

Sağlık Kurumlarında Stratejik Uyumluluk Kontrolü-İşlevsel Analiz

Kadir YILDIRIM¹, Doç. Dr. Tuğba ALTINTAŞ²

Öz

Bir örgütün nelere sahip olduğunu, neleri iyi yapabildiğini belirleyebilmesi için etkili ve uygun stratejileri ortaya koyabilmesi gerekir. Proaktif bir metodoloji ile çalışmalara temel dayanak olarak oluşturulacak olan işlevsel analiz, sağlık kurumlarını izleme, analiz ve değerlendirme yaparak iyileştirme çalışmalarına zemin hazırlar. İşlevsel analiz ile yapılan değerlendirmeler; sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin hem verimliliği hem de etkinliğinin değerlendirilmesini sağlar. Gelişme fırsatlarının belirlenmesi ve faaliyetlerin periyodik olarak takip edilmesi, yöneticilerin farkındalık ve bilgi düzeylerini yükseltir. Örnek uygulamaları ortaya çıkararak diğer sağlık kurumlarınca kullanılma fırsatı sunar. İşlevsel analiz aşamaları ve oluşturulacak alt göstergeler karar vermede kolaylık ve objektiflik sağlar. Kapsamlı bir çalışma ile işlevsel analiz için oluşturulacak parametreler, tüm sağlık kurumlarına uygulanabilir şekilde ve bunlara ek ihtiyaçlar, özel durumlar için revize edilebilir veya geliştirilebilir göstergelerle yaygın hale getirilebilir. Analiz sonucunda elde edilen veriler belirlenen işlevsel analiz unsurları ile karşılaştırılmalı olarak değerlendirilerek, farklı ölçütlerde gruplandırılmış ve etkin bir sisteme yönelik ipuçları ortaya koyar.

Anahtar Kelimeler: İşlevsel Analiz, Sağlık Kurumlarında Değerlendirme, Sağlık Kurumlarında Analiz.

1. Sağlık Teknisyeni, Kadir Yıldırım, Sivas İl Sağlık Müdürlüğü, İzleme, Değerlendirme ve Denetim Birimi, kadyil58@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1107-5425>.
2. Doç. Dr. Tuğba Altıntaş, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, tugba.altintas@uskudar.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4779-8668>.

Gönderim Tarihi : 28.04.2023

Kabul Tarihi : 22.06.2023

Atıfta Bulunmak İçin:

Yıldırım, K. ve Altıntaş, T.,c(2023). Sağlık Kurumlarında Stratejik Uyumluluk Kontrolü-İşlevsel Analiz, Eurasian Journal Of Health Technology Assessment, 7(1):48-56.

Strategic Compliance Control-Functional Analysis in Healthcare Institutions

Kadir YILDIRIM¹, Doç. Dr. Tuğba ALTINTAŞ²

Abstract

In order for an organization to determine what it has and what it can do well, it must be able to put forward effective and appropriate strategies. Functional analysis, which will be formed as a basis for studies with a proactive methodology, lays the groundwork for improvement studies by monitoring, analyzing and evaluating health institutions. Evaluations made with functional analysis; It enables the evaluation of both the efficiency and effectiveness of the services provided in health institutions. Identifying development opportunities and periodically monitoring the activities raise the awareness and knowledge levels of managers. It provides the opportunity to be used by other health institutions by revealing exemplary applications. Functional analysis stages and sub-indicators to be created provide convenience and objectivity in decision making. Parameters that will be created for functional analysis with a comprehensive study can be made common with indicators that can be applied to all health institutions and can be revised or developed for additional needs and special situations. The data obtained as a result of the analysis are evaluated comparatively with the determined functional analysis elements and grouped in different criteria and reveal clues for an effective system.

Keywords: *Functional Analysis, Evaluation in Health Institutions, Analysis in Health Institutions.*

1. Health Technician, Kadir Yıldırım, Sivas Provincial Health Directorate, Monitoring Evaluation and Inspection Unit, kadyil58@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1107-5425>.

2. Assoc. Prof., Tuğba Altıntaş, Uskudar University, Faculty of Health Sciences, Health Management, tugba.altintas@uskudar.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4779-8668>.

Received : 28.04.2023

Accepted : 22.06.2023

Cite This Paper:

Yıldırım, K. ve Altıntaş, T.,c(2023).Strategic Compliance Control-Functional Analysis in Healthcare Institutions, Eurasian Journal Of Health Technology Assessment, 7(1):48-56.

1. Giriş

İşlevsel analiz aracılığıyla sağlık kurumlarının değerlendirilmesi, sunulan sağlık hizmetlerinin verimlilik ve etkinliklerinin izlenmesi, gelişimin değerlendirilmesi, yürütülen faaliyetlerin sistemselsel olarak takibi, yöneticilere hizmetlerle ilgili bilgilendirmenin yapılması veya artırılması, iyi örneklerin diğer sağlık kurumlarında da uygulamaya konulabilmesi, objektif verilerle yöneticilere karar verebilmeyi kolaylaştırır.

Hazırlanacak aşamalara verilen puanların ortalaması, sağlık kurumunun izleme puanını oluşturacak, sonraki değerlendirmelerde, önceki dönemlerde almış olduğu puanla kendini mukayese imkanı bulacaktır. Objektif bir gözle yapılan değerlendirmeler ve puanlama hizmetlerinin iyileştirilmelerini sağlayarak işlevsel analiz ile sağlık tesisinin durumu ortaya konulabilecektir.

2. İşletmelerde Analiz Kavramı

Yöneticiler değişime ayak uydurmak ve onu yönetmeye çalışırken kaynakları dikkatli ve rasyonel bir biçimde değerlendirme durumundadır. Pek çok yönetim bilim insanı, başarıyı yakalamış şirketlerin bu başarıyı nasıl yakaladıklarını çözümleyebilmek için ilk olarak örgüt performanslarını ve iç faktörleri analiz ederek bununla birlikte başarısızlıklarında iç unsurlarda arayarak hataların tekrarlanmaması için çalışmalar yapmışlardır (Kowamoto, 1993).

Etkili, uygun stratejilerin ortaya konulabilmesi için örgütün neleri iyi yaptığını ve nelere sahip olduğunu belirlemek önemlidir. Stratejik yönetimin bir parçası olan analiz, örgüt kaynaklarını ve temel kabiliyetleri içeren özel niteliklerin belirlenip değerlendirildiği süreçtir. Başka bir deyişle nelerin iyi yapıldığı veya yapılmadığı ya da yetersiz yapıldığı bilgisini verir (Coulter, 2002).

Bir örgütün değerlendirilmesi ve analiz edilmesi, örgüt kimliğini ortaya koyup gösterme çabasıdır. Bu çabaya, örgütün faaliyetleri için hatalarını düzeltme ve yol gösterme fırsatı veren bir içe bakma olayı olduğu söylenebilir. Örgüt analizi, fırsatlardan yararlanmak ve bazı tehlikeleri bertaraf edebilmek için insan, pazar, hammadde ve diğer kaynakları değerlendirerek elinde bulundurduğu gücü tanımlama ve belirleme süreci olarak adlandırılır. Bu örgütün kabiliyetlerinin ne olduğu ve nelere sahip olduğu hakkında bilgi verir (Eren, 2000).

Bir örgüt analizinde ilk olarak zayıf ve güçlü taraflarının ortaya konulması gerekir. Çünkü örgütün yürüttüğü faaliyetler, onun kabiliyetlerini ve kaynaklarının hepsini ortaya koyamayabilir. Yürütülen faaliyetler gerçek durumun değil, yöneticilerin isteklerinden kaynaklanabilir. İkinci olarak, analiz çabası, faaliyetlerin ve örgütün bulunduğu durumun belirlenmesini hedefler. Böylece nelerin yapıldığı ile neler yapabileceği arasındaki fark tespit edilebilir (Dinçer, 1988).

Yöneticiler muhakkak ki işletmesinin gücü ve o güçle nelerin yapılacağı hususunda bilgiye sahiptir. Ancak bu bilgi ve öngörüler, içinde bulunduğumuz zaman diliminde oldukça kompleks bir yapı arz eden örgütler için yeterlilik göstermez. Bir örgüt büyüdükçe ve kompleksleştikçe, gerekenleri bilmek zorlaşacaktır. Buna rağmen örgüt küçük bile olsa bilgi ve sistemselsel analizlerin yapılması, yanlışlarının görülmesine fırsat, düzeltilmesi için bir araç olacaktır. Orta büyüklükteki çoğu işletmelerde bile bazı işler, yararından değil, sürekli yapıldığından yani alışkanlıklardan dolayı yapılır. İşletmenin değerlendirilmesi ve analizi yöneticiye işletmeyi sistematik inceleme imkanı tanır (Pamuk vd., 1989).

2.1. Stratejik Uyumluluk

Durumsallık teorisinde uyum kavramı yaygın olarak kullanılmıştır. Çalışmalar çevre ve örgüt yapısı arasındaki uyumu analiz etmeyi hedefler. Uyumluluk ne kadar yüksek ise performansta o kadar yüksek olur (Junqueira vd., 2016).

Uyum perspektifinde, yöneticiler ilgili alanı, işletmenin alt bölümlerini fırsat ve tehditler için analiz eder, işletmenin yapısını düzenler (Tosi, 2009). Strateji geliştirme aşamasında, örgütün bulunduğu yer ile bulunmayı arzu ettiği yer arasında uyumsuzluk olmamalıdır (Hamel ve Prahalad, 1996).

Stratejik uyumluluk, işletmelerin uygulama denetimlerinde bölümler halinde sık kullandıkları yöntemlerdendir. Önceden belirlenen sorularla bazı fonksiyonların başarıyı sağlayıp sağlamadığının kontrolü ile ilgilidir. Kontrolü yapılmak istenen bölümler için belirli ve önemli hususlarda bu sorularla değerlendirme yapılır. Böylelikle örgütün tamamı ile ilgili analiz ve değerlendirme ortaya konulmuş olur (Carnall, 2003).

Stratejik yönetim, stratejilerin oluşturulmasından uygulamaya konulması için kaynak, insan gücü ve örgüt yapısı ile ilgili birçok hususta uyumlu olmayı gerektirir. Stratejilerin arasında destekleyici bir yapı ve uyum bulunmaz ise istenilen sonuca ulaşmak mümkün olmayacaktır (Okumuş vd., 2014).

Miles ve Snow örgütü; yapı, strateji ve süreç arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak, birbirinden ayrılmaz, aktif varlık olarak düşünür. Strateji ise örgüt ve örgütün çevresi arasında uyumun yolunu sunar. Uyum, çevresel değişkenlere veya belirli durumlardaki değişikliklere karşı örgütün adapte olabilirliliğidir (Aleksic ve Jelavic, 2017).

Stratejik yönetimde A. Chandler'den beri stratejinin ve işletme yapısının uyumlu olmasının önemi tartışılmıştır. Strateji ve yapı uyumunun performansı olumlu etkilediği düşünülür (Grogaard, 2012). L. Donaldson'a göre uyumsuzluğun performans üzerinde olumsuz etkisi vardır (Burton ve Obel, 2004).

Stanley M. Davis; hiçbir örgüt, amacını veya misyonunu gerçekleştirmek için tamamen uygun bir yapıda değildir. Misyon, strateji ve hedefler her zaman ön plandadır (Davis, 1982). Bart 1986'da, strateji ile örgütün yapısı arasında bir bağ vardır. Stratejilerin gerçekleştirilmesi için bazı yapısal düzenlemelere gerek duyulur. Yapısal düzenlemelerin stratejilerle uyumu ve uygulanabilmesi, hedeflere varılabilmesi bakımından gereklidir (Aktaş, 2012).

Camillus ve Venkatraman gibi bazı araştırmacılar, etkili bir stratejinin, yapı ile arasındaki uyum olduğunu belirtmişlerdir (Xu vd., 2006). Yapı ve stratejinin birbiri ile uyumlu olması gerekir. Bununla birlikte senkronizasyon, paylaşım ve her bir elemanın sorumluluğu net olarak tanımlanmalıdır (Neis vd., 2016).

Porter'a göre, işletmelerin faaliyetleri arasında stratejik uyumun sağlanması, sadece rekabet avantajı değil, devamlılığı açısından da önemlidir (Olson ve ark., 2005). Uyum, rekabet üstünlüğü ve verimlilik sağlar (Porter, 2013).

Hrebiniak ve Hussey, yapının strateji ile uyumunun yanında bilgi paylaşımı, koordinasyon, gerektiğini belirtir (Neis ve ark., 2016). Getz ve Lee, strateji ile uyumlu bir örgüt yapısının gerekliliğine vurgu yapar (Getz ve Lee, 2011).

Örgüt stratejileri ile örgütün yapısı arasında uyumun olması, stratejik amaçları kolaylaştıracaktır. Stratejiye uygun bir yapı için vizyon, misyon, dış çevre şartları ve amaçların göz önünde bulundurulması gerekir. Stratejide yapılan bir değişiklik örgütsel

yapıda bir uyum sorunu oluşturmuyorsa, bu durum işletmenin gücünü ortaya koyar (Hunger ve Wheelen, 2012). Örgütün buna uyumu, aynı zamanda esnekliğini ve çevreye adaptasyonunu yansıtır (Aleksic ve Jelavic 2017). Stratejik etkililiği en üste çıkarabilmek için, iş stratejisi ile uyumlu örgüt yapısının dizayn edilmesine ihtiyaç vardır (Rajaratnam ve Chonko, 1995).

Örgütsel uyumluluk, sadece yöneticilerin örgüt biçimlerini sezgi ve yeteneklerine bağlı değil, insanları yönlendirmesi ve kontrol edilmesini de sağlar (Miles vd., 1978).

2.2. İşlevsel Analiz Sistemi

İşletme içi unsurlar işlevsel analizde stratejilerle uyumluluk açısından ölçülür. Belirlenen sorular örnek olarak seçilen ve temel hususları kapsayan sorulardır. Doğal olarak işletmeye uygun biçimde, daha kapsamlı ve detaylı hazırlanır. Sorulara verilen cevapların değerlendirilmesi ile stratejilerle uyumlu olmayan faaliyet ve durumlar tespit edilerek, gereken düzeltmelerle uyumlu hale getirilir (Ülgen ve Mirze, 2018).

2.3. İşlevsel Analiz Değerlendirme Metodolojisi

Sağlık hizmetlerinde sunulan faaliyetlere ilişkin izleme ve değerlendirme işlemleri, analiz, koordinasyon, hizmetlerin iyileştirilmesi ve takibi hususunda sağlık kurumlarına yol gösterici olması bakımından önemlidir. Efektif ve etkin ve bir değerlendirme için, sunulan hizmetin kalitesi, verimliliği ve yöneticilerle sağlık personelleri arasında kurulacak güçlü iletişimi önceleyen, iş yükü ve zamanı en üst seviyede tutan metotların kullanılması gerekir. Bu mantık benimsenmeden kurulan bir çok sistemin, amacından uzaklaştığı, sadece resmi prosedür haline geldiği, beklenen sonuçları vermemesi ile kullanımının bırakıldığı görülmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2019).

İşlevsel analiz metodolojisi, sistemi izleme ve değerlendirme amacıyla oluşturulmuş aşamalardan oluşur. Bu aşamalar birçok sağlık tesisine uygulanabilir mahiyette hazırlanarak örgütün stratejilerine, mevcut durum ve koşullara göre değiştirilip, geliştirilebilir özellikler taşıması gerekir. Ana aşamaların değerlendirilmesine yardımcı olması maksadıyla alt göstergeler hazırlanıp kurumun çoklu yönden durum tespiti ve analizi yapılır.

2.4. İşlevsel Analiz Sisteminden Beklenenler

Mevcut durumun, yapılan faaliyet ve sunulan hizmetlerin değerlendirilmesi ile; hizmetlerin verimlilik ve etkinliklerinin değerlendirilerek strateji ve hedeflere uyumluluğun izlenmesi, eksikliklerin veya fırsatların tespiti, sistemli bir şekilde takibi, yönetici bilgilerini artırması, örnek uygulamaların yaygınlaştırılması, karar verme aşamalarında yönetime destek sağlaması amaçlanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2019).

2.5. İşlevsel Analizde Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

Yarardan çok zarar vermenin önüne geçilmesi için analize başlanmadan önce hazırlık yapılması gerekir. Danışmanlarla yürütülmeye çalışılan ve hazırlık yapılmadan başlanan yüksek bütçeli birçok proje kısa veya orta zaman diliminde bırakılıp unutulur. Nedeni ise gereken hazırlık çalışmalarının yapılmaması, proje yararının farkında olunmamasıdır. Oysa yapılması gereken; analize olan ihtiyaç net olarak tanımlanarak, analiz amaçlara ne derece faydalı olur, analiz ile varılmak istenilen nedir sorularının yanıtlanması gerekir. Bunun için mutlaka iç kaynaklarla ayrıntılı bir çalışma yapılmalı, ihtiyaçlar ve nasıl karşılanacağı belirlenmelidir. Analizde iç katılımcılar bulunmalı, anlaşılabilir, şeffaf, sade ve kolay olmalı, takibi yapılmalıdır. Başarı için tüm bölümlerden destek görmeli, analiz sonuçları çalışanlarla paylaşılmalı, kendilerine ve kuruma faydaları belirtilmelidir (Baltas, 2022).

2.6. İşlevsel Analiz Sisteminin Faydaları

Bir örgüt tüm yönleri ile zayıf ya da güçlü değildir. Örgütün tüm bölümleri ve fonksiyonları da birbiri ile eşit değildir. Örgütün etkili faaliyetlerde bulunabilmesi için tüm parçalarında denge oluşmayabilir. Bazı örgütlerin yönetim bölümü güçlü, bazı örgütlerin üretim veya diğer bir bölümü güçlü olabilir. Örgütün analiz ve değerlendirmeye alınması çevresiyle uyumunu düzenleyecektir. Maliyetlerin indirilmesi, yeni bir eğitim modeli, dağıtımda inovasyon, karar alma sürecinde önemli bir nokta, haberleşme sistemlerinde değişiklik yapılan analizle ortaya konulabilir (Dinçer, 1988).

Bir örgütün stratejik yönetim bakımından, sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, kullanacağı strateji, politikalar için analiz edilmesi gerekir (Nutt ve Backroff, 1992).

2.6.1. Çalışanlara sağladığı faydalar

Bireysel düzeyde değerlendirme psikolojik olarak ihtiyaç olduğu gibi, insan kaynaklarının planlanması açısından işletme için hayati önemdedir. İşletmenin çalışanlarının performanslarını görmesi, planlaması ve motivasyonlarını göz önünde bulundurması açısından gereklidir (Halis ve Tekinkuş, 2003).

Çalışanların performanslarının yükseltilmesi için önem arz eden destek, görevi başarma arzusu için gerekli olan destektir (Bentley, 2000).

Analizin çalışanlara olan faydaları; çalışanın, kendi performansı hakkında amirlerinin nasıl bir düşünceye sahip olduğunu bilmesini ve “fark edilme”, “tanınma” ihtiyacının giderir. Sorumluluk alabilmeleri yönünde teşvik eder. Performans geribildirimleri çalışanlarla amirleri arasında çift yönlü iletişim kurmalarına imkan verir. Çalışanların kendinden bekleneni bilmesi, performanslarının doğru kanalize edilmesini sağlar. Kariyer gelişimlerine fırsat verir (Halis ve Tekinkuş, 2003).

2.6.2. Yöneticilere sağladığı faydalar

Yöneticilerle astlar arasındaki iletişimi güçlendirir. Yüksek performans gösteren çalışanların ödüllendirilmelerinde hata yapılmasını engeller. Birlikte çalışılan kişilerin yakından tanınmasını ve doğru görevlendirmelerin yapılmasını sağlar. Liderin çalışanlara etkin koçluk ve yönlendirme yapmasına imkan tanır. Yönetim kademesinin kendi bireysel verimliliklerini artırır. Takım olma ve aidiyet duygusunu güçlendirir. Yöneticilerin bireysel performanslarını görmesini sağlar (Halis ve Tekinkuş, 2003).

2.6.3. Organizasyona sağladığı faydalar

Kurumsal hedeflerin çalışanlara bildirimini sağlar. Yönetime raporlama ve bilgi sistemleri için kaynak oluşturur. Sağlıklı ve güçlü ilişkilerin kurulmasına neden olur. Verimliliği artırır. Farklı bölümler açısından organizasyon hedeflerine ulaşılma derecelerinin izlenmesini sağlar. Organizasyonda terfi, tayin, maaş artışı ve personelle ilgili kararlarda zemin oluşturur. Eğitim ihtiyaçlarını gösterir. Denetimlerin yapılmasında yardımcı olur. Politika yapıcılara yol gösterir (Halis ve Tekinkuş, 2003).

2.7. Neden İşlevsel Analiz Yapılır?

Analiz çalışmaları iki önemli amaca hizmet etmektedir. İlk olarak, işin performansı ile ilgili bilgi vermektir. Bu yönetimin karar alma aşamasında gerekli olan bilgidir. İkinci amacı ise, çalışanların görev tanımlarında ve iş analizlerinde belirlenen standartların neresinde bulduklarına dair göstergedir. İşlevsel analizin neden yapılması gerektiği belirtilecek olursa; iş görenlerin yetkinlikleri ile ilgili bilgi sahibi olmak, organizasyonda yapılmak istenilenlerin anlaşılma düzeyini görmek, kaynakların kullanılmasında etkinlik ve

verimliliği sistematik olarak ortaya koyabilmek, verilen kararların gerçek olaylar karşısında alınabilmesi, organizasyona bütüncül bakış açısı ile bakabilmek, vizyon ve misyonun benimsenme derecesini görmek, hedeflere ulaşmak için süreçleri sorgulayabilmek, çalışanların sağladığı katma değeri mukayese edebilmek, bireysel ve organizasyonel eğitim ihtiyaçlarını görmek, gelişimin sürekli üst seviyede tutulabilmesi, davranışların motive edilmesi, bireysel veya organizasyonel algılama farklılıklarının belirlenmesi, olumlu sonuçların tespiti ve ödüllendirilmesi sayılabilir (Arslan, 2001).

4. Sonuç

Çalışma hayatının tüm bölümleri endüstri çağının getirdiği rekabet ortamında kendilerini devrim niteliğinde değişimin içinde bulmuş, yeni yüzyılla birlikte sınır kavramları yok olurken, büyüklükle birlikte gelen hantallık ve verimsizlikten kurtulmak için performans ölçümleri önem kazanarak yeni bir yönetim tarzı benimsenmiştir. Burada öncelik iş görenlerin motivasyonu sağlanarak daha çok işi yapabilmesini sağlamaktır.

Performans yönetimi ile bireysel çalışma ekip çalışmasına yönlendirilir. Böylelikle iş görenler ilk olarak bireysel performanslarını ölçümleyip daha sonra ekip performansını gözlemlemeye geçerler.

Performans yönetiminde hedeflenen noktaya varabilmek için amacın netleştirilmesi ve proseslerin bu amaçlara göre düzenlenmesi gerekir. Performans değerlendirmesini etkin kılmak için mutlaka üst yönetimin desteği şarttır.

Performans değerlendirme aşamasında birçok üst düzey yönetici yalnızca finansal raporlama kullanılarak yapılan değerlendirmelerin eksik kaldığını görmüş, iyi planlanarak tasarlanmış bir performans ölçüm sisteminin stratejik amaçlara ulaşmada temel teşkil ettiğini anlamışlardır. Bu gelişme, örgütsel performans raporlanmasında yeni arayışları beraberinde getirmiştir. Bu arayışlardan biri olan ve örgütlerin stratejik uyumluluk kontrolünü sağlayan işlevsel analiz ihtiyaçları belirleyerek gelişim planlarına girdi sağlar. Örgüte bireylerden oluşan bir bütün olduğu göz önünde bulundurularak yaklaşılır.

Kamu ya da özel sağlık kurumları içinde yapılması gereken işlem değerlendirme sisteminin oluşturulmasıdır. Sağlık sistemlerinin en temel hedefleri olan ulaşılabilirlik, verilen hizmetlerden eşit olarak faydalanabilme, sürdürülebilirliğin sağlanması, kişilerin sağlıklı yaşam kalitelerini yükseltmek olduğuna göre sağlık sistemlerinin değerlendirilmesinde işlevsel analiz kullanılabilir.

İşlevsel analiz ile sağlık kurumlarında yapılan çalışmalar; eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesini sağlar. Farkındalık oluşturur. Yönetim ve çalışanlarla iyi ilişkiler kurulmasını sağlayarak aidiyet duygusunu ve takım çalışmasını geliştirir. Yapılan analizlerle fırsatların yakalanıp değerlendirilmesini, bölüm ve çalışan geri bildirimini, kaynakları doğru kullanabilmeyi, hizmetlerin verimlilik ve etkinliklerinin kontrol edilmesini, hedeflere ulaşma seviyesinin tespitini, yöneticileri bilgilendirip, karar vermesini, skora ve raporlama konularına yönelik öncü göstergelerin oluşturulmasını ve bu konuda çözümler geliştirebilmeyi sağlar.

İşlevsel analiz aracılığı ile yapılan izleme ve değerlendirmelerde; örgütün amaçları doğrultusunda verimlilik ve etkinliklerinin stratejik plan/hedeflere göre uygunluğu sağlık hizmeti sunulan tesise göre farklılıklar gösterir.

Mevcut durum ve faaliyetlerin ölçülmesiyle; sağlık kurumları ve yöneticilerinin, hizmetlerin etkinliği, verimliliği hususunda bilgi ve farkındalıklarının artacağı, fırsatların tespiti ve faaliyetlerin düzenli takip edilmesiyle gelişimin hızlanarak artacağı, analiz ve

değerlendirmelerin yönetime karar verme aşamasında destek sağlayacağı sonuçları çıkarılabilir.

İşlevsel analizin sağlayacağı avantajların sürekliliği için sistematik ve periyodik olarak ölçümlere, analizlere devam edilmeli, benzer özellikteki kurumlarla karşılaştırmalar yapılarak, revizyonlarla hedefler güncellenmelidir.

Kaynakça

1. Aktaş, M. (2012). İşletme Stratejisi ve Performans Yönetimi İlişkisi: Strateji-Yapı Perspektifi, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (1): 91-102.
2. Aleksic, A. ve Jelavic, S. R. (2017). Testing For Strategy-Structure Fit And Its Importance For Performance, Management, 22: 85-102.
3. Arslan, A. (2001). Bireysel Performanstan Kurumsal Performansa Geçişte Etkili Bir Araç: 360 Derece Değerlendirme, Kalite Kongresi, İstanbul, 11.
4. Bentley, T. (2000). İnsanları Motive Etme, Hayat Yayınları Sayı: 33, İstanbul, 171.
5. Burton, R. M. ve Obel, B. (2004). Strategic Organizational Diagnosis and Design: The Dynamics of Fit. 3. Ed., New York: Springer Science HBusiness Media, 17-28.
6. Carnall, C. A. (2003). Managing Change in Organizations; 4.ed.: Prentice Hall, 194-201.
7. Coulter, M. (2002). Strategic Management Factor, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 122.
8. Davis, M. S. (1982). Transforming Organizations: The Key to Strategy Is Context. Organizational Dynamics, Winter: 64-80.
9. Dinçer, Ö. (1988). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 209.
10. Eren, E. (2000). İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Yayınları, İstanbul, 124.
11. Getz, G., Lee, J. (2011). Why Your Strategy Isn't Working. Business Strategy Series, 12(6): 303-307.
12. Grogard, B. (2012). Alignment of Strategy and Structure in International Firms: An Empirical Examination. International Business Review, 21: 397-407.
13. Halis, M., Tekinkuş, M. (2003). Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 175-177.
14. Hamel, G., Prahalad, C. K. (1996). Geleceği Kazanmak, 1. Baskı, Çeviren: Zülfü Dicleli, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 147.
15. Hunger, J. D., Wheelen, T. L. (2012). Strategic Management and Business Policy. 13.ed., Bentley University, Pearson, 279-280.
16. Junqueira, E., Dutra, E.V. ve diğerleri. (2016). The Effect of Strategic Choices and Management Control Systems on Organizational Performance, Revista Contabilidade & Finanças, Scientific Electronic Library Online, 27(72): 334-348.
17. Kowamoto, N. (1993). Comment Regarding Honda Motor Company, Fortune, February 22.
18. Miles, R. E., Snow, C. C. ve Coleman, H. J. (1978). Organizational Strategy, Structure, and Process. Academy of Management Review, July, 3(3): 546-562.
19. Neis, D. F., Pereira, M. F. ve Maccari, E. A. (2016). Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities. Brazilian Business Review, 14(5): 479-492.
20. Nutt, P. C., Backoff, R. W. (1992). Strategic Management of Public and Third Sector Organizations; A Handbook for Leaders, San Francisco: Vasey-Bass Public, 78.
21. Okumuş, H., Akçay, H. ve diğerleri. (1993), Bir Kalite Güvenlik Programı Ölçütü: Hasta Memnuniyetinin Değerlendirilmesi, Uluslararası Kalite, Maliyet ve Hemşirelik Sempozyumu Kitabı, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir, 177-183.
22. Pamuk ve ark. (1989). Uzun Dönemli Planlama, B.İ.Ü. Yayınları, İstanbul.
23. Performans Yönetim Sisteminden Beklenenler, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi>, Erişim Tarihi: 20.01.2022.
24. Porter, M. (2013). Hbr's 10 Must Reads, On Strategy. Harvard Business School Publishing Corporation, Strateji, Optimist Yayın No: 341, Çev. Melis İnan, İstanbul, 33.
25. Rajaratnam, D., Chonko, L. B. (1995). The Effect Of Business Strategy Type On Marketing Organization Design, Product-Market Growth Strategy, Relative Marketing Effort, And Organization Performance. Journal of Marketing Theory and Practice, Summer, 3(3): 60-75.
26. Sağlık Bakanlığı. (2019). Proje Yönetim Destek Birimi, İl Sağlık Müdürlükleri İl İzleme ve Değerlendirme Rehberi, Ankara, 1-74.
27. Tosi, H. L. (2009). Theories Of Organization, Sage Publications, California, 201.
28. Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2018). İşletmelerde Stratejik Yönetim, 9. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 410-411.
29. Xu, S., Çavuşgil, S. T. ve White, J.C. (2006). The Impact of Strategic Fit Among Strategy, Structure and Processes on Multinational Corporation Performance: A Multimethod Assesment. Journal of International Marketing, 14(2): 1-31.