tek ve belli bir işi barındırmadığı ($\bar{X}$= 2.33), daha kapsamlı ve ayrıntılı süreçleri barındırdığı ($\bar{X}$= 3.40) konusunda görüş bildirmişlerdir. Personelin genel olarak uzmanlaşma boyutuna orta düzeyde katılması ($\bar{X}$ = 2.90), uzmanlaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı, ancak diğer boyutlarla karşılaştırıldığında da gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Bölümlendirme boyutu açısından genel olarak, çalışanlar görev yapmakta oldukları birimdeki bölüm sayısının çok olmadığı ($\bar{X}$ = 2.77), ancak bölümler arasındaki yetki sınırlarının belli olmaması nedeniyle görev çakışmalarının meydana geldiği ($\bar{X}$= 3.70) konusunda fikir belirtmişlerdir. Personelin genel olarak bölümlendirme boyutuna düşük düzeyde katılması ($\bar{X}$= 2.39), bölümlendirmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde iletişim sorunu yarattığı, bölümlendirme şeklinin işe yönelik olmadığı, iletişim ve koordinasyon güçlükleri yarattığı gözlenmektedir. Bu anlamda bölümlerin işe yönelik olarak yeniden düzenlenmesi ve oluşturulması, planlanan yapının meydana getirilme sürecinde personelin yetki sınırlarının tam olarak belirlenmesi bu anlamda yapıyı işe yönelik olarak daha işler hale getirecektir.

Denetim alanı boyutu açısından genel olarak, çalışanlar yöneticileriyle görüşmek istediğinde onlara rahatlıkla ulaşabildiği ($\bar{X}$= 2.28) ve bilgi, görüş ve sorunlarını kolayca iletebildiği ($\bar{X}$= 3.35) konusunda görüş belirmişlerdir. Personelin genel olarak denetim alanı boyutuna orta düzeyde katılması ($\bar{X}$= 3.23), denetim alanının araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Biçimselleşme boyutu açısından genel olarak, çalışanlar görevini yaparken iletişim halinde olduğu birimlerden daha farklı birimlerle iletişim halinde olması gerektiği ($\bar{X}$= 3.23) ve bunu yaparken de iş tanımlarının yeterli bir şekilde belirlenmesi sayesinde yapacağı işlerle ilgili olarak sık sık üst birimlere danışma ihtiyacı duymadığı yönünde ($\bar{X}$= 2.39) görüş belirtmişlerdir. Personelin genel olarak biçimselleşme boyutuna orta düzeyde katılması ($\bar{X}$= 3.26), biçimselleşmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



3.7.2. Hipotezlerin Testi

H1= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 3 Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Tablosu

Örgüt Yapısının Boyutları	Cinsiyet	Kişi	Ortalama	Std. Sapma	Ser. Der.	P değeri (Sig.)
Merkezileşme	Kadın	130	3,33	0,72	162	0,191
	Erkek	32	3,14	0,78		
Dikey Farklılaşma	Kadın	130	3,07	0,68	162	0,144
	Erkek	32	3,27	0,78		
Yatay Farklılaşma	Kadın	130	3,04	0,76	162	0,734
	Erkek	32	3,09	0,58		
Uzmanlaşma	Kadın	130	2,85	0,79	162	0,079
	Erkek	32	3,12	0,71		
Bölümlendirme	Kadın	130	2,71	0,80	162	0,154
	Erkek	32	2,93	0,69		
Denetim Alanı	Kadın	130	3,23	0,54	162	0,817
	Erkek	32	3,25	0,55		
Biçimselleşme	Kadın	130	3,21	1,00	162	0,245
	Erkek	32	3,44	0,85		

*** p<0,05**

Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Birinci hipotez, tüm örgüt yapısının boyutları açısından %95 güven aralığında red edilmiştir. Aydoğan ve diğerleri (2011) tarafından bir kamu hastanesinde yapılan araştırmada da örgütsel iletişim alt boyutu, personelin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

H2= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kurumdaki görev (statü) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde, biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kurumdaki görev (statü) değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak tek yönlü varyans analizindeki anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçları 0,05 (%95 güven aralığı) değerine en yakın dikey farklılaşma (p=0,193) ve biçimselleşme (p= 0,140) boyutları açısından doktorlar ile idari personel arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, dikey farklılaşma açısından doktorların aritmetik ortalaması $\overline{X}$= 3,29 idari personelin aritmetik ortalaması $\overline{X}$= 2,75; biçimselleşme açısından doktorların aritmetik ortalaması $\overline{X}$= 3,53 idari personelin aritmetik ortalaması $\overline{X}$= 2,63'dür. Ancak LSD testinde bu boyutlar açısından ortaya çıkan bu anlamlı farklılıklar, analiz sonucunda ortaya çıkan anlamlılık değerlerinin 0,05 güven aralığına yakın olmasından ve testin hassas ölçümünden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle birinci hipotez, tüm örgüt yapısının boyutları açısından %95 güven aralığında red edilmiştir. Aydoğan ve diğerleri (2011) tarafından bir kamu hastanesinde yapılan araştırmada ve Kurt (2004) tarafından MEB merkez örgütünde yapılan çalışmada da örgütsel iletişim alt boyutu, personelin görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Tablo 4 Göreve İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Öğrenen Örgüt Boyutları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	P değeri (Sig.)
Merkezileşme	Gruplararası	0,629	4	0,157	0,285	0,887
	Gruplariçi	86,558	157	0,551		
	Toplam	87,198	161			
Dikey Farklılaşma	Gruplararası	2,975	4	0,744	1,541	0,193
	Gruplariçi	75,783	157	0,483		
	Toplam	78,759	161			
Yatay Farklılaşma	Gruplararası	1,698	4	0,424	0,803	0,525
	Gruplariçi	82,981	157	0,529		
	Toplam	84,679	161			
Uzmanlaşma	Gruplararası	1,231	4	0,308	0,503	0,734
	Gruplariçi	96,064	157	0,612		
	Toplam	97,295	161			
Bölümlendirme	Gruplararası	0,890	4	0,222	0,357	0,839
	Gruplariçi	97,772	157	0,623		
	Toplam	98,662	161			
Denetim Alanı	Gruplararası	1,186	4	0,296	1,002	0,408
	Gruplariçi	46,437	157	0,296		
	Toplam	47,622	161			
Biçimselleşme	Gruplararası	6,539	4	1,635	1,760	0,140
	Gruplariçi	145,835	157	0,929		
	Toplam	152,375	161			

*** p<0,05**

H3= Biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kıdem (meslekte geçirilen süre) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, biçimselörgüt yapısı boyutlarının örgütsel iletişime etkisi hastane personelinin kıdem (meslekte geçirilen süre) değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Üçüncü hipotez, tüm örgüt yapısının boyutları açısından %95 güven aralığında red edilmiştir. Aydoğan ve diğerleri (2011) tarafından bir kamu hastanesinde yapılan araştırmada da örgütsel iletişim alt boyutu, personelin kıdem (meslekte geçirilen süre) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Tablo 5 Anket Sorularının Geneline ve Boyutlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	İfadeler	n	Ort. Değer	Standart Sapma	Boyut Ort.	Boyut St. S.
Merkezileşme	Görevimle ilgili veya beni ilgilendiren kararlar alınırken görüşlerim alınır.	162	2,72	1,33	**3,29**	0,74
	Görev yapmakta olduğum bölümle ilgili alınan kararlar hakkında bilgilendirilirim.	162	**3,50**	1,29		
	Kararlar, alt düzeyler dâhil tüm birimlerin katılımı ile alınır.	162	**2,18**	1,17		
	Alınan kararlardan haberim olmaz.	162	2,43	1,25		
Dikey Farklılaşma	Görevlerim ile ilgili emir ve bilgiler üstlerim tarafından bana zamanında iletilmektedir.	162	**3,65**	1,19	3,11	0,70
	Bilgi, görüş ve emirlerin iletiminde hiyerarşik kademe atlanması olmaktadır.	162	2,80	1,30		
	İşlerin yoluna koyulması için formel (biçimsel) iletişim kanallarının dışında kanallar kullanmak zorunda kalırım.	162	2,64	1,35		
	Bulunduğum konuma çok fazla emir ve bilgi gelmektedir.	162	3,15	1,19		
	Görevlerle ilgili olarak karşılaşılan sorunlara kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar aracılığıyla çözüm getirildiği olmaktadır.	162	3,46	1,22		
	Görevlerle ilgili bilgi veya diğer iletilerin gideceği yere ulaşmasını engelleyen kişi veya birimler vardır.	162	2,52	1,39		
	İşinizle ilgili bir konuyu ya da sorunu yetkili en son kişiye iletmede geçilmesi gereken kademe sayısı çoktur.	162	2,86	1,31		
	Bilgi ve emirlerin iletilmesinde bazı önemli birim veya kişiler iletişim sürecinin dışında kalmaktadır.	162	2,65	1,36		
	Görevimle ilgili olarak ihtiyaç duyduğum bilginin geciktiği olmaktadır.	162	2,77	1,30		
	Verilen emir veya bilgilerin ilgili kişilere ulaşmadığı durumlar olmaktadır.	162	2,56	1,24		
	Gönderdiğim bilgi veya diğer iletiler gideceği yere varıncaya kadar çeşitli basamaklarda değişikliğe uğrar.	162	**2,29**	1,25		
	Üst makamlardan, görevimle ilgili olarak ihtiyaç duyduğum bilgileri alamıyorum.	162	2,62	1,29		
	Sorunlara kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar aracılığıyla çözüm bulunduğu olmaktadır.	162	3,59	1,21		
Yatay Farklılaşma	Diğer bölümlerle bağlantılı olan işlerin zamanında ve tam olarak yapılmasında aksaklıklar olmaktadır.	162	2,85	1,20	3,05	0,73
	Herhangi bir birim, yaptığı faaliyet ile ilgili olan tüm birimleri bilgilendirir.	162	2,71	1,28		
	Birimler arasındaki iletişim eksikliği, koordinasyon halinde yapılan işlerde aksamalara neden olmaktadır.	162	3,27	1,31		
	Diğer bölümlerin katkısının gerekli olması, görevli olduğum bölümde yapılan işlerin başarı ile tamamlanmasını geciktirir.	162	2,96	1,28		

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Tablo 5'in Devamı

Boyutlar	İfadeler	n	Ort. Değer	Standart Sapma	Boyut Ort.	Boyut St. S.
Uzmanlaşma	Yaptığım görev tek ve belli bir işi barındırmaktadır.	162	**2,33**	1,55	2,90	0,78
	Yapılan görevler, ayrı ayrı çok fazla işlere bölünmüştür.	162	3,30	1,37		
	Yapılan işlerin çok fazla parçalara ayrılması, aynı görevle ilgili olan birim ve kişiler arasında iletişim aksaklıklarına neden olmaktadır.	162	3,36	1,29		
	Yaptığım görev çok farklı işleri barındırmaktadır.	162	**3,40**	1,45		
Bölümlendirme	İşin çok fazla bölümlere ayrılması bölümler arasındaki iletişimi zorlaştırır.	162	3,65	1,22	**2,75**	0,78
	Bölümler arasındaki yetki sınırlarının belli olmaması görev çakışmalarına yol açar.	162	**3,70**	1,25		
	Bölümler arasında yetki ve sorumluluk ayrımı kesin ve açık bir şekilde yapılmıştır.	162	2,83	1,30		
	Yetki ve sorumlulukların belirsizliği nedeniyle bölümler arasında iletişim aksaklıkları veya çatışmalar meydana gelmektedir.	162	3,28	1,39		
	Görev yapmakta olduğum birimdeki bölüm sayısının çok olması iletişim ve koordinasyonu güçleştirmektedir.	162	**2,77**	1,42		
Denetim Alanı	Yöneticimle görüşmek istediğimde ona ulaşamıyorum.	162	**2,28**	1,35	3,23	0,54
	Bilgi, görüş ve sorunları iletmem üstlerim tarafından teşvik edilmektedir.	162	2,89	1,37		
	Bilgi, görüş ve sorunları iletmek için, bağlı olduğum üstlere kolayca ulaşıyorum.	162	**3,35**	1,40		
	Görevimle ilgili olarak üst makamlardan gelen bilgi ve yönlendirme yetersizdir.	162	2,56	1,24		
Biçimselleşme	Görevimle ilgili bazı konularda, hangi yöneticime karşı sorumlu olduğumdan emin olmadığım zamanlar olur.	162	2,49	1,31	3,26	0,97
	Kurum genelinde görev, yetki ve sorumlulukların belirsiz olmasından kaynaklanan iletişim sorunları yaşanmaktadır.	162	2,99	1,34		
	İş tanımları belirgin olmadığından yapacağım işlerle ilgili olarak sık sık üst birimlere danışma ihtiyacı duyarım.	162	**2,39**	1,17		
	Bölüm içinde veya bölümler arasında aynı görevlerin tekrarı veya görevlerin birbirine karıştığı olmaktadır.	162	2,62	1,30		
	Görevimi yaparken iletişim halinde olduğum birimlerden daha farklı birimlerle iletişim halinde olmam gerekir.	162	**3,23**	1,34		

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Tablo 6 Kıdem Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

Öğrenen Örgüt Boyutları		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	P değeri (Sig.)
Merkezileşme	Gruplararası	3,106	4	0,776	1,450	0,220
	Gruplariçi	84,092	157	0,536		
	Toplam	87,198	161			
Dikey Farklılaşma	Gruplararası	2,316	4	0,579	1,189	0,318
	Gruplariçi	76,442	157	0,487		
	Toplam	78,759	161			
Yatay Farklılaşma	Gruplararası	0,910	4	0,227	0,426	0,789
	Gruplariçi	83,769	157	0,534		
	Toplam	84,679	161			
Uzmanlaşma	Gruplararası	1,747	4	0,437	0,718	0,581
	Gruplariçi	95,548	157	0,609		
	Toplam	97,295	161			
Bölümlendirme	Gruplararası	0,591	4	0,148	0,237	0,917
	Gruplariçi	99,071	157	0,625		
	Toplam	98,662	161			
Denetim Alanı	Gruplararası	0,535	4	0,134	0,446	0,775
	Gruplariçi	47,087	157	0,300		
	Toplam	47,622	161			
Biçimselleşme	Gruplararası	0,360	4	0,090	0,093	0,985
	Gruplariçi	152,015	157	0,968		
	Toplam	152,375	161			

*** p<0,05**

H4= Biçimselörgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ile ilgili alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Biçimselörgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ile ilgili alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, dikey farklılaşma boyutu ile merkezileşme boyutu arasında, negatif yönlü ve %37 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yatay farklılaşma boyutu ile dikey farklılaşma boyutu arsında pozitif yönlü ve %53 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Uzmanlaşma boyutu ile dikey farklılaşma boyutu arasında pozitif yönlü ve %38 oranında, yatay farklılaşma boyutu ile de pozitif ve %46 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bölümlendirme boyutu ile dikey farklılaşma boyutu arasında pozitif yönlü ve %38 oranında, yatay farklılaşma boyutu ile pozitif ve %50 oranında ve uzmanlaşma boyutu ile de pozitif ve %55 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Denetim alanı boyutu ile uzmanlaşma boyutu arasında pozitif ve %19 oranında ve bölümlendirme boyutu ile de pozitif ve %20 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Biçimselleşme boyutu ile merkezileşme boyutu arasında, negatif yönlü ve %40 oranında, dikey farklılaşma boyutu ile pozitif yönlü ve %54 oranında, yatay farklılaşma boyutu ile pozitif ve %50 oranında, uzmanlaşma boyutu ile pozitif ve %49 oranında, bölümlendirme boyutu ile pozitif ve %47 oranında ve denetim alanı boyutu ile de pozitif ve %20 oranında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde, örgüt yapısının dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, uzmanlaşma, bölümlendirme ve biçimselleşme boyutlarının kendi aralarındaki ilişki; merkezileşme boyutu ile dikey farklılaşma (-0,373) ve biçimselleşme (-0,398) arasındaki ilişki ve denetim alanı ile uzmanlaşma (0,186) ve bölümlendirme (0,204) arasındaki ilişki açısından H4 hipotezi kabul edilirken, diğer boyutlar açısından red edilmiştir.

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



Tablo 7Biçimsel Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi İle İlgili Alt Boyutlar Arasındaki Korelasyonlar

Örgüt Yapısının Boyutları	1	2	3	4	5	6	7
Merkezileşme	1						
DikeyFarklılaşma	-0,373**	1					
YatayFarklılaşma	-0,137	0,530**	1				
Uzmanlaşma	-0,149	0,382**	0,460**	1			
Bölümlendirme	-0,143	0,379**	0,504**	0,549**	1		
Denetim Alanı	0,009	0,067	0,059	0,186*	0,204**	1	
Biçimselleşme	-0,398**	0,535**	0,503**	0,493**	0,469**	0,199*	1

***p<0.05 (Çift Yönlü) **p<0.01 (Çift Yönlü)**

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Balıkesir iline bağlı Bandırma ilçesinde hizmet vermekte olan Bandırma Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilen bu araştırmada, biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime olan etkisinin, biçimsel örgüt yapısının yedi boyutu kapsamında belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulguların, hastane işletmelerinde görev yapan tüm sağlık çalışanlarına ve özellikle de örgüt yapısının şekillenmesinde önemli etkisi olan yöneticilere, çalıştıkları kurumun örgüt yapısının hangi yönde eksiklikleri olduğu ve meydana gelen iletişim sorunları konusunda bir fikir vereceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen veriler ışığında, ortaya çıkan önemli sonuçlar ve öneriler aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan personelin biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ile ilgili alt boyutlara ilişkin görüşlerinin cinsiyet, görev (mesleki statü) ve kıdem (meslekte geçirilen süre) değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Aydoğan ve diğerleri (2011) tarafından bir kamu hastanesinde yapılan araştırmada da örgütsel iletişim alt boyutun, personelin cinsiyet, görev ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca Kurt (2004) tarafından MEB merkez örgütünde yapılan çalışmada da, örgütsel iletişim alt boyutu, personelin görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Biçimsel örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi ile ilgili alt boyutlara ilişkin korelasyonlar incelendiğinde ise, biçimsel örgüt yapısının dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, uzmanlaşma, bölümlendirme ve biçimselleşme boyutlarının kendi aralarında; merkezileşme boyutu ile dikey farklılaşma ve biçimselleşme arasında ve denetim alanı ile uzmanlaşma ve bölümlendirme arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Hastane çalışanlarının en fazla katıldığı etmenler, biçimsel örgüt yapısının "merkezileşme" boyutu, en az katıldığı etmenler ise, "bölümlendirme" alt boyutu olarak görülmektedir. Boyutların kendi içerisindeki dağılımları incelendiğinde, merkezileşme boyutu açısından genel olarak kararlar alınırken personelin bilgilendirildiği, ancak alınacak kararlarda tüm personelin karar sürecinin içerisine dâhil edilmediği görülmektedir. Ancak merkezileşme boyutuna diğer boyutlarla kıyaslandığında olumlu anlamda daha yüksek düzeyde bir katılımın olması, genel olarak merkezileşmenin örgüt içerisinde yüksek olmadığı ve orta derecede olduğuna işaret etmektedir.

Dikey farklılaşma boyutu açısından genel olarak, görev ile ilgili emir ve bilgilerin üstler tarafından zamanında iletildiği, personel tarafından gönderilen bilgi ve mesajların diğer çeşitli basamaklarda değişikliğe uğramadığı gözlenmektedir. Hastanelerin çapraz-fonksiyonel

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 32 Eylül – Ekim 2012
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN
http://www.akademikbakis.org



iletişim yapısına sahip olması ve araştırmanın yapıldığı hastanenin de bir kamu hastanesi olması dikey farklılaşmanın iletişim sorunu oluşturabileceği beklentisini oluşturmuştur. Ancak personel genel olarak dikey farklılaşma boyutuna orta düzeyde katılmıştır. Bu durum dikey farklılaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Yatay farklılaşma boyutu açısından genel olarak, birimlerin yaptığı faaliyet ile ilgili olan tüm birimleri bilgilendirmediği ve bu durumun birimler arasında iletişim eksikliğe neden olarak, koordinasyon halinde yapılan işlerin aksamasına sebep olduğugözlenmiştir. Personelin genel olarak yatay farklılaşma boyutuna orta düzeyde katılması, yatay farklılaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Uzmanlaşma boyutu açısından genel olarak, çalışanlar yaptığı görev ve sorumlulukların tek ve belli bir işi barındırmadığı, daha kapsamlı ve ayrıntılı süreçleri barındırdığı konusunda görüş bildirmişlerdir. Personelin genel olarak uzmanlaşma boyutuna orta düzeyde katılması, uzmanlaşmanın araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı, ancak diğer boyutlarla karşılaştırıldığında da gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

Bölümlendirme boyutu açısından genel olarak, çalışanlar görev yapmakta oldukları birimdeki bölüm sayısının çok olmadığı, ancak bölümler arasındaki yetki sınırlarının belli olmaması nedeniyle görev çakışmalarının meydana geldiği konusunda fikir belirtmişlerdir. Personelin genel olarak bölümlendirme boyutuna düşük düzeyde katılması, bölümlendirmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde iletişim sorunu yarattığı, bölümlendirme şeklinin işe yönelik olmadığı, iletişim ve koordinasyon güçlükleri yarattığı gözlenmektedir. Bu anlamda bölümlerin işe yönelik olarak yenidendüzenlenmesi ve oluşturulması, planlanan yapının meydana getirilme sürecinde personelin yetki sınırlarının tam olarak belirlenmesi bu anlamda yapıyı işe yönelik olarak daha işler hale getirecektir.

Denetim alanı boyutu açısından genel olarak, çalışanlar yöneticileriyle görüşmek istediğinde onlara rahatlıkla ulaşabildiği ve bilgi, görüş ve sorunlarını kolayca iletebildiği konusunda görüş belirmişlerdir. Personelin genel olarak denetim alanı boyutuna orta düzeyde katılması,denetim alanının araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Biçimselleşme boyutu açısından genel olarak, çalışanlar görevini yaparken iletişim halinde olduğu birimlerden daha farklı birimlerle iletişim halinde olması gerektiği ve bunu yaparken de iş tanımlarının yeterli bir şekilde belirlenmesi sayesinde yapacağı işlerle ilgili olarak sık sık üst birimlere danışma ihtiyacı duymadığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Personelin genel olarak biçimselleşme boyutuna orta düzeyde katılması, biçimselleşmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde bir iletişim sorunu yaratmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Bu sonuçlara dayalı olarak Bandırma Devlet Hastanesi'nde merkezileşme, dikey farklılaşma, yatay farklılaşma, uzmanlaşma, denetim alanı ve biçimselleşme düzeylerinin örgütsel iletişimi olumsuz etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ancak personelin genel olarak bölümlendirme boyutuna düşük düzeyde katılması, bölümlendirmenin araştırmanın yapıldığı kamu hastanesinde iletişim sorunu yarattığı, bölümlendirme şeklinin işe yönelik olmadığı, iletişim ve koordinasyon güçlükleri yarattığını göstermektedir. Bu anlamda bölümlerin



yeniden işe yönelik olarak düzenlenmesi ve oluşturulması, planlanan yapının meydana getirilme sürecinde personelin yetki sınırlarının tam olarak belirlenmesi bu anlamda yapıyı işe yönelik olarak daha işler hale getirecektir.

Sağlık yöneticilerinin örgütsel iletişimi daha da geliştirmek ve iyileştirmek için çalışanlarına karşı açık ve net olmaları, güven vermeleri, dinleme yeteneklerini geliştirmeleri ve bölümlendirmeyi işe yönelik olarak yeniden düzenlemeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Ada, N., Alver İ. & ATLI F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 8(2), 487-518.

Arslan, E. (2007). *Örgütlerde Yeniden Yapılandırma Süreci ve Örgütsel Davranış.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Atay, O. (2005). Örgüt Kültürü ve Süreci. http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/3/atay/atay2.html (Erişim Tarihi, 03 Ocak 2010).

Aydoğan, E., Orhan F., Naldöken Ü., Beylik U. & Aksay K. (2011). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Öğrenme Kapasitesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 12(2), 191-213.

Bakan, İ. &Büyükbeşe, T. (1999). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-30.

Can, A. (2008). Örgüt Kültürünün Hastanelerde Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarına Uygunluğunun Testine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 293-307.

Chen, J., Silverstone, C. &Hung J. (2006). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership and Organization Development Journal,* 27(4), 242-249.

Demirtaş, M. (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* 28(1), 411-444.

Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y.&Çelik, Y. (2004). Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Hemşirelerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 133-146.

Giedt, F. H. &Thomsen M. J. (1961). Formal Organization, Ideological Structure, and Patterns of Communication amonga Hospital Special Service Staff. *The Journal of Social Psychology,* 54(2), 249-253.

Gürgen, H. (1997). Örgütlerde İletişim Kalitesi (1. baskı). İstanbul: Der Yayınevi.

Halis, M. (2000). Örgütsel İletişim ve İletişim Tatminine İlişkin Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 14(1), 217-230.



Hinds, P. veKiesler S. (1995). Communication across Boundaries: Work, Structure, and Use of Communication Technologies in a Large Organization. *Organization Science,* 6(4), 373-393.

Karahan, A. (2007). *Hastane İşletmelerinde Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Çatışmalar ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu K. & Çınar O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim Dergisi,* 20(63), 59-76.

Kocabaş, F. (2005). Değişime Uyum Sürecinde İç ve Dış Örgütsel İletişim Çabalarının Gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* No. 13, 247-252.

Koçel T. (1982). İşletme Yöneticiliği (1. baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları (Yayın No: 2998) (İşletme Fakültesi Yayın No: 132).

Kurt, T. (2004). *Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi (Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği).* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Laing, G. J. (1980). Communication and Its Constraints on the Structure of Organizations. *Omega,* 8(3), 287-301.

Merih, K. (2011a). Network Organizasyon Yapısı ve Stratejik Hastane Yönetimi. http://www.merih.net/m1/hastnwk.htm (Erişim Tarihi, 17 Aralık 2011).

Merih, K. (2011b). Örgütsel Yapı ve Strateji. http://www.merih.net/m2/str/strayap.htm (Erişim Tarihi, 17 Kasım 2011).

Moch, M. K. (1977). Communication Patterns and Organization Structure. *Speeches/Meeting Papers*, 1-32.

Oberg, A. & Walgenbach P. (2008). Hierarchical Structures of Communication in a Network Organization. *Scandinavian Journal of Management,* 24(3), 183-198.

Özay, K. & Aldemir A. F. (2011). Yönetici ve İletişim. www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/iletisim.doc (Erişim Tarihi, 17 Aralık 2011).

Özenli, S. (2006). *İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Pekdemir, I. &Çatalca, H. (1999). İstanbul'daki Özel Hastanelerin İdari Faaliyetlerinin Organizasyon Yapısını Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 17-38.

Perçin, M. (2008). *İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Schwartz, D. F. (1969). Liaison Roles in the Communication Structure of a Formal Organization: A Pilot Study. *Speeches/Meeting Papers*, 1-12.



Seçim, H. (1991). Hastane Yönetimi ve Organizasyonu(1. baskı)İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 252.

Şimşek, A. (1988). *Hastanelerde Örgüt Yapısı ve İletişim Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vural, Z. B. A. (2005). Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim (2. baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

View publication stats