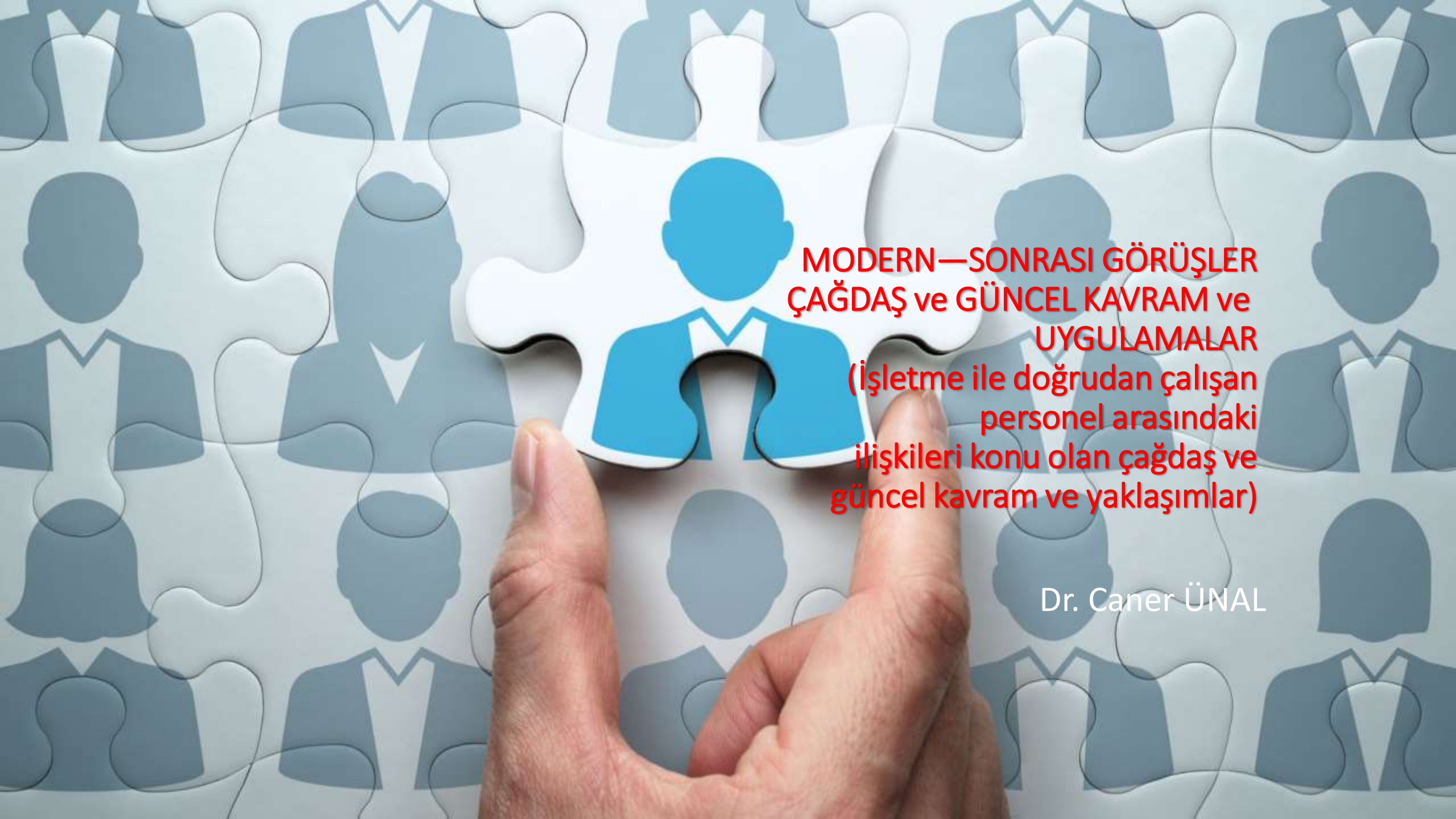
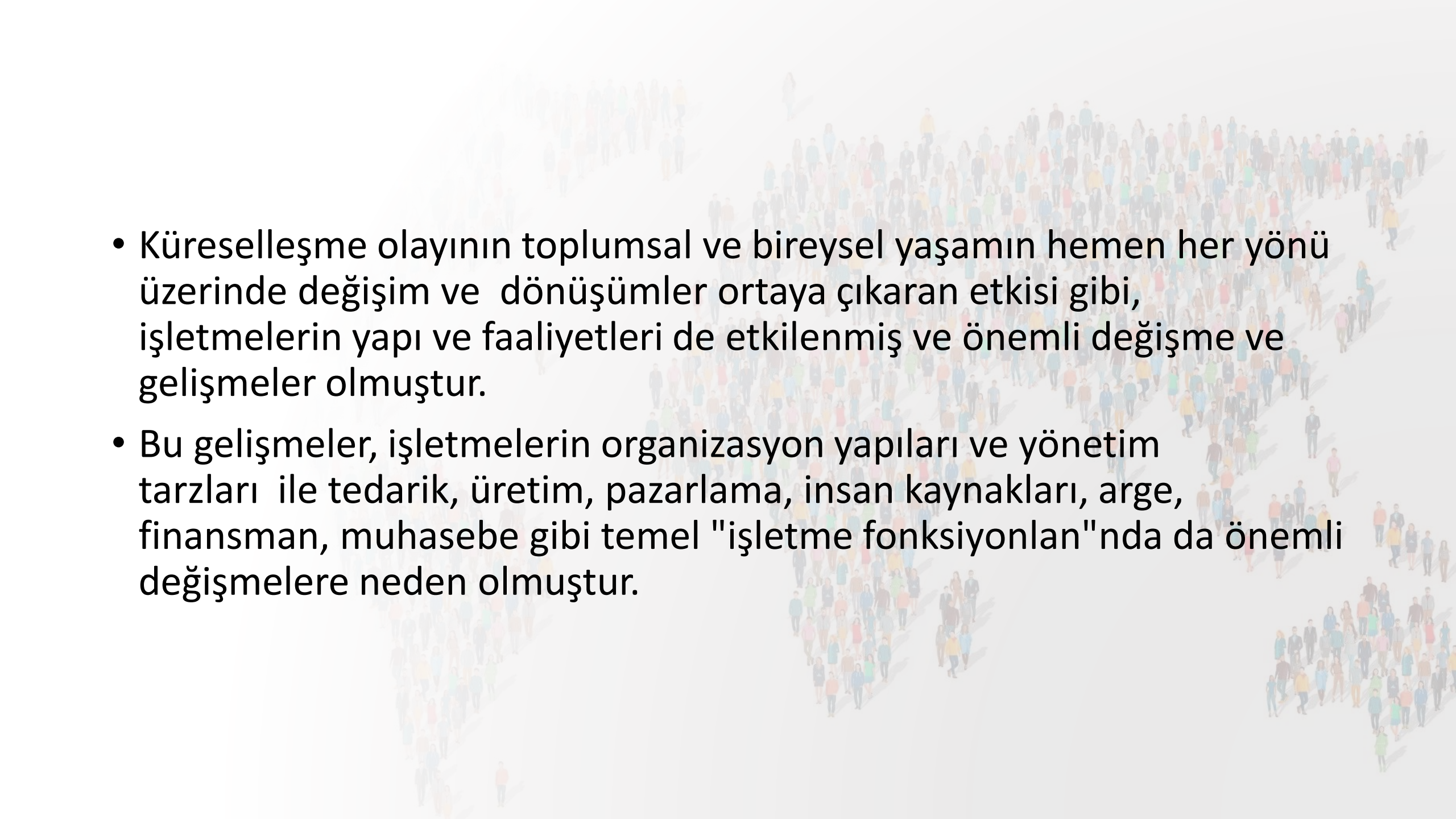




MODERN—SONRASI GÖRÜŞLER
ÇAĞDAŞ ve GÜNCEL KAVRAM ve
UYGULAMALAR
(İşletme ile doğrudan çalışan
personel arasındaki
ilişkileri konu olan çağdaş ve
güncel kavram ve yaklaşımlar)

Dr. Caner ÜNAL

- 
- Küreselleşme olayının toplumsal ve bireysel yaşamın hemen her yönü üzerinde değişim ve dönüşümler ortaya çıkaran etkisi gibi, işletmelerin yapı ve faaliyetleri de etkilenmiş ve önemli değişme ve gelişmeler olmuştur.
 - Bu gelişmeler, işletmelerin organizasyon yapıları ve yönetim tarzları ile tedarik, üretim, pazarlama, insan kaynakları, arge, finansman, muhasebe gibi temel "işletme fonksiyonları"nda da önemli değişimlere neden olmuştur.

- Davranışsal Yönetim Yaklaşımı'ndan itibaren sosyoteknik bir sistem olarak ele alınmaya başlanan ve Modern Yaklaşım'la başlayıp ModernSonrası Yaklaşımlar'la da sosyal ve ekonomik ortamda yaşayan birer "canlı varlık" olarak görülen işletmelerde, insan gücü yani personel, bir maliyet unsuru olarak değil fakat bir "varlıkasset" (human asset) olarak ele alınmaya başlanmıştır.

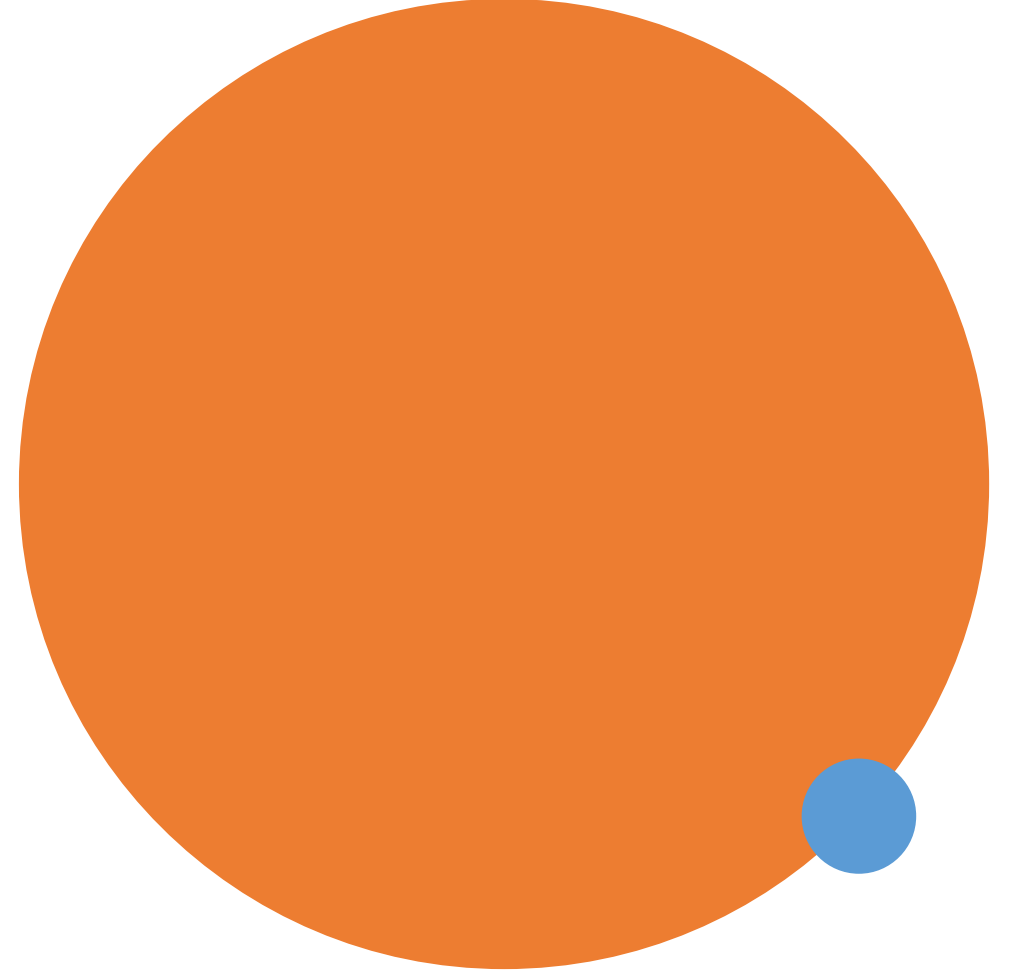


- Bilgi toplumu olarak kabul edilen ve yeni ekonomi olarak adlandırılan bu dönemde işletmelerde "bilgi" ve bu bilgiye sahip "personel", küresel rekabette başarı için en önemli kaynak olmuştur. Bu değişim ve gelişmeler, yeni işletme yönetimi kavramlarını, tekniklerini ve uygulamalarını da beraberinde getirmiştir.

- Bu yeni görüş ve kavramların ana fikri, küresel rekabette stratejik düzeyde önem kazanan bilgili çalışanların ve insan kaynaklarının, organizasyon içinde daha verimli, daha istekli, daha yaratıcı çalışacaklar', motivasyonlarını azaltıcı faktörlerin en aza indirildiği ve çalışmalarının kesilmeden sürebileceği, bir ortamı yaratmaktır.



- 
- Bu yeni kavramların bir kısmı yöneticilik uygulamalarına yansiyarak kullanılmaya başlanmış, bir kısmı akademik ilgi düzeyinde gelişen, fakat hemen hepsi ile ilgili bilimsel araştırmaların sürdüğü bir görünüm bulunmaktadır.



Örgütsel
Adalet
(Organizational
Justice)





Örgütsel Adalet (Organizational Justice)

- Örgütsel adalet kavramı, bir organizasyondaki uygulamaların dayandığı ilkelerin net olmasını, bireyden bireye farklı uygulamalar olmamasını, olsa bile bunun nedenlerinin şeffaf bir şekilde açıklanmasını öngören bir kavramdır.

Örgütsel Adalet (Organizational Justice)

- Yönetim karar ve uygulamalarının adil olduğu duygusu, onların motivasyon ve performanslarını etkileyecek önemli bir faktördür.



Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship)



Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship)

- Organizasyonda çalışan bir bireyin, formal görev tanımında olmamasına ve yapmaması halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşacak olmamasına rağmen, kendi sorumluluk anlayışı sonucu, işletme içinde yardımlaşma, alınan kararları destekleme, işletme uygulamalarını işletme dışında da destekleme, işletme içinde gördüğü bir sorunu çözmek yönünde gayret gösterme (ilgilileri uyarma, dikkatini çekme, fiilen çözmeye uğraşma, vb) gibi tamamen "gönüllülük" esasına dayanan bir davranış göstermesini ifade etmektedir.

Örgütsel Yalnızlık (Organizational Loneliness)



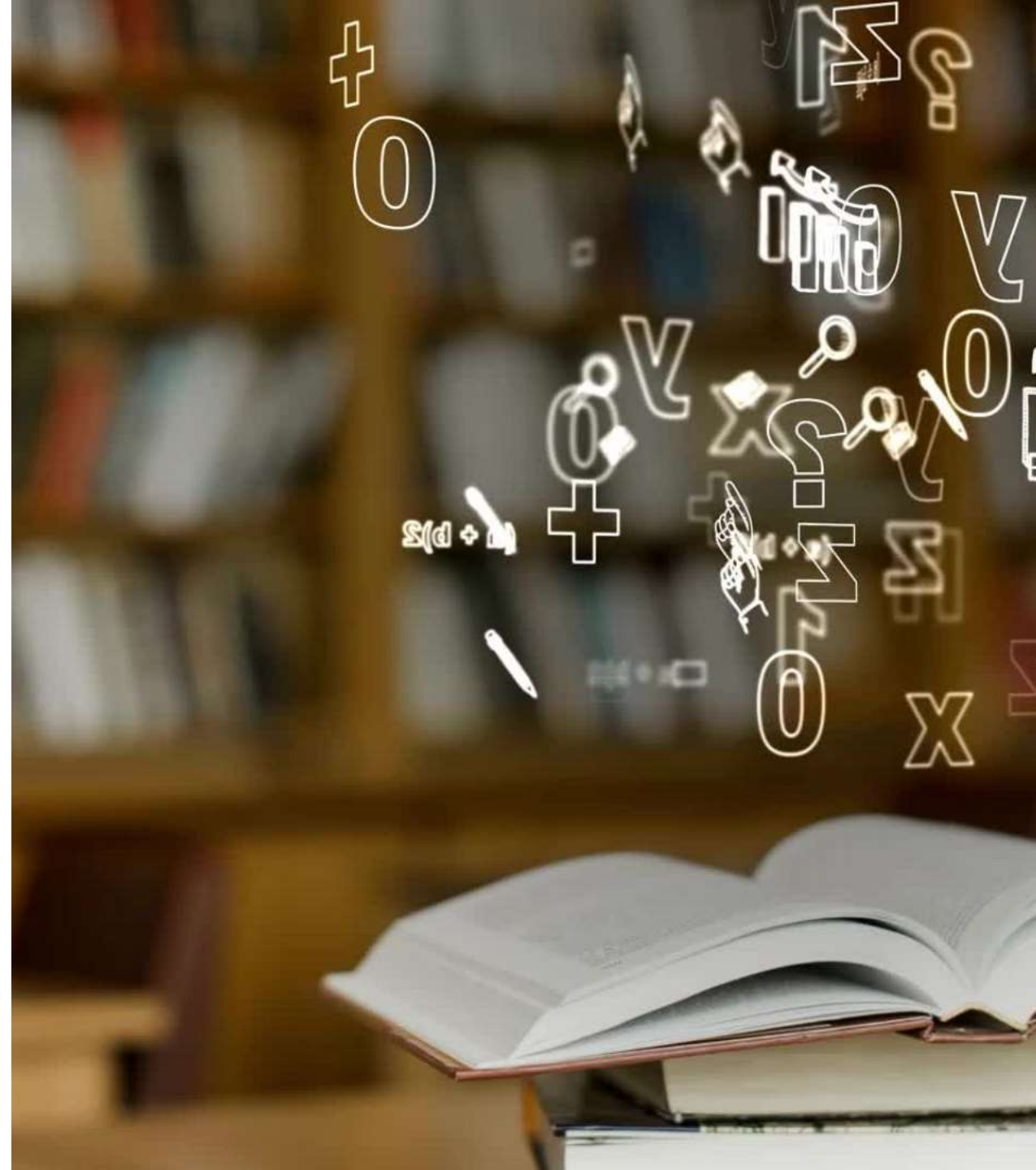
Örgütsel Yalnızlık (Organizational Loneliness)

- Psikolojinin önemli konularından olan "bireylerin kendilerini yalnız hissetmeleri" konusu, 1950'li yıllarda yayınlandığında toplumda büyük ilgi gören, David Riesman, Nathan Glazer ve Reuel Denney tarafından hazırlanan Lonely Crowd (Yalnız Kalabalık) başlıklı kitap ile tekrar güncellik kazanmış ve büyük yankı uyandırmıştır.



Örgütsel Yalnızlık (Organizational Loneliness)

- Amerika Birleşik Devletlerinde gelişen ekonomi ve değişen toplumsal yaşam içinde "orta sınıf"ın yaşamını ve sorunlarını, sosyal karakter olarak "içe dönüklük" (inner directedness) ve "dışa dönüklük" (otherdirectedness) olarak analiz eden bu kitap, kalabalıkların içinde bireylerin kendilerini yalnız hissetmelerini, bunun nedenlerini ve muhtemel davranış sonuçlarını açıklamıştır.



Örgütsel Yalnızlık (Organizational Loneliness)

Günümüzde, işletme yönetimi konusunda ModernSonrası görüşlerin bir kavramı olarak tekrar ortaya çıkan bu "yalnızlık" kavramı da, işletmede çalışan bir bireyin, diğer insanlar arasında kendisini yalnız hissetmesi anlamındadır.

Buradaki "yalnızlık" kavramı, organizasyon içinde çalışan bir bireyin, işletme içinde diğer çalışanlarla sosyal ilişkiler geliştirememesini, kendisini onlarla "birlikte" hissetmemesini ve adeta tek başına kaldığını hissetmesini ifade etmektedir.

Bunun sonucu olarak, kendini yalnız hisseden bir çalışan, ekip çalışmasına katılamayan, motivasyonunu kaybeden ve gittikçe işletmeye yabancılaşan, verimi düşen bir çalışan haline gelecektir.



Örgütsel Yabancılaşma (Organizational Alienation)

Örgütsel Yabancılaşma (Organizational Alienation)

- Yabancılaşma kavramının toplum bilimlerinde kullanılışı eskilere gitmekle beraber işletme organizasyonları içinde çalışanın, çalıştığı işletmeye yabancılaşması ve bunun işletmenin başarısı üzerindeki etkisi, son zamanlarda üzerinde durulan ve araştırılan konu olmuştur.
- Bunun da nedeni, küresel rekabet ile birlikte organizasyon yapıları ve yönetim uygulamalarında ortaya çıkan hızlı, köklü ve sürekli değişim süreci içinde, çalışanların buna ayak uyduramaması, kendilerini yeni rollerinde yetersiz hissetmeleri, mevcut bilgi ve becerilerinin yetersiz (obsolete) hale gelmesi, gibi nedenlerle kendilerini güçsüz ve bazen anlamsız hissetmeleri, kendilerini yaptıkları işten ve işletmeden uzaklaştıracak, motivasyonunu azaltacak ve verimini düşürecek, sonuç olarak organizasyonun performansı düşecektir.



Örgütsel Dışlanma (Organizational
Ostracism)

Örgütsel Dışlanma (Organizational Ostracism)

- Davranışsal Yönetim Yaklaşımı'nın vurguladığı "örgüt içindeki gruplar" olayı incelenirken, grup dayanışması sonucu bazı grup üyelerinin "izole" edildiğini, yani grup içinde yalnız bırakıldıklarını belirtmiştik
- Dışlanma ise, bir adım daha ileri giderek, grup mensuplarının, veya herhangi bir grup olayı olmadan beraber çalıştıkları diğer personel tarafından kendisine ilgi gösterilmemesi, görmezlikten gelinmesi, kendisinin olduğu ortamlarda diğerlerinin uzaklaşması, kendisine soğuk davranılması sonucu, kişinin grup dışına itilmesidir.
- Bu durum, günümüzde, "mobbing" (taciz, yıldırma) olarak da ele alınmaktadır. İşletmelerin, istenmeyen çalışanın işine son verme yerine bu şekilde "dışlayarak" kendisinin ayrılmasını istemelerinin değişik nedenleri olabilir. Bireyler arasında veya organizasyonla birey arasında, hangisi olursa olsun, sonuç bu bireyin motivasyon düşüklüğü, performans düşüklüğü ve muhtemelen işletmeden ayrılmasıdır.



Örgütsel Kayıtsızlık (Organizational Indifference)



Örgütsel Kayıtsızlık (Organizational Indifference)

Terim olarak "kayıtsızlık", insanın herhangi bir durum, olay, kişi veya konuya karşı ilgi duymamasını, ilgilenmemesini, o konunun şu veya bu şekilde sonuçlanması ile hiçbir düşünce ve ilgisinin olmamasını ifade etmektedir.

işletmelerde rastlanan örgütsel kayıtsızlık, çalışan personelin, işletmenin konularına, sorunlarına, başarılarına, vs. hiç ilgi duymamasını, işletmede kalmasının sadece alacağı ücret nedeniyle olduğunu ifade etmektedir.

Bu kayıtsızlığın nedenleri ortadan kaldırıldığında, kayıtsız olan çalışan, yaratıcı olmaya, ekip çalışmalarında aktif üye olmaya başlayacaktır.

Örgütsel Tükenmişlik (Organizational Burnout)



Örgütsel Tükenmişlik (Organizational Burnout)

Tükenmişlik (burn out) kavramı da son zamanlarda üzerinde daha fazla araştırma yapılan kavram olmuştur.

Özellikle örgütsel değişim veya reorganizasyon sonrası dönemlerde, çalışanlar üzerindeki iş yükünün artması durumunda veya çalışanların kariyerleri doğrultusunda çalışma imkanları kaybolmaya başladığı zamanlarda "tükenmişlik" duygusu davranışlarını etkilemeye başlayacaktır.

Örgütsel tükenmişlik, bireyin, basit fiziksel yorgunluktan çok, yapılan iş ve çalışma düzeninin gerektirdiği aşırı olarak algıladığı zihni yük, kariyer amacından sapma ve değişime uymada kendini çaresiz hissetmesini ifade etmektedir.

Bu durumdaki bir çalışanın da verimli çalışması zorlaşacak ve başarısı düşecektir.



Örgütsel Adanmışlık (Organizational Commitment/Dedication)

Örgütsel Adanmışlık (Organizational Committment/Dedication)

- Adanmışlık, bir kişinin bütün çabasını ve gücünü belli bir hedefe yöneltmesi, o hedef doğrultusunda çalışması anlamındadır.
- Bu hedef bazen çalışanın işine dönük kısa dönemli hedefler olabileceği gibi, organizasyonun hedeflerini benimseme ve bütün çabasını bu hedefe yöneltme şeklinde veya kariyer hedefi olarak uzun vadeli çaba olarak anlaşılabilir.
- Bu tür bir bağlılığın duygusal nedenleri olabileceği gibi, çalıştığı organizasyon tarafından sağlanan imkanlar ve ödüller de olabilir. Adanmışlığın en yüksek derecelerinin "örgütsel fanatiklik" ve en ileri düzeyinin de "örgütsel fedailik" (canlı bomba örneği gibi) olduğu söylenebilir.





Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)

Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)

Özdeşleşme, bir kişinin kendisini başka bir kişi veya grupta aynılaştırması, kişi veya grupta meydana gelen değişiklikleri aynen kendisinde meydana gelen değişiklikler olarak hissetmesi durumudur.

Örgütsel özdeşleşme, bu anlamda, çalışanın kendisini çalıştığı organizasyon ile aynılaştırması, işletmenin başarı veya başarısızlığını kendi başarı veya başarısızlığı gibi hissetmesidir.

Ancak, aşırı özdeşleşme'nin (over identification), koşulların değişmesi durumunda çalışan üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri de gözden uzak tutmamak gerekir.

Özellikle büyük dönüşümler sonucu işletme içindeki pozisyonu ve gücünün azaldığını hisseden bu çalışanların, "limon gibi sıkılıp bir kenara bırakıldık" şikayetleri, bir anlamda bu aşırı özdeşleşmenin olumsuz bir sonucudur denilebilir.

Örgütsel Sadakat / Örgütsel Bağlılık (Organizational Loyalty)



Örgütsel Sadakat / Örgütsel Bağlılık (Organizational Loyalty)

- Sadakat kavramı, bağlılığı ifade etmektedir. Bağlılık da, bir kavram olarak, bireyin kendisini bir kişi veya gruba bağlı, koşullar ne olursa olsun, daima beraber ve birlikte olmayı kabul ettiğini ifade etmektedir.
- Dolayısıyla bu iki kavram, kanımızca, aynı olayı tanımlamaktadır.
- Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesi, onun mensubu olarak kalmak istemesini, değişen koşullarda bile çalıştığı işletmede kalarak işletme amaçları doğrultusunda çalışmaya devam etmesini ifade etmektedir.
- Bu kavram, bireyin işletmede uzun süreler çalışması açısından önemli olduğu gibi, işletmenin "sürdürülebilir rekabet gücü" açısından da önem taşımaktadır.



Örgütsel Tutkunluk (Organizational Work Engagement)



Örgütsel tutkunluk veya örgüte tutkunluk olarak adlandırılan bu kavram da, çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini isteyerek örgütün başarısına ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yöneltmesini ifade etmektedir".



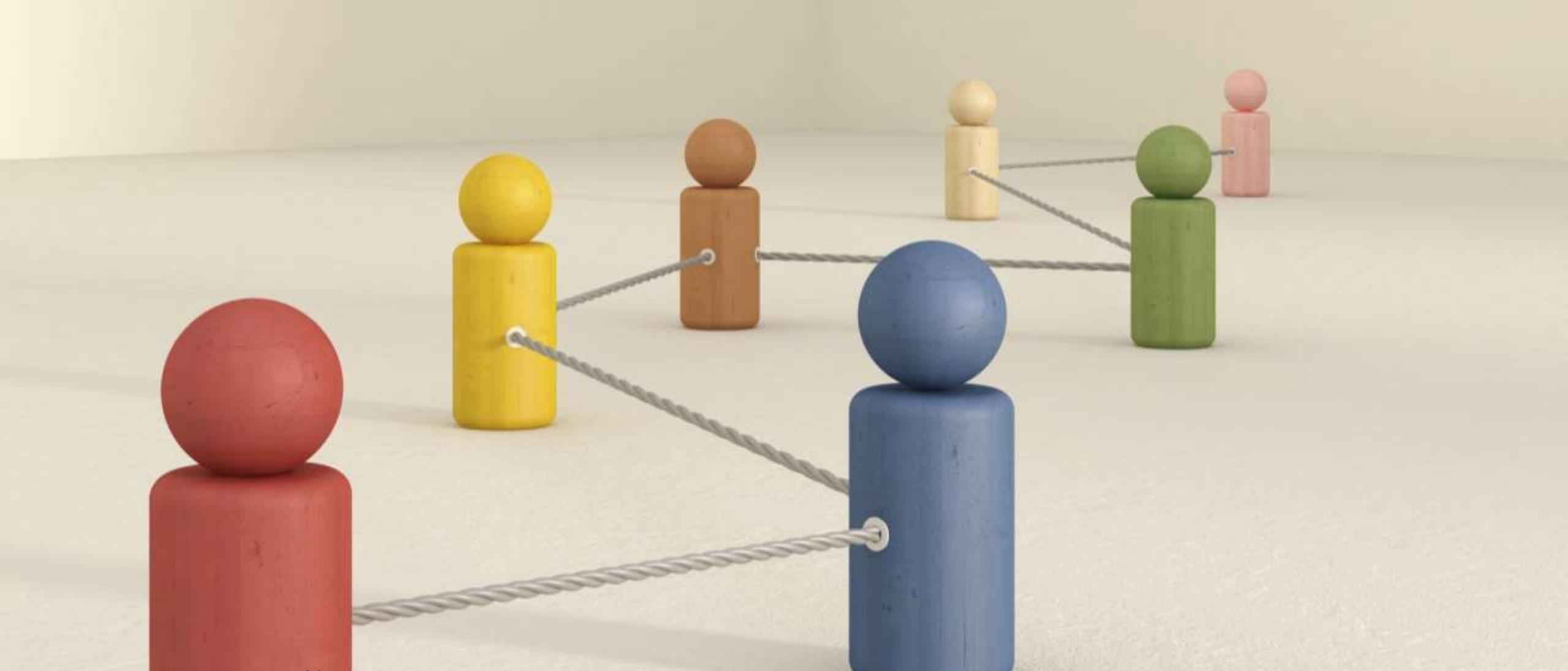
Burada bireyin istekli olmasını etkileyen unsurlar arasında, örgüte bağlılığını, adanmışlığını, özdeşleşmesini etkileyen faktörler kadar organizasyon içindeki ödüllendirme, takdir görme ve yöneticiler tarafından desteklenme gibi faktörler de rol oynamaktadır.



Tutkunluğun esası, bireyin enerji ve becerilerini isteyerek belli bir hedefe yöneltmesidir.

Örgütsel Dinçlik (Organizational Vigor)

- Dinçlik, bireysel düzeyde, fiziksel ve zihni gücün ve sağlığın yerinde olduğunu ifade eden bir kavramdır. Örgütsel dinçlik denildiğinde, iki olay anlaşılabilir;
- Birincisi, organizasyonu oluşturan insan profilinin fiziksel sağlığının yerinde olduğunu, çalışırken enerji dolu ve azimli olmasını ifade edecek tarzda duygusal boyutu olan bir kavramdır ve bu yönü ile iş ortamındaki motivasyon ile yakından ilgilidir,
- İkinci anlamı olarak da bir bütün olarak organizasyonu beklenmeyen değişikliklere hemen ve her yönü ile tepki göstermesini, gerekli önlemleri acil olarak alınabilmesini ifade etmektedir,
- Bu ikinci anlamda örgütsel dinçlik, yalın yönetim ve organizasyon kavramı ile "örgütsel çeviklik/atiklik" (organizational agility) kavramına çok yakındır.



Örgütsel Sapma (Organizational Deviance)

Örgütsel Sapma (Organizational Deviance)

- İşletme yönetimi uygulamalarında "sapma", işletme normlarından uzaklaşmayı ifade etmektedir. İşletme organizasyonu çeşitli iş gruplarını ve bu işlerin kendi içlerinde kademelendirilmesini, yani örgüt pozisyonlarını gösterir.
- Her pozisyon, forma) görev tanımları yanında, gerek etik anlamda gerek işletmenin koyduğu davranış normları anlamında çalışanların bu normlara uygun davranmalarını beklemektedir.



- Örneğin işletmenin "gizli" sayılan bilgilerinin üçüncü kişilerle paylaşılmaması, organizasyon içinde dedikodu üretilmemesi, müşterilerle ilişkilerde işletme politikalarına uyulması gibi. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bunların belki en dikkat çekici olanı çalışanların kişisel çıkar uğruna, dış çevre ile ilişkilerinde işletme politikaları dışına çıkmamaları, rüşvet, yolsuzluk veya benzer diğer davranışlar içinde girmemeleri bekleyişi ve normudur

-
- Yozlaşma çalışan personel düzeyinde bireysel olabileceği gibi, işletmelerin, rekabet ortamında, yasal ve etik olmayan bir şekilde bazı olumlu sonuçlar(çıkarlar) sağlamak amacı ile yöneticilerin kararı ile örgüt düzeyinde de olabilir.)
 - Örgütsel sapma, çalışan personelin, etik ve yasal açıdan normal görölse bile, işletme normlarına uymayan davranışları göstermesi ile ilgilidir. Bu tür sapmalar, organizasyon içinde açık, net ve şeffaf normların olması, personel arasında tam bir güven ortamı olması, açık iletişim ve kontrol sağlayan sistematik bilgi akış sistemi ile önlenabilir. Yöneticiler tarafından alınabilecek bütün önlemler kadar önemli olan bir diğer önlem, personel seçimi ve personelin işe uygunluğu konusudur.

Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)

Türkçemize "sinizm" veya "kinizm" olarak çevrilen bu kavram, işletmenin personel profili içinde "sinik/ kinik" kişilik özellikleri taşıyan çalışanlar ve onların davranışları ile ilgilidir.

Bir felsefe olarak sinizmin tarihi eski Yunan'a kadar gitmektedir.

Bir kavram olarak sinizm, insanların daima çıkarları için çalıştıkları, erdemli olmadıkları, yapılan iyiliklerin daima bir çıkar uğruna yapıldığı ve insanların söyledikleri ile niyetleri arasında fark olduğu inancını ifade eder.

Yani bir anlamda şüphecilik ve inanmama esastır, en basit ihtiyaçları karşılayacak tarzda yaşamının yeteceğine inanılır.

- Örgütsel sinizm, çalışanların, işletme yönetiminin söylediklerinin gerçek niyetlerini göstermediği, sadece bir imaj yaratmak amacı ile çeşitli kararların alındığı, sahte davranışların olduğu ve özellikle işletmenin gelişmesi amacına dönük olduğu vurgulanarak açıklanan değişim programlarının, esasında, yönetimin çıkarlarına hizmet edecek bir düzeni devam ettirmek olduğu gibi, organizasyon çalışanları arasında şüpheciliğin ve kuşkuculuğun yaygın olduğu bir durumu ifade etmektedir.

Yönetim uygulamalarının uygun olmadığını, yanıltıcı olduğunu düşünen, bu nedenle eleştirilmesi, alay edilmesi, olumsuzlaştırılması yönünde davranış göstermeyi ifade etmektedir.

Ancak yöneticiyi ilgilendiren, organizasyon içinde sinik kişiliğe sahip olanları bulunabileceği ve bunlarla nasıl bir iletişim içinde gireceği konusudur.

Örgütsel Sessizlik (Organizational Silence)

- Küresel rekabet koşulları, işletmelerde çalışanların karar süreçlerine daha fazla katılmaları, bu sürecin her safhasında görüşlerini dile getirmeleri, öneri getirmeleri, getirilen önerileri tartışmaları ve açık bir iletişim, ekip uyumu ve grup dayanışması içinde işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmaları yönünde bir eğilimin önemini ön plana çıkarmıştır.
- Ancak uygulamada bu her zaman böyle olmamaktadır.

- Çalışanların bir kısmı, örgütün amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlayacak samimi düşünce, bilgi ve görüşlerini bilerek ifade etmeyip sessiz kalmaktadır. Örgüt içindeki bazı uygulamaların yanlış olduğunu, sonuçların olumsuz olacağını düşündüğü halde bunu söylemekten bilinçli olarak kaçınmaktadır.



Bu anlamda örgütsel sessizlik bilinçli, kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak ele alınmaktadır.

Çalışanların böyle bir davranış göstermelerinin kendilerine ilişkin bireysel, çevrelerine ilişkin sosyal veya organizasyona ilişkin örgütsel nedenleri olabilir.

Ancak sonuç olarak bu elemanların görüş ve bilgilerinden yararlanma imkanı ortadan kalkmaktadır. Nurullah Genç'e göre, bizim kültürümüzde, şiir ve edebiyatımızda bu kavram çok eskiden beri mevcut olup, çok iyi bilinen bir şeyle ilgili olarak, hiç bilinmiyormuş gibi davranıldığı ve sessiz kalındığı veya edebi sanatlarda incelik göstermek, nükte yapmak amacıyla abartılı soruların sorulduğu, "tecahüli arifane" olarak günlük dilde ifadesini bulmaktadır.

Örgütsel Fanatiklik (Organizational Fanaticism)

- Fanatiklik herhangi bir kişi, kurum veya fikre karşı aşırı derecede yüksek bir sevgi ve sempati ile bağlanmayı ifade etmektedir.
- Bunun sonucu olarak "fanatik davranış" adı verilen ve hoşgörülü olmayan, bağlı oldukları kişi, kurum veya fikre ilişkin eleştiriye tahammül edemeyen, tahammülsüzlüğün en üst derecesi olarak, radikal bir karakter kazanarak, karşı görüşlere karşı saldırgan ve tehlikeli olmaya başlayan bir davranış ortaya çıkmaktadır.

- Fanatik davranışlar daha çok spor ve siyaset alanında görülmektedir.
- Özellikle spor alanında, her türlü sosyal, etik ve yasal normları çiğneyip saldırgan davranış gösteren fanatiklere "holigan" adı verilmektedir.
- Fanatizm en basit haliyle, bünyesinde sevgi unsuru taşıyan bir aşırı beğeniyi ifade ederken, holiganizm aşırı fanatizmin saldırganlık ve tehlike boyutudur.



- Herhangi bir kişi, kurum veya fikre aşırı derecede yüksek sevgi ve sempati ile bağlanmayı ifade eden fanatik davranış sahipleri için bağlı oldukları bu kişi, kurum veya fikre karşı eleştiriyi kabul etmeme yanında, kendilerinin bu eleştirel fikirlere sahip oldukları veya bunlarla özdeşleştikleri gibi bir görünüme veya etraflarında böyle bir düşüncenin oluşmasına bile tepki gösterecekleri beklenir.



Örgütsel
Dayanıklılık
(Organizational
Resilience)



Örgütsel Dayanıklılık (Organizational Resilience)

- Türkçemize "dayanıklılık" olarak aktarılan "resilience" terimi, herhangi bir sistemin, yaşanan büyük bir olumsuz olayın sonuçlarından hemen sonra kendini toparlayarak tekrar çalışmaya başlama yeteneğini ifade etmektedir.
- Bu tür ekstrem durumlara örnek olarak, iş yerindeki büyük bir yangın, sel basması, rakibin beklenmeyen bir fiyat düşürmesi karşısında büyük pazar kaybı, basında işletme hakkında yapılan yıpratıcı yayınlar, devletin aldığı önemli bir düzenleyici kararın işletme faaliyetlerine stratejik düzeyde etkisi, çok önemli bir üst kademe yöneticinin ani vefatı gibi örnekler verilebilir.

Burada kullanılan "dayanıklılık" terimi, yaşanan büyük olumsuz olayın etkisinden ve zararından kısa sürede kurtulup normal yaşama geçebilme yeteneği anlamındadır.

İşletme yönetimi açısından bu yeni kavram şunu ifade etmektedir: işletmelerde çalışanlar, en azından üst kademe ve yetki düzeyi yüksek olanların dış çevredeki değişimler ve gelişmeler karşısında dikkatli bir izleme içinde olmaları, uyarı sinyallerini alabilmeleri, tehlikenin gerçekleşmesi halinde kimin ne yapacağı konusunda bir "afet" veya "özel durum" planı yapmaları, örgütsel dayanıklılığı arttıracaktır.

Bunun kısa ifadesi "farkında ol" ve "hazır ol" şeklindeki "be aware" ve "be prepared"dir.



Örgütsel Sağlık

Örgütsel Sağlık

- (Organizational Health)
işletmelerin sağlıklı bir yapıya sahip olup olmadıkları konusu yeni bir konu olmamakla beraber bilgi ekonomisinin yaşanmaya başladığı günümüzde konunun içeriği de değişmeye başlamıştır.



- işletmelerin sanayi ekonomisi döneminde sağlıklı yapıda olup olmadıkları büyük ölçüde bilançolarının yapısına göre değerlendirilmekteydi.
- İşletmenin varlıklar' (aktifleri) ile sermaye ve borçları (pasifleri) arasındaki ilişkiler, döner (cari) ve sabit varlıklarının öz sermaye ve kredi finans kaynakları arasındaki ilişkiler, işletmenin gelecekte gelir yaratma gücü ilk bakılan hususlardı.
- Sözü edilen bu ilişkiler çeşitli oranlar ile ölçülüp değerlemeye tabi tutuluyor ve işletmenin varlık ve borç yapısının ne kadar sağlıklı olduğu değerlendiriliyordu. Bu anlamda sağlıklı bir yapı, işletmenin özellikle kısa vadeli borçlarını ödeyebilme gücü, nakit akışı, sabit varlıklarının uzun vadeli borçları karşılaması, karlılığı, yatırım yapabilirliği ve ürünlerinin pazardaki rekabet gücü olarak değerlendiriliyordu.



- Doğal olarak işletmelerin içinde bulundukları sektörün özelliklerine göre diğer bazı kriterler de sağlık değerlemesinde dikkate alınıyordu,
- Globalleşme ve küresel rekabetin iş yaşamına egemen olmaya başlaması, bilişim ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte, işletmelerin ürünleri, yapı ve faaliyetleri büyük ölçüde etkilenmiş ve değişime uğramıştır.



- Yeni yönetim kavramları, uygulamaları ve değişik organizasyon yapıları ve işleyiş tarzları ortaya çıkmıştır. Bu değişimin önemli bir boyutu olarak, işletmelerde "insan sermayesi"(human capital) nin artan önemi, yenilik, inovasyon, yeni fikir üretme ve bunun ürünlere yansıtılması ve sürdürülebilir bir yapıya sahip ön plana çıkmıştır.



Bunun sonucu olarak sanayi toplumu işletme dünyasının ağırlıklı olarak işletme finans, bakış açısından ele alınan "sağlıklı işletme" kavramının içeriği değişmeye başlamıştır.

Bilgi toplumu ortamında sağlıklı işletme kavramı tanımının içine sadece işletmenin varlıkfinans ilişkileri değil fakat ağırlıklı olarak işletmenin insan yapısı, özellikleri, inovasyon gücü, organizasyonun işleyişinde ekip çalışması özelliği, çalışanların motivasyon ve moral güçleri, risk alabilme durumları, bilişim teknolojilerini (bilgisayara dayalı uygulamalar ve iletişim, dijitalleşme derecesi, Endüstri 4.0, hatta Endüstri 5.0 gibi) kullanma durumu ile küresel rekabet ortamında rekabet gücünün kaynağı ve sürdürülebilirlik gibi yeni boyutlar dahil edilmiştir.



Küresel rekabet ortamında
"sağlıklı işletme" nasıl bir
işletmedir?

Küresel rekabet ortamında "sağlıklı işletme" nasıl bir işletmedir ve işletmelerin hangi özellikleri nasıl ölçülmesi ve değerlendirilmelidir soruları ile ilgili farklı görüşler ileri sürülmektedir".



Ancak bu farklı görüşler içinde ağırlıklı olan kriterler işletmelerin insan yapısı, özellikleri ve motivasyon ve performansı ile ilgili görülmektedir.

- işletme amaçlarının paylaşıma derecesi ekip çalışmasına yatkınlık ve fiili durum

- moral yüksekliği

- liderlik uygulamalarının etkinliği

- risk karşısındaki tutumlar ve risk alma derecesi

- değişim ve yeniliklere uyum kabiliyeti organizasyon yapısının özelliği, netliği

- * yönetim uygulamalarının farklılıkları özendirme derecesi

- işletme politikalarının çalışanlar tarafından bilinmesi, benimsenmiş olma derecesi organizasyondaki düşük/zayıf performansın nasıl işlem gördüğü



- • işletmedeki olumlu ve iyimser iklim
- • çalışanların motivasyon derecesi
- • açık iletişim olup olmadığı
- • etkin liderlik ve yüksek performanslı yönetim
- • amaçların benimsenmesi
- • organizasyonun tüm birimleri arasındaki koordinasyon ve yardımlaşma
- • çalışanları duygusal, psikolojik, sosyal, ekonomik açıdan destekleyecek bir organizasyon yapısı ve işleyişi
- • kullanılan bilişim destekleri



Sonuç olarak şunu söylemek mümkündür: Örgütsel sağlık söz konusu olduğunda konuyu belki iki kademedele ele alarak bir yanda işletmenin finansal yapısını, kar yaratma ve rekabet gücünü, sürdürülebilirliği gibi değerlemeler, diğer yandan da bunu sağlamaya çalışan organizasyona ilişkin (yapı, ilişkiler ve insan unsuru olarak) özellikler değerlemeye tabi tutularak tutulabilir.

Bu değerlemeler sonucuna göre işletmenin ne kadar sağlıklı veya sorunlu olduğu anlaşılabilir. Burada önemli olan nokta, her işletme kavramında olduğu gibi, yine "sağlıklı işletme" veya "sağlıklı organizasyon" kavramının tanımı ve ölçülebilir özellikleridir.



- Bunun da ötesinde, bu görüşlerin hemen hepsinin, organizasyon içinde çalışanların motivasyonunu arttırmaya, bütün bilgi, yetenek ve enerjilerini işletme faaliyetleri için kullanmalarını sağlamaya, dayanışma içinde bir ekip çalışması ortamı oluşturmaya yönelik olduğu görülecektir. Kısaca "insan kaynağı"nın, küresel rekabet ortamında, nasıl yönetilmesi gerektiği, organizasyon ile çalışanı arasındaki ilişkilerin çeşitliliği ve değişik boyutları ile ilgili kavram ve görüşleri içermektedirler.

DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

- VİZE-ARAŞTIRMA ÖDEVİ-%30
- FİNAL-%20
- ÖDEVLER VE DERSE KATILIM-%20

Araştırma Konusu ve Ödevi- Teslim Tarihi 5 Ocak 2024

- Etkileşimci Liderlik
- Dönüşümcü Liderlik
- Karizma ve Karizmatik Liderlik
- 6 Türkçe yayın 6 yabancı yayın toplam 12 yayın

Çalışmanın Başlığı ve Yazar/lar	Çalışmanın Amacı	Örneklem (Katılımcı)	Yöntem	Diğer Değişkenlerle İlişkisi	Ölçek Türü	Temel Bulgular
---------------------------------------	---------------------	-------------------------	--------	------------------------------	------------	----------------

- 1-Yukarıda gördüğünüz 3 tane liderlik tarzlarından (etkileşimci, dönüşümcü, karizmatik) üçünü öncelikle ayrı ayrı tanımını örnekler ile yapıyoruz
- 2-Sectiginiz bir tane liderlik tarzından (etkileşimci, dönüşümcü ve karizmatik) bilimsel araştırmalara başlıyorsunuz.
- Google scholar/akademik ten yararlanarak akademik çalışmalar buluyorsunuz. Bu çalışmalar son yıllarda olursa çok mutlu olurum
- 3-Buldugunuz çalışmaları aşağıdaki gibi bir tablo yapınız.
- 4-Altı Türkçe altı İngilizce yayın toplamda 12 yayını bu tabloya yerleştiriniz

Çalışmanın Başlığı ve Yazar/lar	Çalışmanın Amacı	Örneklem (Katılımcı)	Yöntem	Diğer Değişkenlerle İlişkisi	Ölçek Türü	Temel Bulgular
---------------------------------------	---------------------	-------------------------	--------	------------------------------	------------	----------------

Author/Date	Purpose	Sample/Data collection	QOL measurement used	Notes on results
Allen et al. (1988)	To investigate whether residents' perceptions of community life satisfaction vary depending on the levels of tourism development.	721 respondents living in 20 rural Colorado communities that varied with respect to the amount of tourism development are asked to complete the survey.	Community life scales which groups 33 community life indicators into seven community life dimensions are developed based on previous research and used for study.	Tourism development does benefit the host communities, but community life is perceived to decline as the tourism development continued.
Milman & Pizam (1988)	To understand residents' attitudes toward tourism development.	203 residents living in Central Florida answer the telephone survey.	One question is asked to measure overall quality of life.	Most residents consider that tourism development improve employment opportunities, income, and standard of living, overall tax revenue, and quality of life.
Perdue, Long & Gustke (1991)	To examine the relationship between tourism development and several objective indicators of QOL.	The North Carolina Center for Rural Economic Development data is used and 100 counties are the units of analysis.	Several objective indicators of QOL are used namely, population, economic, education, health, welfare, and crime.	Economic benefits of tourism development, per capita income, per student education expenditures and the quality of available health care facilities all increase with increasing levels of tourism development.

Çalışmanın Başlığı ve Yazar/lar	Çalışmanın Amacı	Örneklem (Katılımcı)	Yöntem	Diğer Değişkenlerle İlişkisi	Ölçek Türü	Temel Bulgular
---------------------------------------	---------------------	-------------------------	--------	------------------------------	------------	----------------

- Tabloda önce çalışmanın başlığı ve yazarları yazılacak
- İkinci sütun kısmında çalışmanın amacı olacak. Bu kısmı yazarken araştırmanın özetinin içinde yazan çalışma amacından yararlanabilirsiniz
- Üçüncü sütunda örneklem olacak. Örneklem, çalışmanın kaç kişi üzerinde yapıldığını göstermektedir. Yine bu kısımda da araştırmanın özetinde yazılmaktadır oradan yararlanabilirsiniz. Yazmıyorsa yöntem kısmına bakmanızı rica ederim. Orada mutlaka yazıyordur.
- Dördüncü sütunda yöntem kısmı yazılacak. Burada eğer çalışma anket ile gerçekleşmişse nicel yöntem yazabilirsiniz ya da görüşme yapılmışsa nitel yöntem yazabilirsiniz
- Beşinci sütunda diğer değişkenlerle ilişkisi yazılacaktır. Burada çalışmanın başlığından ya da özet kısmından yararlanabilirsiniz. Örneğin psikolojik iyilik hali ve etkileşimci liderlik) gibi bu şekilde yazmanız yeterli
- Altıncı sütun ölçek türü olacak. Bu kısmı yazarken yöntem kısmından yararlanabilirsiniz. Eğer araştırmada anket ile yapılmışsa kaç soru ile hangi ölçek kim tarafından atıf verildiği yazılarak yapabilirsiniz
- Yedinci sütun çalışmanın bulguları olacak. Burada çalışmanın bulduğu sonuçlar ve literatüre kattığı zenginlik yazılacak

Araştırma Konusu ve Odevi-

Teslim Tarihi: **5 Ocak 2024**-sizden ricam hem word halini bana e-mail ile göndermeniz hem de imza karşılığında bana çıktı olarak teslim etmeniz

- Etkileşimci Liderlik
- Dönüşümcü Liderlik
- Karizma ve Karizmatik Liderlik
- 6 Türkçe yayın 6 yabancı yayın toplam 12 yayın

Çalışmanın Başlığı ve Yazar/lar	Çalışmanın Amacı	Örneklem (Katılımcı)	Yöntem	Diğer Değişkenlerle İlişkisi	Ölçek Türü	Temel Bulgular
---------------------------------------	---------------------	-------------------------	--------	------------------------------	------------	----------------

Ödevler-Teslim Tarihi 29 Aralık 2024-

Sizden ricam ödevlerinizi bana e-mail ile göndermeniz hem de imza karşılığında bana çıktı olarak teslim etmeniz

- Çalışan-çalışan ilişkisi
- Psikolojik iyilik hali
- Öznel iyi oluş
- Yaşam doyumu
- Psikolojik dayanıklılık nedir?
- Duygusal zeka
- Her biri ile ilgili 1 Türkçe yayın 1 yabancı yayın toplam 2 yayın

Çalışmanın Başlığı ve Yazar/lar	Çalışmanın Amacı	Örneklem (Katılımcı)	Yöntem	Diğer Değişkenlerle İlişkisi	Ölçek Türü	Temel Bulgular
---------------------------------------	---------------------	-------------------------	--------	------------------------------	------------	----------------

Ödevler-Teslim Tarihi 29 Aralık 2024

Sizden ricam ödevlerinizi **bana e-mail ile göndermeniz hem de imza karşılığında bana çıktı olarak teslim etmeniz ve aşağıdaki ödevleri sunmanız**

- Türkiye'de en mutlu şirketlerden birini seçip şirketin neden mutlu olduğunun araştırılması
- Yönetici ve Lider kavramları aynı mıdır? Ya da ne gibi farklılıklar vardır?
- İlham kaynağınız olan yöneticileri/liderleri dinleyeceğiz.
- Lütfen Koç, Arçelik, Eczacıbaşı ve Trendyol'un organizasyon şemalarını inceleyiniz.

KAYNAKÇA

- TAMER KOÇEL; İŞLETME YÖNETİCİLİĞİ BETA YAYINLARI