

Araştırma Makalesi / Research Article

HASTANELERDE KURUMSALLAŞMANIN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMANIN ROLÜ*

Arş. Gör. Koray KOPUZ** 

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım SYO, Niğde (koraykopuz@gmail.com)

Doç. Dr. Emre İŞÇİ 

Marmara Üniversitesi, SBF, İstanbul (emreisci@yahoo.com)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kurumsallaşmanın performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın rolünün belirlenmesidir. Çalışma İstanbul ili içerisinde faaliyet gösteren 11 özel hastanede Ocak-Nisan 2018 tarihleri arasında çalışmaya katılan 455 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler tabakalı örnekleme yöntemi ile anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde sıklık tabloları, merkezi ve yaygınlık ölçütleri, pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Sonuç olarak, kurumsallaşma ve işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde zayıf ilişki bulunmuştur. ($r=-0,210$; $p<0,05$) Kurumsallaşma ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Kurumsallaşma ve çalışan performansı arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki saptanmadığından dolayı işe yabancılaşmanın bu ilişkide rolü test edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Hastane Yönetimi, Kurumsallaşma, İşe Yabancılaşma, Çalışan Performansı.

THE ROLE OF WORK ALIENATION IN THE EFFECT OF INSTITUTIONALIZATION ON PERFORMANCE IN HOSPITALS

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the role of work alienation in the influence of institutionalization on performance. The study was carried out in 11 private hospitals in Istanbul between January-April 2018. 455 people attended to this study. Data were collected by using layered sampling method with questionnaire technique. In the analysis of the data, frequency tables, center measures, pearson correlation test were used. As a result, there is a statistically significant negative correlation between institutionalization and work alienation. ($r=-0,210$; $p<0,05$) There was no statistically significant relationship between institutionalization and employee performance. ($p>0,05$) Since there is no statistically significant relationship between institutionalization and employee performance, the impact of the work alienation on this relationship did not test.

Keywords: Hospital Management, Institutionalization, Work Alienation, Employee Performance.

* Bu çalışma "Hastanelerde kurumsallaşmanın performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın rolü" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir

Bu çalışma "2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi" isimli kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu Yazar

1. Giriş

Günümüzde yaşanan değişimlerle birlikte ortaya çıkan küreselleşme olgusu işletmeleri yalnızca ulusal anlamda değil uluslararası anlamda da rekabet etmeye zorlamaktadır. Bu rekabet içerisinde işletmelerin rekabet gücüne sahip olması ve yaşamını devam ettirebilmesi için işletme bünyesinde belirli değişikliklere giderek var olan rekabet ortamına ayak uydurması gerekmektedir. Bu durum sağlık sektörü için de geçerlidir. Dolayısı ile sağlık sektöründe yer alan hastanelerin de rekabet edebilmesi için kurumsallaşması ve bu sayede çevrede kabul gören bir kurum haline gelmesi gerekir (Karaçınar, 2014; Şahman vd., 2008). Kurumsallaşmanın önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Çünkü kurumsallaşan işletmeler çevrenin istekleri doğrultusunda kendi yapısını revize ederek rekabet edebilecek ve yaşamını sürdürecektir (Temelli, 2014). Buna karşın kurumsallaşamayan işletmelerde çalışanların hangi işi ne şekilde yapacağına dair kuralların ortadan kalkması ve bunun sonucunda karmaşıklığın ortaya çıkması gibi sorunlar oluşabilmektedir. Bu durum ise işe yabancılaşmaya diğer bir ifade ile çalışanların yaptıkları iş üzerindeki kontrollerini kaybetmelerine yol açacaktır (Kanungo, 1982a; Karaköy, 2019; Seeman, 1967). Sağlık hizmetinin sunulduğu hastanelerde çıktının insan sağlığı olması, durumu oldukça hassas hale getirmektedir. Sağlık çalışanları yaptıkları iş üzerinde kontrolünü kaybettiği taktirde insan sağlığı tehlikeye girecektir. Bu sebeple sağlık sektöründe işe yabancılaşmanın var olması oldukça sıkıntılı sonuçlara yol açma potansiyeline sahiptir. Aynı zamanda işe yabancılaşma yaşayan sağlık çalışanlarında stres, tükenmişlik ve çatışma riski artışı yaşanmakta ve bu da çalışanların performansının düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca düşük performansa sahip sağlık çalışanlarının sunduğu sağlık hizmetinin etkinliği açısından sorunlar ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durum ise sağlık sektörü açısından istenmeyen bir sonuçtur (Kartal, 2018; Marx, 1956; Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008; Tüzün, 2014).

Dolayısı ile çıktısının insan sağlığı olduğu sağlık sektöründe bu değişkenler arası ilişkinin incelenmesi ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önceden giderilmesi, kurumların yaşamını sürdürebilmeleri ve kurumların çevreye uyum sağlayarak rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından önemlidir. Bu durum ise çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın amacı hastanelerin kurumsallaşma düzeyleri ile çalışanların performansları arasında ilişkiyi incelemektir. Ayrıca işe yabancılaşmanın bu ilişkiye aracılık edip etmediğini eğer aracılık ediyorsa bu aracılığın ne tür bir aracılık olduğunu tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle çalışmanın değişkenlerinden olan kurumsallaşma, işe yabancılaşma ve çalışan performansı kavramları açıklanmıştır. Daha sonra bu üç değişken arasında önceden yapılan çalışmalar incelenip çalışmanın hipotezleri oluşturulmuş ve çalışmanın modeli ortaya konulmuştur. Oluşturulan model kapsamında İstanbul ili içerisinde yer alan 11 hastaneden elde edilen veriler ile çalışma hipotezleri test edilerek sonuçlar sunulmuştur. Literatürde genel olarak kurumsallaşmanın kurum performansı ile ilişkisi incelenmiş ve çalışan performansı ile ilişkisine nadiren bakılmıştır. Sağlık sektöründe ise bu ilişkinin incelendiği çalışmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısı ile hem sağlık sektöründe kurumsallaşma ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi hem de günümüzde yoğun olarak görülen işe yabancılaşmanın bu ilişkiye aracılık edip etmediğinin incelenmesi ve bu ilişkilerin sonuçlarının sunulması bu çalışmanın literatüre olan katkısını ortaya koymaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu kısımda çalışmanın temel değişkenlerinden olan kurumsallaşma, işe yabancılaşma ve çalışan performansı kavramları açıklanacaktır. Ayrıca bu üç değişken arasındaki ilişkileri ele alan önceki çalışmalar incelenerek çalışmanın hipotezleri ve modeli oluşturulacaktır.

2.1. Kurumsallaşma

Örgütlerin geçmişten itibaren yüksek enerji ile birlikte büyüme dönemine girmesi kurumsallaşma teorisine daha çok önem verilmesine neden olmuştur. Kurumsallaşma teorisinin temelinde hukuk ve sosyoloji profesörü olan Philip Selznick yer almaktadır (Scott, 1987). Selznick kurumsallaşmayı kararsız, zayıf örgütlenmiş veya dar teknik faaliyetlerden düzenli, istikrarlı, sosyal olarak bütünleştirici kalıpların ortaya çıkması şeklinde tarafsız bir fikir olarak tanımlamıştır (Selznick, 1996). Kurumsallaşma basitçe her türlü ilişkide belli kuralların var olmasıdır. İnsan yaşamından aileye, kurumlara, örgütlere, topluluklara ve bu topluluklar arasındaki ilişkilere kadar bütün süreçlerde belirli kuralların hâkim olmasıdır (Fındıkçı, 2011; Kebeci, 2011). Kurumsallaşma; formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç, şeffaflık-saydamlık ve tutarlılık olmak üzere beş temel ilkedен oluşmaktadır.

Formalleşme işletmedeki ilişkilerin ve işletme yapısının tanımlanması, kurallarla yapılması ve çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının yazılı hale getirilmesidir. Ayrıca görev ve sorumlulukların nerede, ne zaman ve kim tarafından gerçekleştirileceğinin belirlenmesini ifade eder (Şen, 2017; Wallace, 1995). Profesyonelleşme bir örgütte yerine getirilmesi gereken işlemlerin, o konulara hâkim uzman kişilerce gerçekleştirilmesi, görev, yetki ve sorumlulukların kişilerin uzmanlık alanlarına uygun bir şekilde dağıtılmasını ifade eder (Türkoğlu & Dalgıç, 2017).

Kurumlarda çalışanların bir araya gelmesi ile ortak bir kültür oluşmakta ve çalışanların aidiyet duygularını ve iş tatminlerini arttırmaktadır. Bu sayede kültürün tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi kurumun hedeflerine odaklanmasında kolaylık sağlamaktadır (Temelli, 2014). Ayrıca kültür her kurumun kendine has ve benzer olmayan bir ilkesi olarak kurumsallaşma yolunda bir güç olarak kullanılmaktadır (Kimberly, 1979; Parkhe, 2003). Şeffaflık gizliliğin karşısı olarak ele alınmış, iç ve dış süreçlerle ilişkili olduğu varsayılmıştır. Şeffaflığı benimseyen kurumlar iç ve dış süreçlerde tüm paydaşları ile bilgileri doğru şekilde paylaşarak güven tahsis ederler. Bu sayede kurumsallaşma sürecinde sorunlarla karşılaşma olasılığını minimize etmiş olurlar (Ekmekçi, 2015).

Bir işletmenin tutarlılığından bahsedebilmek için ise o işletmenin içerisinde yer alan misyon ve eylemlerin uyumlu olması, işletmenin belirli şartlar ve koşullarda benzer tepkiler vermesi, işlerin süreçleri ile örgüt yapısının uyumluluğu gerekmektedir. İşletmenin tutarlı olmasıyla beraber kültürel gücün oluşması işletmeyi kurumsallaşma yolunda daha iyi bir seviyeye getirecektir (Öztürk, 2014; Yağcı, 2014).

2.2. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının temelini oluşturan düşünürlerden biri olan Marx yabancılaşmayı genel anlamda bir güçsüzlük biçimi olarak kabul etmiş ve insanın hayatını etkileyen önemli işlerle ilgili olaylar üzerinde kontrol eksikliği algısı olarak görmüştür. Blauner ve Shepard gibi sosyologlar ise yabancılaşmayı örgüt içerisinde hiçbir özgürlük ve kontrol duygusuna sahip olmama olarak tanımlamıştır (Kanungo, 1982a). Yabancılaşma yani doğal olarak tatmin etmeyen davranışlar, modern toplumun tipik bir örneğidir. Bu kadar önemli olan yabancılaşma kavramı aslında insan potansiyelinin inkârını temsil eder (Seeman, 1967). Yabancılaşma kavramını tanımlayan birçok düşünürün üzerinde ortak kanıya vardığı nokta, yabancılaşmanın modern toplum ile hayatımıza girmesidir (Develioğlu & Tekin, 2013). Sanayi devrimi ile birlikte işçi ve işveren arasında bir kutuplaşma hali gerçekleşmiştir. Bu durum

işçilerin işin tamamı hakkında bilgi sahibi olamaması ile birlikte yapılan işe karşı önyargılı olmalarını beraberinde getirmiş ve emeğin yabancılaşmasına yol açmıştır (Kartal, 2017).

Agarwal (1993) ise işe yabancılaşmayı işçinin iş hakkındaki bir konuyu çok az umursaması yaklaşımını ve bu durumu yansıtmaması olarak tanımlamaktadır. Bu gibi durumlarda işçilerin düşük enerji ile çalıştığını ve öncelikle dışsal ödülleri hedeflediğini belirtir. Bireyin işe yabancılaşması, işinden ve işle ilgili olan diğer bağlamlardan bilişsel ayrılığı temsil eder. Bunun yanı sıra kişinin hedeflerine ulaşma esnasındaki başarısızlıklarından kaynaklanan hayal kırıklığı, beraberinde getirdiği duygusal hali ve ayrıca ilgisizlik halini de ifade eder (Kanungo, 1982b).

İşe yabancılaşmanın nedenlerine bakıldığında yönetim biçimi, örgütün büyüklüğü, bilgi akış süreci, rollerdeki belirsizlik, çalışma ortamı gibi örgütsel faktörler ve daha makro seviyede ele alınan ekonomik, teknolojik, toplumsal, kültürel, hukuki yapı ve kitle iletişim araçları gibi çevresel faktörlerin var olduğu görülmektedir. Bu sebepler sonucunda işe yabancılaşmanın ortaya çıkması ve işe yabancılaşmanın da birtakım sonuçlar doğuracağı bilinmektedir. Araştırmalar yabancılaşmanın engellenmesinin son derece önemli olduğunu aksi takdirde büyük ölçüde olumsuzluklara yol açacağını göstermektedir. Bu olumsuzluklar genel olarak işçi düzeyinde başlayıp örgütsel düzeylere kadar ilerlemektedir. İşe yabancılaşma sonucunda; iş tatmininde düşüş, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, stres, çatışma, yaratıcılığın ortadan kalkması, bencillik ve bunların hepsinin sonucu olarak nitelendirilebilecek çalışan performansında düşüş görülmektedir (Kartal, 2018; Marx, 1956; Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008; Şimşek vd., 2006; Tüzün, 2014).

2.3. Çalışan Performansı

Günümüzde dünyanın erişilebilir bir hal alması ve kurumların buldukları konumda artan rekabet baskısı, kurumları bu durumdan çıkış yolları bulmaya zorlamıştır. Bu durumda araştırmacılar, sosyal bilimciler ve özellikle insan kaynakları uzmanları örgütlerin çıktılarının nicelik ve niteliklerinin artırılmasının çalışan çıktılarının nicelik ve nitelik yönünden artırılmasından geçtiğini vurgulamaktadır (Kesen, 2017). Yani örgütlerin performansları o örgütte görev yapan her bir üyenin performansına dayanmaktadır. Buradaki temel nokta çalışan performansının önemli olduğu ve kurumların ancak çalışanlarının performansı ölçüsünde başarılı olabilecekleridir (George, 2013). Çalışan performansı kurumların etkililiği, başarısı ve performansı açısından önem ifade eder (Tutar & Altınöz, 2010). Çalışan performansı örgütler açısından önemli olup çalışan performansının değerlendirilmesi de örgütlerdeki insan kaynağının yönetilmesi açısından büyük önem ifade etmektedir (Wortham, 2002).

Performans değerlendirme dinamik bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem birlikte çalışmaya, bilgi alışverişine, hatalar ve başarılar açısından sorumluluğun paylaşılmasına, eğitim ve gelişmeye olanak sağlamaktadır (Barutçugil, 2004). İşletmeler performans değerlendirmesinde çeşitli yöntemler kullanmakta ve bu yöntemleri belirlerken kurum amaçlarını ve çalışan niteliklerini göz önünde bulundurmaktadır. Çeşitli performans değerlendirme yöntemleri olmakla birlikte sıklıkla kullanılan yöntemler aşağıda yer almaktadır (Çorbacioğlu, 2018).

Grafik dereceleme yöntemi: Bir değerlendirme ölçeği üzerinde değerlendirmeciler çalışanların işe yönelik tavır ve tutumlarını, kişilik özellikleri ve yaptığı işin çıktıları olmak

üzere üç kategoriye değerlendirir. Kolay bir değerlendirme yöntemi olduğundan oldukça çok tercih edilir (Barutçugil, 2004; Pakyapan, 2016).

Kritik olay yöntemi: Bu yöntemde çalışanları değerlendiren kişilere bir kılavuz verilerek çalışanların karşılaştığı ilginç olarak tanımlanan olaylar karşısındaki olguların kaydedilmesi istenir (Sabuncuoğlu, 2012). Çalışanlar tarafından sergilediği davranışlarının kayıt defterine işleneceğinin bilinmesi, çalışanların performanslarının düşmesine neden olma ihtimali yüksektir (Pakyapan, 2016).

Kontrol listesi yöntemi: Bu yöntemde değerlendiricilerden çalışanın her bir niteliği için açıklanmış bir cümle bulunan listede, çalışanların tavır, tutum, davranış ve niteliklerine uygun olan cümlenin işaretlenmesi istenir. Değerlendirmeyi yapan kişi çalışan özelliklerini tam olarak yansıtan cümleleri işaretleyerek performans değerlendirmesi yapar (Kılınç, 2016).

Takım bazlı performans değerlendirme: Takım bazlı performans değerlemede; takım olarak başarılı süreç geliştirme miktarı, takımın süreç geliştirmesindeki bireyin katkısı ve çalışanın takıma katkıda bulunmak için geliştirdiği yetenek düzeyi olmak üzere üç faktör değerlendirilir. Bu üç faktör dikkate alınarak yapılan değerlendirmede, sadece takım bir bütün olarak değerlendirilmeyip bireyin bu süreçteki katkısı da ölçülmektedir (Bingöl, 2013).

360 derece değerlendirme yöntemi: Bu yöntem diğer yöntemlere ek olarak daha kapsamlı bir değerlendirme olanağı sunar. Diğer yöntemlerde amirin veya üstün değerlendirmesine ek olarak bu yöntemde iş arkadaşları, komiteler, birkaç kaynağın birleşmesi hatta müşteriler bile çalışana değerlendirme yoluna gidebilmektedir. Bu yöntem çalışanlara oldukça farklı kesimlerden geri bildirimler sağlayacaktır (Bingöl, 2013).

2.4. Kurumsallaşma, İşe Yabancılaşma ve Çalışan Performansı İlişkisi

Durkheim, işe yabancılaşmanın boyutlarından olan normsuzluğu kurumsallaşmanın tam tersi olarak ifade etmektedir. Durkheim'e göre bireylerin nasıl ve ne şekilde yaşayacağını tanımlayan kuralların saygınlığını yitirmesi normsuzluğa yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile kurumsallaşmanın bozulmasının normsuzluğu ve dolayısı ile işe yabancılaşmayı beraberinde getireceğini söylemektedir (Karaköy, 2019). Literatürde kurumsallaşma ile işe yabancılaşma ilişkisini ele alan çalışmalar sınırlı sayıda bulunmaktadır (Aydın & Özeren, 2019; Gülsever, 2016). Aydın & Özeren (2019) bir üniversitede 25 araştırma görevlisi ile nitel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma sonucunda akademisyenler üniversite kurumsallaşma düzeyinin düşük olmasının araştırma görevlilerinin kendi görevleri yerine görev tanımları dışında pek çok iş yaptığı ve kendilerinin bir akademisyen yerine idari bir memur olarak görülmesinin kendileri açısından anlamsız bir ortam oluşturduğu ifade etmektedir. Bu durumun işe yabancılaşmaya yol açtığı ifade edilmektedir. İncelenen literatür ve çalışmalar sonucunda sağlık kurumlarının kurumsallaşma düzeyleri ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek üzere çalışmanın ilk hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Kurumsallaşma ve işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

İşe yabancılaşma sonucunda ise daha öncede bahsedildiği üzere iş tatmininde düşüş, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik, işten ayrılma niyetinde artış, stres, çatışma, yaratıcılığın ortadan kalkması, bencillik ve bunların hepsinin sonucu olarak nitelendirilebilecek çalışan performansında düşüş görülmektedir (Marx, 1956; Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008;

Tüzün, 2014). Literatürde işe yabancılaşma ve çalışan performansı ilişkisini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. İncelenen bu çalışmalarda işe yabancılaşma çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Akdoğan & Aydemir, 2018; Amarat vd., 2018; Chiaburu vd., 2014; Kartal, 2018; Santas vd., 2016; Zoghbi-Manrique-de-Lara & Viera-Armas, 2019). Amarat vd. (2018) bir kamu hastanesinde 138 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmada hemşirelerin işe yabancılaşmasının performanslarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Santas vd. (2016) işe yabancılaşmanın çalışan performansı üzerindeki etkisini belirlemek üzere bir üniversite hastanesinde 267 sağlık çalışanının katılımı ile bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda çalışanları işe yabancılaşma düzeyi arttıkça performanslarının düştüğü gözlemlenmiştir. Kartal'ın (2018) kamu ve özel hastanelerinde 493 sağlık profesyonelinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada da işe yabancılaşmanın çalışan performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalar doğrultusunda işe yabancılaşma ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere oluşturulan hipotez şu şekildedir.

H₂: İşe yabancılaşma ve çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Genel olarak literatür incelendiğinde işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin işletme performansı ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Abudureyimu, 2019; Alpay vd., 2008; Apaydın, 2009; Gül, 2018; Kırklıkçı, 2019; Öztürk, 2014; Şen, 2017; Turhanlı, 2018; Yıldız, 2010). Buna karşın kurumsallaşmanın çalışan performansı ile ilişkisinin incelendiği çalışmalar daha azdır (Başkurt 2016; Gül, 2012; Karaçınar, 2014). Ayrıca kurumsallaşmanın hem firma performansı hem de çalışan performansı ile ilişkisinin incelendiği çalışmalar genellikle sağlık sektörü dışında mobilyacılık, perakendecilik, yerel yönetimler, tekstil, konaklama gibi sektörlerde gerçekleştirilmiştir. Sağlık sektöründe yapılan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır (Abudureyimu, 2019; Gül, 2012; Gül, 2018; Karaçınar, 2014; Kırklıkçı, 2019; Öztürk, 2014; Yıldız, 2010). Yapılan çalışmalar sonucunda işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin kurum ve çalışan performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Abudureyimu, 2019; Alpay vd., 2008; Apaydın, 2009; Başkurt, 2016; Gül, 2012; Gül, 2018; Karaçınar, 2014; Kırklıkçı, 2019; Öztürk, 2014; Şen, 2017; Turhanlı, 2018; Yıldız, 2010).

Öztürk (2014) sağlık kurumlarında kurumsallaşmanın kurum performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışma sonucunda, kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç ve tutarlılığın kurum performansı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Gül (2012)'ün konaklama işletmelerinde 100 yönetici ile yaptığı çalışmada, işletmelerin kurumsallaşma düzeyleri ile performansları arasında ilişki incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda kurumsallaşmanın alt boyutlarından olan formalleşme, profesyonelleşme, kültürel güç, saydamlık ve tutarlılık ile çalışan performansı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İşletmelerin kurumsallaşma düzeyleri arttıkça çalışan performansının arttığı görülmüştür. En yüksek ilişki katsayısına tutarlılık ($r=0,537$) sahipken en düşük ilişki katsayısına ise formalleşme ($r=0,205$) sahiptir. Ayrıca Karaçınar'ın (2014) Malatya ilindeki iplik işletmelerinde yaptığı çalışmada formalleşme, kültürel güç, hesap verebilirliğin çalışan performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Formalleşmede meydana gelen bir birimlik değişimin çalışan performansında 0,475 birimlik değişime sebep olduğu ortaya konulmuştur. İncelenen bu çalışmalar doğrultusunda sağlık kurumlarının kurumsallaşma düzeyleri ile çalışan performansları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere oluşturulan hipotez şu şekildedir.

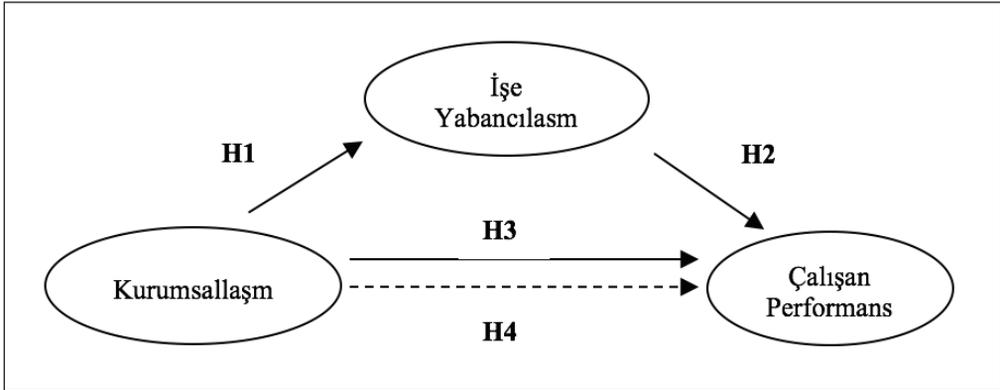
H₃: Kurumsallaşma ve çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıda incelenen çalışmalar sonucunda; kurumsallaşmanın çalışan performansı üzerinde etkisinin olduğu (Abudureyimu, 2019; Apaydın, 2009; Alpay vd., 2008; Başkurt, 2016; Gül, 2012; Gül, 2018; Karaçınar, 2014; Kırklıkçı, 2019; Öztürk, 2014; Şen, 2017; Turhanlı, 2018; Yıldız, 2010), işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin çalışanların işe yabancılaşmaları üzerinde etkisinin olduğu (Aydın & Özeren, 2019; Karaköy, 2019) ve çalışanların işe yabancılaşmalarının da performanslarına etkisi olduğu tespit edilmiştir (Akdoğan & Aydemir, 2018; Amarat vd., 2018; Chiaburu vd., 2014; Kartal, 2018; Santas vd., 2016; Zoghbi-Manrique-de-Lara & Viera-Armas, 2019). İncelenen bu çalışmalar doğrultusunda işe yabancılaşmanın kurumsallaşma ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık edeceği öngörülmesi ve bu durumu test etmek amacıyla hipotez şu şekilde oluşturulmuştur.

H₄: İşe yabancılaşma, kurumsallaşma ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

İncelenen literatür ve bununla birlikte oluşturulan hipotezler sonucunda araştırmanın modeli ve hipotezleri Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, amacı açısından tanımlayıcı ve zaman boyutu açısından kesitsel tipte tasarlanmıştır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak 4 bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Veriler Ocak 2018 ve Nisan 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Onam belgesi her katılımcıya sözlü olarak ifade edilmiş ve anket formunun üzerinde yazılı olarak katılımcıya sunulmuştur.

Araştırmada anketler yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ve dört ana bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde kurumsallaşma düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler, ikinci bölümünde çalışanların işe yabancılaşmalarını ölçmeye yönelik ifadeler ve üçüncü bölümde çalışanların performanslarını değerlendirmeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise kişilerin demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.3. Kullanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında değişkenler ile ilgili ölçekler kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve gerçekleştirilen çalışmaya uygun ölçekler seçilerek anket formu oluşturulmuştur. Kurumsallaşma ölçeği Temelli (2014) tarafından oluşturulmuş 20 soruluk bir ölçektir. İşe Yabancılaşma ölçeği Hirschfeld & Feild (2000) tarafından geliştirilen 10 soruluk ölçektir. Ölçeğin Türkçe çevirisi Özbek (2011) tarafından yapılmıştır. Çalışan Performansı Ölçeği ise Tanrıverdi vd. (2010) tarafından geliştirilmiş 6 sorulu bir ölçektir. Ölçeklerdeki sorular 1 ile 6 arasında puanlanmakta ve puan arttıkça kurumsallaşma, işe yabancılaşma ve çalışan performansı artmaktadır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avcılar-Tuzla coğrafi bölgesinde faaliyet gösteren 175 özel girişim hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi kullanılmasındaki temel amaç, hastaneleri insan kaynağı sayısı ve niteliği, yatak sayısı, finansal yapı, teknolojik yeterlilik ve diğer altyapı olanakları açısından homojen olmaması ve evrene ait yeterli bilgiye sahip olunmasıdır. Bu gibi özellikler göz önünde bulundurularak hastaneler A, B ve C olmak üzere 3 tabakaya ayrılmıştır.

A katmanında, her türlü tıbbi ve teknoloji yeterliliğe sahip, yatak sayısı 100 ve üzeri olan hastaneler; B katmanında, A katmanına göre biraz daha düşük olmakla birlikte 50-100 yataklı hizmet sunan, aşırı derecede teknolojik yatırım gerektiren spesifik teşhis ve tahlil yöntemleri hariç her türlü tıbbi uygulamaları olan hastaneler; C katmanında ise, yatak ve personel hacmi diğerlerine oranla daha az olan, sınırlı imkanlar ile temel branşlarda hizmet sunan daha çok bölgesel olarak düşük gelir grubuna hitap eden hastaneler düşünülmüştür. Bu sınıflandırma yapılırken Sağlık Bakanlığı hastane sınıflandırma kriterlerinden de yararlanılmıştır.

INSTAT 2.0 istatistik paket programında örneklem büyüklüğü hesaplanmış ve 451 sayısı elde edilmiştir. Elde edilen örneklem her tabakaya 150 çalışan olmak üzere dağıtılmıştır. Her tabakadaki çalışanların hangi hastanelerden alınacağı kura yoluyla belirlenmiştir. Kura sonucunda çıkan hastaneden 150 çalışana ulaşamaması durumunda tekrar aynı tabaka içerisinden kura çekme yoluna gidilmiş ve 150 sayısına ulaşılan kadar bu şekilde devam etmiştir. Her tabakadaki işlem bu şekilde devam etmiş ve 11 hastaneden, her tabakadan en az 150 çalışan olmak üzere toplam 455 çalışana ulaşılmıştır.

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Analizler yapılmadan önce puanlar histogramları çizilerek, merkezi ve yaygınlık ölçütlerinin değerlendirilmesi ile One Sample Kolmogorow-Smirnow testi ile normal dağılım olup olmadığı değerlendirilmiş ve normal dağılım özelliğine sahip olduğu saptanmıştır. Bu sebeple çalışmanın tamamında parametrik

hipotez testleri kullanılmıştır. Analizlerde sıklık tabloları, merkezi ve yaygınlık ölçütleri ve pearson korelasyon testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın İstanbul ilinde ve tüm sağlık çalışanlarına yapılmış olması kısıtlar içerisinde yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının en büyük kısmını oluşturan hekim ve hemşirelerin ayrı ayrı ele alındığı çalışmalarda yarar vardır. Fakat araştırmanın mali zaman kısıtı nedeniyle ve geneli yansıtma amacının bulunması ayrıntılara girmeyi engellemiştir. Öte yandan çalışmada kullanılan çalışan performansı ölçeğinin işletme yazınında 360 derece değerlendirme teknikleri veya benzerlerine nazaran daha zayıf ölçüm yaptığı, sübjektif olabildiği başlangıçta kabul edilmiştir.

4. Bulgular

Bulgular kısmında sırasıyla araştırmaya katılanların demografik bilgilerine, ölçek güvenilirlik analizlerine, faktör analizlerine ve hipotez testlerine yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	%	Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	104	22,9	Kurumda Çalışma Süresi	0-5 Yıl	310	68,1
	Kadın	341	74,9		6-10 Yıl	88	19,3
	Cevapsız	10	2,2		11-15 Yıl	29	6,4
Yaş	20-30 Yaş	299	65,7		16-20 Yıl	5	1,1
	31-40 Yaş	96	21,1		20+ Yıl	4	0,9
	41-50 Yaş	37	8,1		Cevapsız	19	4,2
	50+ Yaş	7	1,5	Meslek	Doktor	8	2
	Cevapsız	16	3,5		Hemşire	138	30
Eğitim Durumu	Lise	166	36,5	Meslek	Yrd. Sağlık Personeli	81	18
	Ön Lisans	158	34,7		İdari Görevli	89	20
	Lisans	92	20,2		Diğer*	54	12
	Yüksek Lisans	17	3,7	Cevapsız	85	18	
	Doktora	7	1,5	Medeni Durum	Evli	194	42,6
	Cevapsız	15	3,3		Bekâr	248	54,5
Toplam		455	100	Cevapsız	24	2,9	
						455	100

* Diğer meslek grubunu oluşturan meslekler hasta danışmanı, vezne sorumlusu ve temizlik personeldir.

Çalışmadan elde edilen demografik bilgilere göre katılımcıların %74,9'unun (341 kişi) kadın olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların %65,7'si (299 kişi) 20-30 yaş aralığında iken %68,1'i (310 kişi) 0-5 yıl aralığında kurumda görev yapmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %71'i (324 kişi) lise ve ön lisans mezunu, %20,2'si (92 kişi) ise lisans mezunudur. Katılımcıların yalnızca %5,2' si (24 kişi) lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %2' si (8 kişi) doktor, %30'u (138 kişi) hemşire olarak görev yapmaktadır.

4.2. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeklerin tamamında Cronbach Alpha (α) değeri %70'in üzerinde bulunmuştur. Dolayısıyla araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin güvenilirlikleri sağlanmıştır (Durmuş vd., 2016).

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Cronbach Alpha Değeri (α)
Kurumsallaşma Ölçeği	0,96
İşe Yabancılaşma Ölçeği	0,89
Çalışan Performansı Ölçeği	0,80

4.3. Faktör Analizleri

Bu bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapıları incelenerek sorunlu maddelerin olup olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri ve Bartlett küresellik testi sonuçları ortaya konularak ölçeklerin yapıları değerlendirilmiştir. Kurumsallaşma ve çalışan performansı ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda herhangi bir binişik madde olmadığından ve herhangi bir maddenin faktör yükününün 0,30'un altında kalmadığından madde çıkarımı yapılmamıştır. İşe Yabancılaşma ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ise beş numaralı maddenin binişik madde özelliği taşımasından dolayı ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda Kurumsallaşma ölçeği KMO değerinin 0,956 bulunması ile örneklem büyüklüğü "çok iyi", İşe Yabancılaşma ölçeği KMO değerinin 0,90 bulunması ile örneklem büyüklüğü "çok iyi" ve Çalışan Performansı ölçeği için KMO değerinin 0,775 bulunması ile örneklem büyüklüğü "iyi" olarak tespit edilmiştir. Ayrıca üç değişken için yapılan Bartlett küresellik testi sonucunda p değerlerinin 0,05 den küçük olması verilerin faktör analizine olan uygunluklarını göstermiştir (Şencan, 2005).

Ayrıca faktör analizleri kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen verileri inceleyerek bu veriler hakkında yorum yapabilmek için bazı uyum indekslerini incelemek gerekmektedir. Bunlar CMIN/DF, GFI, CFI ve RMSEA değerleridir. Bu uyum indekslerinin incelenmesi sonucunda ölçeğin uyumlu olup olmadığına karar verilmektedir. Tablo 3'te kurumsallaşma ölçeğinin uyum indeksi değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Ölçeğin Değerleri	Kabul Edilebilir Değer
GFI	0,878	>0,85
CFI	0,934	>0,90
CMIN/DF	3,652	<5
RMSEA	0,076	<0,08

Tablo 3 incelendiğinde kurumsallaşma ölçeğinin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğu tespit edilmiştir (Karagöz, 2016).

4.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında yapılan hipotez testleri sonuçlarına, ölçek genel puan ortalamalarına ve araştırma kapsamında yapılan analiz sonuçlarına yer verilecektir.

4.4.1. Ölçek Genel Puan Ortalamaları

Bu kısımda çalışmada yer alan ölçeklerin genel puan ortalamalarına yer verilmiştir.

Tablo 4: Kurumsallaşma, İşe Yabancılaşma ve Çalışan Performansı Ölçeklerinin Genel Puan Ortalamaları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma
Kurumsallaşma	4,07	1,23
İşe Yabancılaşma	2,72	1,25
Çalışan Performansı	5,08	1,01

Tablo 4 incelendiğinde çalışmanın yapıldığı hastanelerde kurumsallaşma ortalaması $4,07 \pm (1,23)$, işe yabancılaşma ortalaması $2,72 \pm (1,25)$, performans ortalaması ise $5,08 \pm 1,01$ olarak tespit edilmiştir.

4.4.2. Analizler

Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkiyi ve hipotezleri sınamak amacıyla yapılan analizlere yer verilmiştir.

Tablo 5: Kurumsallaşma, İşe Yabancılaşma ve Çalışan Performansı Korelasyonu

	Kurumsallaşma	İşe Yabancılaşma	Çalışan Performansı	
Kurumsallaşma	r	1		
	p	.		
İşe Yabancılaşma	r	-0,210	1	
	p	0,000	.	
Çalışan Performansı	r	0,048	-0,077	1
	p	0,311	0,101	.

Yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

Hastanelerde kurumsallaşma ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir. ($p>0,05$) H3 hipotezi reddedilmiştir.

Kurumsallaşma ve performans ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığından dolayı, kurumsallaşma ve performans ilişkisinde yabancılaşmanın aracı rolü test edilememiştir. H4 hipotezi sınamamıştır.

Kurumsallaşma ile işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. ($r=-0.210$; $p<0.05$) H1 hipotezi kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma ile çalışan performansı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir. ($p>0,05$) H2 hipotezi reddedilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Günümüzde özel hastanelerde kurumsallaşmaya artan ihtiyacın temel nedenleri arasında profesyonelleşme, sektörün gereklerine ayak uydurmak, rekabet avantajı elde etmek gibi pek çok faktörü saymak mümkündür. Kurumsallaşma ihtiyacının artışı hizmet sunan hastanelerin en temel ögesi olan çalışanları daha önemli hale getirmekte ve çalışanların her yönden takip edilmesini gerekli kılmıştır. Bu çalışmanın amacı hastanelerin kurumsallaşma düzeyleri ile çalışanların performansları arasında ilişkinin olup olmadığını saptamak ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın ne şekilde bir etkisi olduğunu görmektir. Bu amaca yönelik olarak hastanelerin kurumsallaşma düzeyleri belirlenmiş olup çalışan performansı ile ilişkisi ortaya konmuş ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rolü incelenmiştir.

Bu çalışmada hastanelerin kurumsallaşma düzeyleri ile çalışan performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. ($p>0,05$) Yapılan yazın incelemesi sonucunda işletmelerin kurumsallaşma düzeylerinin çoğunlukla kurum performansı ile karşılaştırıldığı gözlemlenmiştir. Fakat kurumsallaşma düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara nadiren rastlanmıştır.

Yukarıda belirtilen analiz sonucu literatürde yer alan kurumların kurumsallaşma düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalar ile uyuşmamaktadır. Karaçınar'ın (2014) Malatya ili tekstil sektöründe faaliyet gösteren iplik işletmelerinde 371 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada kurumsallaşma ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada 5'li likert ölçekle değerlendirilen çalışan performansı ortalaması 3,87 kurumsallaşma ortalaması 3.56 olarak belirlenmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmada ise 6'lı ölçekle değerlendirilen çalışan performansı ortalaması $5,08\pm(1,01)$ ve kurumsallaşma ortalaması $4,07\pm(1,23)$ olarak saptanmıştır. Kılınc'ın (2016) Gaziantep ilinde 358 kişi ile hastanelerde gerçekleştirdiği çalışmada 5'li likert ölçekle değerlendirilen çalışan performansı ortalaması $4,04\pm(0,81)$ ile yüksek olarak belirlenmiş ve çalışma ile uyumlu bulunmuştur.

Şahman vd. (2008) 145 özel hastane yöneticisi ile gerçekleştirdiği ve 5'li likert ölçek ile değerlendirilen çalışmada kurumsallaşma ortalaması 3,64 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada 6'lı ölçekle değerlendirilen kurumsallaşma ortalaması $4,07\pm(1,23)$ ile Şahman vd. (2008) çalışmasına göre göreceli olarak düşük bulunmuştur. Çalışmamızdaki kurumsallaşma ve çalışan performansı ortalamalarının diğer çalışmaların ortalamaları ile yakın olması fakat kurumsallaşma düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmaması

çalışmanın yapıldığı İstanbul ili ve çalışmanın yapıldığı hastanelerin içerisinde bulunduğu sağlık sektöründen diğer bir deyişle sektörel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada 455 kişinin katılımı ile işe yabancılaşma ortalaması $2,72\pm(1,25)$ olarak belirlenmiştir. İşe yabancılaşmanın kurumsallaşma ile olan ilişkisine bakıldığında negatif yönde zayıf istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Literatürde kurumsallaşma ile işe yabancılaşma ilişkisini inceleyen çalışmalar taranmıştır. Gülsever'in (2016) Van ilinde özel ve kamu hastanelerinde çalışan 291 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada kurumsallaşma ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısı ile çalışmamızı desteklememektedir. Fakat işe yabancılaşma kavramı kurum ile ilgili açıkça bilgi veren ve sonuç oluşturan bir göstergedir. Çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı kurumlarda ve işin çalışan açısından anlamlı olmaması işe yabancılaşmayı arttırması beklenir. Hastanelerin kurumsallaşma ilkelerinden olan profesyonelleşmenin azalması ile bu gibi sonuçların ortaya çıkması beklenen bir sonuç olup bu durum H_1 hipotezini doğrulamaktadır.

Çalışmanın bir diğer hipotezi olan hastanelerde işe yabancılaşma ile çalışan performansı ilişkisine bakıldığında, işe yabancılaşma ve performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Çalışmada işe yabancılaşma ortalaması $2,72\pm(1,25)$ düşük olarak, çalışan performansı ortalaması ise $5,08\pm(1,01)$ nispi yüksek olarak tespit edilmiştir. Kaynak vd. (2016) Kocaeli ilinde inşaat, otomotiv ve gıda gibi üretim sektörlerinde 439 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada işe yabancılaşma ve çalışan performansı ilişkisi incelenmiştir. Kaynak vd. (2016) 5'li likert ölçeğiyle değerlendirilen çalışmasında çalışan performansı ortalaması $4,02\pm(0,68)$ işe yabancılaşma ortalaması $2,66\pm(1,12)$ olarak bulunmuştur. Göreceli olarak ortalamalar çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat bu çalışmada çalışan performansı ile işe yabancılaşma arasında istatistiki olarak anlamlı negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. ($r=-0,261$; $p<0,05$) Bu sonuç çalışmamızda bulunan sonucu desteklememektedir. Bu durumun üretim sektörü ile hizmet sektörü arasında çalışanların işi algılayış biçimi farklılıklarından kaynaklanacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, işe yabancılaşma ile kurumsallaşma arasında istatistiki olarak anlamlı negatif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Kurumsallaşmanın artışıyla birlikte profesyonelleşme, formalleşme, kurum şeffaflığı ve saydamlığının artışı kurumdaki çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini azaltacaktır. Bu sonuç çalışmanın H_1 hipotezini desteklemektedir. İstanbul ili içerisinde kurumsallaşma sürecinde olan hastane yöneticilerinin, bu süreçte işe yabancılaşmanın etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla işe yabancılaşmaya neden olabilecek faktörlerin neler olduğuna dikkat etmeleri gerekmektedir. Çalışmadaki diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmayışı ancak ölçek genel puan ortalamalarının farklı sektörlerde yapılan diğer çalışmalar ile tutarlı olması sektörel farklılıkların etkili olabileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu durumda sağlık sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmadaki değişkenler arasında yeniden çalışmaların yapıp bu hipotezlerin desteklenebileceği gösterilmektedir. Bunun yanı sıra, hem ulusal hem de uluslararası literatürde bu çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların nadiren bulunması veya hiç bulunmayışı, bu konunun yeni çalışmalar ile incelenmesi ve detaylandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

Abudureyimu, T. (2019). Kobilerin kurumsallaşmasının işletme performansına etkisi: Tekstil sektöründe bölgesel bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A cross national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-724.
- Akdoğan, A. A., & Aydemir, C. (2017). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
- Alpay, G., Bodur, M., Yılmaz, C., Cetinkaya, S., & Arıkan, L. (2008). Performance implications of institutionalization process in family-owned businesses: Evidence from an emerging economy. *Journal of World Business*, 43(4), 435-448.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal teori ve işletmelerin kurumsallaşması. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-19.
- Aydın, E., & Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: Araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. 1.Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başkurt, G., & Altındağ, E. (2017). The impact of institutionalization of family business on strategic human resources management and company performance. *Business Management Dynamics*, 7(3), 10.
- Bingöl D., (2013). İnsan kaynakları yönetimi. 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Çorbacıoğlu, F. F. (2018). İşyerinde mobbingin çalışan performansına etkisi üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasında ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S., & Çinko, M. (2016). Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi. İstanbul: Beta Basım.
- Ekmekçi, A. (2015). Türkiye'de profesyonel futbol kulüplerinin kurumsallaşması (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Fındıkçı, İ. (2011). Aile şirketlerinde yönetim ve kurumsallaşma. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- George, B. (2013). *Organizational behaviour and consulting*. United States of America: Salem Press.
- Gül, E. (2018). Yerel yönetimlerde kurumsallaşmanın kurum performansına etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Gül, H. (2012). İşletmelerdeki kurumsallaşma düzeyinin kurum performansına etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Gülsever, F. (2016). Hastanelerde kurumsallaşma açısından kayırmacılığın işe adanmışlık ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*.
- Hirschfeld, R. R., & Feild H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (7), 789-800.

- Kanungo, R. N. (1982a). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger Publisher.
- Kanungo, R. N. (1982b). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Karaçınar, H. (2014). *İşletmelerde kurumsallaşmanın iş gören performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaköy, D. (2019). Lider üye etkileşiminin, işyeri arkadaşlığının, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının işe yabancılaşma üzerine etkisine yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- Kebeci, T. (2011). *Aile şirketlerinde yönetim anlayışı ve kurumsallaşma*. İstanbul: İkinci Adam Matbaacılık.
- Kesen, M. (2017). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 540.
- Kılınç, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisine ilişkin kamu-özel hastanelerde karşılaştırmalı bir araştırma: Gaziantep örneği (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırklıkçı, A. B. (2019). Kurumsallaşmanın işletme performansı ve verimliliği üzerine etkileri (Türkiye levha ve mobilya işletmeleri örneği) (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kimberly, J. (1979). Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation and intitutionalisation. *Academy of Management Journal*, 22(3), 437-457.
- Marx, K. (1956). *Economic & philosophic manuscripts of 1844*. Moscow: Progress Publishers.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisinde güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *S.D.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Öztürk, P. (2014). Sağlık kurumlarının kurumsallaşmasının kurum performansı üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pakyapan, Ö. (2016). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanlara yönelik eğitimin önemi ve çalışan performansı ilişkisi: İzmir ilinde bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parkhe, A. (2003). Institutional environments, institutional change and international alliances. *Journal of International Management*, 9(3), 305-316.
- Sabuncuoğlu, Z. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi*. 6.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayımları.

- Santas, G., Isik, O., & Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38.
- Scott, R. (1987). The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511.
- Seeman, M. (1967). On the personal consequences of alienation in work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism old and new. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277.
- Şahman, İ., Tengilimoğlu, D., & Işık, O. (2008). Özel hastanelerde yönetimin profesyonelleşmesinin kurumsallaşma süreci üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik alan çalışması. *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-23.
- Şen, E. (2017). Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, M., Çelik A., Akgemici T., & Fettahlıoğlu T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 570-585.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O., & Çiftçi, M. (2010). Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Bir kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 108-110.
- Temelli, E. (2014). Kurumsallaşma düzeyinin örgütsel yetenekler açısından inşaat sektöründe algılanan müşteri değerine etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turhanlı, E. (2018). Aile şirketlerinin kurumsallaşma süreci, aile şirketlerinin ve kurumsallaşma unsurlarının performans üzerine etkisine dair bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(2), 196-215.
- Türkoğlu, N., & Dalgıç, A. (2017). Impact of institutionalization in family-owned companies and elements of intellectual capital on competitive power: A research on hospitality businesses. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, 25, 1-8.
- Tüzün, A. (2014). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wortham, M. (2002). Employee performance evaluation.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2010). Kurumsallaşma çabalarının örgütsel performansa etkisi: Perakende sektöründe bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. (2019). Using alienation at work to explain why managers' dishonesty does not lead to firm performance. *European Management Review*, 16(2), 273-284.