

BÖLÜM 1

Eczacılık ve Yönetim

1.2. Yönetici Olarak Bir Eczacının Görevleri

1.2.3. / Organizasyon

Mehmet Barlas UZUN¹



« Öğrenim Hedefleri

Okuyucu, bu bölümü okuyarak;

1. Organizasyon kavramını ve işletmeler için önemini açıklayacak
2. İşletmelerde organizasyonla ilgili faaliyetleri sayacak ve açıklayacak
3. Organizasyon faaliyetlerine eczacılık işletmelerinden örnekler verecek

Giriş

İşletme yönetiminin temel işlevlerinden biri olan organizasyon, işletmenin hedeflerine verimli ve etkili bir şekilde ulaşması için işletme yapısının tasarlanmasıdır. İşletme içindeki rolleri ve sorumlulukları tanımlamak, hiyerarşileri kurmak, iletişim kanallarını oluşturmak ve faaliyetleri koordine etmek organizasyonun temel faaliyetlerindedir (Buluç, 1996).

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gülhane Eczacılık Fakültesi Eczacılık İşletmeciliği AD., mehmetbarlas.uzun@sbu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0003-2975-5290

Sonuç

Sonuç olarak organizasyon işlevi, işletmenin verimli ve etkili çalışması için gerekli olan çok çeşitli faaliyetleri ve süreçleri kapsayan temel bir işletme yönetim işlevidir. Organizasyon yapısının tasarımı ve yapılandırılmasını, stratejilerin ve politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasını, açık rollerin ve sorumlulukların oluşturulmasını ve olumlu bir örgüt kültürünün geliştirilmesini içerir. Organizasyon işlevi, işletmeyi stratejik hedeflerine yönlendirmede ve işletmenin iç ve dış faktörlerdeki değişime duyarlı kalmasını ve uyumunu sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.

Organizasyon işlevindeki temel bileşenler arasında organizasyonel tasarım, yapısal tasarım, bölümlendirme, raporlama ilişkileri, iletişim yapıları, kaynak tahsisi, uyarlanabilirlik, değişim yönetimi, kültürel gelişim, yasal düzenlemelere uyum, performans ölçümü ve performans izleme yer almaktadır. Bu unsurlar, zorlu koşullarda yaşamını sürdürebilecek, fırsatları yakalayabilecek ve dinamik ve rekabetçi bir iş ortamında sürdürülebilir başarı elde edebilecek iyi işleyen bir organizasyon oluşturmak için uyum içinde çalışan kavramlardır.

Etkili organizasyon yönetimi, işletmenin misyonunu gerçekleştirmek, süreçlerini optimize etmek ve paydaşlarına değer sağlamak için gereklidir. Organizasyon işlevindeki en iyi uygulamaları benimseyerek, işletmeler kendilerini sürekli gelişen bir iş ortamında büyüme, yenilik ve sürdürülebilirlik için konumlandırabilirler.

Kaynaklar

- Abujarad, I., & Yusof, N. A. (2022). *A review paper on organizational culture and organizational performance A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance*. 29(January 2010).
- Bao, T., & Wang, Y. (2012). Incomplete contract, bargaining and optimal divisional structure. *Journal of Economics/ Zeitschrift Fur Nationalökonomie*, 107(1), 81–96. <https://doi.org/10.1007/s00712-011-0258-0>
- Bartsch, S. (2011). Exploring twisted paths: Analyzing authorization processes in organizations. *Proceedings - 2011 5th International Conference on Network and System Security, NSS 2011*, 216–223. <https://doi.org/10.1109/ICNSS.2011.6060003>
- Becker, M. C., & Zirpoli, F. (2008). Applying organizational routines in analyzing the behavior of organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66(1), 128–148. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2007.04.002>
- Belias, D., & Sklikas, D. (2013). Aspects of Job Design. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(4), 85–94. [http://www.tjprc.org/files/2-34-1381225758-11.Aspects of job.full.pdf](http://www.tjprc.org/files/2-34-1381225758-11.Aspects%20of%20job.full.pdf)
- Benedek, P. (2012). Compliance management - A new response to legal and business challenges. *Acta Polytechnica Hungarica*, 9(3), 135–148.

- Berger, A. (1997). Continuous improvement and kaizen: Standardization and organizational designs. *Integrated Manufacturing Systems*, 8(2), 110–117. <https://doi.org/10.1108/09576069710165792>
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183–198. <https://doi.org/10.12806/v16/i2/t2>
- Buluç, B. (1996). Yönetimde Örgütlenme Süreci. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 513–522.
- Burton, R. M., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>
- Çelik, K. (2004). Örgüt Geliştirmede Yapısal Aracılar. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 198–224.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Daft, R. L. (2016). *Essential Organization Theory and Design* (Issue January).
- de Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179–185. <https://doi.org/10.1108/17515630710684178>
- Gibson, J. L., Martin, D. K., & Singer, P. A. (2005). Evidence, economics and ethics: resource allocation in health services organizations. *Healthcare Quarterly (Toronto, Ont.)*, 8(2). <https://doi.org/10.12927/hcq.17099>
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization*. (pp. 417–453). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-013>
- Ilgen, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work : Job design and roles. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2(December), 165–207.
- Keyton, J. (2017). Communication in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 501–526. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>
- Koparal, C., & İnan, Ö. (Eds.). (2013). *Yönetimde ve Organizasyon* (1st ed.). Anadolu University.
- Kraut, R. (1990). *Informal communication in organizations: Form, function and technology*. March, 145–199.
- Manghani, K. (2011). Quality assurance: Importance of systems and standard operating procedures. *Perspectives in Clinical Research*, 2(1), 34. <https://doi.org/10.4103/2229-3485.76288>
- Maritan, C. A., & Lee, G. K. (2017). Resource Allocation and Strategy. *Journal of Management*, 43(8), 2411–2420. <https://doi.org/10.1177/0149206317729738>
- Miller, G. P. (2014). *NEW YORK UNIVERSITY SCHOOL OF LAW NYU Center for Law, Economics and Organization The compliance function: an overview*. 14. <https://ssrn.com/abstract=2527621>Electroniccopyavailableat:<https://ssrn.com/abstract=2527621>
- Moizer, J., & Tracey, P. (2010). Strategy making in social enterprise: The role of resource allocation and its effects on organizational sustainability. *Systems Research and Behavioral Science*, 27(3), 252–266. <https://doi.org/10.1002/sres.1006>
- Morrison, D., Cordery, J., Girardi, A., & Payne, R. (2005). Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 59–79. <https://doi.org/10.1080/13594320444000272>

- Owen, K., Mundy, R., Guild, W., & Guild, R. (2001). Creating and sustaining the high performance organization. *Managing Service Quality: An International Journal*, 11(1), 10–21. <https://doi.org/10.1108/09604520110362443>
- Peters, B. G. (2018). The challenge of policy coordination. *Policy Design and Practice*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/25741292.2018.1437946>
- Rudani, R. B. (2011). *Management and Organisational Behaviour*. Tata McGraw Hill Education Private Limited.
- Salem, P. (2008). The seven communication reasons organizations do not change. *Corporate Communications*, 13(3), 333–348. <https://doi.org/10.1108/13563280810893698>
- Schlesinger, D. (2017). Organizational culture. *2017 Joint Rail Conference, JRC 2017*, 0643(1999). <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Steiger, J. S., Hammou, K. A., & Galib, M. H. (2014). An Examination of the Influence of Organizational Structure Types and Management Levels on Knowledge Management Practices in Organizations. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 43–57. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p43>
- Tariq, R., & Muhammad, A. (2011). Impact of Employee Adaptability to Change Towards Organizational Competitive Advantage. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 11(7). https://globaljournals.org/GJMbr_Volume11/2-Impact-of-Employee-Adaptability-to-Change.pdf
- Taylor, C. (2005). The evolution of compliance. *Journal of Investment Compliance*, 6(4), 54–58. <https://doi.org/10.1108/15285810510681883>
- Tejeiro Koller, M. R. (2016). Exploring adaptability in organizations: Where adaptive advantage comes from and what it is based upon. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 837–854. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2016-0008>
- Trautmann, G., Turkulainen, V., Hartmann, E., & Bals, L. (2009). Integration in the global sourcing organization - An information processing perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 45(2), 57–74. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2009.03163.x>
- Wood, S. (1999). Getting the measure of the transformed high-performance organization. *British Journal of Industrial Relations*, 37(3), 391–417. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00134>
- Yeloğlu, H. O. (2008). Örgütlerde Yapısal-Stratejik Konfigürasyonlar: Koşulbağımlılık Kuramı, Konfigürasyon Yaklaşımı Bağlamında Örgüt Yapıları Üzerine Önermeler Hakkı Okan YELOĞLU. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 155–170. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880367.pdf>