

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE
İŞ ETÜDÜ UYGULAMALARININ
ÖRGÜTSEL BAŞARIM DÜZEYİNE ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Asiye ÖZTÜRK**

İSTANBUL, 2010

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE
İŞ ETÜDÜ UYGULAMALARININ
ÖRGÜTSEL BAŞARIM DÜZEYİNE ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Asiye ÖZTÜRK
Öğrenci No:
080746027

Danışman:
Yrd.Doç.Dr. Haluk TANRIVERDİ

İSTANBUL, 2010

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak “Hemşirelik Hizmetlerinde İş Etüdü Uygulamalarının Örgütsel Başarım Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun bir şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 03/08/2010

Aday: Asiye ÖZTÜRK

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

03/08/2010

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 080746027 numaralı *Asiye Öztürk` ün "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"* nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği **"HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE İŞ ETÜDÜ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAŞARIM DÜZEYİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA"** konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.07.2010 tarih ve 2010/19 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (45) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

Haluk Tanriverdi

DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. HALUK TANRIVERDİ

ÜYE
DOÇ. DR. SEDAT ALTIN

Metin Ateş
ÜYE
DOÇ.DR. METİN ATEŞ

HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE İŞ ETÜDÜ UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAŞARIM DÜZEYİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan: Asiye ÖZTÜRK

Özet

İş etüdü; işin iyileştirilmesi ve işletmenin daha ekonomik çalışması sağlamak amacıyla, üretim faktörlerinden mümkün olan en yüksek seviyede yararlanabilmek için, yapılan sistematik araştırmalar olarak tanımlanmaktadır. Daha çok endüstriyel işletmelerde kullanılan iş etüdünün insan sağlığıyla birebir ilgili olan hemşirelik hizmetlerinde faydalanılmasının örgütsel başarıyı artıracacağı düşünülmektedir. Bu düşünce doğrultusunda bu araştırma; hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarı düzeyi üzerine etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Amaç doğrultusunda hazırlanan anket; Zonguldak il merkezindeki kamu hastaneleri, ZKÜ uygulama ve araştırma hastanesi ve 1. basamak sağlık hizmetleri veren kurumlarda görev yapan rastgele seçilmiş 450 kişiye uygulanmıştır.

Anketten elde edilen veriler bilgisayar ortamında Çalışmada elde edilen bulgular SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programında analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda; hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarıyı istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde etkilediği sonuçlara varılmıştır. Hemşirelere İş etüdü uygulamalarının hastanelere göre farklılık gösterdiği de

araştırmada ulaşılan diğer bir sonuçtur. Hastane yönetimlerine; örgütsel başarı düzeyini yükseltmek için hemşirelik hizmetlerinde sistemli ve planlı şekilde iş etüdü uygulamalarına yer vermeleri önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, İş Etüdü, rgt başarısı

THE EFFECTS OF THE APPLICATION OF WORK STUDY IN NURSING SERVICES ON THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE.

Prepared by: Asiye ÖZTÜRK

Abstract

Work study is defined as a series of systematic researchers made for improving the work, enabling the practice to operate more economically, and to derive maximum efficiency from productive factors. It is projected that work study, which is mostly preferred by industrial corporations, can be helpful in nursing services, which is directly related with human health, and it is believed that one such study will increase corporate success. Departing from this thought, this study aims to analyze the effect of work study applications in nursing services on organizational performance level.

Accordingly, a survey was made among 450 nurses, randomly selected from public hospitals, the medical school and institutions providing 1st step health services.

The data acquired from the survey was analyzed on a computer in SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0. Descriptive statistical methods (Frequency, percentage, Mean, Standard deviation) were used to analyze data, as well as in quantitative comparisons, in the case of two groups, independent samples T-test for inter-group comparisons, and in the case of more than two groups, one way Anova test for comparisons of parameters between groups and Tukey test to determine the group that causing the difference. For the credibility of sub-dimensions, Cronbach's Alpha is calculated.

The research results demonstrated that application of work study in nursing services influences organizational performance on a statistically meaningful level. It is also found out that application of work study to nurses vary according to different hospitals. Hospital managements are recommended to include systematical and well-planned work study applications in their nursing services.

Keywords: Nurse, Work Study, organizational performance.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE HEMŞİRELİK HİZMETLERİ	3
2.1. Hemşirelik	3
2.2. Hemşirelik Mesleğinin Yapısı	5
2.3. Hemşirelik Hizmetlerinde Hemşirelerin Rollerini	6
2.4. Hemşirelerin Fonksiyonları.....	7
2.5. Hemşirelerin Görev ve İşlevleri	8
2.6. Hemşirelerin Görev Tanımları	10
2.6.1. Başhemşirenin Görev ve Yetkileri	10
2.6.2. Başhemşire Yardımcısının Görev Ve Yetkileri	11
2.6.3. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Görev Ve Yetkileri	11
2.6.4. Hemşirelerin Görev ve Yetkileri	12
3. İŞ ETÜDÜ VE ÖRGÜT BAŞARISI (PERFORMANSI)	15
3.1. İş Etüdü Tanımı.....	15
3.1.1. Metot Etüdü.....	17
3.1.2. İş Ölçümü ve Zaman Etüdü.....	18
3.1.2.1 Zaman Etüdü Uygulaması Örneği.....	21
3.1.2.2 İş Akış Analizi Uygulaması Örneği.....	26
3.1.3. İş Etüdünün Tarihsel Gelişimi	30
3.1.4. İş Etüdünün Amaçları	31
3.1.5. İş Etüdünün Kapsamı ve Özellikleri	32
3.1.6. İş Etüdünün Aşamaları.....	34
3.1.7. İş Etüdünün Uygulanmasında Önemli Unsurlar	34

3.1.8.	İş Etüdünün Uygulamalarında İnsan Unsuru	35
3.1.8.1.	İş Etüdü ve Yönetim.....	36
3.2.	Örgüt Başarısı (Performans).....	38
3.2.1.	Performans Ölçütleri	38
3.2.2.	Performans Değerlendirme	41
3.2.3.	Performansın Ölçülmesi.....	43

4. İŞ ETÜDÜNÜN UYGULAMALARINDA ÖRGÜT BAŞARISINA ETKİ EDECEK BAŞLICA UNSURLAR 45

4.1.	İş Tanımları	45
4.1.1.	İş Tanımı Kavramı	45
4.1.2.	İş Tanımının Önemi	47
4.2.	İş Gereklere.....	48
4.2.1.	İş Gereklere Tanımı	48
4.2.2.	İş Gereklere Önemi.....	49
4.3.	Hizmet İçi Eğitim.....	49
4.3.1.	Hizmet İçi Eğitim Kavramı.....	50
4.3.2.	Hizmet İçi Eğitimin Önemi.....	52
4.4.	Ekip Çalışması	53
4.4.1.	Ekip Çalışması Tanımı.....	53
4.4.2.	Ekip Çalışmasının Önemi	55
4.5.	Motivasyon.....	56
4.5.1.	Motivasyonun Tanımı	56
4.5.2.	Motivasyonun Önemi.....	57
4.6.	Çalışma Koşulları.....	58
4.6.1.	Çalışma Koşulları Kavramı.....	58
4.6.2.	Çalışma Süresi.....	60
4.6.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği.....	61
4.6.4.	Fiziksel Olanaklar	62

5. YÖNTEM..... 63

5.1.	Araştırmanın Amacı	63
5.2.	Araştırmanın Modeli	63

5.3.	Evren ve Örneklem	63
5.4.	Veri Toplama Araçları	63
5.5.	Araştırmanın Hipotezleri.....	64
5.6.	Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması.....	65
5.6.1.	Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması.....	66
5.6.2.	İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması.....	67
5.6.3.	İş gereklilikleri Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması	69
5.6.4.	İş Etüdünün Faydaları Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması	70
6.	BULGULAR	71
6.1.	Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler	71
6.2.	Çalışanların Yönetime ve Kuruma İlişkin Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş Ve Önerilerine İlişkin Bulgular.....	75
6.3.	İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkileri ile İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular	78
6.4.	İş Etüdü Uygulamaları ile Çalışılan Kurum Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular	98
7.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	108
7.1.	Sonuç.....	108
7.2.	Öneriler	112
	KAYNAKÇA	113
	EKLER.....	121
	Ek-1: Anket Formu.....	120
	Ek-2: Valilik ve Sağlık Müdürlükleri İzinleri.....	129
	Ek-3: Hemşirelik Hizmetlerine İlişkin Görev Tanım Örnekleri.....	131

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Yıllar Bazında İncelenen Performans Ölçütleri.....	40
Tablo 2. İş Tanım Formu Örneği	46
Tablo 3. İş Gerekleri Formu.....	49
Tablo 4. Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması.....	66
Tablo 5. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi	67
Tablo 6. İş Gereklilikleri Algılama Düzeyi.....	69
Tablo 7. İş Etüdünün Faydaları	70
Tablo 8. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	71
Tablo 9. Çalışanların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı	72
Tablo 10. Çalışanların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı	72
Tablo 11. Çalışanların Mesleki Özelliklere Göre Dağılımı	73
Tablo 12. Çalışanların Birim Özelliklerine Göre Dağılımı.....	74
Tablo 13. Çalışanların Yönetime İlişkin Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş ve Önerileri	75
Tablo 14. Çalışanların Kurum İçi Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş ve Önerileri	76
Tablo 15. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi.....	78
Tablo 16. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle İş Gereklilikleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi	84
Tablo 17. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle İş Etüdünün Faydalarını Algılama Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi.....	87
Tablo 18. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Ekip Çalışması Üzerine Etkisi	89
Tablo 19. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Denetim Ve Baskı Üzerine Etkisi	90

Tablo 20. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Üstlerden Görülen Destek Ve Değerlendirme Üzerine Etkisi.....	91
Tablo 21. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Kararlara Katılım Konusunda Fırsat Verilmemesi Üzerine Etkisi	92
Tablo 22. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yeterli Araçların Olmaması Üzerine Etkisi	93
Tablo 23. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yükselme Olanaklarının Yetersizliği Üzerine Etkisi.....	94
Tablo 24. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışma Saatleri Üzerine Etkisi	95
Tablo 25. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yapılan İşin Tekdüze Ve Sıkıcı Olması Üzerine Etkisi.....	96
Tablo 26. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışanların İş Yükünün Ağır Olması Üzerine Etkisi.....	97
Tablo 27. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisi.....	98
Tablo 28. Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanmasının Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı	99
Tablo 29. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı	102
Tablo 30. İş Etüdünün Faydaları Ve İş Gerekliliklerinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı	106

KISALTMALAR

b.t.	: Belirtilmemiş tarih
s.	: Sayfa
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
ICN	: (International Council of Nurses) Uluslar Arası Hemşirelik Konseyi
WHO	: (World Health Organization) Dünya Sağlık Örgütü
ILO	: (International Labour Organization) Uluslar arası Çalışma Örgütü
THD	: Türk Hemşireler Derneği
TZÜ	: Tam Zamanında Üretim
BDİ	: Bilgisayar Destekli İmalat
EÜS	: Esnek Üretim Sistemleri
PIACT	: Çalışma Şartları ve Çevreyi İyileştirme
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
ZE	: Zaman Etüdü
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TCSB	: Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı
AÇS/AP	: Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması

1. GİRİŞ

Sağlık sisteminin vazgeçilmez insan gücü olarak hemşireler, verdikleri hizmetler ile hastaların sağlıklarına kavuşmalarında önemli rol ve görevleri üstlenmişlerdir. Her meslekte olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de hemşirelerin verimliliği ve başarısı örgütsel başarı için gerekliliktir.

Örgütsel başarının sağlanması için endüstriyel üretim işletmelerinde iş etüdü uygulamalarına yer verilmektedir. Bu uygulamaların sağlık sektörü gibi hizmet veren sektörlerde de örgütsel başarıyı etkileyeceği düşünülmektedir. Çünkü iş etüdü; belirli bir olayı ya da etkinliği ekonomiklik ve etkenlik yönünden etkileyen tüm kaynakları ve etmenleri dizgesel olarak araştırmaya yönelik ve insan çalışmasını geniş kapsamda inceleyen bir tekniktir.

Bu araştırma da hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarıyı düzeyi üzerine etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bilindiği gibi çalışanların sarf ettiği emek, temel üretim etmenleri arasında yer almaktadır. İnsan gücü olmaksızın diğer üretim etmenlerinin ürüne dönüştürülmesi olanaklı değildir. Öte yandan çalışanlar ve yaptıkları işler, bölüm, birim, departman gibi çeşitli adlarla anılan gruplara ayrılmışlardır. Örgüt faaliyetlerinin amaçlarına ulaşabilmesi açısından bu grupların sınırlarının belirlenmesi, özelliklerin bilinmesi ve görevlerin tanımlanması gerekmektedir. Bunun için de her birimde gerçekleştirilen faaliyetleri oluşturan işler ve birbirleri ile ilişkileri iş etüdü ile saptanmalıdır.

Hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarına ilişkin literatürde yapılmış bir çalışma saptanmamıştır. İş etüdü uygulamalarının hemşirelik hizmetlerinde örgütsel başarıyı etkileyeceği düşüncesinden yola çıkılarak hazırlanan araştırmada öncelikle hemşirelik mesleğinden ve hizmetlerinden bahsetmek uygun görülmüştür. Takip eden bölümde ise; iş etüdü kavramı kapsamlı bir şekilde ele alınarak örgütsel başarıdan bahsedilmiştir. Araştırmanın diğer bölümünde; iş etüdü uygulamalarında örgütsel başarıyı etki edecek unsurlar olarak; iş tanımları, iş gerekleri kavramlarının

tanımlarına ve önemlerine yer verilerek hizmet içi eğitim, ekip çalışması ve çalışma koşulları kavramlarının da tanımı ve önemi açıklanmıştır.

Buraya kadar teorik olarak anlatılmaya çalışılan konunun daha spesifik hale gelmesi için Zonguldak il merkezinde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya ait bilgilerin verildiği yöntem bölümünden sonra araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların ve bu doğrultuda geliştirilen önerilerle araştırma tamamlanmıştır.

2. HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE HEMŞİRELİK HİZMETLERİ

Hemşireler sağlık sistemlerinin vazgeçilmez sağlık personelleridir. Araştırmanın bu bölümünde hemşirelik mesleğinden ve hemşirelik hizmetlerinden bahsedilmektedir.

2.1. Hemşirelik

Hemşireliğin ne olduğu sorusuna verilen cevap, hemşirelik mesleğinin modern anlamda başladığı yıllardan bugüne, birçok kez değişime uğramıştır. Hemşirelik mesleğinin tanımlanması üzerine çeşitli çalışmalarda bulunulmuş ve hemşirelerin ne yaptığı sorusunun yanında, hemşirelerin bu mesleği nasıl ve neden yaptığı gibi sorulara da cevaplar aranmıştır.

Hemşirelik mesleği ve hemşirenin var olma nedeni, kişilerin karşılaştıkları ya da karşılaşacakları sağlık sorunlarını çözmeye hemşirelerin yardımına ihtiyaçlarının olmasıdır (Velioglu, 1994, s.3). Hemşirelik mesleği insan sağlığını etkileyen her türlü kavramdan etkilenmiş ve tanımlanması da sağlığı, insanı ve hastalık kavramını etkileyen faktörlerle birlikte değişiklik göstermiştir. Hemşireliğin biyolojik, psikolojik ve sosyal bir olgu olma özelliğinden ötürü, odak noktasını insan, toplumsal etkileşim ve sosyal olgular oluşturur. Bu nedenle hemşirelik mesleği tanımlanırken de insan, sağlık, hastalık ve toplum gibi kavramlarla ilişkilendirmek gerekir. İnsanı ve onun içinde yaşadığı çevreyi anlamak hemşireliğin doğasını anlamak için zorunludur.

Hemşirelik mesleği insan sağlığını geliştirmeye yönelik bir disiplindir. Hemşire, bireyi ele alırken, onun fizyolojik, psikolojik yönleri kadar, bütünlüğünü oluşturan ailesi, grubu ve ait olduğu toplumu da dikkate almak ve sosyal ilişkilerini irdelemek durumundadır (Biol, 2004, s.13).

Hemşirelik mesleği üzerine yapılan tanımlar, gelişen sağlık teknolojilerinden, çevreden, insandan, toplumun sosyo-kültürel yapısından etkilenmekte ve bu etkiler nedeni ile sürekli değişkenlik göstermektedir. “Bir hemşire kuramcı hemşireliği tanımlarken “hemşirelikte en görkemli olgu onun tanımlanamamasıdır” demektir. Fakat bir uğraşın meslek olarak kabul edilebilmesi için de standart bir tanımının

olması kaçınılmazdır (Velioğlu, 1994, s. 12).” Ülkemiz hemşire liderlerinden biri olan Perihan Velioğlu’nun hemşirelik mesleğine ait aşağıda yer verilen tanımı, yapılmış en geniş ve doğru tanımlamalardan biridir.

“Hemşirelik, insanı sağlık ve hastalık durumunda, doğumundan ölümüne kadar geçen sürede anlamaya temellenmiştir. Hemşirelik her ülkede toplumsal sistemin bir parçasıdır. Bugün hemşirelik bir bilim ve sanat olarak kabul edilmektedir. Mutlak bir bilim ya da mutlak bir sanat değil ama her ikisinin birleşmesinden oluşan bir uğraştır. Ancak hemşireliğin bir meslek olarak da bir boyutu vardır. Bu, onun altruistik değerler boyutudur. Bu bedensel, akılsal ve toplumsal açıdan yardım isteyen kişilere kendini adamadır. Hemşirelik bir sanat olarak, hemşirenin yeterli bakım verebilmesi için teknik açıdan beceri geliştirmesini içerir. Bilim olarak ise, hemşirelik bakım ilkelerinin dayandığı, üzerine temellendiği biyolojik ve sosyal bilimleri kavraması anlamına gelir” (Velioğlu, 1994,s. 4).

Hemşirelik mesleğinin bilim ve sanattan oluştuğunu ifade eden bu tanımlamanın dışında, ulusal ve uluslararası hemşirelik tanımlarına da yer vermek yerinde olacaktır.

Uluslararası Hemşirelik Konseyi ICN hemşireliği tanımlarken, “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden, hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubudur” şeklinde bir tanımlama yapmıştır. “Hemşire, sağlık ekibinin tedavi edici eğitsel planlarını geliştirmesine ve uygulamasına katılır" diyerek bütüncül bir yaklaşımda bulunmuştur (ICN, b.t.,<http://www.icn.ch>.)

Dünya Sağlık Örgütü hemşireyi, “Temel bir hemşirelik eğitim programını tamamlamış olan ve ülkesinde toplumun da katkısını alarak hastalığın önlenmesi, hastanın bakımı ve sağlık düzeyinin yükseltilmesi için, hemşirelik alanında sorumluluk almaya yeterli ve yetkili kişi” olarak tanımlamıştır (WHO, b.t., <http://www.euro.who.int>).

THD Eğitim Komisyonu’nun 1981 yılında yapmış olduğu tanıma göre; "Hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme

ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden, bu kişilerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini" denilmektedir (Seçim, 1996, s.3).

2007 Nisan ayı Türk Hemşireleri için 15 yıl boyunca kesintisiz süren bir mücadelenin mutlu sonu olmuştur. 1954 yılında kabul edilen 6283 sayılı kanun hemşirelik mesleğini hiçbir şekilde temsil etmeyen ve hemşirelikle ilgili değişen kavramların karşılığını veremeyen bir içeriği taşımaktaydı. Yeni Hemşirelik Kanunu'nda hemşirelik şu şekilde tanımlanmıştır (THD, b.t., www.turkhemsirelerderneği.org);

“Hemşireler tabip tarafından acil haller dışında yazılı olarak verilen tedavileri uygulamak, her ortamda bireyin, ailenin ve toplumun hemşirelik girişimleri ile karşılanabilecek sağlıkla ilgili ihtiyaçlarını belirlemek ve hemşirelik tanımlama süreci kapsamında belirlenen ihtiyaçlar çerçevesinde hemşirelik bakımını planlamak, uygulamak, denetlemek ve değerlendirmekle görevli ve yetkili sağlık personeli”

2.2. Hemşirelik Mesleğinin Yapısı

Hastanelerde hemşireler sayıları en fazla olan sağlık mesleği üyeleridir ve onlar olmadan bu kuruluşlar düşünülemez. Bir birey doğumundan ölümüne kadar geçen sürede hemşire ile hastalık olsun ya da olmasını sağlığı ile ilgili her türlü durumda iletişim halindedir. Bu nedenle hemşirelik mesleği bireylerin yaşantısı üzerinde sürekli ve etkin bir role sahiptir. Bu rolünün farkında olan hemşireler, kendi mesleklerinin değerlendirilmesinde ve rollerini yerine getirmede bilinçlidirler.

Bütüncül bakımın önemle vurgulandığı günümüz sağlık bakım sistemi kapsamında, tek bir sağlık disiplininin, sağlıklı veya hasta birey ve ailesinin tüm gereksinimlerini tam olarak karşılayabilmesi imkansızdır. Bu nedenle sağlık bakımı ekibinin her bir üyesinin kendi disiplinine özgü bilgi, beceri ve davranışlarla rol ve işlevlerini, sorumluluk ve yetkileri doğrultusunda işbirliği içinde yerine getirmesi beklenir. Hemşirelik mesleğinin de rol terimi tanımlanırken, hemşirelik disiplinine uygun modeldeki davranışların tümü akla gelmelidir.

Hastalık, sağlık ve bunlarla ilgili yeni gelişmeler ve değişimler hemşirelik mesleğinin farklı rol ve işlevlere sahip olmasını gerektirmiştir. Böylelikle hemşirenin çalışma alanı daha da genişlemiş, insanların yaşadıkları, çalıştıkları, eğitim gördükleri ve hatta eğlendikleri yerleri de kapsar hale gelmiştir.

Hemşirelik mesleğinin yapısını oluşturan birçok kavram vardır. Bu araştırmada hemşirelik mesleğinin yapısı, hemşirelerin rolleri, fonksiyonları, görev ve işlevlerinden bahsedilerek, hemşirelik mesleğinin genel yapısına ilişkin bir çerçeve oluşturulmaya çalışılacaktır.

2.3. Hemşirelik Hizmetlerinde Hemşirelerin Rollerini

Rol kavramını sosyal bilimlerle ilgili birimlerin temel kavramlarından biri sayılır. Bu nedenle rol kavramının sosyal yapılaşmada, sosyal ilişkilerde ve toplumsal ahlakta büyük bir önemi vardır. Hemşirelikte rol ise; “meslek/disiplin üyesinden pozisyonuna uygun tür ya da modelde beklenen davranışların tümü” şeklinde tanımlanabilir (Velioglu ve Babadağ, 1992,s. 58).

Hemşirelik mesleği üzerine yapılan tanımlarda ve yıllar boyunca geliştirilen kuramlarda bir sağlık disiplini olarak hemşireliğin öncelikli hedefi; bireysel ve toplumsal sağlığı korumak, bireysel ve toplumsal sağlığı geliştirmek, dolaylı ya da doğrudan bireye yardım etmektir. İkinci hedefi ise; hastalık durumuna yönelik olup, bireyin iyileşmesini ve bağımsızlığını kazanmasını yine dolaylı veya doğrudan yardımıyla sağlamaktır. Bunun için seçilen yol, mesleki ve bilimsel ilkelere dayalı bilginin davranışlara yansıtılarak, bu davranış ve becerilerle bireye yardım etmeyi gerçekleştirmektir (Ulusoy ve Görgülü, 1995, s.25).

Diğer sağlık disiplinlerinin de, bireyin ve toplumun sağlık düzeyi için hedefleri sağlığı koruma ve geliştirme paralelindedir. Fakat toplumumuzda hemşirelik, hekime yardım eden, hastaya enjeksiyon yapan, tansiyon ölçen ve beyaz giyinen bir “yardımcı personel” olarak görülmektedir. Hemşireliğin böylesine dar bir çerçeveye konulması, az önce değindiğimiz hemşirelikle ilgili hedeflere ters düşmektedir. Sağlık hizmeti mutlaka bir ekip halinde yürütülmelidir. Sağlık ekibi

içinde hekim, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen, eczacı, sosyal hizmet uzmanı, psikolog vb. gibi ekip üyeleri bulunur. Verilen sağlık hizmetinin merkezinde sağlıklı veya hasta birey, ailesi ve toplum olmalıdır. Bu ekip içinde doğrudan hasta ile ilişkisi olan ve olmayan ekip üyeleri mevcuttur. Hemşireler doğrudan birey, toplum veya aile iletişimi olan ekip üyeleri arasındadır. Sağlıkla ilgili destek hizmetlerde elbette bu ekip içine dahil edilmelidir (hastane hizmetleri, hastane yönetimi, muhasebe, temizlik, güvenlik, teknik vb.).

Sağlık bakım sisteminde profesyonel bir hemşirenin rolü daha öncede bahsedildiği gibi bireyi tüm yaşamı süresince etkiler ve katkıda bulunur. Bu katkı, hemşirelik rolleri olarak belirttiğimiz davranışların oluşturduğu fiiller ve bu işlevleri gerçekleştiren yöntemlerle sağlanır. Hemşire, sağlık bakımında rollerini (Erdemir,1998, s.60, Velioğlu, 1991, s.8);

- Uygulayıcı,
- Bakım verici,
- Karar verici,
- Yönetici,
- Eğitimci,
- Araştırmacı,
- Koruyucu-gözetici ve savunucu ,
- Rehabilit edici,
- Rahatlatıcı
- Danışmanlık ve
- Profesyonel rolleri ile gerçekleştirir.

2.4. Hemşirelerin Fonksiyonları

Sağlık disiplini üyeleri, sağlık bakımını bağımlı, yarı-bağımlı ve bağımsız rollerle sunarlar. Ancak bu rol ve işlevler, sağlık hizmeti kapsamında açıkça belirtilmediğinden ve bilinmediğinden zaman zaman birbiri ile iç içe girebilmektedir. Hemşirelerin bu rolleri şu şekilde özetlenebilir (Biol, 2004, s.23, Velioğlu ve Babadağ, 1992, s.60);

Hemşirelikte bağımsız roller; bakım, eğitim, araştırma ve hasta haklarını savunma ile doğrudan ilintili olan işlevlerde ortaya çıkar. Hemşirenin eğitsel düzeyinin otonomi sahibi olmasını sağlayan bir modele dayandırılması, bağımsız hemşirelik işlevlerinin artmasını da sağlayacaktır.

Yarı-bağımlı (destekleyici) rol; profesyonel gelişimin olgunluk düzeyine ulaşabilme göstergesidir. Hemşirelikte destekleyici ve/veya yarı bağımlı roller hemşirenin tanı ve tedavi girişimlerinde üstlendiği işlevlerden, diğer sağlık ekibi üyeleriyle hasta ve ailesi arasında sağladığı koordinasyondan oluşur.

Bağımlı rollerde ise önemli unsur, kişinin karar vermede bir başkasının yardım, destek ve rehberliğine gereksinim duymasındır. Tanı ve tedavi edici işlevlerde hemşirenin rolleri hekime bağımlıdır. Bağımlı roller, hekim tarafından verilen istem ve direktiflerin hastaya uygulanması ile yerine getirilir. O halde uygulayıcı rolde hemşire; bakımın yanında tanı ve tedavi ile koordinasyon işlevlerini yerine getirmelidir.

2.5. Hemşirelerin Görev ve İşlevleri

Hemşirelerin görev ve işlevleri sağlığı korumayı ve yükseltmeyi, bireye bu amaca yönelik yardım etmeyi hedeflediği için geniş bir kapsama sahiptir. Ülker, Dünya Sağlık Örgütü'nün yayınladığı "Hemşirelikte Etkinliğe Doğru Eylem" adıyla çevirdiği kaynakta hemşirenin görev ve işlevleri şu şekilde yer almaktadır (Ülker, 1985, s.4);

Toplumda hemşirenin görevi bireylere, ailelere ve gruplara, yaşadıkları, çalıştıkları ortamın çetin koşulları içerisinde fiziksel, ruhsal ve sosyal potansiyellerini belirlemeleri konusunda yardımcı olmaktır. Bunun için hemşireler sağlığın geliştirilmesi ve korunmasının yanı sıra, hastalıkların önlenmesini sağlayacak işlevler geliştirmeli ve uygulamalıdır. Aynı zamanda hastalığın rehabilitasyonu sırasında bakımın planlanması ve yerine ulaştırılmasını da kapsayan hemşirelik, yaşamın sağlık, hastalık, özürlülük ve ölüm olaylarını etkileyen fiziksel, ruhsal ve sosyal yönleriyle de ilgilidir.

Hemşireler bireyin, ailesinin, arkadaşlarının, sosyal grupların ve toplumun, sağlık bakımının her aşamasına gerektiği gibi katılımlarını sağlamakla özgüvenlerinin ve geleceklerini belirleme yeteneklerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Hemşireler aynı zamanda sağlık alanında ve sağlıkla ilgili hizmetlerde çalışan diğer meslek grupları ve iş kollarıyla da dayanışma içerisinde çalışmaktadırlar.

Hemşirelik kendi disiplinine özgü bilgi ve becerilerinin kavranması ve uygulanmasını gerektiren bir sanat ve bilim dalıdır. Hemşirelik, insan bilimleri ile fiziksel, sosyal, tıp ve biyolojik bilimlerden derlenen bilgi ve teknikler üzerine kurulmuştur. Hemşire doğrudan hemşirelik hizmeti verirken, sorumluluğu üstlenmekte ve gereken yetkiyi kullanmaktadır. Kendi sunduğu bakımın sorumluluğunu üstlenen özerk bir uygulayıcı konumundadır. Yönetim, öğretmenlik, uygulama ve araştırma alanlarında öğrenimine devam edebilmesi için kişisel gereksinimlerini belirlemek ve bu gereksinimlerini karşılamak için önlem almak sorumluluğu vardır (Ülker, 1985, s.4);

Hemşirenin işlevleri kaynağını doğrudan doğruya hemşireliğin toplumdaki misyonundan almaktadır. Hemşirelik bakımının verileceği yer (ev, işyeri, okul, üniversite, cezaevi, mülteci kampı, hastane, temel sağlık bakımı veren bir klinik vb.) veya zaman ne olursa olsun bu işlevlerde herhangi bir değişiklik söz konusu olamaz. Bu işlevler her ülkede hemşireliğe ilişkin mevzuatta yer almalıdır.

Hemşirelik mesleğinin 25. 04. 2007 tarihinde kabul edilen yeni yasası ile de, hemşirenin görev ve işlevlerinde “Sağlıkta Dönüşüm Programı” ve bazı sağlık hizmetlerinde özelleştirmeye ait yasa, yönetmelik ve değişiklikleri yapılmıştır. Bu yasa değişiklikleri ile birlikte hemşirelik mesleği yıllardır benimsediği vizyonuna ve hedeflerine daha da yaklaşmıştır.

Hemşirelik mesleğine yapılan açıklamalar ve tanımlar; insanı, toplumu, hemşirelik mesleğini tanımlaması ve hastalığı önleyip, sağlığı sürdürmeyi amaç edinmesi bakımından birbirine benzer yapıdadır. Hemşirelik mesleğinin oluşumunda ve bir meslek olarak kabul edilmesinde en önemli unsurlardan birini oluşturan kuramcılar, hemşirelik mesleğini içlerinde buldukları çağın etkilerine

göre farklı şekillerde tanımlamışlardır. Tanımlamalarda çevre, insan, hastalık, sağlık gibi kavramlara yer verilmiş, hemşirelik mesleğinin yapısını betimleyen ve bu yönü ile mesleğin gelişimine ışık tutan bilimsel veriler elde edilmiştir.

2.6. Hemşirelerin Görev Tanımları

Araştırmanın bu bölümünde hemşirelerin görev tanımlarına ilişkin görev ve yetkilerinden bahsedilmektedir. Yataklı tedavi kurumları işletme yönetmeliğinde hemşirelerin görev ve yetkileri aşağıdaki şekilde yer almaktadır (Resmi Gazete, 1983).

2.6.1. Başhemşirenin Görev ve Yetkileri

- a.** Başhemşire; yüksek hemşirelik okulu veya sağlık meslek lisesi mezunu olup, mesleklerinde en az on yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından baştabibin teklifi ile Bakanlıkça atanır. Hasta bakım hizmetlerinin en iyi şekilde görülmesini sağlamakla görevli olup doğrudan Baştabibe karşı sorumludur. İsterse sürekli olarak kurumda kalabilir. Bu takdirde yiyecek ve yatacakları kurumca sağlanır. Kurumda çalışan başhemşire yardımcıları, servis sorumlu hemşireleri, baş ebe ile kendisine bağlı diğer hizmet birim amir ve sorumlularının birinci derecede amiri olup hasta bakımı hizmetlerinde görevli personelin zamanında ve gereğince yönetmelik hükümlerine göre görev yapmalarını sağlamak ve kontrol etmekle yükümlüdür.

Gerekli noksanlıkları tıbbi konularda baştabibe, idari konularda hastane müdürüne bildirir.

- b.** Hizmetlerin yapılması sırasında gördüğü eksik ve kusurları gidermek ve yapamayacağı veya yetkisi dışında kalan işleri baştabibe zamanında bildirmekle görevlidir.
- c.** Kendisine bağlı hizmetlerdeki personelin çalışma yerlerinin belirlenmesi ve bunların yerlerinin değiştirilmesi ile ilgili hususlarda görüş ve isteklerini baştabibe iletir ve verilen kararları uygular.
- d.** Hemşire, ebe, hemşire yardımcısı ve yardımcı hizmetler sınıfı personelinin, mesleki bilgi ve tecrübelerinin gelişmesine yardımcı olmak amacıyla hizmet içi eğitimini sağlar. Yeni mesleğe girmiş olanlara mesleğin yüceliğini anlatır.

Hastalara karşı müşfik olmaları ve daima iyi davranmaları hususunda uyarılarda bulunur. Kendi tutum ve hareketleriyle onlara iyi bir örnek olmağa çalışır.

- e. Hasta bakımı ile ilgili hususlardan sorumlu olarak özellikle, hastaların temizlik ve beslenmelerine ve yatıp kalkmalarına, ilaçlarının vaktinde verilip verilmediğine, yemeklerinin bölüm ve dağıtımına nezaret eder.
- f. Klinik ve polikliniklerin genel temizlik ve düzenini sağlar. Hasta ziyaretlerinin servislerde hasta bakımı yönünden kontrolünü yapar.
- g. Hemşire ve kendisine bağlı diğer personele ait nöbet ve izin cetvellerini düzenler ve baştabibe onaylatır. Bu listelerde sonradan değişiklik yapmak gerekirse baştabibe haber verir (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, m.129).

2.6.2. Başhemşire Yardımcısının Görev Ve Yetkileri

100 Yataklı ve daha büyük kurumlarda baştabip tarafından mesleklerinde en az beş yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından standart kadroyu aşmamak üzere yeteri kadar baş hemşire yardımcısı görevlendirilir. Başhemşire yardımcısı sürekli olarak kurumda kalabilir. Bu takdirde yiyecek ve yatacak kurumca sağlanır. Başhemşire yardımcısı, başhemşirenin vereceği görevleri yapmakla ve başhemşirenin bulunmadığı hallerde de kendisine vekalet etmekle yükümlüdür. (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, m.130).

2.6.3. Servis Sorumlu Hemşirelerinin Görev Ve Yetkileri

Hemşire adedi müsait olan kurum ve servislerde, servisler, ameliyathane ve hemşirelik hizmeti bulunan diğer ünitelerdeki hizmetlerin sürekliliğini sağlamak için Baştabiplikçe servis veya bölüm sorumlu hemşirelikleri kurulabilir. Bu servis sorumlu hemşireleri nöbete girmezler. Hafta tatillerini cumartesi, pazar günleri yaparlar.

- a. Başhemşirenin o servisteki yardımcısı olup, servisinde bulunan bütün hemşire, ebe, hemşire yardımcısı, hasta bakımında çalışan yardımcı hizmetler sınıfı personelinin iş bölümünü yapar, bunların çalışmalarını izler.

- b.** Servis hemşirelerinin hizmette birinci derecede amiri olup servis şef ve uzmanlarının ve başhemşirenin direktifleri ile hasta tedavi bakımının en iyi şekilde yapılmasıyla ve servisindeki düzen ve disiplini sağlamakla yükümlüdürler.
- c.** Servis demirbaş ve tüketim maddelerini teslim alır. Bunların muhafazasından ve yerinde kullanılmasından sorumludurlar.
- d.** Servisin temizliğini, yatan ve çıkan hastaların işlemlerini, hemşire ve diğer hizmetlilerin görev taksimi ve düzenlenmesini bizzat yapar ve bunların çalışmalarını denetler, yemek dağıtımının, acil ilaç dolabının işlerliğini düzenler.
- e.** Ameliyathane sorumlu hemşiresi, ameliyathane hemşirelerinin birinci derecede amiri olup buradaki hemşirelik hizmetlerinin düzenli yürütülmesinden ameliyathane sorumlusuna ve başhemşireye karşı sorumludur.
- f.** Servis eczacısı bulunmadığı hallerde ona ait görevleri yapar veya yaptırır.
- h.** Servis istatistiklerinin idareye zamanında verilmesini sağlar (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, m.131).

2.6.4. Hemşirelerin Görev ve Yetkileri

Hemşire, hasta ile tıbbi ve psikolojik bakımından devamlı ilgilenebilecek yapıda ve yetenekte sağlık meslek lisesi mezunu yardımcı sağlık personelidir. Kurumun yatak adedi azaltılmamak kaydıyla isteyen hemşireler gerek görüldüğü takdirde baştabip izniyle kendilerine ayrılan yerlerde topluca kalabilirler. Bu takdirde kahvaltı, öğle ve akşam yemekleri kurumca sağlanır. Hemşireler servislerindeki hastane hizmetlilerinin hizmette birinci derecede amiridir. Hemşireler sabah çalışmasına, kurumun hasta odalarının ve hastaların genel temizliğini yaptırmakla başlarlar. Hastaların hal ve hatırlarını sorar, derecelerini alır, nabız ve teneffüslerini sayar, derece kağıtlarına teneffüslerini çizerler. (Nabız kırmızı, ateş siyah, teneffüs mavi kalemle çizilir.)

- a.** Kuruma yatırılan hastanın tüm ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak suretiyle ruhsal, duygusal ve genel alışkanlıklarını değerlendirir. Moral

gücünü olumluştıracı gerekli ortamı ve güveni sağlar. Hastaları tabiplerce yapılacak muayene ve tedaviye hazırlar.

- b.** Hastaların tedavisi için gerekli bütün kayıt, bakım ve tedavi uygulamalarını meslekleri dahilinde ve tabiplerin tariflerine göre yapmak göreviyle yükümlüdürler. Hastaların ilaçlarını, içten ve dıştan olduğuna göre bizzat içirir ve tatbik ederler, enjeksiyonları yaparlar ve bunları hemşire notuna miktar ve zaman belirterek kaydedip imzalarlar. Sık sık kontrolü icap eden hastalarla ameliyatlı hastaları belirli zamanlarda yoklar ve bunlara ait ilaçları verir, yemeklerinin de usulüne uygun verilmesini sağlar. Kendilerine bırakılan pansuman ve tedavileri bizzat yaparlar. Nöbeti devrederken bu gibi hastalar hakkında yapılacak işleri yeni nöbetçi hemşireye verirler.
- c.** Hastalara iyi muamele etmek, onların dertlerini dinlemek, teselliye muhtaç olanları ve ameliyat heyecanı içinde bulunanları teselli ve teskin etmek, sağlık eğitimi konusunda bilgi vermek hemşirelerin esas görevleridir. Uzmanlarca analizine lüzum görülen materyali hastalardan alır ve laboratuara gönderirler. Serviste yemek dağıtımını, hastaların yemek yemeklerini gözetler, kendisi yemek yiyemeyecek durumda olan hastaların bizzat yemeğini yedirirler. Banyo yapacakları yardımcı hizmetli ile banyoya gönderirler, gidemeyenlerin yataklarında temizliğini yaptırırlar.
- d.** Servis acil dolabında bulunan ilaçları servis şefi, uzmanı veya nöbetçi tabibinin direktifi ile ve onun sorumluluğu altında hastalara uygular. Sarfiyatını özel sarf defterine kaydeder. Eczaneden alınan bu ilaçların sarfı, bu defter üzerinde yapılır. Hastalara bu dolaptan verilen ilaçlar anında tabelalarına renkli kalemle yazılır. Ertesi günü bu ilaçlar eczaneden tabela ile alınarak yerine konur.
- e.** Kendilerine teslim edilen demirbaş eşya ile alet, ilaç ve sair malzemeyi iyi bir şekilde saklamaya ve bunları yerine göre kullanmaya ve ilgili tabipler tarafından istendiği zaman hazır bulundurmaya, bunların dikkatsizlik ve israf suretiyle boşa gitmelerini önlemek zorundadırlar. Bu gibi şeylerin kasten veya dikkatsizlik nedeniyle kaybindan sorumludurlar.
- f.** Kendilerine teslim edilen eşya, ilaç ve malzemeyi servislerde veya servis ambarlarında özel dolaplarda saklarlar. Bu dolapların düzenli ve tasnifli olması, ilaçların üzerinde etiketlerinin bulunması, güve, karınca ve sair

böceklerden, sıcaktan, soğuktan ve ışıktan korunması hususunda gerekli tedbirleri alırlar.

- g.** Servislerin genel hizmetlerinin ve temizliklerinin yolunda gitmesini kontrol eder ve sağlar. Hastaların yatak, çamaşır ve vücut temizliklerine dikkat eder, gördükleri noksanları giderir ve gider tirler.
- h.** Ameliyathane hemşireleri, ameliyathane teknisyeninin bulunmadığı yerlerde onun görev ve yetkilerini üzerlerine alırlar. Ayrıca sorumlu görevlisi bulunmadığı hallerde sterilizatör ve otoklavların bakım ve işletilmesi ile de yükümlüdürler.
- i.** Laboratuvar hemşireleri, uzmanların gözlemciliği altında gerekli tahlilleri ve muayeneleri yapmak ve neticelerini deftere kaydetmekle yükümlüdürler. Tahlil raporlarını uzmana imzalattıktan sonra ait olduğu servislere göndermek görevleridir. Laboratuvarlara ait alet ve cihazları kullandıktan sonra temiz ve her zaman kullanıma hazır bir halde bulundurmaktan sorumludurlar.
- j.** Hastaların sosyal ve ruhsal durumları ve beslenmeleri ile ilgili olarak fizyoterapist, sosyal hizmet, diyet uzmanları ve psikologlarla işbirliği yapar ve bunların servislerdeki çalışmalarını kolaylaştırır.
- i.** Annelere, doğumdan evvel ve sonraki bakımları ile çocukların bakımları hakkında bilgi vermek ve bakabilecekleri sayıda çocuğa sahip olma yolları hakkında anneleri aydınlatmakla yükümlüdürler(Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, m.132).

3. İŞ ETÜDÜ VE ÖRGÜT BAŞARISI (PERFORMANSI)

İş etüdü, işletmelerin daha verimli yani başarılı olmalarına olanak sağlayacak bir tekniktir. Örgütsel başarı ise; tüm işletmelerin ayakta kalmaları ve rekabet gücü elde edebilmelerinde arzuladıkları hedefleridir. Araştırmanın bu bölümünde iş etüdü kavramından ve örgütsel başarıdan bahsedilmektedir.

3.1. İş Etüdü Tanımı

Konuyla ilgili kaynaklarda iş etüdü, hareket ve zaman etüdü, metot etüdü ve iş ölçümü ile iş basitleştirme ve ölçme gibi terimlerle ifade edilebilen iş etüdü kavramı, detayda bazı farklılaşmalarla tanımlanmaktadır. Bunlardan yaygın olarak kullanılanlarından biri, İngiliz standartlar Sözlüğü tarafından yapılan tanımlamadır. Buna göre İş Etüdü, gelişme olanağı yaratabilmek amacıyla, belirli bir olayı ya da etkinliği ekonomiklik ve etkenlik yönünden etkileyen tüm kaynakları ve etmenleri dizgesel olarak araştırmaya yönelik ve insan çalışmasını geniş kapsamda inceleyen bir teknik olup özellikle metot (yöntem) etüdü ve iş ölçümü teknikleri için kullanılan genel bir terimdir (Rönesans Danışmanlık, 2010).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) iş etüdünü, bir faaliyetin gerçekleşmesi için gerekli insan ve malzeme kaynaklarının en uygun kullanımını sağlamaya yönelik, metot etüdü ve iş ölçümü tekniklerinin oluşturduğu bir terim şeklinde tanımlamaktadır (Yaman, Uçmuş ve Gönen, 2008, s. 14).

İş etüdü; işin iyileştirilmesi ve işletmenin daha ekonomik çalışması sağlamak amacıyla, üretim faktörlerinden mümkün olan en yüksek seviyede yararlanabilmek için, yapılan sistematik araştırmalar olarak tanımlanabilmektedir (Doğruer, 2008, s. 14).

İş etüdü; çalışan insanın ihtiyaçları ve verim yeteneklerini dikkate alarak işletmenin ekonomikliğini iyileştirme amacını güden ve bu amaca erişmek için iş sistemlerinin incelenmesi ve düzenlenmesine ilişkin olarak metot ve deneyimlerin kullanılmasını sağlayan bir bilim alanıdır.

“İşin, bir taraftan insan onuruna yaraşır hale getirilmesi, diğer taraftan işletmenin verimliliğinin artırılması amacıyla, iş sisteminin araştırılması ve düzenlenmesi için kullanılan metot ve tecrübeler -iş etüdü- olarak tanımlanabilmektedir” (Eker, b.t., s. 2).

İş etüdü, gelişme olanağı yaratabilmek amacıyla, belirli bir olayı ya da etkinliği ekonomiklik ve etkenlik yönünden etkileyen tüm kaynakları ve etmenleri dizgesel olarak araştırmaya yönelik ve insan çalışmasını geniş kapsamda inceleyen bir teknik olup özellikle “Metot Etüdü ve Zaman Etüdü” teknikleri için kullanılan genel bir terimdir. İş etüdü, verimlilikle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle mevcut kaynaklardan sağlanacak üretimi, çok az ya da hiç yatırım gerektirmeksizin, artırmak amacıyla çok yaygın olarak kullanılmaktadır (TMMOB, 2010, s. 1).

Diğer bir ifadeyle, iş etüdü işletmelerde verimliliği artırmaya yönelik bir tekniktir (Ertürk, 2009, s. 246).

Verimlilik, yeni ve gelişmiş makine ve donatıma yatırım yapılarak büyük oranda artırılabilir. Bu durum, büyük miktarlarda sermaye yatırımı gerektirmektedir. Çok az ya da hiç yatırım gerektirmeden mevcut kaynaklardan elde edilecek üretimi arttırmak amacıyla, yaygın olarak iş etüdü çalışmaları yapılmaktadır. İş etüdü çalışmaları ile verimliliğin artırılması için mevcut işlemlerin, süreçlerin ve iş yöntemlerinin etkinliği artırılarak çözümlenmelere gidilmektedir. Böylece verimlilik artışı çok az ya da hiç ek sermaye yatırımı gerektirmeden gerçekleştirilebilmektedir (Yalçınkaya ve Acar, 2001, s. 78).

İş etüdüyle ilgili diğer birçok tanım da incelendiğinde, iş etüdünün insan, makine ve malzeme etkileşimini içeren tüm üretim ve hizmet sistemlerinin verimli çalışması için yeni iş yöntemleri geliştirmeyi sağlayan sistematik bir problem çözme tekniği olduğu (Yaman, Uçmuş ve Gönen, 2008, s. 14) metot ve zaman etüdü teknikleri için kullanılan genel bir terim olduğudur.

3.1.1. Metot Etüdü

Metot etüdü; bir işin nasıl yapılacağı ve işlemlerin nasıl gerçekleştirileceğinin tasarlanmasıdır. Metot Etüdü'nün ideal uygulaması, yeni bir iş için bir metot tasarımıdır. Ancak metot etüdü, genellikle, mevcut (hâlihazırda yapılan) işler için uygulanmaktadır. Böyle durumlar için metot etüdünün gayesi, iş tasarımından çok, iş geliştirme olmaktadır. Böyle bir iş geliştirme, kısa veya uzun dönemde gerçekleştirilebilir. Kısa dönemdeki iş geliştirmelerde; süreçlerdeki dar boğazların giderilmesi veya yüksek maliyetlerin düşürülmesi hedeflenir. Bu çeşit problemlerin çözümünün kısa dönemde gerçekleştirilebilmesine rağmen, analizlerin yapılması değişik teçhizat satın alınması veya iş yerlerinin yeniden düzenlenmesi vb. gibi uzun dönemli çalışmaları gerektirir (Doğruer, 2008, s.51).

Metot etüdünün aşamaları aşağıdaki gibidir (Bilen, 2007, s.29):

- Etüdü yapılacak işin seçilmesi,
- Dolaysız gözlem yoluyla, mevcut yöntem hakkındaki bütün ilgili olayların kaydedilmesi,
- Amaca en uygun tekniği kullanarak, bu olayların eleştirilerek düzenli bir sıra içinde incelenmesi,
- Bütün belkili koşulları göz önüne alarak, en kolay, ekonomik ve etken yöntemin geliştirilmesi,
- Yeni yöntemin her zaman belirlenebilmesi için tanımlanması,
- Yeni yöntemin standart bir uygulama olacak şekilde yerleştirilmesi,
- Bu standart uygulamanın düzenli denetimlerle sürdürülmesi.

Metot etüdü uygulamaları ile sağlanacak yararlar ise şu şekilde sıralanmaktadır (Demir, 2003, s.42).

- Süreç ve çalışma yöntemleri geliştirilmektedir.
- Fabrika ve atölye yerleşim düzenleri geliştirilmektedir.
- Malzeme taşımaları geliştirilmektedir.
- Çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik koşulları geliştirilmektedir.
- Son ürünün tasarımı, belirlemeleri ve kalitesi geliştirilmektedir.

Sonuçta işgücünün, makine ve malzemelerin kullanımında her yönden tasarruf sağlanarak, israflar önlenmekte ve maliyet düşürülerek üretim arttırılmaktadır. Sonuç; yüksek etkenlik, verim, verimlilik ve karlılık olmaktadır.

3.1.2. İş Ölçümü ve Zaman Etüdü

İş ölçümü, nitelikli bir işçinin, belli bir işi, belli bir çalışma hızıyla (performansla) yapması için gereken zamanı saptamak amacıyla geliştirilmiş tekniklerin uygulanmasıdır. İş ölçümü, üretim sürecindeki işlemlerin yapılması için etkin olan üretim süresini ölçmeyi dikkate almaktadır. İş ölçümüyle toplam süre içerisinde bulunan gereksiz zaman harcamaları ortadan kaldırılmaktadır. İş ölçümü üretim sürecinde işlerin yapılabilmesi için gerekli zaman standartlarını da ortaya çıkarmayı sağlar. İş ölçümüyle standart zaman belirlenerek gereksiz zaman kullanımı önlenmektedir. Standart zaman işletmede verimli ve verimli olmayan çalışmayı önlemeye yarayacağından işgücünün daha etkin çalışabilmesini de sağlayacaktır (Bircan ve İskender, 2005, s.200).

Zaman Etüdü (ZE), belirli bir iş için temel zamanın ve buradan standart zamanın belirlenmesi amacıyla, iş ölçümünde en çok kullanılan, en önemli İş Ölçümü metodudur. Zaman Etüdünün gayesi, vasıflı bir işçinin; belirlenen şartlar altında ve tempoda belirli bir işi yapması için gerekli olan süreyi belirlemektir. Bunun için, tecrübeli bir analist (gözlemci) işi gözlemler, neler yapıldığını kaydeder ve bir zaman ölçme cihazı kullanarak işin yapıldığı süreyi ve işin hızını (tempo) belirler (Doğruer, 2008, s.98).

Zaman etüdü yapmak için bazı araçlar gerekmektedir. Temel zaman etüdü araçları şunlardır (Bilen, 2007, s.35):

- **Kronometre:** Genellikle zaman etüdünde iki tip kronometre kullanılmaktadır. Bunlar geriye dönüşlü ve geriye dönüşsüz tipler, bazen üçüncü bir tip olan iki ibreli kronometre de kullanılmaktadır. Hangi tür kronometre olursa olsun, hepsinin büyük özen gösterilmesi gereken duyarlı bir araç olduğu bilinmektedir.
- **Etüt Tablası:** Etüt tablası kontra plaktan ya da uygun plastik maddeden yapılan düz bir tabla olup, üzerine zaman etütlerinin kaydedileceği formlar ilişitirilmektedir.
- **Zaman Etüdü Formları:** Etütler düz kâğıtlar üzerine yapılmaktadır. Ancak her kez yeni bir form çizmek çok sıkıntılı bir iş olmaktadır. Düzgün olarak doldurulabilecek, standart ölçülere göre bastırılmış formlar çok uygun, iyi bir zaman etüdü için çok yararlı olmaktadır.

Zaman etüdü ile elde edilen bilgiler çeşitli şekillerde kullanılmaktadır (Bircan ve İskender, 2005, s.200-201):

- İş planı ve iş programı belirlemede,
- Fiyat standartlarına karar verme ve bütçelerin hazırlanmasında,
- Üretimden önce ürün fiyatının tespit edilmesinde, tekliflerin hazırlanmasında ve satış fiyatlarının belirlenmesinde,
- İşe almada, uygun insan gücü planlamasında ve iş memnuniyetinin saptanmasında,
- Zaman standardı belirlemede, doğrudan dolaylı işlerde ücret teşvik ödemeleri için temel bilgi olarak almada,
- Güvenilir iş maliyeti kontrolünde ve yönetimin daha verimli kontrol edilmesinde.

Zaman etüdü, uygulanması için aşağıdaki prosedür takip edilir (Doğruer, 2008, s.99):

- Ölçülecek iş seçilir,
- Ölçülecek iş istasyonu ve/veya işçi seçilir,
- İş, iş istasyonu ve işçi ile ilgili bütün bilgiler toplanır,
- Seçilen iş, ölçüm için en uygun elemanlara ayrılır,
- Gözlem yapılır ve ölçümler kaydedilir,
- Gerekli gözlem sayısı hesaplanır,
- Çalışma hızı (performans, tempo) takdir edilir,
- Toleranslar belirlenir,
- Standart zaman hesaplanır.

Hastanelerde verimlilik ölçümlerinde kullanılmak üzere çeşitli verimlilik göstergeleri belirlenmiştir. Ayarlanmış dolu yatak için tam gün çalışan personel verimliliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Bunun nedeni hasta hizmetlerinin sunulmasında, mali bütçenin en geniş payının işgücüne ayrılmış olmasıdır. Hastaneler, diğer endüstri işletmelerine kıyasla daha geniş bir verimlilik ölçüm seti uygulamalıdır. Çünkü verimliliğe etki eden girdi ve çıktı değişkenleri, diğer işletmelere göre çok daha çeşitlidir. Söz konusu verimlilik göstergelerinden bir kaç aşağıdaki gibidir (Bircan ve İskender, 2005, s.203):

- Her ayarlanmış dolu yatak için tam gün çalışan personel sayısı,
- Toplam işletme giderleri / net hasta geliri,
- Hastanedeki tüm personel maaş giderleri / net hasta geliri (tüm personel giderleri sözleşmeli çalışanlarla birlikte maaşlı çalışanları da kapsar, bu giderlere fazla mesailer de dahildir),
- Tam gün çalışan personel (hasta tedavileriyle doğrudan ilgili personel) giderleri / net hasta geliri,
- Tam gün çalışan personel giderleri / ayarlanmış hasta günü,
- Polikliniklerde hasta devir hızı,
- Hasta günü başına düşen toplam maliyet,
- Yatak işgal oranı,
- Yatak devir hızı,
- Bölüm başına düşen temizlik maliyeti,

- Ambulans hizmetlerinde kilometre başına araç maliyeti,
- Teknisyen başına, belli zaman dilimi için tamamlanan lâboratuar testlerinin sayısı,
- Özel uzmanlık alanlarında cerrah başına cerrahi işlem sayısı, doktor başına iyileşen hasta sayısı vb. gibi daha bir çok verimlilik göstergesi, sağlık hizmetlerine katkıda bulunan her bir ayrıntı için oluşturulabilir.

Bütün bu göstergeler tek başlarına kullandıklarında, verimlilik konusunda çok fazla bilgi verememektedir. Yapılan işle ilgili standartlar ile kullanıldıklarında daha anlamlı olmakta ve analiz yapma olanağı sağlamaktadırlar.

Hemşirelik hizmetlerinin verimliliğini değerlendirmek, hemşirelerin yaptığı faaliyetleri analiz etmek ve hemşirelik iş yükünü ölçmek amacıyla iş etüdü kullanılmaktadır (Rowland ve Rowland 1998, Mason ve Redeker 1993).

Hemşire yöneticiler, zaman etüdüne dayalı hemşire insan gücü planlama yöntemlerini, hastaların bakım ihtiyaçlarını değerlendirerek birimde gerekli hemşire sayısını ve hemşirelik maliyetini belirlemek, böylece üniteye hemşire personel bütçesini oluşturmak amacıyla kullanılmaktadırlar (Kyle ve Kinder 1990; Ide, Kirby, Starck, 1992; Moss, O'Connor, Windle, 1994; Forte, Forstorm 1998; Mc Closky ve arkadaş ları 2001; Seago 2002).

Ancak ülkemizde bu konuda yeterli çalışma olmadığından, hastaneler hemşire sayısını belirlemede yatak-hemşire oranlarını kullanılmaktadırlar (Sağlık Bakanlığı 1995, Sağlık Bakanlığı 1998, Aksayan ve arkadaşları 2001).

Yatak – hemşire oranları 1940'lı yıllarda Amerika'da yeni açılacak hastanelerde personel ihtiyacını karşılamada rehber olması amacıyla Amerikan Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulmuş olup; o dönemde var olan hastanelerin ilgili ünitelerinde bulunan yatak sayısı ile hemşire sayısının istatistik olarak belirlenmesiyle hazırlanmıştır (Illsley ve Gold stone 1985).

3.1.2.1 Zaman Etüdü Uygulaması Örneği

Bu örnek çalışmada bir ameliyathanede günlük çalışması gereken hemşire sayısını belirlemek için zaman etüdü uygulamasından yararlanılmıştır.

Ameliyat hemşiresi, hastanın ameliyathanede bulunduğu zaman içerisindeki bakımından sorumludur ve ameliyathane içinde koordinasyonu sağlar (Kanan, Atilla 2002).

Basit bir ameliyatta, bir cerrah, asistanları, anesteziyolog veya anestezi hemşiresi, bir skrub ve bir sirküle hemşire bulunabilir. Ancak bir ameliyatta bulunması gereken hemşire sayısı, yapılan ameliyatın türüne, karmaşıklığına ve ameliyat süresine göre değişir (Beyea, Nicoll, 1999).

Veriler üç aşamada toplanmıştır. Bu aşamalarda yapılan işlemler şöyledir:

Birinci Aşamada

Ameliyat süreleri, en az süren ameliyatlara ile en çok süren ameliyatlara arasında sınıflandırılmış ve 5 tipe ayrılmıştır (Tablo 1). Ameliyat tiplerinin belirlenmesinde amaç, birbirine yakın uygulama süreleri olan, aynı sayıda hemşire görevlendirilen, benzer ameliyat öncesi hazırlık ve ameliyat sonrası işlemleri içeren ameliyatların sınıflandırılarak, bu ameliyatlara ayrılan ortalama sürelerin belirlenmesi ve günlük yapılması planlanan ameliyatlara göre üniteye ne kadar hemşire bulunması gerektiğinin hesaplanmasıdır.

Tablo 1: Ameliyat Tiplerine Göre Ameliyatların Ortalama Süreleri*

Ameliyat tipi	Vaka sayısı	Hemşire sayısı	Ortalama (dk)	SS	En küçük değer (dk)	En büyük değer (dk)	Ortanca
Tip 1	126	1 skrub 1 sirküle	42,72	20,82	10	105	40
Tip 2	162	1 skrub 1 sirküle	82,52	35,18	25	170	75
Tip 3	81	1-2 skrub 1-2 sirküle	137,92	38,96	90	200	130
Tip 4	501	1-3 skrub 1-2 sirküle	205,56	54,90	95	395	200
Tip 5	36	1-3 skrub 1-2 sirküle	396,94	119,09	255	685	372,50
Toplam	909		173,13				

*Vaka sürelerine hemşire sayıları dahil edilmemiştir

İkinci Aşamada

Ameliyat öncesi ve sonrası skrub ve sirküle hemşirenin yaptıkları uygulamalar ayrıntılı olarak belirlenmiş ve listelenmiştir. Buna göre ameliyat öncesi skrub ve sirküle hemşirenin hazırlık için yaptıkları işlemler, ameliyat süresi (insizyonun atılmasından, ameliyat bölgesinin kapanmasına kadar geçen süre) ameliyat sonrası yapılan işlemler, ameliyatın uzamasına neden olan işlemler ve sterilizasyona hazırlık uygulamaları tek tek belirlenmiş metot etüdü yapılarak her bir işlemin uygulama prosedürü hazırlanmıştır.

Üçüncü Aşamada

Birinci aşamada yapılan sınıflama doğrultusunda ameliyatlar sınıflandırılarak, ameliyat öncesi ve sonrası skrub ve sirküle hemşirenin yaptıkları uygulamaların süreleri kronometreli saat kullanılarak, Nisan 2003 ile Haziran 2003 tarihleri arasında yapılan ameliyatlar, ameliyat sırasında geriye dönüşümlü zamanlama yöntemi ile ölçülmüştür. Sürelerin ölçüm işlemi, diğer bir deyişle zaman etüdü işlemi, çalışma grubunun üyesi olan ve bu konuda eğitimli bir ameliyathane hemşiresi tarafından gerçekleştirilmiştir. Her bir işlemin süresinin ölçümü sırasında gözlemci tarafından, çalışanın uygulama performansı, iş etüdü yöntemine göre 100 üzerinden

değerlendirilmiştir. Ameliyat sürelerinin ölçümünde üniteye yapılan ameliyatlarda arasında belli bir örnekleme gidilmemiştir ; ancak ölçümü yapan kişinin o gün baştan sona tamamen gözlemleyebileceği ameliyatlara dikkate alınmıştır. Ameliyat tiplerinin gözlem sayılarının belirlenmesinde, zaman etüdü için literatürde önerilen işlemin uygulama süresine göre gözlem sayısı dikkate alınmıştır (Kanawayt, 1997).

Ameliyat tipleri

Tip 1 olarak kategorilendirilen ameliyatlara

Sıklıkla 1-59 dakika süren, adenoidektomi, apendektomi, biyopsi, artroskopi gibi toplam 40 ameliyat türünü içermektedir.

Tip 2 olarak kategorilendirilen ameliyatlara

Sıklıkla 60-119 dakika süren, kolektomi, kisthidatik, psödoanevrizma, şant, fess gibi toplam 38 ameliyat türünü içermektedir.

Tip 3 olarak kategorilendirilen ameliyatlara

Sıklıkla 120-179 dakika süren, aort stenozu, aksilla bypass, koroner fistül, kraniotomi, lap nissen, mastektomi gibi toplam 33 ameliyat vakasını içermektedir.

Tip 4 olarak kategorilendirilen ameliyatlara

Sıklıkla 180-359 dakika süren, koroner by-pass, aortafemoral by-pass, hallus vagus, intraserebral hematom, kifoz gibi toplam 42 ameliyat türünü içermektedir.

Tip 5 olarak kategorilendirilen ameliyatlara

Sıklıkla 360dakika ve üzeri zaman alan, skolyoz, spinal stenoz, benthall gibi toplam 7 ameliyat türünü içermektedir.

Tablo 2: Ameliyat Tip 1'e Göre, Ameliyat Öncesi ve Sonrası Yapılan Hazırlıkların Süreleri (Saniye)**

Ameliyat ile ilgili işlemler	Vaka sayısı	Hemşire sayısı	Ortalama (sn)	SS	En küçük değer (sn)	En büyük değer (sn)	Ortanca
Araba Hazırlığı	24	1 skrub ve/ya 1 sirküle	240,22	67,51	127,86	360,56	223,31
Oda Hazırlığı	24	1 skrub ve/ya 1 sirküle	212,73	102,14	120,01	570,40	185,90
Hasta ve Ameliyat Hazırlığı	24	1 skrub 1 sirküle	2487,56	1383,36	324,00	5544,02	2246,02
Bitiş- Str teslim	24	1 skrub 1 sirküle	604,41	239,31	241,01	1096,29	545,20
Liste Teslimi	24	1 sirküle	236,42	56,91	106,83	375,13	244,66
Patoloji Teslim	18	1 sirküle	183,42	154,85	145,66	573,67	185,75
Set kapama	22	1 skrub	533,41	291,14	225,09	1286,00	571,10

**İşlem sürelerine hemşire sayılan dahil edilmemiştir.

Ameliyat öncesi ve sonrası skrub ve sirküle hemşirenin yaptığı işlemler genelde ameliyatın türüne ve süresine göre değişmektedir. Bu nedenle işlem süreleri, her bir ameliyat kategorisi için ayrı ayrı ölçülmüştür. Gözlem sırasında bir ameliyat hangi kategoride tanımlandı ise (tip 1, tip 2, tip 3, tip 4 ya da tip 5), o kategoride ele alınmış, aynı anda başka kategoride de değerlendirme yapılmamıştır

Elde edilen verilerden yararlanılarak, Ağustos 2003 tarihinde çalışmanın yapıldığı ameliyathanede uygulanan ameliyatlar saptanmış ve buna göre ünitenin toplam hemşire sayısı (Tablo 7'de) şöyle hesaplanmıştır.

Tablo 7: Günlük Çalışması Gereken Hemşire Sayısının Hesaplanması

Ameliyat Tipi	Aylık Ameliyat Sayısı	Ortalama Ameliyat Sayısı* (A)	Ortalama Ameliyat Süresi** (dk) (B)	Vaka Başına Ortalama Süre (AxB)
Tip 1	50	2,5	186,88	467,2
Tip 2	66	3,3	496,46	1539,02
Tip 3	36	1,8	682,00	1023
Tip 4	168	8,4	1426,28	11838,12
Tip 5	8	0,4	1697,77	1527,99
Toplam	328	16,4		16395,33dk

*Genelde hafta sonu ameliyat yapılmadığından aylık 20 gün üzerinden değerlendirilmiştir.

** Ameliyat öncesi, ameliyat süresi ve sonrasında ayrı ayrı süreler hemşire sayıları eklenerek belirlenmiştir.

Günlük ortalama 16,4 ameliyat yapıldığı varsayıldığında, tüm bu ameliyatlara için hemşireler, ameliyat öncesi, ameliyat sırasında ve ameliyat sonrasında toplam gerekli olan süre 16395,33 dakika ya da 273 saat olarak ifade edilebilir

Ameliyathanede bir hemşire günde yaklaşık 12 saat çalıştığından, günlük ortalama çalışması gereken hemşire sayısı ise; $273/12 = 22,77 \sim 23$ günlük hemşire sayısı olarak hesaplanabilir. Belirlenen 23 hemşirenin skrub ve sirküler olarak ameliyatlarda nasıl görevlendirileceği belirlenir. Günlük bir ameliyata ayrılan toplam hemşire süresi ise $273,255/16,4 = 16,66$ saat olarak belirlenebilir. Diğer bir deyişle, bir ameliyat için ameliyat öncesi işlemler, ameliyat süresi, ameliyat sonrası işlemler ve hemşire sayıları (2 hemşire ve daha fazla) dahil edildiğinde 16 saat 40 dakika süre ayrılmaktadır. Ünite kadrolu çalışması gereken toplam hemşire sayısı ise aşağıdaki formül ile hesaplanabilir (Uyer,1993).

Toplam Çalışması Gereken Hemşire Sayısı Formülü

$a \times b \times c$

$(c-d) \times e$

a: bir vakaya ayrılan ortalama süre

b: yatak sayısı

c: bir yıldaki gün sayısı

d: bir yılda çalışılmayan gün sayısı

e: çalışma saati 9 (günde 9 saat ve haftada 45 saat)

$16,66 \times 9 \times 365 = 54728,1 = 27,02$ hemşire $(365-140) \times 9 \times 2025$

Yukarıda verilen hemşire sayısı hafta içi yapılan ameliyatlara göre hesaplandığından; ameliyathane ünitesinin hafta sonları için bir hemşire ameliyathanede nöbetçi olarak, bir hemşire de evde çağrıcı olarak görevlendirilmektedir. Yukarıda belirlediğimiz toplam hemşire sayısına iki hemşire daha eklediğimizde, $27 + 2 = 29$ hemşire ameliyathanenin toplam kadrolu hemşire gereksinimi olarak hesaplanabilir. (Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi - 2004/1, 2)

3.1.2.2 İş Akış Analizi Uygulaması Örneği

Bu örnek çalışmada bir iş akışı analizi yoluyla bir hastanenin işletmesinde süreç iyileştirme çalışması yapılmıştır.

Hastane genel süreçleri incelendiğinde; poliklinik muayene süreci bir örnek olarak aşağıdaki gibidir.

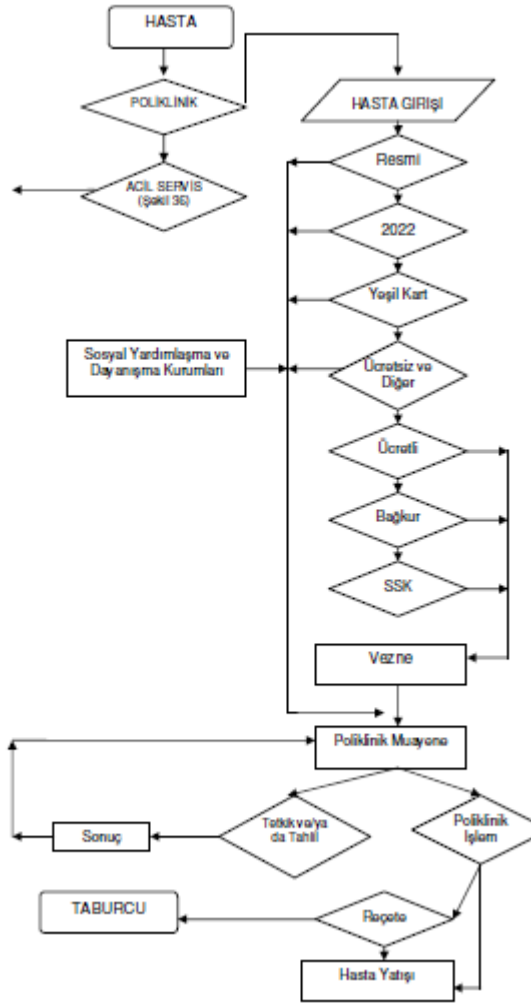
Hastane Genel Süreçleri ve İş Akış Semaları

Öncelikle hastane genel süreçleri incelenmiştir. Tüm süreçlerin ayrı ayrı ele alınmasının hem çok zor hem zaman alıcı, hem de hastaların tepkisini çekeceği düşünülerek ve hastane yönetiminin izniyle kardiyoloji polikliniği esas alınarak çalışma yürütülmüştür.

Hastanede herhangi bir poliklinikte muayene olmak isteyen hasta sabah erkenden gelerek ilgili poliklinikten sıra almaktadır. Sıra aldıktan sonra vezneye para yatırılmaktadır. Emekli Sandığı'na bağlı hastalardan para alınmamakta; SSK ve Bağ-Kur'a bağlı hastalarla özel hastalar ödeme yapmaktadırlar. Günde 40-45 hastanın muayenesi yapılmaktadır. Sırası gelene kadar bekleyen hasta muayenesini olmaktadır. Doktorun yapılmasını istediği tahlilleri yaptırmak için ise her laboratuara hasta ayrı ayrı giderek sıra beklemekte ve numara almaktadır. Sırası geldiğinde hemşireler, laborantlar ve teknisyenler tarafından tahlili yapılmaktadır. Tahlil sonuçları genellikle ertesi gün öğleden sonra ya da birkaç gün sonra çıkmaktadır. Dolayısıyla hasta daha sonraki günlerde sonuçlar hakkında bilgi almak üzere muayene olduğu polikliniğe başvurmaktadır. Tahlil sonuçlarının yeniden laboratuvarları tek tek dolaşarak alınmasına gerek yoktur. Sonuçlar çıkar çıkmaz ilgili doktorun bilgisayarına kullanılan otomasyon programı ile aktarılmaktadır. Bu da hastaların zaman kaybını önlemekle birlikte sonuçların kaybolmamasını ve karışmamasını sağlamaktadır. Hastaneye başvuran çok düşük durumdaki yası ilerlemiş ve engelli hastalara tüm bu süreçlerde öncelik verilmektedir. Hastalara hastane içerisinde dolaşmalarını kolaylaştırmak amacıyla tekerlekli sandalye temin edilmektedir. Hasta yakınları olmayanlara hasta bakıcılar ya da temizlik görevlileri refakat etmektedir. Hastane poliklinik muayene süreçleri, hastaneye yatma süreçleri, cerrahi tedavi süreçleri ve acil servis muayene süreçleri incelenmiş bu süreçler haritalanarak iş akış semaları çıkarılmıştır.

Hasta hastaneye geldiğinde muayene olmak için ya polikliniğe ya da acil servise başvurur. Poliklinikte ya da acil serviste muayene olma hasta açısından karar vermeyi gerektirdiğinden karar sembolü olan eşkenar dörtgen içerisinde gösterilmiştir. Hasta muayene için polikliniğe geldiğinde öncelikle hastanın giriş işlemleri yapılır. Hasta girişi girdi olduğundan paralelkenar ile şematize edilmiştir. Hasta resmi, 2022 sayılı kanuna tabi, yeşil kartlı, ücretsiz, ücretli, Bağ-Kur ve SSK hastası olabilir. Bunlar da karar sembolü olan eşkenar dörtgen içerisinde gösterilmiştir. Hasta resmi, 2022 sayılı kanuna tabi, yeşil kartlı ve ücretsiz, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Kurumları'ndan geliyorsa herhangi bir ücret alınmaz. Vezne işlemleri atlanarak poliklinik muayene işlemlerine geçilir. Hasta ücretli, Bağ-Kur ya da SSK hastası ise vezne işlemleri yapıldıktan sonra poliklinik muayenesine geçilir. Vezne ve poliklinik muayenesi işlemleri bir süreç olduğundan dikdörtgen içerisinde yer almaktadır.

Hasta muayenesini olduktan sonra poliklinik işlemleri yapılarak reçete yazılıp yazılmayacağına karar verilir. Reçetesi yazılan hasta taburcu edilebilir. Böylece hasta için poliklinik muayene süreci tamamlanmış olur. Reçetesi yazılarak ya da yazılmadan da hastanın yatısına karar verilebilir. Bu da yeni bir sürecin başlangıcı demektir. Poliklinik muayenesinden sonra doktor tahlil yapılmasını isteyebilir. Bu da karar sembolü olan eşkenar dörtgen içerisinde gösterilir. Tahlil sonuçları çıkan hasta yeniden poliklinik muayenesine gider ve süreç aynı şekilde devam eder.



Poliklinik muayene süreci .

Karapınar, S. (2006). İş Akısı Analizi Yoluyla Bir Hastane İşletmesinde Süreç İyileştirme Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Bu çalışmada müşteriye sunulan her mal ya da hizmetin müşteri istek ve beklentilerine uygun ve işletme için en az maliyetli şekilde üretilmesi için süreç, süreç iyileştirme ve süreç haritalama konuları işlenmiştir. İşlerin daha kısa sürede, daha kolay yapılabilmesini, işlerin iyileştirilmesini sağlayan; işletmenin daha ekonomik çalışması için gerekli olan iş etüdü kavramına değinilmiştir. Uygulama çalışması T.C.S.B. Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmış; çalışmanın yapıldığı poliklinikte görevli olan personele yönelik iş tanımı ve iş gerekleri formları hazırlanmıştır. Ayrıca süreçler incelenerek iş akış semaları çıkarılmıştır.

Modern bir hastanenin yönetimi son derece karmaşık bir fonksiyon haline dönüşmüştür. Bir toplumda, devlet dışındaki hiç bir kurum, bir genel hastanenin yüksek derecedeki örgütsel karmaşıklığına sahip değildir. Hastane bir kurum olarak ileri düzeyde ayrılmış bir yapıya ve uzmanlık derecelerine sahiptir. Diğer işletmelerde olduğu gibi hastaneler için de, profesyonelleşme ve iyi bir yapı oluşturma zorunluluk haline gelmiştir. Faaliyetlerin süreklilik gösterebilmesi, verilen hizmetin etkili ve verimli olabilmesi için insan kaynaklarının niteliği önemlidir. Bunun için de işletmelerde yapılacak işlerin belirli standartlara uygun olarak yapılması şarttır.

Hastaneler bazı özellikleriyle diğer işletmelerden ayrılmaktadır. İnsan sağlığı açısından yapılacak küçük bir hata bile geri dönüşü imkansız sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle hastanelerde yapılan işlemlerin eksiz, doğru ve tam zamanında yapılması büyük önem taşımaktadır. Yerine getirilen her iş ile ilgili iş analizleri yapılarak, iş tanımlarının ve iş gereklilerinin hazırlanması, süreçlerin analiz edilmesi diğer personel ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının yerine getirilmesi açısından bir gerekliliktir.(Karapınar, S. 2006.)

3.1.3. İş Etüdünün Tarihsel Gelişimi

İnsanın çalışmasını kolaylaştırmak ve iyileştirmek çabaları olarak ele alınan iş etüdünün tarihi insanlık kadar eskidir. M.Ö. 1700 de Babil Kralı Hammurabi, iş planlaması ve üretim kontrolü yöntemleriyle çalışma süresi ve taban ücrete dayanan ücret listeleri oluşturmuştur. M.Ö. 200 de Çin Seddi yapımında, kiremit değiştirme ve tahıl alıp getirmede, işçilerin performansları için hesap çubukları kullanılmıştır (Bezen, 2007, s. 8).

Modern anlamda İş Etüdü ile ilgili çalışmalar, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında Frederick W. Taylor ve Frank B. Gilberth'in öncülüğünde başlamıştır. Başlangıçta, ayrı ayrı iki ana teknik geliştirilmiştir. Taylor, bir iş ölçümü metodu olarak özellikle zaman etüdü ile ilgilenirken; Gilberth, İş Ölçümü ile daha fazla ilgilenmiş ve çalışmalarını, hareket ekonomisi (insan hareketlerinin daha etkin hale getirilmesi) üzerinde yoğunlaşmıştır (Doğruer, 2008, s. 18).

Günümüzdeki anlamıyla yapılan iş etüdü çalışmaları ise 200 yıl öncesine dayanmaktadır. Bilinçli ve sistematik olarak iş etüdü çalışmaları ilk defa 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, özellikle Taylor, Gilbreth, Fayol ve Bedaux iş etüdünün kurucuları olarak kabul edilmektedir. Bu süreç içerisinde iş etüdü alanında çalışan bilim adamları şunlardır (Bezen, 2007, s. 8):

- Frederick W. Taylor (1856-1915)
- Frank (1868-1924) ve Lillian (1878-1972) Gilbreth
- Henry Laurence Gantt (1861-1919)
- Harrington Emerson (1853-1931)
- Ralph M. Barnes (1900-1984)
- Marvin E. Mundel (1916-1996)

3.1.4. İş Etüdünün Amaçları

İş etüdünün temel amacı, mevcut kaynakları daha iyi kullanarak daha çok üretmeye ya da aynı üretimi daha az kaynak kullanarak elde etmeye olanak sağlamak başka bir deyişle verimliliği artırmaktır. Bir iş etüdü uygulamasıyla gerçekleştirilmeye çalışılan bu temel amaca ulaşma derecesi, uygulamanın başarısıyla eşdeğerdir. Bu başarıyı etkileyen iki ana öge söz konusudur. Ögelerden ilki iş etüdünün kendi yapısıyla ilgiliyken ikincisi iş etüdünün yanı sıra kullanılması gereken diğer tekniklerin özellikleriyle ilgilidir (Karapınar, 2006, s. 66).

İş etüdünün amacı işletmelerde ekonomikliği arttırmak, insan yapısına uygun iş akışları ve çalışma koşulları sağlamaktır (Yüksel, 2003, s. 90).

İlk gerçek iş etüdü Peronnet'in hazırladığı toplu iğne imalatıyla ilgilidir. Bir zanaat atölyesinde her bir işçinin ürünün tümünü tek başına tamamlaması esasına dayanarak çalışan on işçi günde toplam 200 toplu iğne imal etmekteydi. Söz konusu iş yerinde Peronnet iş akışını 18 ayrı işleme ayırmış ve bu işlemleri basit düzenekler yardımıyla işyeri ve üretim aracı düzenlemesi yoluyla 10 işçiye dağıtmak suretiyle günlük imalatı 240 kat arttırarak 48,000 toplu iğneye çıkarabilmiştir.

İş etüdü, hareket etüdü ve iş ölçümü olmak üzere başlıca iki ana teknikten oluşmaktadır. Hareket etüdü işin en kısa yoldan, en kolay şekilde ve en az yorgunlukla nasıl yapılabileceğini incelemektedir. İş ölçümü ise işin yapılışı için gerekli zaman standartlarını belirlemeyi amaçlamaktadır (<http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/is.doc>).

İş Etüdü, yaptığı yeniden düzenlemelerle mevcut kaynaklarla gerçekleştirilebilecek üretimi, çok küçük bir yatırımla veya hiç yatırım gerektirmeksizin artırmak amacıyla kullanılmaktadır (Dizdar ve Özen, 2001, s. 3)

3.1.5. İş Etüdünün Kapsamı ve Özellikleri

İş etüdü çalışması ağırlıklı olarak emek faktörü ve onunla ilgili faaliyetleri kapsamaktadır. Tanımlı bir işin ya da faaliyetin gerçekleştirilmesinde nitelik, süre, miktar ve benzeri nedenlere göre belirleyici rol oynayan faktöre, o iş ya da faaliyet için baskın faktör denir. Buna göre iş etüdü, yukarıdaki amaçları gerçekleştirmek üzere emek baskın faaliyetlerdeki analizlerde kullanılmaktadır. Ancak işin yapılmasında emekle birlikte bir üretken birim kombinasyonu oluşturan diğer üretim faktörleri (malzeme, araç-gereç, tezgah ve yerleşim gibi) üzerinde de dolaylı analizler gerçekleştirilebilmektedir. Bu tür analizlerde yapılacak değişikliklerin boyutu, alacağı süre ve maliyeti önemli bir sınırlama ile karşı karşıyadır. Tek başına iş etüdü çalışmasıyla, emek dışı faktörlerde radikal değişiklikler yaratacak politika ve uygulamalardan kaçınılmalıdır. Zira iş etüdü ile örneğin iş yerinin yeniden düzenlenmesi, tezgah veya makine yenilenmesi ya da teknolojik değişiklik yaratması gibi maliyeti yüksek, uzun sürede gerçekleştirilebilecek kararların alınması doğru değildir. Bu tip kararlar için uygun tekniklerin (/örneğin yenileme ve yerine koyma, işyeri düzenleme, rotalama... vb.) kullanılması, alınacak kararların etkinliğini artıracaktır (Rönesans Danışmanlık, 2010).

18. yüzyılın başından günümüze kadar geçen süre içerisinde iş etüdü, bir sorun çözme tekniği olarak, bilimsel yöntem uygulayan ve gelişimini bu temele dayayan bir özellik taşımaktadır. Bilindiği gibi bilimsel yöntem, sorun çözümede, sistematik ve dizgesel bir yaklaşım mantığı takip etmektedir. Böylece problem, bir bütünsellik içinde fakat adım, adım yaratıcılığa da olanak tanıyarak çözümlenmeye

çalışılmaktadır. İş etüdü ve özellikle metot etüdünün bir tür yaratıcı problem çözme tekniği olması dolayısıyla bilimsel yöntemi kullanması kaçınılmaz bir gereklilik olmaktadır. Aşağıda altı aşamada iş etüdü ile işletmelerde problem çözümünün nasıl gerçekleşeceği açıklanmaktadır (Bilen, 2007, s. 28):

- 1) **Problemin tanımı:** Burada yapılacak ilk iş, soruna ilişkin konuların basitleştirilmesi ve sınıflandırılmasıdır. Böylece, çözüm için gerekli sınırlar ve kapsam belirlenmiş olmaktadır.
- 2) **Verilerin derlenmesi:** Problem; sınırları, kapsamı ve amaçları itibariyle tanımlandıktan sonra onunla ilgili verilerin belirlenmesi, araştırılması ve amaçlara uygun derlenerek analizlerde kullanılabilir bilgilere dönüştürülmesi gerekmektedir.
- 3) **Problemin analizi:** Analiz, bir bütünü oluşturan elemanları ayrı ayrı ve bütünlü olan ilişkileri yönünden incelemek ve irdelemektir.
- 4) **Olanaklı çözüm yollarının araştırılması:** Bu aşamada temel amaç, saptanan kriterlere ve özelliklere uygun çözümler üretmektir. Hayal gücünün, yaratıcı yeteneğin ve sorgulama mantığının en yoğun kullanıldığı aşamadır.
- 5) **Alternatiflerin değerlendirilmesi:** Bir önceki aşamada elde edilen uygun çözümler içerisinde, belirlenmiş kriterlere en uygununun seçimiyle ilgili olmaktadır.
- 6) **Çözümün uygulanması ve uyarlanması:** Model üzerinde tüm değerlendirmeler yapıldıktan ve çözüm elde edildikten sonra alınacak bir dizi kararlar kümesi ile söz konusu çözümün gerçek sisteme uygulanması ve uygulama sonuçlarının izlenerek gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

3.1.6. İş Etüdünün Aşamaları

İş Etüdü Taylorizm olarak da bilinen bilimsel yönetim prensiplerini uygulayarak verimliliği artırmaya yönelik problemleri çözmeye çalışır. Doğal olarak tekniğin kendine özgü yapısı gereği bu adımların sayısı değişecek fakat temel felsefe aynen korunacaktır (Rönesans Danışmanlık 2010).

Tam bir iş etüdü yapılmasında 8 ana basamak vardır. Bunlar (Gencer, 2006, s. 10);

- 1) Etüdü yapılacak işin ya da sürecin seçimi,
- 2) En uygun kayıt tekniğini kullanarak doğrudan gözlemlerle, oluşan her olayın kaydedilmesi. Böylelikle elde edilen veriler incelemeye en uygun şekli alacaktır.
- 3) Kaydedilen olayların eleştirilerek incelenmesi ve yapılan her şeyin sırası ile işin amacı, yapıldığı yer, yapılma sırası, yapan kişi, yapıldığı yol bakımından gözden geçirilmesi.
- 4) Bütün koşulları hesaba katarak en ekonomik yöntemin geliştirilmesi,
- 5) Seçilen yöntemin kapsadığı iş miktarının ölçülmesi ve bu işin yapılması için gerekli standart zamanının hesaplanması.
- 6) Yeni yöntemin ve buna bağlı zamanın tanımlanması, böylece yeni yöntemin her zaman için belirlenmesinin sağlanması.
- 7) Yeni yöntemin ayrılan süre ile birlikte onaylanarak standart uygulama olarak yerleştirilmesi.
- 8) Yeni standardın iyi bir denetimle sürdürülmesi.

İlk üç basamak metod etüdünün ve iş ölçümünün ortak basamaklarıdır. Geriye kalanların üçü metod etüdüne ve diğer ikisi de iş ölçümüne ilişkin basamaklardır. Bunlar; Seçim, Kayıt, İnceleme, Geliştirme, Ölçüm, Saptama, Yerleştirme ve Sürdürmedir. Bunların sırası önemlidir.

3.1.7. İş Etüdünün Uygulanmasında Önemli Unsurlar

İş etüdü, verimliliğin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi gibi önemli sorunların çözümünde kullanılacak bir araç olarak yönetimin hizmetine sunulmuş bir tekniktir. Uygulamanın başarısı, sorumlu kişilerin bu tekniği nerede, ne zaman ve ne şekilde kullandıklarına bağlıdır.

Uygulamalarda aşağıdaki noktalara dikkat etmek gerekmektedir (http://www.akregroup.com/downloads/Verimlilik_Artirma_Teknikleri.doc#_Toc10228476):

- İş etüdü çalışmalarının yeterli eğitime ve deneyime sahip etütülerle yapılması gerekir.
- Uygulamaya geçilmeden önce en üst düzeyden en alt düzeye kadar tüm çalışanların bilgilendirilmesi gerekir.
- İş etütülerin teknik yönden olduğu kadar insan ilişkileri konusunda da bilgili olmaları gerekir.
- İş etüdünün getireceği yararların tüm çalışanlara açıklanması gerekir.
- İş etüdü çalışmalarından tam yararın sağlanabilmesi için, iş etüdünün bir amaç değil bir araç olduğu unutulmamalı, diğer yönetim tekniklerine (planlama ve kontrol, maliyet kontrolü, özendirici sistemler, vb.) devamlı ve düzenli olarak iş etüdüne dayalı verilerin uygun bir sistem kurulmalı ve sürdürülmelidir.

Bir iş etüdü çalışmasıyla gerçekleştirilmeye çalışılan amaç ya da amaçların elde edilebilmesi için öncelikle, her düzeydeki yönetici ve işçilerin konu hakkında bilgilendirilmesi ve desteklerinin alınması gerekir. Yöneticilere, iş etüdünün tek basına bir sihirli değnek olmadığı, ancak çalışma sonucunda elde edilecek bilgilerin ve yeni yöntemlerin hangi işletme kararlarında nasıl kullanılacağı ve bunun işletmeye potansiyel olarak ne kazandırabileceği konularında gerçekçi bilgiler verilmelidir. Ayrıca, çalışmanın tahmini maliyeti ve alacağı süre hakkında ayrıntılı açıklamalar yapılmalıdır. Diğer taraftan analistin de işletme hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olması ve işletmeyi tanıması gereklidir (Karapınar, 2006, s. 65).

3.1.8. İş Etüdünün Uygulamalarında İnsan Unsuru

İş etüdü çalışmasının başarısını etkileyen birinci öncelikli faktör, iş etüdü çalışmasının sonuçlarından etkilenecek olan insanların bu çalışmanın faydasına inanmalarıdır. İş etüdü çalışmalarının amaçlarının ve tekniklerinin neler olduğunun açıklanması gereken ilk kişiler, yönetim grubunu meydana getiren kişilerdir. Üst

kademe yöneticilerin desteğini almayan hiçbir çalışmanın başarıya ulaşması beklenemez.

İş etüdü uzmanının da bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bunlar (Bezen, 2007, s. 7- 8);

- Her tür seviyedeki insanlarla kolay, rahat ve iyi ilişkiler kurabilmelidir.
- Kurduğu ilişkilerin sağlıklı bir devamlılık göstermesini sağlamalıdır.
- Kendine güveni tam olmalıdır.
- Yaptığı işe herkesten önce kendisi inanmalıdır. Faaliyetinde çok canlı ve istekli olmalı ve bu istek ve canlılığı etrafındakilere de aşılayabilmelidir.
- Düzenli, temiz ve güven verici bir görünüşü olmalıdır.

Eğer iş etüdünün verimliliği arttırması bekleniyorsa, uygulamaya geçmeden önce yönetimle işçiler arasında oldukça iyi ilişkilerin var olması gerekmektedir ve işçiler yönetimin içtenliğine güvenmelidirler. Aksi halde yönetimin tutumu işçilerce, kendilerine hiçbir çıkar sağlamadan onlardan daha fazla iş alabilmek için bir oyun olarak görülebilmektedir. Kuşkusuz bazı koşullar altında, özellikle büyük çapta işsizliğin var olduğu bir endüstride ya da ülkede iş etüdünü zorla kabul ettirmek mümkün olmaktadır. Zorlama isteksizlik yaratmaktadır ve eğer koşullar değişirse, iş etüdünün uygulanması başarısızlığa uğramaktadır (Bilen, 2007, s. 32).

3.1.8.1. İş Etüdü ve Yönetim

İyi yönetilmiş bir iş etüdü çözümlenmesi, tam anlamı ile dizgiseldir. Bu yolla zamanın ve çabanın israf olduğu yerleri birer birer ortaya çıkarmaktadır. Bu israfı önlemek için bunun nedenleri araştırılmaktadır. Bunlar genellikle kötü planlama, kötü örgütlenme, yetersiz denetim ve işçilerin iyi yetiştirilmemesidir. Denetim ve yönetim kadrosu, bu işleri yapmak için istihdam edildiğinden bu durumda görevlerinde başarısızlığa uğramış sayılmaktadırlar. İyi bir iş etüdünün getirdiği verimlilik artışı da bu başarısızlığı daha fazla ortaya çıkarmaktadır. İş etüdünün herhangi bir bölümde uygulanması kuruluşun her yanına yayılacak inceleme ve geliştirme çalışmalarını başlatmaktadır. Fabrika mühendisliği, muhasebe ve planlama bölümlerine ya da satış ekipleri bölümüne kadar yayılmaktadır. Nitelikli bir işçi uzun

bir denemeden sonra kendi yöntemlerinin zaman ve çaba kaybına yol açtığını görünce kendisini acemi bulmakta ve yeni yöntemlere göre yetiştirilmiş yeni işçiler, onu çıktı miktarı ve kalite bakımından çabucak geride bırakabilmektedirler. Bu kadar büyük etkileri olan bir teknik, büyük bir dikkat ve incelikle ele alınmaktadır. Eğer iş etüdünün bir işletmeye uygulanmasında başarı elde etmek isteniyorsa, en yukarıdan başlayarak, her düzeydeki yöneticilerin anlayış göstermesi ve bunu desteklemesi gerekmektedir. Eğer üst basamaktaki yöneticiler, yönetim müdürü, temsilcisi ya da ortaklığın başkanı, iş etüdü uzmanının ne yapmaya çalıştığını anlamaz ve onu tamamen desteklemezlerse, daha aşağı basamaktaki yöneticilerin onu benimsemesi ve desteklemesi benimsenmemektedir. Unutulmamalıdır ki, herhangi bir kuruluştaki, aşağı basamaktakiler, davranışlarını yukarı basamaktaki yöneticilerin tutumlarına göre ayarlamaktadırlar (Bilen, 2007,s.32).

O halde, iş etüdünün amaç ve teknikleri hakkında kendilerine bilgi verilmesi gereken ilk grup, yönetim grubu, müdür ve yardımcıları, geniş kuruluşlarda ya da ortaklıklarda bölüm başkanları ve yardımcıları olmaktadır. Bu yüzden pek çok ülkede, iş etüdü uygulamalarına başlamadan önce üst düzey yöneticileri için kısa süreli “tanıtma” kursları düzenlenmesi genel bir uygulamadır. Ayrıca, birçok iş etüdü okulları, teknik kolejler ve ulusal iş etüdü kurumları, uzman olarak yetiştirilmek üzere gönderilen yöneticilere kısa süreli kurslar düzenlemektedirler (Bilen, 2007, s.33).

- Başarı için en yukarıdan başlayarak, her düzeydeki yöneticilerin anlayış göstermesi ve yapılanı desteklemesi gerekir.
- Eğer genel müdür, üretim müdürü gibi üst basamaktaki yöneticiler, iş etüdü uzmanının ne yapmaya çalıştığını anlamaz ve onu tamamen desteklemezse daha aşağı basamaktaki yöneticilerin onu benimsemesi ve desteklemesi düşünülemez.
- Böyle bir durumda da yanlış anlamalar neticesinde yöneticilerle yaşanacak çatışmalardan ötürü iş etüdü uygulamasının başarılı olması beklenemez.
- İş etüdünün amaç ve teknikleri hakkında kendilerine bilgi verilmesi ve ikna edilmesi gereken ilk grup üst yöneticilerdir (Gümüş, 2007, s.3)

3.2. Örgüt Başarısı (Performans)

Örgüt başarısı, örgütün performansı olarak nitelendirilebilir. Performans ise; belirli bir zaman birimi içerisinde üretilen mal ve hizmet miktarı olarak tanımlamakta ve alan yazında işlevine göre “etkinlik”, “verim”, “çıktı” kavramlarıyla, bunun yanı sıra bireyin yeteneği ve motivasyonu arasındaki etkileşimin bir sonucu şeklinde ifade edilmektedir (Helvacı, 2002, s. 156).

Performans, belirli amaçlara yönelik planlı etkinlikler sonucu nicel ya da nitel olarak değer kazanmış kavramlardır. Bir işletmenin performansı; stratejik, taktiksel ve operasyonel amaçlarının gerçekleştirilmesinde, çalışanların işin nitelik ve gereklerini yerine getirmek için gösterdikleri tüm çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Değerlendirme, ölçme sonuçlarını belirli bir ölçüt sistemine dayanarak, ölçülen nitelik hakkında bir değer yargısına varma süreci olarak tanımlanabilir (Eraslan ve Algün, 2005, s. 95).

3.2.1. Performans Ölçütleri

Performans ölçütleri seçilirken organizasyonun stratejileri ile uyum içinde olması gerekmektedir. Birimlerin performans ölçütleri ile kurumun tamamını ilgilendiren ölçütler bir bütünlük içinde uyum göstermelidir. Etkin bir performans ölçümü, sonuçları oluşturan süreçler içindeki faaliyetleri yansıtmak yerine, sadece sonuçları yansıtmalıdır. Performans ölçütleri, herkes tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde açık, güvenilir ve sağlıklı olmalıdır. Performans ölçüm sistemi, hem geçmiş dönemlerdeki performansı gözlemleyebilecek, hem de gelecek dönemdeki performansı planlayabilecek verileri içermelidir. Sistem içindeki bütün performans ölçütleri, birbirini desteklemeli ve aralarında uyumsuzluk olmayacak bir şekilde tasarlanmalıdır (Coşkun, 2006, s.29).

İşletmenin hangi performans ölçütlerini kullanacağı, bağlı bulunduğu sektöre, kültürüne ve misyonuna göre değişiklik arz etmektedir. Ancak işletme performans ölçütlerini oluştururken öncelikle, vizyon, misyon ve stratejisini belirlemeli ve daha sonrada performans amaçları, ölçütleri ve hedeflerini geliştirmelidir. Bu sayede ortaya çıkacak yeni stratejik yönetim sistemi ile,

- Sağlıklı, dengeli, etkin
- Müşterine iyi bir hizmet sunan

Sonuçlardan maksimum değer yaratan, yeni bir işletme oluşturulacaktır (Akgül Ataman, 2004, s. 74).

Performans ölçümü 1970-1980'li yıllarda birim seviyesinde performansın ölçülmesiyle başlamıştır. Araştırmacılar bütün işletme birimlerinin performanslarını incelemeye yönelmişlerdir. 1980'lerin ortasında, tam zamanında üretim (TZÜ) felsefesinin ortaya çıkmasıyla, performans ölçüm araştırmaları imalat planlaması ve kontrol sistemlerine yönelmiştir. Daha sonra bu gelişmeleri bilgisayar destekli imalat (BDİ) ve esnek üretim sistemlerindeki (EÜS) konuların performans ölçümlerinin araştırılması izlemiştir. Bazı araştırmacılar kalite, maliyet, zaman ve esnekliğin çeşitli boyutlarını stratejik açıdan incelerken bazı araştırmacılar da genel işletme performansı ile ilişkili fonksiyonel veya birimsel performans için yapılar geliştirmişlerdir. Araştırmalar genellikle, fabrika sistemlerinin nasıl işletme performansı ile ilişkili olduğu ve onu nasıl etkilediği üzerinde yoğunlaşmıştır. Zamanla, imalat sistem performansının bütün işletme performansı üzerinde etkili olduğu kanısına varılmıştır.

Bir başka yaklaşımda ise, performans ölçümleme 2 evrede incelenmiştir: 1980 öncesi ve 1980 sonrası. İlk evrede, kar, yatırımın geri dönüşü ve verimlilik gibi finansal ölçütler ağır basarken, ikinci evrede ise, yeni üretim teknolojileri ve felsefelerini uygulama ile değişen müşteri ihtiyaçlarını karşılama ön plana çıkmıştır. Bu ikinci evrede meydana gelen yenilik ve değişimler geleneksel performans ölçütlerinin sınırlarını aşmıştır. Bu yüzden işletmeler başarılarını devam ettirmek ve artırmak için yeni ölçütler ortaya koyma zorunluluğu ile karşı karşıya kalmışlardır. Aşağıdaki tablo çeşitli yazarlarca ele alınan performans ölçütlerini yıllar bazında ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Yıllar Bazında İncelenen Performans Ölçütleri

Yazar(lar)	Yı l	Performans ölçütleri
Skinner	1969	Üretkenlik, hizmet, kalite, yatırımın geri dönüşü
Campanella and Corcoran	1983	Kalite seviyesi (hata yüzdesi), kalite maliyetleri (=koruma mal. + değerlendirme mal. + hata mal.)
Richardson, Taylor and Gordon	1985	Çıktı hacmi, birim başına maliyet, kalite, zamanında teslim, iş gücü verimliliği, yeni ürün sunma yeteneği, ürün esnekliği, hacim esnekliği
Rosenfield, Shapiro and Bohn	1985	Maliyet-teslim süresi
Skinner	1985	Maliyet ve etkinlik, ürün kalitesi/güvenirlilik, teslim süresi ve güvenirliliği, yatırım, ürün esnekliği, hacim esnekliği
Fine	1986	Uygunluk seviyesi (hatalı olmama oranı), maliyet= değerlendirme mal + koruma mal. + hata mal.
Miller and Roth	1988	Fiyat, kalite tutarlılığı (uygunluk), yüksek üretkenlik, esneklik, hızlı hacim değişimi, hızlı teslim, güvenilir teslim, satış sonrası hizmet, Promosyon
Ferfows and De Meyer	1990	Kalite, birim üretim maliyeti, envanter değişimi, gelişme hızı, zamanında teslim, yığın büyüklüğü, genel maliyetler
Miller and Kim	1990	Genel maliyetler, üretim maliyeti, teslim hızı, yeni ürün geliştirme hızı, stok hızı, kalite
Schonberger	1990	İşleme süresini azaltma, iş gücü üretkenliği, girdi ve çıktı kalitesi, üretim birim maliyeti, tahmin uygunluğu
New	1992	İşleme süresi, teslimat güvenirliliği, kalite, fiyat, tasarım esnekliği, hacim esnekliği
Carbett and Van Wassenhove	1993	Maliyet, zaman (esneklik, hizmet, teslim, yenilikçilik) kalite (güvenirlilik, uygunluk, dayanıklılık, hizmet verebilirlik, esneklik)
Flynn, Filippini, Forza ve diğ.	1996	Teslim süresi, kalite tutarlılığı/yeteneği, üretkenlik, satış maliyeti
Mapes	1996	İmalat maliyetleri, kalite tutarlılığı, işleme süresi, teslimat güvenirliliği, yeni ürün sunum hızı ve oranı, ürün çeşitliliği
New and Szejcowski	1996	Üretkenlik, müşteri hizmetleri

Kaynak: Kabadayı, E.T. (2002). İşletmelerdeki Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri Ve Sürekli İyileştirme İle İlişkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi, (6) 62,63.

Performans ölçütleri rutin faaliyete yönelik kararlar almaları, faaliyetleri kontrol ve planlamaları, süreç ve faaliyetlerin etkinlik ve verimliliğini belirlemeleri ve işletme amaçlarına ulaşmayı sağlayacak şekilde iş görenleri motive etmeleri açısından yöneticilere yardımcı olurlar. Performans ölçütlerinin 2 amacı vardır. İlki, işlerin mevcut durumu hakkında kullanıcıyı bilgilendirir ve faaliyet kontrolü, planlaması ve uygulanmasında uygun eylemlerin yapılmasını kullanıcıya ifade eder. İkincisi, performans ölçütleri, iyi yapılan iş için verilecek uygun ödüller (ücret artışı, ikramiye, terfi ve tanınma) açısından, hem iş gören hem de yöneticilerin performansını değerlendirmeyi sağlar (Kabadayı, 2002, s. 62- 63).

3.2.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme, bir yöneticinin, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, iş görenin işteki performansını değerlendirmesi sürecidir.

Performans değerlendirme kurumda görevi ne olursa olsun bireylerin çalışmalarının, etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, fazlalıklarının, yetersizliklerinin bir bütün olarak tüm yönleri ile gözden geçirilmesidir. Kişilerin gerek kendilerini gözden geçirmeleri gerekse kurum tarafından zaman, zaman gözden geçirilmeleri, işgal ettikleri rolün gereklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini görmek bakımından önemlidir.

Performans değerlendirme belirli bir görev ve iş tanımı çerçevesinde bireyin bu iş ve görev tanımını ne düzeyde gerçekleştirdiğinin belirlenmesi çabası ve çalışanın tanımlanmış olan görevlerini belirli zaman dilimi içinde gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesidir. Böylece kişi, kendi çalışmalarının sonuçlarının bir anlamda çıktılarını görür ve bireysel başarısının sonuçlarını değerlendirir. Elde edilen sonuçlara göre kişiye yönelik başarı beklentisinin ne oranda gerçekleştiği belirlenmiş olur. Bu bilgiler sonucunda kişinin terfi etmesine, kariyer planlamasının yapılmasına, ücretinin artırılmasına, görevinin değiştirilmesine, işten çıkarılmasına, işinin zenginleştirilmesine ve benzeri kararlara ulaşılabilir.

İş görenin işletme içindeki başarısını bireysel özellik ve yetenekleri ile işini başarma arzusu, yönetimin bu arzuyu harekete geçirme kabiliyeti ve sağlanan çalışma ortamı belirler. Yönetici oluşturduğu ortam içerisinde emrindeki, işgücünün gerçekleştirdiği sonuçları bilmek ve kontrol altında tutmak arzusunda olduğuna göre, gelişen zaman içerisinde, bireysel veya grup olarak çalışanların etkinliklerini bilmek isteyecektir. İşte bu istek performans değerlendirme arzusu, yapılan çalışma da performans değerlemedir (Ertuğrul ve Karakaşoğlu, 2005, s. 2).

Performans değerlendirme bilgilerinin başlıca kullanım alanları şunlardır:

- Personele eksik ve başarılı yönlerini göstermek,
- Verilecek ücret ve ödemeleri saptamak,
- Yükseltme ve iş değiştirmede kriter olarak kullanmak,
- Eğitim ihtiyacını belirlemek,
- İş tasarımındaki hataları ortaya çıkarmak
- İşe alma işlevinin doğru yapıp yapılmadığını belirlemek

Bir performans değerlendirme sisteminin etkinliği için şu dört özelliğin bulunması gerekir:

1. Sistem iş ile ilgili davranışları değerlemelidir. Yapılan işin gereği neyse, değerlendirme o ölçütleri esas almalıdır. Cinsiyet, siyasi düşünce, etnik köken, akrabalık, hemşirelik gibi faktörler değerlemeyi etkilememelidir.
2. Sistem basit ve pratik olmalıdır. Değerleme yöntemi; açık, net, kolay anlaşılır ve herkes tarafından uygulanabilir özellikler taşınmalıdır.
3. Her iş için ayrı, ayrı başarı ölçütleri belirlenmelidir. Bu ölçütler mümkün olduğunca somut olmalı (8 saatte 20 birim üretmek gibi), subjektif faktörlere yer verilmemelidir.
4. Değerleme sonuçları personele aktarılmalıdır. Dosyalar arasında kalan, personelden gizlenen değerlendirme sonuçlarının fazla bir anlamı yoktur. Personelin, üstlerinin kendisi hakkında ne düşündüklerini öğrenmesi en doğal hakkıdır (Geylan, 2004, s. 166).

3.2.3. Performansın Ölçülmesi

Performans ölçümü, yönetimin kontrol işlevinin en önemli faaliyetidir. Performans ölçümü, bir işletmenin tamamı için sistematik bir şekilde yapılabileceği gibi, geçici bir süre veya belirli bir amaç için de yapılabilir. Her organizasyonun performans ölçümü yapmak için kendine özgü bazı nedenleri vardır. İşletmeler genellikle müşterilerinin isteklerini karşılayıp karşılayamadıklarını belirleyebilmek, yaptıkları faaliyetler hakkında bildiklerinin doğruluğunu onaylayabilmek ve neleri bilmediklerini ortaya çıkarmak; genel olarak başarılı olup olmadıklarını belirlemek; kararların, duygusal veya varsayımlara dayalı olarak değil de, gerçek verilere dayanarak alındığından emin olmak; sorunlu alanları ortaya çıkarmak veya gelişme olabilecek alanları belirlemek gibi nedenlerden dolayı performans ölçümü yapmaktadır (Coşkun, 2006, s. 28).

Performans yönetiminde çalışanların; organizasyonun (şirketin) amaçları ile önceliklerinin neler olduğu, bu konuda neler yapılması gerektiği ve yapılan işlerin bölümlerine ve organizasyonun amaçlarına yaptığı katkının belirlenmesi gerekir. Bu amaçla, entegre edilmiş ve etkin bir performans ölçümüne ihtiyaç duyulur. Kuşkusuz; çalışanların işlerine, bölümlerine ve dolayısıyla organizasyona yaptıkları katkıları objektif olarak ölçmek mümkün olduğu halde, söz konusu ölçütler yine de insan yargısına ve dolayısıyla hatalı ölçüme neden olabilmektedir.

Çalışanların doğuştan gelen yetenekleri, işe ilgi ve uyum gibi özellikleri her zaman farklılık gösterir. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlar arasındaki bu farklılıkları izlemek, ölçmek ve objektif kriterleri baz alarak değerlendirmek zorundadır. Bu değerlendirmede, “ölçemediğinizi yönetemezsiniz ve iyileştiremezsiniz” sözünün son derece önemli olduğunu hatırlatalım. Çalışanların performanslarının ölçülmesi, işteki verimliliklerinin ve organizasyona yaptıkları katkının belirlenmesinin yanı sıra iş ilişkileri, liyakat, vb. pek çok konudaki başarısının gösterdiği gelişmenin ölçülmesi anlamına gelir. Yapılan ölçüm ideal bir değerle karşılaştırıldığında anlam kazanır. İdeal veya olması gereken performansa ne kadar ulaşıldığı veya bunun ne kadar aşıldığı ise yakalanan başarının gücünün ölçüsüdür.

Ölçme işlemi, herhangi bir varlığın veya olayın ölçülmek istenen özelliğinin, bu özelliğin ölçülmesine yarayan bir ölçek ile aslına uygun olarak betimlenmesidir. Değerlendirme işlemi ise bir karar verme işlemi olup, ölçmeden ayrılır. Değerlendirme işleminde, ölçme sonuçları alınır, ölçütle karşılaştırılır ve ölçme sonucunun, ölçütle belirlenen koşulu karşılayıp karşılamadığına bakılır.

Performans ölçümleri sonucunda şu sorulara yanıt bulunur:

- İşler ne kadar iyi yapılıyor?
- Beklenen sonuçlara ne düzeyde ulaşılmıştır?
- Gerçekleştirilen işlerin amaçlara katkısı olmuş mu?
- Bu işlerin örgüt performansına etkisi nedir?
- Hedef ve stratejilere uygunluk sağlanmış mı?
- Temel ilkelere sapma var mı?
- Doğru yönde iyiye doğru gidiliyor mu? vb. "aşılabilir" olmalıdır (Işığışık, 2005, s. 1- 2).

Bir performans ölçüm sisteminin başarılı olabilmesi için, öncelikle ana hedefler belirlenmeli ve sistem içinde herkes ne yapacağını bilmelidir. Her grup, ana hedeflerle bağlantılı olarak kendi performans hedeflerine sahip olmalıdır. Kişilerin ve çalışma gruplarının hedefleri açık, anlaşılır ve ulaşılabilir olmalıdır. Sistem, performans hedeflerine yaklaşıp yaklaşmadığının kolayca izlenebilmesi için, açık ve sade bir şekilde tasarlanmalıdır.

Kurumun performansa dayalı olarak yönetilmesi ve bu performansın sürekli olarak ölçülmesi gerekmektedir. Performans ölçüm sistemi, örgüt yapısı içindeki hiyerarşiye ve faaliyetlere uyumlu bir şekilde tasarlanmalıdır. Performans ölçüm sistemlerinin başarı ile uygulanabilmesi için, yöneticilerin performans ölçümünü görevlerinin doğal ve gerekli bir parçası olarak görmesi gerekmektedir. Performans ölçümü yapmanın esas amacının performansı geliştirmek olduğu unutulmamalıdır (Coşkun, 2006, s. 29).

4. İŞ ETÜDÜNÜN UYGULAMALARINDA ÖRGÜT BAŞARISINA ETKİ EDECEK BAŞLICA UNSURLAR

4.1. İş Tanımları

İş; bir görevin yerine getirilmesi için yapılan her türlü faaliyet veya bir fayda oluşturmak için yapılan beşeri faaliyetler veya işletme hedeflerini gerçekleştirmek için yapılması gerekli görevler veya faaliyetler olarak tarif edilebilmektedir. İş etüdü açısından ise İş, bir üretim/ hizmet sistemindeki üretim faktörlerinin ortak hareket ederek, görevlerini yerine getirmesidir. (Doğruer, 2008, s. 13). Aşağıda iş tanımı kavramından ve öneminden bahsedilmektedir.

4.1.1. İş Tanımı Kavramı

Günümüzde İş kavramı, bu tarife benzerlik gösterir ve çalışanların ihtiyaçlarını mal ve hizmetle doğrudan veya dolaylı olarak karşılayan bir faaliyet olarak ifade edilmektedir (Doğru er, 2008, s. 13).

İş tanımı; iş kimliğinden, iş gereklerinden ve görev-yetki sorumluluklardan oluşan bir bütündür. (Türker, b.t).

İş etüdü tamamlandıktan sonra toplanan verilerin sistematik hale getirilmesi gerektiğinden her bir işin kapsamına giren eylem ve işlemler, sorumluluk ve ödevler ile çalışma koşulları özet bir şekilde yazılı olarak ifade edilmektedir. Bu belgeye iş tanımı adı verilebilmektedir (Yüksel, 2003, s. 87).

İş tanımları hazırlanırken iş etüdü bilgileri daha özet ve anlaşılır bir duruma getirilmektedir. İş tanımlarıyla isin bütün yönlerinin açıkça ortaya konması amaçlanmaktadır. Hazırlanan belgelerin herkes tarafından anlaşılır nitelikte olması için, kurulan cümleler ne çok genel, ne de çok dar anlamlı olmalıdır. İş tanımlarında yer alan anlatımların, yoruma olanak tanımaması bir başka deyişle okuyan tüm kişilerin aynı anlamı verebileceği şekilde olması gerekmektedir (Bircan, 2005, s. 39).

İş tanımlarında genel olarak yer alması gereken bilgileri aşağıdaki gibi sıralayabilmektedir (Bircan, 2005, s. 40):

- İşin kimliği,
- İşin kısa bir özeti,
- Kullanılan araç ve gereçler.
- İşin diğer işlerle olan ilişkileri,
- İşin sorumlulukları,
- Çalışma koşulları,
- İşi yapan kişide bulunması gereken özellikleri

Aşağıda örnek bir iş tanım formu yer almaktadır.

Tablo 2. İş Tanım Formu Örneği

I. BÖLÜM – İşin Kimliği	
İşin adı:	Kodu:
Birimi:	Bağlı Olduğu Bölüm:.....
II. BÖLÜM- İşin Özeti	
İşin taşıdığı rol, sorumluluk derecesi, diğer işler içindeki yer ve önemi kısa bir biçimde özetlenir.	
III. BÖLÜM- Kullanılan Araç Ve Gereçler	
İşin yapılması sırasında ne tür makine araç ve malzeme kullanıldığı	
IV. BÖLÜM- Diğer İşlerle İlişkileri Ve Gerektirdiği Gözetim	
İşin başlangıç noktasından bitiş noktasına nasıl bir akış izlediği, diğer işlerle ne tür geçici veya sürekli ilişki içinde bulunduğu, işin örgüt içindeki fonksiyonel rolü ve hiyerarşik kademedeki yeri ve gerektirdiği gözetim açıklanır.	
V- Görev, Yetki ve Sorumluluk Alanı	
VI- Çalışma Koşulları	
İşin yapıldığı ortamdaki aydınlatma ve ısı, temizlik, gürültü, ergonomik koşulları ve içerdiği riskler	
VII. BÖLÜM- İşi Yapan Kişide Bulunması Gereken Nitelikler	
<ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel ve Zihinsel Yetenekler • Eğitim ve Deneyim • Fiziksel Çaba • Malzeme, Makine, Nezaret ve Başkalarının Güvenliğinden Sorumluluk 	

Kaynak: Türker, V. (b.t.). İnsan Kaynakları Yönetiminin Altyapısı İş Analizi, İş Tanımları ve Yetkinlikler, <http://www.miibf.com/files/IKY04-Is%20%5B1%5D...pdf> (15.05.2010).

İş tanımının amaçları ise şu şekilde sıralanmaktadır (Uğurlu, 2006):

- İşin yapılma amacını belirlemek
- Gerekli olan yetenek ve sorumlulukları saptamak
- İşin diğer işlerle ilişkisini belirlemek
- İş şartlarını çalışanlar açısından belirli hale getirmek
- İş tanımlarının ortak amacı, işin kimliğinin ortaya çıkarılmasıdır. Ancak iş tanımı, işin kimliği dışında, işlerin ayrıntılı özelliklerini, diğer işlerle ilişkilerini ve onlardan ayrıldığı yönleri de belirlemektedir.

Bu temel amaçlarla yapılan iş tanımları; personel seçiminde, personelin yönlendirilmesinde, eğitilmesinde ve performans değerlemesinde yararlı olmaktadır. İş tanımlarında dikkat edilmesi gerek önemli bir nokta, iş tanımının işi yapan kişiyi değil, işin kendisini tanımlaması ve bu tanımlamaların açık ve anlaşılır ifade ile yapılmasıdır.

4.1.2. İş Tanımının Önemi

İş tanımları, örgüt yapısı içinde yer alan işlerden benzer amaç ve özellik gösterenleri birbirleriyle ilişkilendirerek aynı yapı içinde olmasını sağlamaktadır. Her bir işin genel hedeflerinin saptanması, işleri oluşturan her bir görevin tek tek belirlenmesi, ayrıntılı sorumlulukların çıkarılması, işlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin ortaya konması, çalışma koşullarının belirlenmesi iş tanımları ile mümkün olmaktadır.

İş etüdünden elde edilen veriler ışığında yapılan iş tanımları öncelikle işin işletme içindeki yerini ve önemini belirlemektedir. Örgüt bünyesi içinde gerçekleştirilecek olan işin, yazılı bir biçimde tanımlanması, işin personel tarafından farklı anlamda yapılmasını önler. Aynı zamanda gerçekleştirilecek işle ilgili olarak personelle yöneticiler arasındaki görüş ayrılıklarını ortadan kaldırır. Böylece iş tanımları örgüt yapısının geliştirilmesine katkı sağlamış olmaktadır (Bircan, 2005, s. 41).

4.2. İş Gereklere

İş gereklere, o işi yapacak olan asgari düzeyde bilgi, yetenek ve tecrübe sahibi kişilerde aranması gereken temel niteliklerin, ayrıntılı biçimde ifadesidir (Türker, b.t.). İş gereklere ilişkin ayrıntılı tanımlar ve iş gereklereinin önemine aşağıda yer verilmektedir.

4.2.1. İş Gereklereinin Tanımı

İş etüdünün bir diğer uzantısı da iş gereklereidir. İş gereklere iş tanımlarından farklıdır. İş gereklere; belirli bir işi yerine getirmek için bireylerin sahip olması gereken yetenek ve becerilerdir. Yani iş gereklere, çalışanda aranacak deneyimin, eğitimin, fiziksel ve zihinsel özelliklerin belirtildiği bir çalışmadır. İş tanımları işin profili iken, iş gereklere işin istediği çalışın profilidir (Uğurlu, 2006).

İş gereklere herhangi bir işi uygun bir biçimde yapabilmek için kişide bulunması gereken özellikleri içermektedir. İş gereklere, belirli bir işi yerine getirmek için gerekli yetenek ve becerileri tanımladığından gerçekte bir eleman tarifnamesidir. Böyle bir tarifnamenin hazırlanması, büyük bir duyarlılık ve politik beceri gerektirmektedir (Karapınar, 2006, s. 40).

İş tanımlarının hazırlanmasından sonra, bu işleri yapacak kişilerde bulunması gerekli niteliklerin saptandığı çizelgeye iş gereklere adı verilmektedir. İş gereklereinin hazırlanmasında işin kimliği bölümünden başka, işe ilişkin faktör tanımları yer almaktadır (Yüksel, 2003, s. 89). Aşağıda örnek bir iş gereklere formu yer almaktadır.

Tablo 3. İş Gereklere Formu

İş Kimliği İşin adı:..... İşin kodu:..... Bölüm:	Tarih:
İş Gereklere Beceri Gereklere • Eğitim • Deneyim • Özel bilgi ve yetenek Çaba Gereklere • Bedensel çaba • Düşünsel çaba Sorumluluk • Malzeme- makine sorumluluğu • Gözetim sorumluluğu • Diğer kişileri koruma sorumluluğu • Mali sorumluluk • İş ilişkileri sorumluluğu Çalışma koşulları • İş çevresi • İş riski Diğer Konular • Yaş • Cinsiyet • Askerlik	

Kaynak: Yüksel, Ö. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 89- 100

4.2.2. İş Gereklereinin Önemi

İş etüdünün bir uzantısı olan iş gereklereinin önemi; insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının daha ilk basamağı olan personel adayını işletmeye çekme aşamasında başlayarak diğer fonksiyonlarla devam etmektedir. İşlerin hangi tür özellikler gerektirdiğinin saptanması, örgüt elemanlarının yanı sıra örgüt dışı kişiler açısından da önemlidir (Bircan, 2005, s. 44).

4.3. Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim çalışanların işleriyle ilgili olarak eğitilmeleri olarak ifade edilebilir. İşletmeler daha kaliteli ürün ve hizmet sunabilmek ve çağın gerektirdiği yeniliklere uyum sağlayabilmek adına personelleri için zaman, zaman hizmet içi

eğitimler dzenlemektedirler. Araştırmanın bu bölümünde hizmet içi eğitim kavramına ve önemine yer verilmektedir.

4.3.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Çalışanların sürekli eğitimi hizmet içi eğitim olarak ifade edilmektedir. Hizmet içi eğitim ("in-service training") kavramının çok değişik tanımları yapılmaktadır. Farklı tanımların olması konunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. (elen ve diğerleri, 2007, s. 25- 26).

Hizmet içi eğitim, "kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir" (Selimoğlu ve Biçen, 2009, s. 3).

Hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkililiğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, krların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ve verim düzeyini yükseltici plnlu eğitim etkinlikleridir (Aytaç, b.t.).

Hizmet içi eğitimin amaçları genel olarak, eğitim programın yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitim teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirme tekniklerini saptamaya yardımcı olmaktadır (rc ve diğerleri, 2002, s. 91).

Hizmet içi eğitimin genel amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Mercin, 2005, s. 137):

- İş görene bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması,
- İş gören yeteneklerinin belirlenmesi ve istenilen yönde geliştirilmesi,
- İş görenin moralinin yükseltilmesi, güdülenmesi ve onların isteklendirilmesi,

- İş görenin güven duygusunun geliştirilmesi, hizmet içinde yükselme yollarının sağlanması,
- İş gören hareketliliği, devamsızlık, uyuşmazlık ve disiplin olaylarının azaltılması,
- Görev alabilecek yetenekli iş görenlerin bulundurulması,
- İşletme ve kurumda etkili iletişim ve insan ilişkilerinin sağlanması,
- Üretilen mal ve hizmetin niteliksel ve niceliksel olarak verimliliğin artırılması,
- İşletmede kontrol ve denetim yükünün azaltılması,
- Hata ve iş kazalarının azaltılması, iş güvenliğinin sağlanması.

Ayrıca sistematik bir eğitim işletme maliyetlerini düşüren etkili bir ekonomik kaynak olduğu gibi çalışan gruplar için de iyi bir atmosfer ve moral aracı olduğundan, eğitimin ekonomik ve sosyal insancıl amaçları birbirinden ayrılmaz bir bütün olarak düşünülmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 129).

Sonuç olarak hizmet içi eğitim, var olan veya gelecekte olması muhtemel problemlerin çözülmesi için yapılmaktadır. Bu nedenle hizmet içi eğitim, söz konusu problemlerin çözümüne yönelik olarak organize edilmeli ve programa katılanlara, kazandıkları bilgi ve becerileri uygulamada karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri problemlerin çözümünde nasıl kullanabilecekleri konusunda rehberlik etmelidir (Yalın, 2001).

Hizmet içi eğitim türler, iş başında ve iş dışında olmak üzere iki temel başlık altında incelenmektedir.

İş Başında Eğitim: İş başında eğitim, iş görene gerçek çalışma koşullarında, işin nasıl daha iyi yapılacağı konusunda bilgi veren, iş görenin performansının artırılmasına yardımcı olan, yaparak öğrenme modeline dayanan bir eğitim yöntemidir (Mucuk, 2000, s. 357).

İş başında eğitim yöntemleri; “yaparak öğrenme en iyi öğrenmedir” düşüncesine dayanan, işletmelerde en çok görülen ve yaygın olarak uygulanan yöntemlerdir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 146).

İş Dışında Eğitim: İş dışında eğitim, işletme dışında veya içinde fakat iş dışında yapılan, bakış açısının geniş tutulduğu, genel ilke ve kuralların sistematik biçimde verildiği bir eğitim tekniği olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005, s. 153).

Bu yöntem; iş göreni iş monotonluğundan kurtarması, sistemli, planlı ve programları içermesi, uzman eğiticilerin yer alması, dışarıdaki gelişmelerin, yeniliklerin takip edilmesi gibi nedenlerle tercih edilmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004, s. 176). Ayrıca, iş dışında düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmalarında iş görenler her an işi ile ilgilenmek durumunda kalmayacağından ve günlük iş yaşantılarının etkisinden sıyrılıp nesnel düşünmek, tartışmak ve genel ilkeler üzerinde kafa yorma olanağı bulacaklarından, öğrenim işletme içi çalışmalara oranla daha verimli olmaktadır (Gül, 2000).

İşletme dışında düzenlenen hizmet içi eğitim işletme içerisinde yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarına nazaran daha maliyetli ancak bireysel eğitimden çok grup eğitimi yapılması nedeniyle ekonomik bir eğitim türü olarak bilinmektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 153).

4.3.2. Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterliliklerde değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır.

Ayrıca, hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmeleri zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır (Öztürk, 2003, s. 2).

Bir işletme, varlığını devam ettirebilmek için iş göreni amaçlarına uygun olarak yetiştirmek zorundadır. Mesleğinde yeterli olan iş görenin, yeterli olmayan meslektaşlarından rahatsız olduğu, moralinin bozulduğu ve çalışma şevkinin kırıldığı bilinmektedir. İşe alınan iş gören kadrosunun seçimi her zaman isabetli olmamakta veya hizmet öncesi eğitimle alınan bilgiler iş ortamında yetersiz olmaktadır. Hem yetersiz iş göreni yeterli hale getirmek, hem de bilimselliğe önem veren iş görenin yetersiz uygulamadan dolayı içine düştüğü yılgınlığı gidermek hizmet içi eğitimle mümkün olmaktadır. Ayrıca hizmet içi eğitim alan iş gören, göreviyle ilgili bilinçleneceğinden kabul alanları genişleyecek ve yöneticilerle aralarındaki sürtüşme en alt düzeye inebilecektir. İş görenin hizmet içi eğitime istekli olmasının yanında, işverenlerin de ihtiyaçları olan hizmet içi eğitime yönelik stratejik yaklaşımlar oluşturma konusunda çaba göstermeleri gereklidir (Öztürk ve Sancak, 2007, 764-765).

4.4. Ekip Çalışması

Günümüzde modern kurum ve kuruluşların daha etkili hizmet verebilmek için ekip çalışmasına ihtiyaçları bulunmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde ekip çalışmasının tanımından ve öneminden bahsedilmektedir.

4.4.1. Ekip Çalışması Tanımı

Literatürde “ekip” ortak bir amaç doğrultusunda uzmanlıklarını birbirleriyle paylaşmak üzere bir araya gelmiş olan, her biri farklı bilgi ve beceriye sahip üyelerin oluşturduğu grup olarak tanımlanmaktadır. Amaç değişik elemanların farklı yeteneklerini ekip içinde bir araya getirerek daha fazla bilgiyi kullanma olanağına sahip olmak ve hastanın (danışanın) talebini, en iyi şekilde karşılamaktır (Özdemir, 1999, s. 17).

Ekip çalışması, ortak bir amaç çerçevesinde uzmanlıklarını birbiriyle paylaşmak için bir araya gelmiş, her biri belirli bir bilgi ve beceriye sahip üyelerin oluşturduğu ekiplerin yaptığı çalışmadır. Ekip çalışmasıyla, farklı becerileri ve tecrübeleri olan kişilerin oluşturduğu ortak hedefe doğru giden bir grubun içinde yer alınır. Ekip çalışmasının olabilmesi için de ekibi oluşturan, ekip üyelerinin kendilerini çalıştıkları kurumla bir bütün olarak görmesi ve kurumda çalışan personelin ekip çalışması yönünden örgütlenmesi gerekmektedir.

Ekip üyelerinin görev ve sorumlulukları da netleştirilmeli, hangi işin kim ya da kimler tarafından yapılacağı iyice tartışarak belirlenmelidir. Ekip çalışmasında önemli olan ekibin varlığından öte, ekip üyelerinin birlikte etkin çalışabilme becerisidir (Kavuncubaşı, 2000, s. 323- 335). Bu bağlamda ekip çalışması, ekip üyelerinin bir amaç doğrultusunda birleşmesini sağlamaktadır. Ekip çalışması olmadan mevcut durumu ve geleceği kavramak, yaratıcı çözümler ve yaklaşımlar geliştirmek, doğru karar alabilmek daha zor olmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde ekip, değişik alanlarda eğitim görmüş ve dolayısıyla değişik bilgi ve beceriler edinmiş kişilerden oluşmaktadır. Bu ekip üyelerinin sunduğu hizmetler bir araya geldiğinde, sağlık hizmetlerinin bütünü ortaya çıkmaktadır. Nasıl ki, motorun dişlilerinden biri eksik olduğunda düzgün ve verimli çalışmazsa, ekip üyelerinden birinin eksikliği ya da iyi çalışmaması veya aralarında işbirliği eksikliği, sağlık hizmetlerini aksatmaktadır. Ekip çalışması, bir hizmetin ayrı uzmanlıkta ve ayrı eğitim görmüş görevliler tarafından, her görevlinin işlerin kendi uzmanlık alanını ilgilendiren yanlarını yapması ile bitirilmesi anlamına gelmektedir (Yıldırım, Aktaş ve Akdaş, 2006, s. 167).

Hemşirelik sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez bir parçasıdır ve hemşireler de sağlıklı/hasta birey için çalışan sağlık ekibinin temel taşlarından birisidir. Hemşire; eğitimiyle, kişiliğiyle, teorik bilgi ve uygulama becerisiyle, karar verme yeteneğiyle, hemşirelik hizmetlerini planlayarak uygulayabilen, ekip çalışmasını başarıyla yürütebilen, sağlık ekibi üyeleriyle uyum içinde çalışabilen sorumlu insan gücüdür. Sağlık ekibi elemanları hemşireyi çok geniş olarak değişen roller içinde görmektedir. “Sağlık ekibi üyeleri kabul alanı en geniş; ortama, duruma ve işbölümüne en uyumlu olanlar hemşirelerdir” denilebilmektedir (Tosun, b.t., s. 118).

4.4.2. Ekip Çalışmasının Önemi

Günümüz işletmeleri bir dizi avantajından dolayı takım çalışmasına büyük önem vermektedirler. 1998 yılında yayınlanan ve Fortune Dergisi'nin ABD'de en iyi 1000 şirket olarak belirlediği şirketler üzerinde yapılan bir ankette, şirketlerin % 47'sinin takım çalışmasına geçtiklerini, kalanların ise % 60'nın takım çalışmasına büyük önem verdikleri ve önümüzdeki yıllarda bütünüyle takım çalışmasına geçmeyi planladıklarını ortaya koymaktadır. İşletmeleri takım çalışmasına yönelten sebeplerin başında müşteri tatminini ve verimliliği artırmak, ürün ve hizmet kalitesini yükseltmek, daha fazla esneklik, iş gören tatmini ve motivasyonunun yükseltilmesi ve böylelikle işçi devrinin düşürülmesi, teknolojik gelişmelere ayak uydurma ve maliyetlerin düşürülmesi gelmektedir (Zaim, 2000, s. 733).

Esnek yapıları ile daha üretken bir süreç olan ekipler, işletmelerde performansın ana unsurlarından birisini oluşturmaktadır. Günümüz işletmelerinde insanları motive etmek, çalışanların yeteneklerini artırmak, bilgilerini paylaşmalarını sağlamak ve performanslarını yükseltmek için takım çalışmasına önem verilmesi adeta bir zorunluluk haline gelmiştir.

Ekiplere dört açıdan gereksinim duyulmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Küçük, 2008, s. 173- 174).

- Ekipler, ekipteki herhangi bir bireyin beceri ve deneyimlerinden daha üstün tamamlayıcı beceri ve yetenekleri bir araya getirmektedir. Becerilerin ve işin nasıl yapılacağı konusundaki bilginin geniş bir tabanda birleşmesi; ekiplerin yenilenme, kalite ve müşteri hizmetleri gibi çok yönlü zorluklarla daha kolay baş edebilmelerini sağlamaktadır.
- Ekipler, kesin hedef ve yaklaşımları beraberce geliştirmek suretiyle, gerçek zaman çözümünü ve inisiyatifi destekleyerek iletişim sağlamaktadırlar. Ekipler, değişen olaylar ve taleplere karşı duyarlı yani esnek oldukları için yeni bilgi ve değişimlere; daha çabuk, daha doğru, daha hızlı ve etkili olarak uyarlanabilmektedirler.
- Ekipler, işin ekonomik ve yönetsel yönlerini geliştiren eşsiz bir sosyal boyut yaratmaktadırlar.

- Ekiplerin performansları onlar için bir eğlence haline gelebilmektedir. Ekip başarısı üyelerin motivasyonunu ve bağlılıklarını artırmaktadır.

4.5. Motivasyon

Motivasyon; iş yaşamında bireylerin daha etkili ve verimli olmalarının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Çalışanların motivasyonları ne kadar yüksek olursa performanslarının da o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde motivasyonun tanımından bahsedilerek, önemi üzerinde durulmaktadır.

4.5.1. Motivasyonun Tanımı

Motivasyon (güdüleme), Latince “motive”den gelmektedir. Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır. “Bireylerin davranışlarını teşvik eden ve kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve topluluğu” olarak da tanımlanabilmektedir (Örücü ve Kanbur, 2008, s. 86).

Motivasyon, bir bireyi bir takım etkilere maruz bırakarak, onun bu etkiler olmadan önce göstereceği davranıştan başka bir biçimde hareket etmesini sağlamayı ifade etmektedir. Böylece bireyin davranışında gözlenebilir bir değişikliğin olması, onun güdülenmesini ifade etmektedir. Motivasyon, bireyi harekete geçmeye yöneltmenin hangi yöntemle sağlanacağı sorusuna cevap aramaktır. Motivasyon en kısa deyişle, iş ile ilgili bireyin davranışlarının tanımlanmasıdır (Küçük, 2007, s. 76).

Bugün hemen, hemen bütün insanların, (doktorların, avukatların ve bilim adamlarının vb.) kendilerine ait bir motivasyon tanımı bulunmaktadır. Örneğin ruhbilimcilere göre, insan davranışlarının gücü ve yönüyle ilişkili psikolojik bir kavram olan motivasyon, fizikçiler tarafından bir organizmanın dokuları içerisinde enerji dönüşümü yapan uyarıcı, güçlendirici ve düzenli davranış süreci olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2004, s. 524).

4.5.2. Motivasyonun Önemi

Hızlı bir teknolojik gelişim ve sosyal değişim içerisinde bulunan günümüz dünyasında yönetim bilimlerine, özellikle personel yönetimine karşı artan ilgiye paralel olarak motivasyon kuramları da giderek daha büyük bir önem kazanmıştır. Bunun başlıca nedeni, motivasyonun insan davranışlarını ve performansını etkileyen temel sebeplerden biri olmasıdır (Özer ve Bakır, 2003, s. 117).

Motivasyon doğrudan davranışın kaynağı ile ilgilenmektedir. Davranışların nasıl yönlendirilebileceğini veya yönlendirilmiş bir davranışın yoğunluğunun nasıl arttırılabileceğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bunun nedeni insanın doğası gereği hareketli ve çeşitli yöntemler kullanılmak yoluyla etki altına alınabilen bir varlık olmasıdır.

Motivasyon fonksiyonları çok değişik şekillerde hayatın her alanında ve hemen herkes tarafından uygulanır. En küçük sosyal grup olan ailede anne ve baba, sınıfını geçerse kendisine bisiklet (ya da herhangi bir hediye) alacağını müjdeleyerek okula giden çocukların davranışlarını yönlendirmeye çalışır. Devletler vatandaşlarını, uygarlık düzeyine yetiştirmek amacıyla çok çalışmaya özendirirler. Kendi üzerine bir takım motivasyon unsurları tatbik edilen biri, başka bir amaçla yine diğer bir kişiyi güdülemeye çalışabilir. Kısaca insan davranışlarına yön vermek isteyen hemen herkesin başvuracağı en güçlü yöntem motivasyon olarak görülmektedir (Keskin, b.t).

Çalışanların motivasyonun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005, s. 328).

4.6. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bireylerin iş yaşamlarında verimlerini artıran önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Bireyin çalışma koşulları, sağlıklı ve huzurlu bir ortamda çalışmasına olanak sağlıyorsa çalışanın da işinde daha başarılı olması beklenilmektedir. Araştırmanın bu bölümünde çalışma koşulları kavramından bahsedilerek, çalışma koşulları ile ilgili konulara yer verilmektedir.

4.6.1. Çalışma Koşulları Kavramı

Sözlükte karşılığı, hiçbir kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan işte çalıştırılmaması (Yılmaz, 1985, s. 147) olarak verilmiş ve mevzuatımızda “çalışma şartları” ya da “iş koşulları” şeklinde yer almaktadır (Ekonomi, 1997, s. 157).

Çalışanlar, kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilirler. Kötü çalışma koşulları; yetersiz aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve benzeri gibi çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, aşırı ve uzun çalışma saatleri, ergonomik koşullara uyulmaması, iş güvenliğinin olmaması gibi durumlarda söz konusudur. Yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. Bürolarda ve iş yerlerinde verimli bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi çok büyüktür (Ateş, 2007, s. 22).

Dünya ölçeğinde yaşanan sosyal, siyasi, ekonomik, kültürel ve insan hakları gibi alanlardaki pek çok gelişmeyle birlikte çalışma koşulları kavramı da hızla genişlemiştir. Bu genişlemede ILO başta olmak üzere pek çok uluslararası kuruluşun çalışmalarının yanı sıra çalışanların talepleri, toplumsal baskılar ve işverenlerle hükümetlerin bakış açılarını zamanla değiştirmesi de etkili olmuştur.

İş Kanunu madde 8'e, AB'nin 91/533 sayılı yönergesinden esinlenerek konulan hükümlerle, yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, işverenlere en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren bir belge verme zorunluluğu getirilmiştir (Kutal, 2004).

İşçilerin olumsuz çalışma şartlarına karşı korunmalarını, kurulduğu 1919 yılından itibaren sürekli gündeminde tutan ILO' nün çalışmaları sonucunda, 1976 yılında Çalışma Şartlarını ve Çevresini İyileştirmek İçin Uluslararası Program (PIACT) kabul edilmiştir. Çalışma hayatını her yönüyle iyileştirmeyi amaçlayan PIACT, kesin hedefler belirlemek, ilgili ILO standartlarının uygulanmasını geliştirmek, çalışma şartlarını iyileştirmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltma çabalarına destek olmak konularında yoğunlaşmıştır. Ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik, ergonomi, çalışma saatleri, teknoloji seçimi, iş çevresi, kadın ve erkek çalışanların durumunu etkileyen konularla da ilgilenen PIACT, 1984 yılındaki konferansın ardından “çalışma şartlarının ve çevresinin iyileştirilmesi, sosyal adaletin zorunlu bir unsurudur” değerlendirmesinde bulunmuştur (Alper, 1995, s. 180- 181).

Çalışanları açısından, çalışma koşullarında istikrar sağlanması ve istem dışı değişikliklere karşı korunması, iş sözleşmelerinde içerik güvencesi ile ifade edilir. İçerik güvencesi, sözleşme bağlamında ahde vefa ilkesi ile örtüştüğü gibi, içerik güvencesinin üst sınırını iş güvencesi oluşturur (Alp, 2005, s. 417).

İş güvencesinin hukuki zeminde en ideal sağlanma şekli, işçinin de, işi üzerinde maddi olmayan mallar gibi, aynı hak sahibi olmasının tanınmasıyla mümkündür. Zaten bu türden bir aynı hak ihdası, iş hukukuna özgü yeni bir durum da üretmeyecektir. Hukukun çeşitli dallarındaki fikri haklar bunlara örnek gösterilebileceği gibi, Fransa'da 18 Temmuz 1945 tarihli bir KHK'ye dayanılarak, sınırları çizilmiş belirli bir bölge dahilinde, belirli doktor, dişi ve ebeleden başka kimselerin aynı mesleği icra edemeyeceklerinin uygulanışı da örnek gösterilebilir. Bunun ötesinde iş mülkiyeti düşüncesinin uygulanması halinde en önemli sonuç, işçilerin kusursuz oldukları halde işten çıkarıldıklarını ileri sürmeleri halinde aksini ispat yükü işverenlere ait olacaktır (Demir, 1999, s. 17- 18).

Çalışma koşulları, örgütte verimi artıran etkenlerden birisi olup, bu koşulların iyileştirilmesi personeli daha çok verimli çalışmaya yöneltmektedir. Daha uygun çalışma koşullarının yaratılması, yalnızca ekonomik bir zorunluluk değil, çağdaş yönetim anlayışı içinde sosyal ve insancıl bir gereksinme olarak da değerlendirilmelidir (Karapınar, 2006, s. 45- 46).

4.6.2. Çalışma Süresi

Ülkemizde memurların haftalık çalışma saati 40 saat (DMK m.99) olmasına rağmen, kamuda çalışan sağlık personeli için genel olarak 45 saat ve kamuda çalıştığı halde özel muayenehanesi olan hekimler için yine 40 saattir (Resmi Gazete, 1980).

Radyasyona maruz kalan sağlık personeli için günlük çalışma süresi, “Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa” (Resmi Gazete, 1937) ve 27.4.1939 tarih ve 2/10857 sayılı Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük’te belirlenmiştir ve 5 saattir (Resmi Gazete, 1939). Bu tür personele yıllık ücretli izinlerine ilaveten 1 aylık sağlık izni verilir (Resmi Gazete, 1965) Ayrıca emeklilik kıdemleri hesaplanırken 12 aylık hizmetleri 15 ay sayılır (Resmi Gazete, 1949).

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğine göre (Resmi Gazete, 1985) çalışmalar, günün 24 saati kesintisiz olarak devam eder. Ayrıca çalışma düzeni ve çalışma saatleri başlığı altında yaralan diğer düzenlemelerde, bakım hizmetlerinin 07.00 – 19.00 saatlerinde yapılacağı ve uzman hekim, hekim, eczacı, diş tabibi, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, diyetisyen vd. sağlık personeli ile genel idari hizmetler sınıfına dahil personelin mesai saatlerinin 08.00’de başlayacağı hükümleri yer alır.

Yine 01.10.2004 tarih ve 16637 sayılı Sağlık Personelinin Çalışma Düzeni Hakkındaki Genelgede de, çalışan personelin öğle yemeklerinin saat 12.00 – 13.00 arasında hizmeti aksatmayacak şekilde münavebeli olarak verileceği, anılan zaman diliminde hizmetin sürekliliğini sağlayacak şekilde birimlerde personel bulundurulacağı düzenlenmiştir.

En son olarak sağlıkta dönüşüm projesi kapsamında 2009 yılında kamuoyunda Tamgün Yasası olarak bilinen ve sağlık çalışanlarının çalışma saatlerine ilişkin yeni düzenlemeler yer almıştır.

4.6.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı tanıma göre sağlık, yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik halidir (Akbulut, 1995, s. 3). Bu tanım, sağlığın sadece tıbbi bir konu olarak nitelendirilmesi anlayışının terk edilmesi ve sağlık olgusunun sosyal, kültürel ve ekonomik yönleriyle de ele alınmaya başlamasıyla birlikte oluşmuştur. Bu tanıma göre bedensel ve ruhsal faaliyetlerini engelleyecek organik veya fonksiyonel bozukluklardan uzak olan birey sağlıklıdır. Bir diğer anlatımla sağlıklı olmak fiziksel acı ve ruhsal sıkıntılardan uzak olmak, kendi işini görme yeteneğini ve bireyin sosyal fonksiyonlarını yerine getirebilme becerisini ifade eder. "Sağlık hakkı" ise, bireyin toplumdan ve devletten sağlığının korunmasını, gerektiğinde tedavi edilmesini ve iyileştirilmesini isteyebilmesi, bu konuda toplumun sağladığı olanaklardan eşit olarak faydalanabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Demirbilek, 1999, s. 7).

1950 yılında toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü Ekspertleri Komitesinin açıklamasıyla belirttiği işçi sağlığının amaçları; tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üstün düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yönünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalışmalarında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortama yerleştirmek ve bu durumu sürdürmek, özet olarak işin insana ve insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır (Saygun, 2002, s.13).

İş sağlığı, daha ziyade iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk faktörleri karşısında çalışanın korunmasını (iş hijyeni, bulaşıcı hastalıklardan korunma vs.) ifade ederken, iş güvenliği daha çok çalışanın teknik özellikli risklere karşı korunmasını içeren bir kavramdır (Arıcı, 1999, s. 49- 50).

İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisine iş güvenliği denir.

İş güvenliğinin önemi, Dünyada ve ülkemizdeki sanayileşmeye ve teknolojik gelişmelere paralel olarak özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili

bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Bir takım tedbirleri önceden alarak iş yerlerini güvenli hale getirmek gerekmektedir.

İş Güvenliğinin Amacı;

- Çalışanlara en yüksek sağlıklı ortam sunmak,
- Çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden onları korumak,
- İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak,
- İşyerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları en aza indirebilmek (MEGEP, 2005, s. 2).

4.6.4. Fiziksel Olanaklar

Çalışanlar, kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilmektedirler. Kötü çalışma koşulları; yetersiz aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve benzeri gibi çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, aşırı ve uzun çalışma saatleri, ergonomik koşullara uyulmaması, iş güvenliğinin olmaması gibi durumlarda söz konusudur. Yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. Bürolarda ve iş yerlerinde verimli bir çalışma elde edilebilmesinde çalışma ortamı koşullarının önemi çok büyüktür (Bayazıt Hayta, 2007, s. 22).

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarıml düzeyi üzerine etkilerini incelemektir.

5.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2009, s.77).

5.3. Evren ve Örneklem

Zonguldak il merkezindeki kamu hastaneleri, zku uygulama ve araştırma hastanesi ve 1. basamak sağlık hizmetleri veren kurumlardaki hemşireler evrenimizi, rastgele seçilen 450 kişi örneklemi oluşturmaktadır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Amacı doğrultusunda demografik sorularla birlikte 72 adet soru belirlenmiştir. Bu anket çalışmasının A bölümündeki demografik faktörler, B bölümündeki “İş Tanımları, Bilgi Düzeyi, İş Güvenliği, Ekip Çalışması, Motivasyon,Çalışma Koşulları, İş Gereklere, İş Etüdü Faydalarına” ait sorular yapılan literatür taraması sonucu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. C bölümündeki “İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerine Yönelik Görüş ve Öneriler” ait sorular “İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma” konulu tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.Katılımcılara sorulan sorular, anketin cevaplandırılmasını kolaylaştırmak, araştırmacının verileri daha hızlı değerlendirmesini sağlamak amacıyla kapalı uçludur. Araştırmada kullanılan Likert Ölçeği, kolaylığı nedeni ile tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan

kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre;

- (5) kesinlikle katılıyorum
- (4) katılıyorum
- (3) kararsızım
- (2) katılmıyorum
- (1) kesinlikle katılmıyorum.

şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek düzeyi aralıkları belirlenmiştir. Buna göre; 1.00-1.79 puan aralığı, “çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40-4.19 “yüksek” ve 4.20-5.00 arası “çok yüksek” olarak değerlendirilmektedir.

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş gereklilikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi üzerine anlamlı etkisi vardır.

H₅: Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmasını çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.

H₆: İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.

H₇: İş etüdünün faydaları ve iş gereklilikleri çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.

5.6. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler için Faktör analizi uygulanarak yapı geçerliliği ortaya çıkarılmış, Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek için Stepwise metodu ile Regresyon Analizi uygulanmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

5.6.1. Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması
Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 4. Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması

Faktör	Madde	Faktör yükü	Varyans	Cronbach's Alpha
İş tanımları	İş tanımları07	0,813	12,03	0,899
	İş tanımları04	0,760		
	İş tanımları05	0,737		
	İş tanımları03	0,732		
	İş tanımları08	0,698		
	İş tanımları06	0,680		
	İş tanımları09	0,672		
Ekip içi uyum	İş tanımları10	0,653	10,47	0,912
	Ekip çalışması04	0,773		
	Ekip çalışması03	0,764		
	Ekip çalışması02	0,762		
	Ekip çalışması05	0,720		
	Ekip çalışması06	0,693		
Bilgi düzeyi	Ekip çalışması01	0,628	8,94	0,874
	Bilgi düzeyi06	0,795		
	Bilgi düzeyi05	0,772		
	Bilgi düzeyi07	0,754		
	Bilgi düzeyi08	0,703		
Motivasyon	Bilgi düzeyi04	0,634	8,58	0,784
	Motivasyon10	0,761		
	Motivasyon05	0,699		
	Motivasyon06	0,696		
	Motivasyon14	0,685		
	Motivasyon09	0,648		
	Motivasyon11	0,584		
İş güvenliği	Motivasyon13	0,571	8,13	0,862
	Motivasyon12	0,437		
	İş güvenliği04	0,746		
	İş güvenliği05	0,720		
	İş güvenliği03	0,711		
Ekipte üst-ast uyumu	İş güvenliği02	0,706	7,88	0,863
	İş güvenliği01	0,582		
	Ekip çalışması13	0,779		
	Ekip çalışması15	0,732		
	Ekip çalışması14	0,706		
Çalışma koşulları	Ekip çalışması16	0,641	6,34	0,780
	Ekip çalışması12	0,603		
	Çalışma koşulları05	0,798		
	Çalışma koşulları04	0,703		
	Çalışma koşulları03	0,688		
	Çalışma koşulları01	0,554		
	Genel Ölçek:		62,36	0,936

Uygulanan Güvenilirlik Analizi sonucunda; Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %93,6 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması ölçeği Ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesinde Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Uygulanan Faktör Analizi sonucunda; Toplam Varyans tablosundaki verilerden bu ölçeğin 7 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde ölçeği oluşturan 7 faktörün toplam varyansın % 62,36'sını açıkladığı görülmektedir. Faktörler, İş tanımları, Ekip içi uyum, Bilgi düzeyi, Motivasyon, İş güvenliği, Ekipte üst-ast uyumu, Çalışma koşulları olarak belirlenmiştir.

5.6.2. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama

Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 5. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi

Faktör	Madde	Faktör yükü	Varyans	Cronbach's Alpha
Ekip çalışması	İş ortamındaki huzursuzluk03	0,760	11,11	0,931
	İş ortamındaki huzursuzluk01	0,735		
	İş ortamındaki huzursuzluk02	0,717		
	Örgüt içinde yardımlaşma, ekip çalışması ve birlik ruhu02	0,633		
	Örgüt içinde yardımlaşma, ekip çalışması ve birlik ruhu04	0,628		
	İş ortamındaki huzursuzluk04	0,625		
	Örgüt içinde yardımlaşma, ekip çalışması ve birlik ruhu03	0,625		
	Örgüt içinde yardımlaşma, ekip çalışması ve birlik ruhu01	0,592		
Denetim ve baskı	Denetimler04	0,755	9,59	0,901
	Denetimler03	0,743		
	Denetimler05	0,687		
	Zaman baskısı01	0,680		
	Denetimler02	0,535		
	Zaman baskısı03	0,529		
Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	Zaman baskısı02	0,505	8,12	0,922
	Üstlerden görülen destek01	0,670		
	Personel değerlendirmesi04	0,638		
	Personel değerlendirmesi03	0,624		
	Üstlerden görülen destek02	0,613		
	Üstlerden görülen destek04	0,603		
Üstlerden görülen destek03	0,586			
	Personel değerlendirmesi01	0,417		

Tablo devam ediyor

Kararlara Katılım konusunda fırsat verilmemesi	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi03	0,798		
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi02	0,760	7,36	0,908
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi04	0,727		
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi01	0,719		
Yeterli araçların olmaması	Yeterli araçların olmaması02	0,780		
	Yeterli araçların olmaması03	0,760	6,68	0,876
	Yeterli araçların olmaması01	0,756		
	Yeterli araçların olmaması04	0,604		
Yükselme olanaklarının yetersizliği	Yükselme olanaklarının yetersizliği02	0,737		
	Yükselme olanaklarının yetersizliği04	0,669	6,46	0,860
	Yükselme olanaklarının yetersizliği03	0,629		
	Yükselme olanaklarının yetersizliği01	0,606		
Çalışma saatleri	Çalışma saatleri03	0,795		
	Çalışma saatleri02	0,770	6,17	0,814
	Çalışma saatleri04	0,732		
	Çalışma saatleri01	0,668		
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması04	0,830		
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması05	0,822	5,53	0,840
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması03	0,664		
	Çalışanların iş yükünün ağır olması04	0,727		
Çalışanların iş yükünün ağır olması	Çalışanların iş yükünün ağır olması01	0,718	5,45	0,788
	Çalışanların iş yükünün ağır olması02	0,694		
	Çalışanların iş yükünün ağır olması03	0,675		
	Çalışma koşulları04	0,838		
Çalışma koşulları	Çalışma koşulları03	0,749	4,81	0,826
	Çalışma koşulları05	0,561		
	Genel Ölçek:	69,64	0,969	

Uygulanan Güvenilirlik Analizi sonucunda; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %96,9 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir. İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ölçeği Ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesinde Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Uygulanan Faktör Analizi sonucunda; Toplam Varyans tablosundaki verilerden bu ölçeğin 10 faktörden

oluştugu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde ölçeği oluşturan 10 faktörün toplam varyansın % 69,64'ünü açıkladığı görülmektedir. Faktörler, Ekip çalışması, Denetim ve baskı, Üstlerden görülen destek ve değerlendirme, Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi, Yeterli araçların olmaması, Yükselme olanaklarının yetersizliği, Çalışma saatleri, Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması, Çalışanların iş yükünün ağır olması, Çalışma koşulları olarak belirlenmiştir.

5.6.3. İş gereklilikleri Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 6. İş Gereklilikleri Algılama Düzeyi

Faktör	Madde	Faktör yükü	Varyans	Cronbach's Alpha
İş tatminini algılama düzeyi	İş gereklilikleri11	0,844	39,53	0,851
	İş gereklilikleri12	0,837		
	İş gereklilikleri13	0,802		
	İş gereklilikleri10	0,799		
	İş gereklilikleri09	0,792		
	İş gereklilikleri08	0,639		
İş tanımını algılama düzeyi	İş gereklilikleri05	0,843	28,91	0,913
	İş gereklilikleri03	0,816		
	İş gereklilikleri04	0,798		
	İş gereklilikleri06	0,622		
	İş gereklilikleri07	0,514		
Genel Ölçek:		68,44	0,921	

Uygulanan Güvenilirlik Analizi sonucunda; İş gereklilikleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %92,1 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir. İş gereklilikleri ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesinde Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Uygulanan Faktör Analizi sonucunda; Toplam Varyans tablosundaki verilerden bu ölçeğin 2 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde ölçeği oluşturan 2 faktörün toplam varyansın % 68,44'ünü açıkladığı görülmektedir. Faktörler, İş tatminini algılama düzeyi ve İş tanımını algılama düzeyi olarak belirlenmiştir.

5.6.4. İş Etüdünün Faydaları Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 7. İş Etüdünün Faydaları

Faktör	Madde	Faktör yükü	Varyans	Cronbach's Alpha
İş etüdünün faydaları	İş Etüdünün Faydaları09	0,865	68,07	0,953
	İş Etüdünün Faydaları10	0,859		
	İş Etüdünün Faydaları06	0,854		
	İş Etüdünün Faydaları05	0,840		
	İş Etüdünün Faydaları04	0,836		
	İş Etüdünün Faydaları11	0,823		
	İş Etüdünün Faydaları03	0,822		
	İş Etüdünün Faydaları07	0,814		
	İş Etüdünün Faydaları08	0,803		
	İş Etüdünün Faydaları02	0,795		
	İş Etüdünün Faydaları01	0,758		

Uygulanan Güvenilirlik Analizi sonucunda; İş etüdünün faydaları ölçeğinin güvenilirlik düzeyi %95,3 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilir. İş etüdünün faydaları ölçeğinin faktör yapısının belirlenmesinde Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Uygulanan Faktör Analizi sonucunda; Toplam Varyans tablosundaki verilerden bu ölçeğin 1 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde ölçeği oluşturan 1 faktörün toplam varyansın % 68,07'sini açıkladığı görülmektedir. Oluşan tek faktör, İş etüdünün faydaları olarak belirlenmiştir.

6. BULGULAR

Bu bölümde, sırasıyla araştırma evrenindeki örneklem grubunun demografik özellikleri Frekans Analizi ile sunulmuş ve ölçeklere ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

6.1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 8. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Bay	75	16,7
	Bayan	375	83,3
Medeni durum	Evli	255	56,7
	Bekar	184	40,9
	Boşanmış/eşi ölmüş	11	2,4
Öğrenim durumu	Sağlık meslek lisesi	99	22,0
	Afö hemşirelik/ebelik	40	8,9
	Ön lisans	107	23,8
	Lisans	194	43,1
Yaş	Yüksek lisans	10	2,2
	20-29	220	48,9
	30-39	183	40,7
	40-49	45	10,0
	50 ve üzeri	2	0,4

Araştırmaya katılan çalışanların 75'i (%16,7) bay; 375'i (%83,3) bayandır. 255'i (%56,7) evli; 184'ü (%40,9) bekar; 11'i (%2,4) Boşanmış/eşi ölmüştür. 99'u (%22) Sağlık meslek lisesi mezunu; 40'ı (%8,9) Afö hemşirelik/ebelik mezunu; 107'si (%23,8) Ön lisans mezunu; 194'ü (%43,1) Lisans mezunu; 10'u (%2,2) Yüksek lisans mezunudur. 220'si (%48,9) 20-29 yaş grubunda; 183'ü (%40,7) 30-39 yaş grubunda; 45'i (%10) 40-49 yaş grubunda; 2'si (%0,4) 50 ve üzeri yaş grubundadır.

Tablo 9. Çalışanların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı

	N	%
Çalıştığı Kurum		
Üniversite Hastanesi	196	43,6
Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	20,4
Z.Devlet Hastanesi	21	4,7
Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	10,0
Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	8,9
Sağlık Ocağı	41	9,1
Verem Savaş Dispanseri	3	0,7
Açs/Ap	10	2,2
Sağlık Müdürlüğü	2	0,4

Araştırmaya katılan çalışanların 196'sı (%43,6) üniversite hastanesi; 92'si (20,4) z.Atatürk devlet hastanesi; 21'i (%4,7) z.devlet hastanesi; 45'i (%10) z.kadın doğum ve çocuk hastanesi; 40'ı (%8,9) z.göğüs hastalıkları hastanesi; 41'i (%9,1) sağlık ocağı; 3'ü (%0,7) verem savaş dispanseri; 10'u (%2,2) açs/ap; 2'si (%0,4) sağlık müdürlüğü bünyesinde çalışmaktadır.

Tablo 10. Çalışanların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı

	N	%
Çalıştığı Birim		
İdari Birim	24	5,3
Cerrahi Servisi	26	5,8
Dahiliye Servisi	32	7,1
Göğüs Hastalıkları Servisi	23	5,1
Göğüs Cerrahisi Servis	8	1,8
Kardiyoloji Servisi	14	3,1
Kadın Doğum Servisi	16	3,6
KBB Servisi	9	2,0
Nöroloji Servisi	21	4,7
Nöroşirurji Servisi	3	0,7
Ortopedi Servisi	9	2,0
Plastik Cerrahi Servisi	17	3,8
Fizik Tedavi Servisi	9	2,0
Çocuk Servisi	13	2,9
Yeni Doğan Servisi	9	2,0
KVC Servisi	3	0,7
Enfeksiyon Hastalıkları Servisi	6	1,3
Özellikli Birimler	104	23,1
Psikiyatri	4	0,9
Diğer	90	20,0
Özel Servis	10	2,2

Araştırmaya katılan çalışanların 24'ü (%5,3) idari birim; 26'sı (%5,8) cerrahi servisi; 32'si (%7,1) dahiliye servisi; 23'ü (%5,1) göğüs hastalıkları servisi; 8'i (%1,8) göğüs cerrahisi servisi; 14'ü (%3,1) kardiyoloji servisi; 16'sı (%3,6) kadın

doğum servisi; 9'u (%2) KBB servisi; 21'i (%4,7) nöroloji servisi; 3'ü (%0,7) nöroşirurji servisi; 9'u (%2) ortopedi servisi; 17'si (%3,8) plastik cerrahi servisi; 9'u (%2) fizik tedavi servisi; 13'ü (%2,9) çocuk servisi; 9'u (%2) yeni doğan servisi; 3'ü (%0,7) KVC servisi; 6'sı (%1,3) enfeksiyon hastalıkları servisi; 104'ü (%23,1) özellikli birimler; 4'ü (%0,9) psikiyatri; 90'ı (%20) diğer; 10'u (%2,2) özel servis birimlerinde çalışmaktadır.

Tablo 11. Çalışanların Mesleki Özelliklere Göre Dağılımı

		N	%
Mesleki kıdem	1 yıldan az	44	9,8
	1-5	151	33,6
	6-10	116	25,8
	11-15	71	15,8
	16-20	42	9,3
	21 ve üzeri	26	5,8
Pozisyon	Başhemşire	2	0,4
	Başhemşire Yardımcısı	5	1,1
	Sorumlu Hemşire	27	6,0
	Servis Hemşiresi	244	54,2
	Enfeksiyon Hemşiresi	1	0,2
	Enfeksiyon Hemşiresi	2	0,4
	Eğitim Hemşiresi	4	0,9
	Poliklinik Hemşiresi	23	5,1
	Sağlık Ocağı/Dispanser/Aile Planlaması Hemşiresi	44	9,8
	Ameliyathane/Yoğun Bakım Hemşiresi	46	10,2
	Diğeri	52	11,6
Çalıştığı kuruma atama şekli	Kadrolu	248	55,1
	Sözleşmeli	201	44,7
	Vekil	1	0,2
Çalışma şekli	Sürekli Gece	38	8,4
	Sürekli Gündüz	140	31,1
	Vardiyalı	62	13,8
	Gündüz-Nöbet	210	46,7
Haftalık çalışma saati	40	95	21,1
	40-50	193	42,9
	50 saatten fazla	162	36,0

Araştırmaya katılan çalışanların 44'ü (%9,8) 1 yıldan az; 151'i (%33,6) 1-5; 116'sı (%25,8) 6-10; 71'i (%15,8) 11-15; 42'si (%9,3) 16-20; 26'sı (%5,8) 21 ve üzeri kıdeme sahiptir. 2'si (%0,4) başhemşire; 5'i (%1,1) başhemşire yardımcısı; 27'si (%6) sorumlu hemşire; 244'ü (%54,2) servis hemşiresi; 1'i (%0,2) enfeksiyon hemşiresi; 4'ü (%0,9) enjeksiyon hemşiresi; 23'ü (%5,1) eğitim hemşiresi; 23'ü

(%5,1) poliklinik hemşiresi; 44'ü (%9,8) sağlık ocağı/dispenser/aile planlaması hemşiresi; 46'sı (%10,2) ameliyathane/yoğun bakım hemşiresi; 52'si (%11,6) diğer pozisyonlarda çalışmaktadır. 248'i (%55,1) kadrolu; 201'i (%44,7) sözleşmeli; 1'i (%0,2) vekil olarak atanmıştır. 38'i (%8,4) sürekli gece; 140'ı (%31,1) sürekli gündüz; 62'si (%13,8) vardiyalı; 210'u (%46,7) gündüz-nöbet şeklinde çalışmaktadır. 95'i (%21,1) haftada 40 saat; 193'ü (%42,9) haftada 40-50 saat; 162'si (%36) haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır.

Tablo 12. Çalışanların Birim Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Birimdeki toplam yatak sayısı	1-5	54	12,0
	6-10	50	11,1
	11-16	84	18,7
	16-40	130	28,9
	40 ve üzeri	29	6,4
Birimdeki toplam çalışan hemşire/ebe sayısı	0	103	22,9
	1-5	137	30,4
	6-10	223	49,6
	10-15	54	12,0
	15 ve üzeri	36	8,0

Araştırmaya katılan çalışanların 54'ünün (%12) çalıştığı birimde yatak sayısı 1-5; 50'sinin (%11,1) çalıştığı birimde yatak 6-10; 84'ünün (%18,7) çalıştığı birimde yatak 11-16; 130'unun (%28,9) çalıştığı birimde yatak 16-40; 29'unun (%6,4) çalıştığı birimde yatak 40 ve üzeridir. 103'ünün (%22,9) çalıştığı birimde yatak mevcut değildir. 137'sinin (%30,4) çalıştığı birimdeki toplam çalışan hemşire/ebe sayısı 1-5; 223'ünün (%49,6) çalıştığı birimdeki toplam çalışan hemşire/ebe sayısı 6-10; 54'ünün (%12) çalıştığı birimdeki toplam çalışan hemşire/ebe sayısı 10-15; 36'sının (%8) çalıştığı birimdeki toplam çalışan hemşire/ebe sayısı 15 ve üzeridir.

6.2. Çalışanların Yönetime ve Kuruma İlişkin Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş Ve Önerilerine İlişkin Bulgular

Tablo 13. Çalışanların Yönetime İlişkin Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş ve Önerileri

	N	Ort	S.s	Min.	Max.
Uygun bir görev dağılımı yapılmalıdır. Kimin hangi iste sorumlu olduğu açıkça belirtilmelidir.	450	0,98	0,12	0	1
Çalışanlara is ve görevleriyle ilgili geliştirdikleri projelerde yeterli destek verilmelidir.	450	0,98	0,15	0	1
Amirler destekleyici güçlerini (diğer üstlere karşı) astlarına hissettirmelidir.	450	0,98	0,15	0	1
Merkeziyetçi yönetim tarzı yerine, demokratik ve katılımcı yönetim tarzı benimsenmelidir.	450	0,98	0,15	0	1
Amirler sorumluluk verirken astlarına güvendiklerini hissettirmelidir.	450	0,97	0,16	0	1
Amirler iş başarımını (performans) değerlendirirken daha adil ve dikkatli davranmalıdır.	450	0,97	0,16	0	1
Başarılı personel amiri tarafından takdir edilmelidir. Takdir etme konusunda cimri davranılmamalıdır.	450	0,97	0,17	0	1
Görev dağılımı yapılırken çalışanlar arasında eşitlik sağlanmalıdır. işi iyi yapan personele daha fazla iş, kötü yapana ise daha az iş verilmemelidir.	450	0,97	0,17	0	1
Personel değerlendirme kriterleri açıkça belirlenmeli ve şeffaflığa önem verilmelidir.	450	0,96	0,19	0	1
Astların görüşlerine ve düşüncelerine değer verilmelidir.	450	0,96	0,20	0	1
Emek harcanarak yapılan bir işte başarılı olunmasa dahi amir harcanan emeği görmeli ve emeğe saygı duymalıdır	450	0,96	0,21	0	1
Çalışanlara yetkili olmadıkları konularda sorumluluk verilmemelidir.	450	0,95	0,22	0	1
Amirler ile astları arasında iletişim artırılmalıdır ve hiyerarşik engeller kaldırılmalıdır.	450	0,95	0,22	0	1
Çalışanlara örgütte yönetsel kararlara katılma olanağı sağlanmalıdır.	450	0,93	0,26	0	1
Personelin doğrudan kendi işi ile ilgili konularda serbestlik inisiyatif tanınmalıdır.	450	0,93	0,26	0	1

Araştırmaya katılan çalışanlar çoğunlukla “Uygun bir görev dağılımı yapılmalıdır. Kimin hangi iste sorumlu olduğu açıkça belirtilmelidir.”, “Çalışanlara is ve görevleriyle ilgili geliştirdikleri projelerde yeterli destek verilmelidir.”, “Amirler destekleyici güçlerini (diğer üstlere karşı) astlarına hissettirmelidir.”,

“Merkeziyetçi yönetim tarzı yerine, demokratik ve katılımcı yönetim tarzı benimsenmelidir.” maddelerine katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14. Çalışanların Kurum İçi Sorunların Çözümlerine İlişkin Görüş ve Önerileri

	N	Ort	S.s	Min.	Max.
Kırtasiyecilik değil görevin esasi denetlenmelidir.	450	4,44	0,74	1	5
Çalışanların birbirleri ile kolay iletişim kurabilecekleri ortamlar yaratılmalıdır	450	4,41	0,70	1	5
Devamlı dikkat isteyen işlerde çalışan personelin iş yükü hafifletilmelidir.	450	4,39	0,72	1	5
Çalışanlara kurum içinde değer verilmeli ve değerli oldukları hissettirilmelidir	450	4,39	0,77	1	5
Görevlendirme yapılırken personelin bilgi, deneyim ve becerisi göz önünde bulundurulmalıdır.	450	4,38	0,69	1	5
Meslek içinde kendini geliştirmek isteyen personelle kurum içi ve kurum dışı olanaklar sağlanmalıdır.	450	4,37	0,70	1	5
Denetim işi deneyimli personel tarafından yapılmalıdır.	450	4,35	0,77	1	5
Uygun bir görev dağılımı yapılmalıdır.	450	4,34	0,73	1	5
Amir astlarına güvendiğini hissettirmeli ve güven sarsıcı şekilde sık, sık denetleme yapmamalıdır.	450	4,34	0,80	1	5
Üst ve amirler astlarına daha anlayışlı yaklaşmalıdırlar	450	4,34	0,75	1	5
Bürokrasi ve kırtasiyecilik azaltılmalıdır. Gerçekçi planlama yapılmalı ve gerektiği zaman esnek davranılmalıdır.	450	4,33	0,77	1	5
İş ile ilgili kırtasiyecilik azaltılmalıdır. İşin yapılmasına ilişkin kurallar ve yöntemler basitleştirilmelidir.	450	4,33	0,75	1	5
Kurum içindeki birimlerin farklı hedeflere değil aynı hedefe gittiği vurgulanmalı, karşılıklı anlayış ve yardımlaşma teşvik edilmelidir	450	4,33	0,76	1	5
Denetlemenin yapılacağı konularda kriterler ve standartlar oluşturulmalıdır.	450	4,32	0,75	1	5
İşin yoğun olmadığı zamanlarda personelin kendini geliştirmesi (kitap, dergi ve günlük gazete okuyabilmesi ve internetten araştırma yapabilmesi) için kurum tarafından fırsatlar sunulmalıdır.	450	4,31	0,78	1	5
Dünyada kullanılan yeni sistemlere ve yeni gelişen teknolojik aletlere yabancı kalmamak için personele eğitim verilmelidir.	450	4,31	0,77	1	5
Amir tarafından uygun bir planlama ile işin belirli zamanlarda yoğunlaşması engellenmelidir. İş yükü mesai saatleri içine yayılmalıdır.	450	4,30	0,80	1	5
Kuruma alınan yeni teknolojik aletler konusunda personele çok boyutlu bir eğitim verilmelidir.	450	4,29	0,78	1	5
Zorunluluk durumunda fazla mesai yapan personele dinlenmesi için yeterli zaman verilmeli ve fazla mesai ücreti ödenmelidir.	450	4,28	0,84	1	5
Amirler iş başarımını (performans) değerlendirirken daha adil davranmalı, hakkaniyet esasını gözetmelidir.	450	4,28	0,81	1	5

Tablo devam ediyor

Kuruma alınan teknolojinin en iyi şekilde kullanılması için personele fırsat tanınmalıdır.	450	4,27	0,79	1	5
İş ve görevler için zaman etüt'ü yapılmalı işin yapılmayacak kadar kısa sürede bitirilmesi istenmemelidir.	450	4,26	0,79	1	5
Yükselmek için gerekli olan yeni bilgi ve beceri kazanımı için personele eğitim olanağı yaratılmalıdır.	450	4,26	0,77	1	5
Kullanılan teknolojik aletlerin tüm işlevleri çalışana öğretilmeli ve kullanması için personele yetki verilmelidir.	450	4,25	0,83	1	5
Bireye entelektüel ve teknik yeterliliğini aşan işler verilmemelidir.	450	4,24	0,80	1	5
Personel güçlendirilmelidir. Çalışana yaptığı işle ilgili olarak karar alma yetkisi ve sorumluluğu verilmelidir.	450	4,23	0,81	1	5
İşin yoğun olmadığı zamanlarda personele iş ile ilgili olarak güncel yayınlar sağlanmalıdır.	450	4,22	0,81	1	5
Personelin kullanılan aletlerden daha değerli olduğu düşüncesi amirler tarafından çeşitli toplantı ve konuşmalarda vurgulanmalıdır.	450	4,18	0,91	1	5
Yükselme kriterlerinde sadece personelin sınav veya sicil notları değil sosyal becerisi de değerlendirilmelidir.	450	4,17	0,82	1	5
Zorunlu kalınmadıkça mesai saatleri dışında personele görev verilmemelidir.	450	4,16	0,86	1	5
Çalışanları işbirlikçi rekabete yönlendirecek bir ödüllendirme ve teşvik sistemi kurulmalıdır.	450	4,14	0,96	1	5
Yükselmek için belirli bir sürenin geçmesi beklenmemeli, hak eden personel daha hızlı yükselmelidir.	450	4,14	0,89	1	5
Amirler ile astlarının rahatça karşılıklı konuşabilecekleri ortam ve zaman yaratılmalıdır.	450	4,11	0,85	1	5
Yapılan iş zenginleştirilmelidir	450	4,09	0,91	1	5
İş rotasyonu yapılmalıdır. Görev ve sorumluluklar belirli alanlarda değiştirilmelidir.	450	4,08	0,95	1	5
Gece ve gündüz çalışma programlarının hazırlanmasında personelin görüşleri dikkate alınmalıdır.	450	4,08	0,80	1	5
Kurum içinde (gerekli olursa kurum dışında) ulaşımı kolaylaştıracak servis araçlarının sayısı arttırılmalıdır.	450	4,08	0,96	1	5
Personel için uygun dinleme ortamları (spor tesisleri, TV izleme yeri vs.) hazırlanmalıdır.	450	4,07	0,96	1	5
Kurum içindeki birimlerin ve personelin kurumun ana hedefi ve vizyonu için çalıştıkları sık, sık hatırlatılmalıdır.	450	4,06	0,86	1	5
Çalışma odalarındaki ısıtma, havalandırma, aydınlatma sistemi çalışmak için uygun hale getirilmelidir.	450	4,03	0,96	1	5
Yeterli araç gereç ve tıbbi malzemeye kolay ulaşılması sağlanmalıdır.	449	4,03	1,14	1	5
Kurum içinde sosyal yardımlaşmayı ve iletişimi arttıracak etkinlikler yapılmalıdır.(dergi çıkarılması.)	450	4,01	0,85	1	5
Esnek mesai programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.	450	3,94	0,86	1	5
Çalışma odalarındaki personel sayısı daha az olmalıdır.	450	3,66	1,12	1	5

Araştırmaya katılan çalışanlar çoğunlukla “Kırtasiyecilik değil görevin esasi denetlenmelidir.”, “Çalışanların birbirleri ile kolay iletişim kurabilecekleri ortamlar yaratılmalıdır”, “Devamlı dikkat isteyen işlerde çalışan personelin iş yükü hafifletilmelidir.”, “Çalışanlara kurum içinde değer verilmeli ve değerli oldukları hissettirilmelidir”, “Görevlendirme yapılırken personelin bilgi, deneyim ve becerisi göz önünde bulundurulmalıdır.” maddelerine katıldıklarını belirtmişlerdir.

- H₀: Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasında anlamlı bir ilişki yoktur. **(Red)**.
- H₁: Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasında anlamlı bir ilişki vardır. **(Kabul)**.

6.3. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkileri ile İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Tablo 15. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanması Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Analizi

Boyut	Boyut	r	p
İş tanımları	Ekip çalışması	0,09	0,047
	Denetim ve baskı	0,10	0,033
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	0,12	0,012
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,18	0,000
	Yeterli araçların olmaması	0,12	0,012
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,10	0,041
	Çalışma saatleri	0,04	0,403
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	0,05	0,310
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,02	0,648
	Çalışma koşulları	0,11	0,018
Ekip içi uyum	Ekip çalışması	0,15	0,001
	Denetim ve baskı	0,13	0,005
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	0,16	0,000
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,25	0,000
	Yeterli araçların olmaması	0,12	0,010
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,12	0,014
	Çalışma saatleri	0,10	0,043
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,01	0,853
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,05	0,257
	Çalışma koşulları	0,16	0,001

Tablo devam ediyor

Bilgi düzeyi	Ekip çalışması	-0,05	0,266
	Denetim ve baskı	-0,06	0,181
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	-0,07	0,153
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,04	0,395
	Yeterli araçların olmaması	-0,06	0,220
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,02	0,725
	Çalışma saatleri	-0,02	0,648
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,06	0,210
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	-0,02	0,655
	Çalışma koşulları	-0,03	0,556
Motivasyon	Ekip çalışması	0,05	0,294
	Denetim ve baskı	0,05	0,263
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	0,07	0,121
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,07	0,125
	Yeterli araçların olmaması	0,09	0,060
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,04	0,364
	Çalışma saatleri	0,04	0,408
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,04	0,349
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	-0,07	0,120
	Çalışma koşulları	0,05	0,255
İş güvenliği	Ekip çalışması	-0,04	0,403
	Denetim ve baskı	-0,12	0,012
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	-0,12	0,010
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	-0,04	0,378
	Yeterli araçların olmaması	0,02	0,620
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,01	0,877
	Çalışma saatleri	0,01	0,830
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,07	0,135
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,01	0,837
	Çalışma koşulları	0,01	0,836
Ekte üst-ast uyumu	Ekip çalışması	0,17	0,000
	Denetim ve baskı	0,19	0,000
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	0,22	0,000
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,28	0,000
	Yeterli araçların olmaması	0,14	0,003
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,15	0,001
	Çalışma saatleri	0,14	0,003
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	0,03	0,527
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,06	0,234
	Çalışma koşulları	0,20	0,000
Çalışma koşulları	Ekip çalışması	-0,06	0,201
	Denetim ve baskı	-0,05	0,287
	Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	-0,02	0,692
	Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	0,03	0,484
	Yeterli araçların olmaması	0,04	0,448
	Yükselme olanaklarının yetersizliği	0,00	0,940
	Çalışma saatleri	-0,10	0,037
	Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,09	0,051
	Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,00	0,999
	Çalışma koşulları	0,04	0,344

Uygulanan Korelasyon Analizi sonucunda; “İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Ekip çalışması” boyutu arasında 0,09 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Denetim ve baskı” boyutu arasında 0,10 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme” boyutu arasında 0,12 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi” boyutu arasında 0,18 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yeterli araçların olmaması” boyutu arasında 0,12 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yükselme olanaklarının yetersizliği” boyutu arasında 0,10 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş tanımları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma koşulları” boyutu arasında 0,11 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Ekip çalışması” boyutu arasında 0,15 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Denetim ve baskı” boyutu arasında 0,13 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme” boyutu arasında 0,16 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi” boyutu arasında 0,25 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yeterli araçların olmaması” boyutu arasında 0,12 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt

içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yükselme olanaklarının yetersizliği” boyutu arasında 0,12 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma saatleri” boyutu arasında 0,10 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip içi uyum boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma koşulları” boyutu arasında 0,16 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş güvenliği boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Denetim ve baskı boyutu” arasında 0,12 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “İş güvenliği boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme” boyutu arasında 0,12 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Ekip çalışması” boyutu arasında 0,17 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Denetim ve baskı” boyutu arasında 0,19 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme” boyutu arasında 0,22 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi” boyutu arasında 0,28 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yeterli araçların olmaması” boyutu arasında 0,14 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Yükselme olanaklarının yetersizliği” boyutu arasında 0,15 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma saatleri” boyutu arasında 0,14 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekipte üst-ast uyumu boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma koşulları” boyutu arasında 0,20 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma koşulları boyutu ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının

örgüt içindeki uygulanması” alt boyutlarından “Çalışma saatleri” boyutu arasında 0,10 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

- H_0 : Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş gereklilikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (**Red**).
- H_1 : Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş gereklilikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. (**Kabul**).

Tablo 16. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle İş Gereklilikleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi

Boyut	İş tatminini algılama düzeyi		İş tanımını algılama düzeyi	
	r	p	r	p
Ekip çalışması	-0,25	0,000	-0,28	0,000
Denetim ve baskı	-0,26	0,000	-0,31	0,000
Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	-0,24	0,000	-0,32	0,000
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	-0,22	0,000	-0,23	0,000
Yeterli araçların olmaması	-0,12	0,010	-0,22	0,000
Yükselme olanaklarının yetersizliği	-0,09	0,054	-0,18	0,000
Çalışma saatleri	-0,27	0,000	-0,27	0,000
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,15	0,002	-0,17	0,000
Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,00	0,954	-0,15	0,002
Çalışma koşulları	-0,21	0,000	-0,23	0,000

Uygulanan Korelasyon Analizi sonucunda; “İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip çalışması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,25 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Denetim ve baskı boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,26 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,24 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,22 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yeterli araçların olmaması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,12 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma saatleri boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,27 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma koşulları boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tatminini algılama düzeyi” boyutu arasında 0,21 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip çalışması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,28 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Denetim ve baskı boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,31 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,32 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,23 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yeterli araçların olmaması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,22 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yükselme olanaklarının yetersizliği boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,18 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma saatleri boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,27 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması boyutu ile İş gereklilikleri” alt

boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,17 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p < 0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışanların iş yükünün ağır olması boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p < 0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma koşulları boyutu ile İş gereklilikleri” alt boyutlarından “İş tanımını algılama düzeyi” boyutu arasında 0,23 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p < 0,05$).

- H_0 : Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (**Red**).
- H_1 : Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (**Kabul**).

Tablo 17. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyi İle İş Etüdünün Faydalarını Algılama Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Korelasyon Analizi

Boyut	İş etüdünün faydaları	
	r	p
Ekip çalışması	-0,17	0,000
Denetim ve baskı	-0,17	0,000
Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	-0,12	0,010
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	-0,01	0,752
Yeterli araçların olmaması	-0,09	0,064
Yükselme olanaklarının yetersizliği	-0,03	0,505
Çalışma saatleri	-0,15	0,002
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	-0,15	0,001
Çalışanların iş yükünün ağır olması	0,01	0,837
Çalışma koşulları	-0,11	0,015

Uygulanan Korelasyon Analizi sonucunda; “İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Ekip çalışması boyutu ile İş

etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,17 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Denetim ve baskı boyutu ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,17 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Üstlerden görülen destek ve değerlendirme boyutu ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,12 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma saatleri boyutu ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması boyutu ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,15 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

“İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi” alt boyutlarından “Çalışma koşulları boyutu ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi” arasında 0,11 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. ($p<0,05$).

- H_0 : Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin, iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi üzerine anlamlı etkisi yoktur. **(Red)**
- H_1 : Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi üzerine anlamlı etkisi vardır. **(Kabul)**.

Tablo 18. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Ekip Çalışması Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Ekip çalışması	Model sabiti	3,42	0,29	11,83	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,28	0,05	-5,08	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,19	0,04	4,17	0,000	16,42	0,000	12,9%
	Çalışma koşulları	-0,13	0,05	-2,59	0,010			
	İş etüdünün faydaları	-0,11	0,05	-2,32	0,021			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Ekip çalışmasını anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Ekip çalışması düzeyleri 0,28 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu, Ekip çalışmasını anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Ekip çalışması düzeyleri 0,19 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Çalışma koşulları, Ekip çalışmasını anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Çalışma koşulları düzeyleri bir birim arttığında; Ekip çalışması düzeyleri 0,13 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdünün faydaları boyutu, Ekip çalışmasını anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş etüdünün faydaları düzeyleri bir birim arttığında; Ekip çalışması düzeyleri 0,11 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, Çalışma koşulları, İş etüdünün faydaları; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Ekip çalışmasını %12,9'unu açıklayabilmektedir.

Tablo 19. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Denetim Ve Baskı Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Denetim ve baskı	Model sabiti	3,37	0,27	12,51	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,28	0,05	-5,46	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,21	0,04	4,90	0,000	20,79	0,000	15,7%
	İş güvenliği	-0,17	0,04	-3,90	0,000			
	İş etüdünün faydaları	-0,09	0,04	-2,01	0,045			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Denetim ve baskı düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Denetim ve baskı düzeyleri 0,28 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Denetim ve baskı düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Denetim ve baskı düzeyleri 0,21 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş güvenliği düzeyleri, Denetim ve baskı düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş güvenliği düzeyleri bir birim arttığında; Denetim ve baskı düzeyleri 0,17 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdünün faydaları düzeyleri, Denetim ve baskı düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş etüdünün faydaları düzeyleri bir birim arttığında; Denetim ve baskı düzeyleri 0,09 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, İş güvenliği, İş etüdünün faydaları; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Denetim ve baskı düzeyinin %15,7'sini açıklayabilmektedir.

Tablo 20. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Üstlerden Görülen Destek Ve Değerlendirme Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	Model sabiti	2,97	0,26	11,36	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,30	0,05	-6,11	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,18	0,05	3,58	0,000	25,36	0,000	18,6%
	İş güvenliği	-0,25	0,05	-5,35	0,000			
	Ekip içi uyum	0,12	0,05	2,30	0,022			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri 0,30 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri 0,18 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş güvenliği düzeyleri, Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş güvenliği düzeyleri bir birim arttığında; Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri 0,25 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekip içi uyum düzeyleri, Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Ekip içi uyum düzeyleri bir birim arttığında; Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri 0,12 birim artmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, İş güvenliği, Ekip içi uyum; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Üstlerden görülen destek ve değerlendirmenin %18,6'sını açıklayabilmektedir.

Tablo 21. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Kararlara Katılım Konusunda Fırsat Verilmemesi Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	Model sabiti	2,19	0,29	7,55	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,20	0,05	3,73	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,20	0,06	-3,58	0,000	21,6	0,000	16,3%
	İş güvenliği	-0,25	0,05	-4,69	0,000			
	Ekip içi uyum	0,21	0,06	3,64	0,000			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri 0,20 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri 0,20 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş güvenliği düzeyleri, Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş güvenliği düzeyleri bir birim arttığında; Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri 0,25 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekip içi uyum düzeyleri, Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Ekip içi uyum düzeyleri bir birim arttığında; Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri 0,21 birim artmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, İş güvenliği, Ekip içi uyum; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesinin %16,3'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 22. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yeterli Araçların Olmaması Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Yeterli araçların olmaması	Model sabiti	2,77	0,28	9,84	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,23	0,05	-4,28	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,14	0,04	3,14	0,002	11,46	0,000	7,2%
	Bilgi düzeyi	-0,11	0,05	-2,39	0,017			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Yeterli araçların olmaması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Yeterli araçların olmaması düzeyleri 0,23 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Yeterli araçların olmaması düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Yeterli araçların olmaması düzeyleri 0,14 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Bilgi düzeyleri, Yeterli araçların olmaması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Bilgi düzeyleri bir birim arttığında; Yeterli araçların olmaması düzeyleri 0,11 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, Bilgi düzeyi; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Yeterli araçların olmamasının %7,2'sini açıklayabilmektedir.

Tablo 23. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yükselme Olanaklarının Yetersizliği Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Yükselme olanaklarının yetersizliği	Model sabiti	2,33	0,25	9,26	0,000	11,56	0,000	4,9%
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,18	0,05	-3,54	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,11	0,04	2,71	0,007			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyleri 0,18 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p<0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyleri 0,11 birim artmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Yükselme olanaklarının yetersizliğinin %4,9'unu açıklayabilmektedir.

Tablo 24. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışma Saatleri Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Çalışma saatleri	Model sabiti	4,06	0,35	11,76	0,000			
	İş tatminini algılama düzeyi	-0,20	0,09	-2,27	0,024			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,21	0,08	-2,62	0,009	15,63	0,000	12,3%
	Çalışma koşulları	-0,19	0,05	-3,63	0,000			
	Ekipte üst-ast uyumu	0,17	0,05	3,41	0,001			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri, Çalışma saatleri düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma saatleri düzeyleri 0,20 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Çalışma saatleri düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma saatleri düzeyleri 0,21 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Çalışma koşulları düzeyleri, Çalışma saatleri düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Çalışma koşulları düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma saatleri düzeyleri 0,19 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Çalışma saatleri düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma saatleri düzeyleri 0,17 birim artmaktadır.

İş tatminini algılama düzeyi, İş tanımını algılama düzeyi, Çalışma koşulları, Ekipte üst-ast uyumu; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Çalışma saatlerinin %12,3'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 25. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Yapılan İşin Tekdüze Ve Sıkıcı Olması Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	Model sabiti	3,95	0,32	12,26	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,21	0,07	-2,99	0,003	9,93	0,000	4,3%
	İş etüdünün faydaları	-0,14	0,06	-2,49	0,013			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması düzeyleri 0,21 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdünün faydaları düzeyleri, Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş etüdünün faydaları düzeyleri bir birim arttığında; Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması düzeyleri 0,14 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş etüdünün faydaları; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olmasının %4,3'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 26. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışanların İş Yükünün Ağır Olması Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Çalışanların iş yükünün ağır olması	Model sabiti	2,12	0,22	9,57	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,28	0,06	-4,44	0,000	9,85	0,000	4,2%
	İş tatminini algılama düzeyi	0,21	0,07	3,12	0,002			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyleri 0,28 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri, Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri bir birim arttığında; Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyleri 0,21 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, İş tatminini algılama düzeyi; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Çalışanların iş yükünün ağır olmasının %4,2'sini açıklayabilmektedir.

Tablo 27. Çalışanların Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının, İş Gerekliliklerini ve Faydalarını Algılama Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R2
		B	S. hata					
Çalışma koşulları	Model sabiti	2,57	0,29	8,88	0,000			
	İş tanımını algılama düzeyi	-0,24	0,06	-4,34	0,000	14,9	0,000	9,1%
	Ekipte üst-ast uyumu	0,20	0,05	4,36	0,000			
	Bilgi düzeyi	-0,10	0,05	-2,22	0,027			

Uygulanan Regresyon Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri, Çalışma koşulları düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların İş tanımını algılama düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma koşulları düzeyleri 0,24 birim azalmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Çalışma koşulları düzeyini anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma koşulları düzeyleri 0,20 birim artmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Bilgi düzeyi düzeyleri, Çalışma koşulları düzeyini anlamlı olarak negatif yönde etkilemektedir. ($p < 0,05$). Çalışanların Bilgi düzeyi düzeyleri bir birim arttığında; Çalışma koşulları düzeyleri 0,10 birim azalmaktadır.

İş tanımını algılama düzeyi, Ekipte üst-ast uyumu, Bilgi düzeyi; İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısı alt boyutlarından Çalışma koşullarının %9,1'ini açıklayabilmektedir.

6.4. İş Etüdü Uygulamaları ile Çalışılan Kurum Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

- H_0 : Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmasını çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. **(Red)**.

- H₁: Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmasını çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. (**Kabul**).

Tablo 28. Kurumdaki İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt İçindeki Uygulanmasının Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş tanımları	Üniversite Hastanesi	196	3,12	1,02	4,33	0,001
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,63	0,68		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,52	1,07		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,89	0,95		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	3,01	0,99		
	Diğer	56	2,81	1,01		
Ekip için uyum	Üniversite Hastanesi	196	3,17	1,07	5,56	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,60	0,96		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,70	0,85		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,74	1,14		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	3,09	0,97		
	Diğer	56	3,29	1,06		
Bilgi düzeyi	Üniversite Hastanesi	196	3,17	0,95	7,58	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,73	0,94		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,45	1,04		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,76	1,03		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,99	0,78		
	Diğer	56	2,44	1,01		
Motivasyon	Üniversite Hastanesi	196	2,98	0,83	5,23	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,47	0,95		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,83	0,59		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	3,03	0,73		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,95	0,85		
	Diğer	56	2,93	0,92		
İş güvenliği	Üniversite Hastanesi	196	3,17	0,95	7,00	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,68	0,97		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,56	0,97		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	3,32	0,88		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,97	0,93		
	Diğer	56	2,63	0,88		
Ekipte üst-ast uyumu	Üniversite Hastanesi	196	2,97	1,10	6,17	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,42	0,81		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,18	0,79		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,62	0,94		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,95	0,94		
	Diğer	56	2,95	1,05		
Çalışma koşulları	Üniversite Hastanesi	196	3,02	0,96	10,12	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,62	0,81		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,32	0,71		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,79	0,93		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	3,50	0,75		
	Diğer	56	2,47	0,99		

Gözlem sayısı az olduğundan sağlık ocağı, verem savaş dispanseri, AÇS/AP, sağlık müdürlüğü grupları “diğer” olarak yeniden kodlanmıştır.

Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş tanımları düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite hastanesinde çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş tanımları düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş tanımları düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekip için uyum düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekip için uyum düzeyleri, Üniversite Hastanesinde ve diğer kurumlarda çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekip için uyum düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Bilgi düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite Hastanesinde çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Bilgi düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, Z. Devlet Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından bilgi düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Motivasyon düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için

yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Motivasyon düzeyleri, Üniversite Hastanesi, Z. Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi, Z. Göğüs Hastalıkları Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Motivasyon düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş güvenliği düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite Hastanesi ve Z Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş güvenliği düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, Z. Devlet Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından İş güvenliği düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite Hastanesinde çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekipte üst-ast uyumu düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, Z. Devlet Hastanesinde çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Ekipte üst-ast uyumu düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Çalışma koşulları düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite Hastanesi ve Z Göğüs Hastanesinde çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Çalışma koşulları düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, Z. Devlet Hastanesi, Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların

kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması alt boyutlarından Çalışma koşulları düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

- H₀: İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. **(Red)**.
- H₁: İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. **(Kabul)**.

Tablo 29. İş Etüdü Uygulamalarının Örgüt Başarısına Etkilerini Algılama Düzeyinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Ekip çalışması	Üniversite Hastanesi	196	2,12	0,99	4,00	0,001
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,67	0,60		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,84	0,57		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,10	1,01		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,93	0,76		
	Diğer	56	2,24	1,20		
Denetim ve baskı	Üniversite Hastanesi	196	1,98	0,89	3,97	0,002
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,68	0,79		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,76	0,60		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	1,98	0,88		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,75	0,57		
	Diğer	56	2,29	1,20		
Üstlerden görülen destek ve değerlendirme	Üniversite Hastanesi	196	1,87	0,93	5,08	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,49	0,56		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,55	0,71		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	1,91	1,07		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,57	0,61		
	Diğer	56	2,13	1,14		
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi	Üniversite Hastanesi	196	1,84	0,99	2,96	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,58	0,78		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,61	0,68		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	1,94	1,12		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,76	0,79		
	Diğer	56	2,17	1,26		
Yeterli araçların olmaması	Üniversite Hastanesi	196	2,09	1,04	4,60	0,000
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,60	0,60		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,60	0,60		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	1,96	1,13		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,81	0,75		
	Diğer	56	1,75	0,81		

Tablo devam ediyor

	Üniversite Hastanesi	196	2,05	0,91		
Yükselme olanaklarının yetersizliği	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,56	0,67		
	Z.Devlet Hastanesi	21	1,55	0,61	6,76	0,000
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,17	0,84		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,68	0,55		
	Diğer	56	1,87	0,98		
Çalışma saatleri	Üniversite Hastanesi	196	2,23	1,00		
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,15	0,96		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,15	0,80	1,64	0,147
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,25	1,20		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,96	0,95		
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması	Diğer	56	2,54	1,29		
	Üniversite Hastanesi	196	2,621	1,173		
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,522	1,127		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,683	0,859	0,760	0,579
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,556	1,119		
Çalışanların iş yükünün ağır olması	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,275	1,056		
	Diğer	56	2,440	1,341		
	Üniversite Hastanesi	196	2,62	1,17		
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	2,52	1,13		
	Z.Devlet Hastanesi	21	2,68	0,86	0,76	0,040
Çalışma koşulları	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,56	1,12		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	2,28	1,06		
	Diğer	56	2,44	1,34		
	Üniversite Hastanesi	196	1,89	0,81		
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	1,87	0,75		
Çalışma koşulları	Z.Devlet Hastanesi	21	1,83	0,59	2,36	0,017
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	2,14	0,90		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	1,61	0,55		
	Diğer	56	1,75	0,70		

Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Ekip çalışması düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p < 0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Ekip çalışması düzeyleri, Üniversite Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Ekip çalışması düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Denetim ve baskı düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Denetim ve baskı düzeyleri, diğer kurumlarda çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Denetim ve baskı düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeyleri, Üniversite Hastanesi ve diğer kurumlarda çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Üstlerden görülen destek ve değerlendirme düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeyleri, diğer kurumlarda çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yeterli araçların olmaması düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde

çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yeterli araçların olmaması düzeyleri, Üniversite Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yeterli araçların olmaması düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeyleri, Üniversite Hastanesi, Z Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yükselme olanaklarının yetersizliği düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Göğüs Hastalıkları Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışanların iş yükünün ağır olması düzeyleri, Z Kadın Doğum ve Çocuk hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından çalışanların iş yükünün ağır olması düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından çalışma koşulları düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Z. Atatürk Devlet Hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışma koşulları düzeyleri, Üniversite Hastanesi, Z Kadın Doğum ve Çocuk hastanesinde çalışanların İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini

algılama düzeyi alt boyutlarından çalışma koşulları düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

- H₀: İş etüdünün faydaları ve iş gereklilikleri çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. **(Red)**.
- H₁: İş etüdünün faydaları ve iş gereklilikleri çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. **(Kabul)**.

Tablo 30. İş Etüdünün Faydaları Ve İş Gerekliliklerinin Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş tatminini algılama düzeyi	Üniversite Hastanesi	196	4,37	0,65	2,39	0,037
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	4,24	0,68		
	Z.Devlet Hastanesi	21	4,39	0,61		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	4,44	0,63		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	4,35	0,80		
	Diğer	56	4,04	1,06		
	Üniversite Hastanesi	196	4,18	0,78		
İş tanımını algılama düzeyi	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	4,14	0,63	2,10	0,064
	Z.Devlet Hastanesi	21	4,31	0,67		
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	4,33	0,60		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	4,36	0,77		
	Diğer	56	3,93	1,16		
	Üniversite Hastanesi	196	3,81	0,94		
	Z.Atatürk Devlet Hastanesi	92	3,75	0,91		
İş etüdünün faydaları	Z.Devlet Hastanesi	21	3,42	1,02	2,45	0,033
	Z.Kadın Doğum Ve Çocuk Hastanesi	45	3,83	0,95		
	Z.Göğüs Hastalıkları Hastanesi	40	3,89	0,89		
	Diğer	56	3,39	1,09		
	Üniversite Hastanesi	196	3,81	0,94		

Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda; Araştırmaya katılan çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. (p<0,05). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite hastanesinde çalışanların İş tatminini algılama düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, diğer kurumlarda çalışanların İş tatminini algılama düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan alışanların İş etüdüünün faydaları düzeyleri, çalışılan kuruma göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Üniversite hastanesinde alışanların İş etüdüünün faydaları düzeyleri, Z. Atatürk Devlet Hastanesinde, diğer kurumlarda alışanların İş etüdüünün faydaları düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarıml düzeyi üzerine etkilerini incelemek amacıyla Zonguldak ilinde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Araştırmada incelenen “Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile İş gereklilikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin ekip çalışması vardır.”, “Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmasını çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.”, “İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.”, “İş etüdünün faydaları ve iş gereklilikleri çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir.” Hipotezleri $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.

Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile Kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasındaki en yüksek düzeyde ilişki Ekipte üst-ast uyumu ile Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi arasında bulunmuştur. ($r=0,28$). Bu bulguyu takiben ikinci en yüksek ilişki yine Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi ile Ekip içi uyum arasında bulunmuştur. ($r=0,25$).

Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile İş gereklilikleri arasındaki en yüksek düzeyde ilişki İş tanımını algılama düzeyi ile Üstlerden görülen destek ve değerlendirme arasında bulunmuştur.

($r=0,32$). Bu bulguyu takiben ikinci en yüksek ilişki yine İş tanımını algılama düzeyi ile Denetim ve baskı arasında bulunmuştur. ($r=0,31$).

Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasındaki en yüksek düzeyde ilişki İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi ile Ekip çalışması ($r=-0,17$) ve Denetim ve baskı ($r=-0,17$) arasında bulunmuştur.

Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin ekip çalışması arasındaki en yüksek düzeyde ilişki İş etüdünün faydalarını algılama düzeyi ile Ekip çalışması ($r=-0,17$) ve Denetim ve baskı ($r=-0,17$) arasında bulunmuştur.

Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi üzerine anlamlı etkisi bulunmuştur. İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Ekip çalışması üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,28$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Denetim ve baskı üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,28$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Üstlerden görülen destek ve değerlendirme üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,30$).

İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesi üzerindeki en yüksek etki, Ekipte üst-ast uyumu ($\beta=0,20$) ve İş tanımını algılama düzeyi ($\beta=-0,20$) tarafından oluşmuştur. İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yeterli araçların olmaması üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,23$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yükselme olanaklarının yetersizliği üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,18$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışma saatleri üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını

algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,21$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olması üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,21$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışanların iş yükünün ağır olması üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,28$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışma koşulları üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,24$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi alt boyutlarından Çalışma koşulları üzerindeki en yüksek etki, İş tanımını algılama düzeyi tarafından oluşmuştur. ($\beta=-0,24$). İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyine etki eden en önemli faktörün çalışanların iş tanımını algılama düzeyi olduğu görülmüştür.

Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmaları açısından kurumlar arasındaki farklar incelendiğinde; en yüksek farkın çoğunlukla Üniversite Hastanesi ile Z. Atatürk Devlet Hastanesi ve Z. Devlet Hastanesinde olduğu görülmektedir. Üniversite Hastanesinin çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmaları açısından daha olumlu olduğu görülmektedir.

İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi açısından kurumlar arasındaki farklar incelendiğinde; en yüksek farkın çoğunlukla Üniversite Hastanesi ile Z. Atatürk Devlet Hastanesi ve Z. Devlet Hastanesinde olduğu görülmektedir. Üniversite Hastanesinde çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi açısından daha olumlu olduğu görülmektedir.

İş tatminini algılama açısından kurumlar arasındaki farklar incelendiğinde; en yüksek farkın Üniversite Hastanesi ile Z. Atatürk Devlet Hastanesi olduğu görülmektedir. Üniversite Hastanesinin çalışanların kurumdaki iş tatminini algılama düzeyi açısından daha olumlu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte; hastaneler arasında iş tanımını algılama düzeyi açısından fark bulunamamıştır.

İş etüdünün faydaları algılama düzeyi açısından kurumlar arasındaki farklar incelendiğinde; en yüksek farkın çoğunlukla Üniversite Hastanesi ile Z. Atatürk Devlet Hastanesi arasında olduğu görülmektedir. Üniversite Hastanesinde çalışanların iş etüdünün faydaları algılama düzeyi açısından daha olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın başında belirlenen; Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş gereklilikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi ile iş etüdünün faydalarını algılama düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının, iş gerekliliklerini ve faydalarını algılama düzeylerinin iş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi üzerine anlamlı etkisi vardır. Çalışanların kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanmasını çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerini algılama düzeyi çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir. İş etüdünün faydaları ve iş gereklilikleri çalışılan kuruma göre değişim göstermemektedir, hipotezleri kabul edilmiştir

Sonuç olarak tablodan da görüldüğü üzere; hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarıyı anlamlı olarak etkileyeceği aşıkardır.

Hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü ve zaman etüdü servis, ameliyathane ve diğer birimlerin çalışama için gerekli süreleri belirlenebilir ve böylece bir sonraki gün yapılması planlanan işler listesine göre günlük çalışması gereken hemşire sayısını saptanabilirler

7.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Daha etkili hemşirelik hizmetleri için hastane yönetim ve yöneticilerin hemşirelik hizmetlerinde iş etüdü uygulamalarına yer vermeleri önerilmektedir.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerle sadece hemşireler üzerinde değil de tüm sağlık personelinin kapsayacak şekilde çalışma yapılabilir, böylelikle hastane hizmetlerinde iş etüdünün önemi ortaya konulabilir.
- Kurum içinde kullanılan araç-gereç ve teknolojik aletlerin etkin kullanımı için hizmet içi eğitimlerin verilmesi, teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesi uygun görülmektedir.
- Kurum içinde çalışanlara yönelik olarak; iş de yararlanılacak eğitimlerin düzenli aralıklarla verilmesi sağlanmalı, ve bilgiye ulaşılabilecek internet, dergi vb iletişim araçları devreye konulmalıdır.
- Kurum içinde iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşullarının, fiziki olanakların iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- Kurum içinde yasa yönetmelik, kural ve politikaların, prosedürlerin yazılı olarak belirlenmesi, yaşanan anlaşmazlıkların çözümlenmesinde yararlı olacaktır.
- Bütün ekiplerin ve birimlerin analizi yapılmalı ve sorumluluklar belirlenmelidir. Görev dağılımı yapılırken işin niteliği göz önünde bulundurularak görev dağılımı yapılması sağlanmalıdır.

- Hemşirelerin ve diğer personelin birbirleri ile ve diğer birimler ile kolay iletişim kurabilecekleri, fikir alış verişi yapabilecekleri ortamlar oluşturulması yerinde olacaktır.
- Yöneticilerin iş başarımı (performansı) değerlendirirken adil davranılmalı ve değerlendirmede hangi kriterlerin uygulandığı belli olmalıdır. Kurum içinde personel ayrımcılığına yer verilmemesi, farklı davranılmaması sağlanmalıdır.
- Hemşirelik hizmetlerinde servis yada birimlerde çalışacak olan hemşire sayısının belirlenmesinde, yapılan işin daha kısa sürede bitirilmesi için iş yükü ve iş gücü analizlerinin yapılarak, zaman etüdü uygulamalarının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Astların görüşlerine ve düşüncelerine değer verilmelidir. Personelin doğrudan kendi işi ile ilgili konularda kararlara katılım konusunda fırsatlar verilmesi yararlı olacaktır.
- Sağlık uygulamalarına ilişkin yapılan denetlemelerde sadece görsel değerler ve evrak denetimi değil, yapılan işlerin esasına ilişkin uygulamaların yerine getirilip getirilmediği açısından denetlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3), 325- 348.
- Akbulut, T. (1995). İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları. 3.Baskı. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Akgül Ataman, B. (2004). “İşletmelerde Yeni Performans Ölçümleme Sistemleri. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (24), 73- 82.
- Alp, M. (2005) İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Alper,Y. ve Kaya, P.A. (1995). Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Uluslar arası Çalışma Standartları. Bursa.
- Arıcı K. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri. Ankara.
- Ateş , B.H., Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1) , 22.
- Aytaç, T. (b.t). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/aytac.htm>
- Bayazıt Hayta, A. (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1) 21- 41.
- Bezen, A. (2007). İş Etüdü Teknikleri İle Kalite Ve Müşteri Memnuniyeti İlişkisi, Ambalaj Sektöründe Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Bilen, G. (2007). Tekstil İşletmesinde İş Etüdünün Verimliliğe Etkisi ve Bir Tekstil Fabrikasında Uygulamalı Çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bircan, H. (2005). Sağlık Hizmetlerinde İş Analizinin Etkileri Ve Zonguldak Atatürk Devlet Hastanesi Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bircan H., İskender, G. (2005). İş Ölçümü Tekniklerinden Zaman Etüdü Üzerine Bir Uygulama. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (2), 199-219
- Birol, L. (2004). Hemşirelik Süreci. İzmir: Etki Matbaacılık.

- Coşkun, A. (2006).Bankaların Stratejik Performans Yönetiminde Performans Karnesi Kullanımı. Bankacılar Dergisi, (56), 29.
- Çelen, Ö. ve diğerleri. (2007). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programlarından Beklentileri ve Bu Programlar İle İlgili Düşünceleri. Gülhane Tıp Dergisi, (49), 25-31.
- Demir, F. (1999). İş Güvencesi Hukuku. 2. Baskı, İzmir: Vedat Kitapçılık.
- Demir, M. (2003). İş Etüdünün Verimlilik Arttırmada Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek T. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. İzmir: TMMOB Yayın.
- Devlet Memurları Kanunu. Resmi Gazete, 23.07.1965, Sayı:12056, m.103.
- Dizdar, E.N. ve Özen, R. (2001). Ahşap Mobilya Endüstrisinde Üretim Verimliliği İçin İş Etüdü Uygulamaları. Teknoloji Dergisi, (1-2), 1-9.
- Doğruer, M. (2008). İş Etüdü. İstanbul: Açılım Kitap.
- Eker, M. (b.t). Ormanlık İş Bilgisi.
http://193.140.176.19/dersler/meker/is_bilgisi/ISBILGISI_2.pdf
(15.05.2010).
- Ekonomi, M. (1997). Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu. Prof. Dr. M.Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara.
- Emekli Sandığı Kanunu. Resmi Gazete, 17.06.1949, Sayı:25155, m32.
- Eraslan, E. ve Algün, O.(2005). İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı. Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Dergisi, (20), 95.
- Erdemir, F. (1998). Hemşirenin Rol ve İşlevleri ve Hemşirelik Eğitiminin Felsefesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2 (1), 59- 63.
- Ertuğrul, İ. ve Karakaşoğlu, N. (2005).Toplam Kalite Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme ve Denizli İmalat Sanayinde Uygulanabilirliğine İlişkin bir Çalışma. VII. Ulusal Ekonometri Ve İstatistik Sempozyumu, II. Oturum.
- Ertürk, M. (2009). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Gencer, A. (2006). Verimlilik Analizinde İş Etüdünün Kullanılması ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Geylan, R. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri. Genel İşletme. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2000). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(3), <http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html> (15.05.2010).
- Gümüş, B. (2007). END 302 İş Analizi ve Tasarım İş Etüdü ve İnsan. TOBB ETÜ Endüstri Mühendisliği Bölümü. http://bgumus.etu.edu.tr/Dersler/END302_isAnaliziVeTasarimi/Slides/END302_03_IsEtuduVeInsan.ppt (15.05.2010).
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. Ö. (2004). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Mediacat Kitapları.
- Helvacı, A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35,(1-2), 156.
- http://www.sosyalsiyaset.net/documents/metin_kutal_3.htm
- ICN, (b.t.), <http://www.icn.ch>. (15.05.2010).
- Illsley, V., Goldstone, L. (1985) Methods of Planning, Senior Nurse, 3(6): 14-18
- Işığışık, E. (2005). Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi. VII. Ulusal Ekonometri Ve İstatistik Sempozyumu, I. Oturum.
- İş Analizi, <http://www2.aku.edu.tr/~hozutku/sayfalar/is.doc>
- Kabadayı, E. T. (2002). İşletmelerdeki Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri ve Sürekli İyileştirme İle İlişkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi, (6),62,63.
- Karapınar, S. (2006). İş Akısı Analizi Yoluyla Bir Hastane İşletmesinde Süreç İyileştirme Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kavuncubaşı, Ş. (2000). Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışması, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi

- Keskin, A. (b.t). Motivasyon ve Dikkatin Öğrenme Üzerine Etkisi. <http://egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat1.pdf> (15.05.2010).
- Kyle, B.A., Kinder, S. (1990) Costing Out Nursing: Combing PCSs, DRGs, and Standarts of Care, The Health Care Manager, 8(2); 46-56.
- Kutal, M. (2004). Türk İş Hukukunda Çağdaşlaşma Eğilimi. Sosyal Siyaset Konferansları, İktisat Fakültesi,47.Kitap, İstanbul.
- Küçük, F. (2008). Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkileri. Kamu-İş, 10 (1),67-182.
- Küçük, F. (2007). Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511), 75- 94.
- Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bakırköy Temsilciliği (TMMOB). (2010). İş Zaman Etüdü Uygulamaları. Seminer.
- MEGEP (2005). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Mercin, L. (2005). İnsan Kaynakları Yönetiminin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği ve Geliştirme Etkinliği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14) , 137.
- Mucuk, İ. (2000). Modern İşletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. Yönetim Ve Ekonomi, 15 (1), 86- 97.
- Örücü, E., Topaloğlu, C. ve Emektar, E. (2002). Konaklama İşletmelerinde Ön büro Bölümü Görevlilerinin Karşılaştıkları Şikayetler ve Bu Şikayetleri Çözümleme Yolları: (Muğla İli Dalyan Yöresi Örneği). Gazi Üniversitesi, Turizm Akademik, (2)
- Özdemir, U. (1999). Psikiyatri Tedavi Ekibinin "Ekip Çalışması" Kavramına İlişkin Kendi Bilgilerini ve Çalıştıkları Psikiyatri Tedavi Kurumlarını Değerlendirmeleri. Kriz Dergisi, 7 (2), 17-24.
- Özer, M. ve Bakır, B. (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, 45 (2), 117 – 122.
- Öztürk, M. Ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. Journal of Yasar University, 2 (7), 761–794.

- Öztürk, M.N. (2003). Hizmet içi Eğitim Uygulamaları, Üniversite, Sanayi ve Endüstri İşbirliği, Elektrik, Elektronik, Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi. 1. Sempozyumu, http://www.emo.org.tr/ekler/4e36c5ff5f6a180_ek.doc (15.05.2010).
- Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzük. Resmi Gazete, 06.05.1939, Sayı: 4201.
- Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Yasa. Resmi Gazete, 28.04.1937, Sayı: 3591.
- Rowland,H.S.,Rowland,B. (1997) Nursing Administration Handbook, An Aspen Publication, 4th Ed., Maryland
- Rönesans Danışmanlık (b.t.). İş Etüdü, http://www.rdbe.com.tr/e-yonetisim/yonetisim/is_etudu.pdf (15.05.2010).
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağlık Bakanlığı Sağlık İnsan gücü Raporu (1998) Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sağlık Bakanlığı (1995) 22491 sayılı Aralık 1995 tarihli resmi gazetede yayımlanan Sağlık Bakanlığı'nın Taşra Teşkilatı Yataklı Tedavi Kurumlarına Yönelik Kadro Standartları
- Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun. Resmi Gazete, 31.12.1980, Sayı: 2368, m.72.
- Saygun, M. (2002). İşçi Sağlığı başlıklı makale,Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Dergisi,(10), 13.
- Seçim, H. (1996). Hemşirelik Esasları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Selimoğlu, E.ve Biçen, H. (2009). Yılmaz Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, (1)11- 12.
- Sızan, B.(2006).İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Malatya

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 523-547.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 523- 547.

THD, (b.t.), www.turkhemsirelerderneği.org

Tosun, N. (b.t.). Sağlık Ekibinin Karar Verme Sürecinde Hemşirenin Rolü. <http://www.gata.edu.tr/dahilibilimler/ichastaliklari/files/kitaplar/102.pdf> (15.05.2010).

Türker, V. (b.t.). İnsan Kaynakları Yönetiminin Altyapısı İş Analizi, İş Tanımları ve Yetkinlikler, <http://www.miibf.com/files/IKY04-Is%20%5B1%5D...pdf> (15.05.2010).

Uğurlu, O. (2006). İş Analizi, İş Tanımları ve İş Gereklere. <http://www.ikademi.com/insan-kaynaklari-planlama/1460-analizi-tanimlari-ve-gerekleri.html> (15.05.2010).

Ulusoy, M. F., Görgülü R.S. (1995). Hemşirelik Esasları Temel Kuram Kavram, İlke ve Yöntemler. Ankara: Çağın Ofset.

Ülker, S. (1995). Hemşirelikte Etkinliğe Doğru Eylem. Ankara: Aydoğdu Ofset.

Velioğlu, P.(1994). Hemşireliğin Düşünsel Temelleri. İstanbul: Alaş Ofset.

Velioğlu, P. (1991). Hemşirelikte Kişilerarası İlişkiler. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Velioğlu, P., Babadağ K. (1992). Hemşirelik Tarihi ve Deontoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Verimlilik Artırma Teknikleri (Vat) (b.t). http://www.akregroup.com/downloads/Verimlilik_Artirma_Teknikleri.doc#Toc10228476 (15.05.2010).

WHO, 2009, <http://www.euro.who.int>(15.05.2010).

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği. Resmi Gazete. Sayı: 17927, 13 Ocak 1983

Yalçınkaya, A.S. v e Acar, A.İ. (2001). Sapdöver Harman Makinesi Üretiminde İş Akış Diyagramına Göre İş Etüdü. Tarım Bilimleri Dergisi, 7 (2), 78–83.

- Yalın, İ.H. (2001). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. Milli Eğitim Dergisi, (15), <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/150/yalin.htm>
- Yaman, R., Uçmuş, E. ve Gönen, D. (2008). Traktör Emniyet Kabini İmalatı Yapan Bir İşletmede Metot Ve Zaman Etüdü Teknikleri İle Verimliliğin Arttırılması. BAÜ FBE Dergisi, 10(2) , 13- 32.
- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, Resmi Gazete, 13.01.1985 , Sayı: 17297
- Yıldırım, A., Aktaş, T. ve Akdaş, A. (2006). Tıp Fakültesi Ve Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinde Hekim - Hemşire İşbirliği. TAF Preventive Medicine Bulletin, 5 (3), 166- 177.
- Yılmaz, E. (1985). Hukuk Sözlüğü. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Yılmaz,S. (2001) Bir Ameliyathanede Günlük Çalışması Gereken Hemşire Sayısının Belirlenmesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,İstanbul. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi - 2004/1, 2
- Zaim, H. (b.t.). Takım Çalışması Kavramı ve Bir Firma Uygulaması, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/16.pdf> (15.05.2010).

EKLER

Ek-1 Anket Formu

AÇIKLAMA

Bu anket, **Asiye ÖZTÜRK' ÜN Beykent Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı'nda "Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetim Programı 'n da hazırladığı "Hemşirelik Hizmetlerinde İş Etüdü Uygulamalarının Örgütsel Başarım Düzeyine Etkileri "**üzerine bir araştırma konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Ayrıca Asiye Öztürk **ZKÜ Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Hemşire** olarak görev yapmaktadır. Anket **Yrd.Doç.Dr Haluk TANRIVERDİ** danışmanlığında hazırlanmıştır. Anketin amacı, iş etüdü uygulamalarının örgütsel başarım düzeyine etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Anket üç bölümden oluşmakta ve birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde iş etüdü uygulamalarının örgüt içinde ne ölçüde uygulandığı ve üçüncü bölümde iş etüdünün örgüt başarısına etkilerine yönelik görüş ve öneriler yer almaktadır. Bu ankete vereceğiniz cevaplar sadece araştırma maksadıyla kullanılacaktır.

Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen tüm maddeleri doldurunuz.

Sonuçlar, istatistiksel kurallara uygun olarak genelleneceğinden, ankete kimlik bilgisi koymanız istenmemektedir.

Samimi ve değerli fikirleriniz için teşekkür ederim.

A- DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

1.Cinsiyetiniz:

Bay Bayan

2. Medeni Durumunuz:

Evli Bekâr Boşanmış/Eşi ölmüş

3. Öğrenim Durumunuz:

Sağlık meslek lisesi
 AÖF Hemşirelik-Ebelik
 Ön lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

4. Yaşınız:

20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

5. Çalıştığınız Kurum:

Üniversite Hastanesi
Z Atatürk Devlet Hastanesi
Z Devlet Hastanesi
Z Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi
Z Göğüs Hastalıkları Hastanesi

- Sağlık ocağı
- Verem Savaş Dispanseri
- AÇS/AP
- Sağlık Müdürlüğü

6. Çalıştığınız Kuruma Atanma Şekliniz:

- Kadrolu
- sözleşmeli

7. Mesleki Kıdeminiz(Yıl Olarak):

- 1 yıldan az
- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21 ve üzeri

8. Çalışma Şekliniz:

- Sürekli Gece
- Sürekli Gündüz
- Vardiyalı
- Gündüz- nöbet

9. Çalıştığınız Birim:

- İdari birim
- Cerrahi servisi
- Dâhiliye servisi(hematoloji, gastroenteroloji, nefroloji, onkoloji)
- Göğüs hastalıkları servisi
- Göğüs cerrahisi servisi
- Kardiyoloji servisi
- Kadın doğum
- KBB servisi
- Nöroloji servisi
- Nöroşirurji servisi
- Ortopedi servis
- Plastik cerrahi servisi
- Fizik tedavi servisi
- Çocuk servisi
- Yeni doğan servisi
- KVC servisi
- Enfeksiyon hastalıkları servisi
- Özellikli birimler(ameliyathane,acil,yoğun bakım,diyaliz....)
- Diğer(Poliklinik, E.K.G,Röntgen...)

10. Çalıştığınız Kurumdaki Pozisyonunuz

- Başhemşire
- Başhemşire yardımcısı
- Sorumlu hemşire
- Servis hemşiresi
- Enfeksiyon hemşiresi
- Eğitim hemşiresi
- Poliklinik hemşiresi
- Sağlık ocağı/dispenser/aile planlaması hemşiresi
- Ameliyathane/Yoğun Bakım hemşiresi
- Diğer.....

11. Çalıştığınız kurumdaki haftalık çalışma saatiniz

- 40 saat
- 40-50 saat
- 50 saatten fazla

12. Biriminizde toplam yatak sayısı

()1-5 ()6-10 ()11-16 ()16-40 ()40 ve üzeri () 0

13. Biriminizde toplam çalışan hemşire sayısı

()1-5 ()6-10 ()10-15 ()15 ve üzeri

B- 1 Bu bölüm çalıştığınız kurumdaki iş etüdü uygulamalarının örgüt içindeki uygulanması konusunda ilgili sorularından oluşmaktadır. Lütfen sizden istenen her bir ifadeye en uygun olan katılma düzeyinizi gösteren seçeneği (x) işareti koyun.

Katılım düzeyleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum
İş tanımları					
Çalıştığım kurumda örgüt şeması yazılı olarak belirlenmiştir ve çalışanlara duyurulmuştur.					
Çalıştığım kurumda iş ile ilgili yasa, yönetmelik, kural, politika ve prosedürler yazılı olarak belirlenmiştir ve çalışanlara duyurulmuştur.					
Çalıştığım kurumda iş ile ilgili rapor ve kayıtların nasıl tutulacağı yazılı olarak belirlenmiştir ve çalışanlara duyurulmuştur.					
Çalıştığım kurumda kurumun vizyon ve misyonu yazılı olarak belirlenmiştir.					
Çalıştığım kurumda birimler arası verilen hizmetler, yapılan iş, olanaklar, birimlerin iş akış şemaları yazılı olarak belirlenmiştir ve çalışanlara duyurulmuştur					
Çalıştığım kurumda iş başarısını etkileyecek hatalar ve/veya sorunlar kısa sürede nasıl çözümleneceği belirlenmiştir ve çalışanlara duyurulmuştur					
Çalıştığım kurumda yönetim tarafından belirlenen işlerin amaç ve hedeflerin ayrıntıları kesin bir biçimde belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmaktadır.					
Çalıştığım kurumda işi tanıtan, işteki sorumlulukları, çalışma koşullarını, diğer işlerle olan ilişkisini belirleyen yazılı iş akış şemaları bulunmaktadır.					
Bilgi düzeyi					
Çalıştığım kurumda branşlaşma ve kendi işimde uzmanlaşma imkânı verilmektedir.					
Çalıştığım kurumda bilgi ve beceriyi artırıcı eğitimler verilmektedir.					
Çalıştığım kurumda çalışanların görev ve yetkilerine yönelik eğitimler verilmektedir ve yeterli düzeydedir.					
Çalıştığım kurumda iş de yararlanılacak eğitim konuları düzenli olarak verilmektedir ve yeterli düzeydedir.					
Çalıştığım kurumda çalışanların görev ve yetkileri belirlenirken bilgi, beceri ve eğitim düzeyleri dikkate alınmaktadır.					
İş güvenliği					
Çalıştığım kurumda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yapılmaktadır ve yeterli düzeydedir.					
Çalıştığım kurumda çalışanlara yönelik rahatsızlıklardan ve hastalıklardan korunmak için düzenli olarak temizlik ve bakım yapılmaktadır.					
Çalıştığım kurumda çalışanları görevlerini sağlıklı ve verimli yapabilmeleri için uygun seviyede havalandırma, aydınlatma ve ısı sağlanmaktadır.					
Çalıştığım kurumda iş ile ilgili olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı yeterli düzeyde bilgilendirme yapılmaktadır.					

Çalıştığım kurumda iş kazaları ve meslek hasarlarına karşı gerekli önlemler alınmaktadır.					
Ekip çalışması					
Çalıştığım kurumda çalışanlar arası ekip sorumluluğu, birlik ruhu yeterince oluşturulmaktadır.					
Çalıştığım kurumda yöneticilerin ve çalışanların rahatlıkla konuşabilmeleri, fikir alış-verişi yapmaları için fırsatlar sağlanmaktadır.					
Çalıştığım kurumda çalışanların birbiriyle fikir alış-verişi yapmaları için fırsatlar sağlanmaktadır.					
Çalıştığım kurumda birimler dışı ve iç yardımlaşma ve iş birliği sağlanacak olanaklar belirlenmiştir.					
Çalıştığım kurumda çalışanların birbiriyle iş birliği içinde olmaya teşvik edilmeleri sağlanmaktadır.					
Çalıştığım kurumda ekip arası huzursuzluklar kısa sürede çözümlenmektedir					
Çalıştığım kurumda görev dağılımı yapılmaktadır.					
Çalıştığım kurumda ekip çalışması ile ilgili toplantılar yapılmaktadır.					
Çalıştığım kurumda ekip çalışması denetlenmekte ve geri bildirim alınmaktadır.					
Çalıştığım kurumda amir ve astların birbiriyle çelişen istekleri kısa sürede çözümlenmektedir.					
Çalıştığım kurumda üstler karar alırken çalışanlardan fikir alınmaktadır.					
Motivasyon					
Çalıştığım kurumda üstlenilen sorumlulukların çeşitliliği nedeniyle aynı anda birçok işi yerine getirmek zorunda kalınmaktadır.					
Çalıştığım kurumda yetkimi aşan işler yüklenilmektedir.					
Çalıştığım kurumda eşitsizliğe yol açacak şekilde statüler arası önemli farklılıklar bulunmaktadır.					
Çalıştığım kurumda her gün aynı işi yapıyor izlenimini verecek şekilde çok fazla sekreterlik işi yapılmaktadır.					
Çalıştığım kurumda görev tanımının dışında işler yapılmak zorunda kalınmamaktadır.					
Çalıştığım kurumda kurum içi dinleme olanakları sağlanmaktadır.					
Çalıştığım kurumda denetlemeler güven zedeleyici tarzda yapılmamaktadır.					
Çalıştığım kurumda görev dağılımı yapılmadığından dolayı işler belli kişilere yoğunlaşmaktadır.					
Çalışma koşulları					
Çalıştığım kurumda çalışma ortamına uygun çalışma yöntemleri ve kurallar belirlenmiş ve çalışanlara duyurulmuştur.					
Çalıştığım kurumda güvenliğe yönelik gerekli tedbirler alınmaktadır.					
Çalıştığım kurumda mesleki hastalıklara yönelik gerekli tedbirler alınmaktadır.					
Çalıştığım kurumda uygun dinlenme ortamları(spor tesisleri,TV izleme.çay.) hazırlanmıştır.					

İş gereklilikleri	Yok	Tercih edilebilir	Yararlı	Gerekli	Çok gerekli
Çalıştığım kurumda;					
Görev tanımım dışında işler yapmak zorunda kalınması engellenmelidir.					
İşlerin planlı şekilde yapılmasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır.					
Bazı işlerin kimler tarafından yapılacağı konusunda belirsizlik yaşanmamalıdır.					
İş tanımına uygun terfi olanakları bulunmalıdır.					
Yaptığım iş sebebiyle sürekli iş ortamından ayrılamamak zorunda kalmamalıdır.					
Genel amaç, işletme amacı ve bölüm amaçları arasında uyumluluk sağlanmalıdır.					
Personel tatminini sağlayacak uygulamalara yer verilmelidir.					
İnsan ilişkilerine ve kişiler arası iletişime önem verilmelidir.					
Çalışanların kendilerini etkileyen plan ve kararlara katılımı sağlanmalıdır					
Birimler arası yardımlaşma, ekip halinde çalışma olmalıdır					
Teknolojik gelişmeler yakından takip edilmelidir.					

B-2 Bu bölümde iş etüdü uygulamalarının faydalarına yönelik fikir ve görüşler yer almaktadır. Lütfen sizden her bir ifadeye en uygun olan seçeneğinize (x) işareti koyun.

İŞ ETÜDÜNÜN FAYDALARI	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
İş etüdü uygulamaları ile kullanılan araç gereçlerin etkin kullanımı sağlanmaktadır.					
İş etüdü uygulamaları ile teknolojik gelişmeler yakından takip edilerek sağlık hizmetinin kalitesi belirlenmektedir.					
İş etüdü uygulamaları ile kurumun misyon ve vizyonu belirlenmektedir.(kurumsal değişim kolaylaşır, kaynak dağılımı sağlanır, birbiriyle çelişen amaçlara sahip olunması engellenir)					
İş etüdü uygulamaları ile çalışanlar arasında ekip ruhu, ekip halinde çalışma kültürünün oluşumu sağlanmaktadır.					
İş etüdü uygulamaları ile işler kolaylaşır, daha ekonomik yöntemler geliştirilir ve işin ne kadar zamanda yapılacağı planlanmaktadır.					
İş etüdü uygulamaları ile teknoloji, yetişmiş elaman, amaca ulaşma ve beceri gelişmesi sağlanmaktadır.					
İş etüdü uygulamaları ile iş ile ilgili yasa, yönetmelik, kural, politika ve prosedürler yazılı olarak belirlenmektedir.					
İş etüdü uygulamaları ile bilgi düzeyi sürekli olarak kontrol edilmekte ve hizmet içi eğitimler gereği gibi verilmektedir.					
İş etüdü uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yapılmaktadır ve yeterli düzeyde olması sağlanmaktadır.					
İş etüdü uygulamaları ile çalışma ortamına uygun çalışma yöntemleri ve kurallar belirlenmektedir.					
İş etüdü uygulamaları ile kurumda kullanılan tıbbi malzeme ve cihazlar etkin şekilde kullanımı sağlanmaktadır					

C- İş etüdü uygulamalarının örgüt başarısına etkilerine yönelik görüş ve öneriler yer almaktadır. Lütfen görüş ve önerilerinizi önem ve öncelik sıranıza göre en uygun seçeneğin yanına (x)işareti koyunuz.

- (1) Birinci derece öncelik görüşünüz
- (2) İkinci derece öncelik görüşünüz
- (3) Üçüncü derece öncelik görüşünüz
- (4) Dördüncü derece öncelik görüşünüz
- (5) Beşinci derece öncelik görüşünüz

	1	2	3	4	5
Çalışma koşullarına ilişkin sorunlar?					
İş güvenliğine yönelik gerekli tedbirlerin olmaması					
Meslek hastalıklarına yönelik gerekli tedbirlerin olmaması					
Hemşire sayısının yetersiz olması					
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesine ilişkin sorunlar?					
İş yerindeki merkeziyetçi yapıdan dolayı planların hep tepeden gelmesi					
Hiyerarşik yapıdan dolayı astların düşünlerine değer verilmemesi					
Çalışanların kendilerini etkileyen plan ve kararlara etki edememesi					
Çalışanların örgütte yönetsel kararlara katılma olasılığının olmaması					
Personel değerlendirmesine ilişkin sorunlar?					
Amirler tarafından iş başarımının(performans) yanlış değerlendirilmesi veya hiç değerlendirilmemesi					
Değerlendirmenin hangi hak kriterlere göre yapıldığının belirgin olmaması					
Amirlerin değerlendirme yapacak kadar astlarını tanımaması veya tanıma fırsatı olamaması					
Üstlerden görülen desteğe ilişkin sorunlar?					
Başarı kriterlerine ulaşılmasına rağmen amirler tarafından takdir edilmemek					
Emek verilerek bitirilen bir işin beğenilmemesi veya ettiği değeri görmemesi					
Amirin personeli diğer üstlerine karşı korumaması					
İş ve görev ile ilgili geliştirilen projelere yeterli desteğin verilmemesi					
Denetimlere ilişkin sorunlar?					
Güven eksikliğinden dolayı çok sık denetim yapılması.					
Denetçilerin bilgi ve deneyimlerinin yaptıkları iş için yetersiz olması.					
Denetleme yapılacak alanlarda standartların bulunmaması.					
Görevin esası değil yapılan kırtasiyeciliğin denetlenmesi					
Denetimlerin güven kırıcı tarzda yapılması					
Zaman baskısına ilişkin sorunlar?					
İşin yapılması için verilen sürenin o iş için yetersiz olması.					
Yaşamın takvim ve saat ile düzenlenmesi zorunluluğunun olması					
Yeterli araçların olmamasına ilişkin sorunlar?					
Yeterli araç gereç ve tıbbi malzemeye kolay ulaşılmaması					
Meslekte kendini geliştirmek isteyen personelin yeterli dokümanlara ve araçlara ulaşamaması.					
İş ortamının rahat, kolay ve etkili çalışmayı engellemesi.					
Çalışanların iş yükünün ağır olmasına ilişkin sorunlar?					
Yapılan işin devamlı dikkat istemesi.					
Görev dağılımının uygun yapılmaması sebebiyle işlerin belli kişilerde yoğunlaşması					
İş gereklerinin bireyin entelektüel ve teknik yeterliliğini aşması					
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olmasına ilişkin sorunlar?					
Mesai içinde yapacak çok az işin olması ve fazla boş vaktin olması					
İş rotasyonunun olmaması					
İşin zenginleştirilmemesi					
Yükselme olanaklarının yetersizliğine ilişkin sorunlar?					
Sicil sitemin başarılı ve başarısız personeli ayırt edememesi					

Yükselme olanaklarının olmaması					
Amirlerin iş başarımını (performans) yanlış değerlendirmesi					
Yükselme sistemindeki başarı değerlendirme ölçütlerinin nesnel(objektif) olmaması					
Örgüt içinde yardımlaşma,ekip çalışması ve birlik ruhuna ilişkin sorunlar?					
Kısıtlı yükselme olanakları sebebiyle çalışanların yıkıcı bir rekabete girmeleri					
Çalışanların iletişim eksikliğinden dolayı kişisel sorunlarını paylaşamamaları					
Hiyerarşik yapının çok katı olması ve insan ilişkilerini kısıtlaması					
İş yerinde bölümler ve çalışanların birbirlerini destekleyecek şekilde örgütsel amaç doğrultusunda hareket etmemeleri					
İş ortamındaki huzursuzluğa ilişkin sorunlar?					
Çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilerin kurulmamış olması					
Üst ve amirlerin davranış ve yaklaşımlarının katı ve sert olması					
İş yerinde sürekli yıpratıcı bir rekabet havasının olması					
Çalışanların hak ettikleri değerleri görmemeleri					

	EVET	HAYIR
Kararlara katılım konusunda fırsat verilmemesine ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?		
Merkeziyetçi yönetim tarzı yerine, demokratik ve katılımcı yönetim tarzı benimsenmelidir.		
Astların görüşlerine ve düşüncelerine değer verilmelidir.		
Personelin doğrudan kendi işi ile ilgili konularda serbestlik inisiyatif tanınmalıdır.		
Çalışanlara örgütte yönetsel kararlara katılma olanağı sağlanmalıdır.		
Sorumluluklara ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?		
Görev dağılımı yapılırken çalışanlar arasında eşitlik sağlanmalıdır. İşi iyi yapan personele daha fazla iş, kötü yapana ise daha az iş verilmemelidir.		
Çalışanlara yetkili olmadıkları konularda sorumluluk verilmemelidir.		
Uygun bir görev dağılımı yapılmalıdır. Kimin hangi işte sorumlu olduğu açıkça belirtilmelidir.		
Amirler sorumluluk verirken astlarına güvendiklerini hissettirmelidir.		
Personel değerlendirmesine ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?		
Amirler iş başarımını (performans) değerlendirirken daha adil ve dikkatli davranmalıdır.		
Personel değerlendirme kriterleri açıkça belirlenmeli ve şeffaflığa önem verilmelidir.		
Amirler ile astları arasında iletişim artırılmalıdır ve hiyerarşik engeller kaldırılmalıdır.		
Üstlerden görülen desteğe ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?		
Başarılı personel amiri tarafından takdir edilmelidir. Takdir etme konusunda cimri davranılmamalıdır.		
Emek harcanarak yapılan bir işte başarılı olunmasa dahi amir harcanan emeği görmeli ve emeğe saygı duymalıdır		
Amirler destekleyici güçlerini (diğer üstlere karşı) astlarına hissettirmelidir.		
Çalışanlara iş ve görevleriyle ilgili geliştirdikleri projelerde yeterli destek verilmelidir.		

	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
Çalışma saatlerine ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Esnek mesai programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.					
Gece ve gündüz çalışma programlarının hazırlanmasında personelin görüşleri dikkate alınmalıdır.					
Zorunlu kalınmadıkça mesai saatleri dışında personele görev verilmemelidir.					
Zorunluluk durumunda fazla mesai yapan personele dinlenmesi için yeterli zaman verilmeli ve fazla mesai ücreti ödenmelidir.					
Çalışma koşullarına ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Personel için uygun dinleme ortamları (spor tesisleri, TV izleme yeri vs.) hazırlanmalıdır.					
Çalışma odalarındaki ısıtma, havalandırma, aydınlatma sistemi çalışmak için uygun hale getirilmelidir.					
Kurum içinde (gerekli olursa kurum dışında) ulaşımı kolaylaştıracak servis araçlarının sayısı artırılmalıdır.					
Çalışma odalarındaki personel sayısı daha az olmalıdır.					
Teknolojik değişim ile ilgili sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Dünyada kullanılan yeni sistemlere ve yeni gelişen teknolojik aletlere yabancı kalmamak için personele eğitim verilmelidir.					
Personelin kullanılan aletlerden daha değerli olduğu düşüncesi amirler tarafından çeşitli toplantı ve konuşmalarda vurgulanmalıdır.					
Kullanılan teknolojik aletlerin tüm işlevleri çalışana öğretilmeli ve kullanması için personele yetki verilmelidir.					
Kuruma alınan yeni teknolojik aletler konusunda personele çok boyutlu bir eğitim verilmelidir.					
İş ortamındaki huzursuzluğa ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Çalışanların birbirleri ile kolay iletişim kurabilecekleri ortamlar yaratılmalıdır					
Üst ve amirler astlarına daha anlayışlı yaklaşmalıdırlar					
Kurum içindeki birimlerin farklı hedeflere değil aynı hedefe gittiği vurgulanmalı, karşılıklı anlayış ve yardımlaşma teşvik edilmelidir					
Çalışanlara kurum içinde değer verilmeli ve değerli oldukları hissettirilmelidir					
Örgüt içinde yardımlaşma, ekip çalışması ve birlik ruhuna ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Çalışanları işbirlikçi rekabete yönlendirecek bir ödüllendirme ve teşvik sistemi kurulmalıdır.					
Kurum içinde sosyal yardımlaşmayı ve iletişimi arttıracak etkinlikler yapılmalıdır.(dergi çıkarılması.)					
Amirler ile astlarının rahatça karşılıklı konuşabilecekleri ortam ve zaman yaratılmalıdır.					
Kurum içindeki birimlerin ve personelin kurumun ana hedefi ve vizyonu için çalıştıkları sık sık hatırlatılmalıdır.					
Yükselme olanaklarının yetersizliğine ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Yükselmek için belirli bir sürenin geçmesi beklenmemeli, hak eden personel daha hızlı yükselmelidir.					
Yükselme kriterlerinde sadece personelin sınav veya sicil notları değil sosyal becerisi de değerlendirilmelidir					
Amirler iş başarımını (performans) değerlendirirken daha adil davranmalı, hakkaniyet esasını gözetmelidir.					
Yükselmek için gerekli olan yeni bilgi ve beceri kazanımı için					

personeler eğitim olanağı yaratılmalıdır.					
Yapılan işin tekdüze ve sıkıcı olmasına ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Görevlendirme yapılırken personelin bilgi, deneyim ve becerisi göz önünde bulundurulmalıdır.					
Personel güçlendirilmelidir. Çalışana yaptığı işle ilgili olarak karar alma yetkisi ve sorumluluğu verilmelidir.					
İşin yoğun olmadığı zamanlarda personele iş ile ilgili olarak güncel yayınlar sağlanmalıdır.					
İş rotasyonu yapılmalıdır. Görev ve sorumluluklar belirli alanlarda değiştirilmelidir.					
Yapılan iş zenginleştirilmelidir					
Çalışanların iş yüklerinin ağır olmasına ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Devamlı dikkat isteyen işlerde çalışan personelin iş yükü hafifletilmelidir.					
Uygun bir görev dağılımı yapılmalıdır.					
Bireye entelektüel ve teknik yeterliliğini aşan işler verilmemelidir.					
İş ile ilgili kırtasiyecilik azaltılmalıdır. İşin yapılmasına ilişkin kurallar ve yöntemler basitleştirilmelidir.					
Yeterli araçların olmamasına ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Yeterli araç gereç ve tıbbi malzemeye kolay ulaşılmaması sağlanmalıdır.					
Meslek içinde kendini geliştirmek isteyen personelle kurum içi ve kurum dışı olanaklar sağlanmalıdır.					
İşin yoğun olmadığı zamanlarda personelin kendini geliştirmesi (kitap, dergi ve günlük gazete okuyabilmesi ve internetten araştırma yapabilmesi) için kurum tarafından fırsatlar sunulmalıdır.					
Kuruma alınan teknolojinin en iyi şekilde kullanılması için personele fırsat tanınmalıdır.					
Zaman baskısına ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Bürokrasi ve kırtasiyecilik azaltılmalıdır. Gerçekçi planlama yapılmalı ve gerektiği zaman esnek davranılmalıdır.					
İş ve görevler için zaman etüt'ü yapılmalı işin yapılmayacak kadar kısa sürede bitirilmesi istenmemelidir.					
Amir tarafından uygun bir planlama ile işin belirli zamanlarda yoğunlaşması engellenmelidir. İş yükü mesai saatleri içine yayılmalıdır.					
Denetimlere ilişkin sorunlar nasıl çözümlenebilir?					
Amir astlarına güvendiğini hissettirmeli ve güven sarsıcı şekilde sık sık denetleme yapmamalıdır.					
Denetim işi deneyimli personel tarafından yapılmalıdır.					
Denetlemenin yapılacağı konularda kriterler ve standartlar oluşturulmalıdır.					
Kırtasiyecilik değil görevin esasını denetlenmelidir.					

Ek-2 Valilik ve Sağlık Müdürlükleri İzinleri



T.C
ZONGULDAK VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

SAYI:B104 İSM4670009/773-02
KONU: ~~Anket~~ Uygulaması

0000020271

26 EKİM 2009


BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ANA BİLİM DALINA
TAKSİM/İSTANBUL

İLGİ: 13.10.2009 tarih ve 4254 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden okulunuz İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı öğrencilerinden Asiye ÖZTÜRK' ün İlimiz Sağlık Müdürlüğüne bağlı birimlerde anket çalışması yapabilmesi için Valilik Makamından alınan 22.10.2009 tarih ve 20072 sayılı onayı ile uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ek:1 Onay


Dr. Murat İLİKHAN
Sağlık Müdürü

Eğitim Şube Müdürlüğü
Tel:0372 253 46 07
Fax:0372 253 06 67

Bilgi İçin:Eğitim Şube Müdürü
Arslan ACAR



SAYI: B104 İSM4670009/020
KONU: Onay

T.C
ZONGULDAK VALİLİĞİ
Sağlık Müdürlüğü

22 EKİM 2009

0000020072

VALİLİK MAKAMINA
ZONGULDAK

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü 13.10.2009 tarih ve 4254 sayılı yazıları ile 2009-2010 Eğitim ve Öğretim Yılı İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı öğrencisi Asiye ÖZTÜRK' ün "Hemşirelerin HİZMETLERİNDE İş Etüdü Uygulamalarının Örgütsel Başarım Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezini Yard. Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ sorumluluğunda Müdürlüğümüze bağlı Yataklı Tedavi Kurumları, 1. Basamak Sağlık Hizmetleri, Mrk. AÇS/AP Merkezi ve Verem Savaş Dispanserinde, Sağlık Hizmetleri Sınıfında görevli hemşirelere anket uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde tasviplerinize arz ederim.

Dr. Murat İLİKHAN
Sağlık Müdürü

Ek:1 adet yazı
1 Dosya Tez Anket Formu

OLUR
.../10/2009
Ekrem AYLANÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Eğitim Şube Müdürlüğü
Tel: 0 372 2534607
Fax : 2530667

Bilgi için: Arslan ACAR
Eğitim Şube Müdürü

Ek-3 Hemşirelik Hizmetlerine İlişkin Görev Tanım Örnekleri

Ek-3.1 Başhemşire Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	10.02.2010
	BAŞHEMŞİRENİN GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	10.02.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	132/1

BAŞHEMŞİRENİN GÖREV VE YETKİLERİ

Madde 129 - Başhemşire; yüksek hemşirelik okulu veya sağlık meslek lisesi mezunu olup, mesleklerinde en az on yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından baştabibin teklifi ile Bakanlıkça atanır. Hasta bakım hizmetlerinin en iyi şekilde görülmesini sağlamakla görevli olup doğrudan Baştabibe karşı sorumludur. İsterse sürekli olarak kurumda kalabilir. Bu takdirde yiyecek ve yatacakları kurumca sağlanır.

a) Kurumda çalışan başhemşire yardımcıları, servis sorumlu hemşireleri, başebe ile kendisine bağlı diğer hizmet birim amir ve sorumlularının birinci derecede amiri olup hasta bakımı hizmetlerinde görevli personelin zamanında ve gereğince yönetmelik hükümlerine göre görev yapmalarını sağlamak ve kontrol etmekle yükümlüdür.

Gerekli noksanlıkları tıbbi konularda baştabibe, idari konularda hastane müdürüne bildirir.

b) Hizmetlerin yapılması sırasında gördüğü eksik ve kusurları gidermek ve yapamayacağı veya yetkisi dışında kalan işleri baştabibe zamanında bildirmekle görevlidir.

c) Kendisine bağlı hizmetlerdeki personelin çalışma yerlerinin belirlenmesi ve bunların yerlerinin değiştirilmesi ile ilgili hususlarda görüş ve isteklerini baştabibe iletir ve verilen kararları uygular.

d) Hemşire, ebe, hemşire yardımcısı ve yardımcı hizmetler sınıfı personelinin, mesleki bilgi ve tecrübelerinin gelişmesine yardımcı olmak amacıyla hizmet içi eğitimini sağlar. Yeni mesleğe girmiş olanlara mesleğin yüceliğini anlatır. Hastalara karşı müşfik olmaları ve daima iyi davranmaları hususunda uyarılarda bulunur. Kendi tutum ve hareketleriyle onlara iyi bir örnek olmağa çalışır.


e) Hasta bakımı ile ilgili hususlardan sorumlu olarak özellikle, hastaların temizlik ve beslenmelerine ve yatıp kalkmalarına, ilaçlarının vaktinde verilip verilmediğine, yemeklerinin bölüm ve dağıtımına nezaret eder.

f) Klinik ve polikliniklerin genel temizlik ve düzenini sağlar. Hasta ziyaretlerinin servislerde hasta bakımı yönünden kontrolünü yapar.

g) Hemşire ve kendisine bağlı diğer personele ait nöbet ve izin cetvellerini düzenler ve baştabibe onaylatır. Bu listelerde sonradan değişiklik yapmak gerekirse baştabibe haber verir.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.2Başhemşire Yardımcısı Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	10.02.2010
	BAŞHEMŞİRE YARDIMCISININ GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	10.02.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	133/1

BAŞHEMŞİRE YARDIMCISININ GÖREV VE YETKİLERİ

Madde 130 - 100 Yataklı ve daha büyük kurumlarda baştabip tarafından mesleklerinde en az beş yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından standart kadroyu aşmamak üzere yeteri kadar baş hemşire yardımcısı görevlendirilir. Başhemşire yardımcısı sürekli olarak kurumda kalabilir. Bu takdirde yiyecek ve yatacak kurumca sağlanır. Başhemşire yardımcısı, başhemşirenin vereceği görevleri yapmakla ve başhemşirenin bulunmadığı hallerde de kendisine vekalet etmekle yükümlüdür.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.3 Sorumlu Hemşirenin Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	10.02.2010
	SORUMLU HEMŞİRELERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	10.02.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	134/1

SORUMLU HEMŞİRELERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

Madde 131 - Hemşire adedi müsait olan kurum ve servislerde, servisler, ameliyathane ve hemşirelik hizmeti bulunan diğer ünitelerdeki hizmetlerin sürekliliğini sağlamak için Baştabiplikçe servis veya bölüm sorumlu hemşirelikleri kurulabilir. Bu servis sorumlu hemşireleri nöbete girmezler. Hafta tatillerini cumartesi, pazar günleri yaparlar.

a) Başhemşirenin o servisteki yardımcısı olup, servisinde bulunan bütün hemşire, ebe, hemşire yardımcısı, hasta bakımında çalışan yardımcı hizmetler sınıfı personelinin iş bölümünü yapar, bunların çalışmalarını izler.

b) Servis hemşirelerinin hizmette birinci derecede amiri olup servis şef ve uzmanlarının ve başhemşirenin direktifleri ile hasta tedavi bakımının en iyi şekilde yapılmasıyla ve servisindeki düzen ve disiplini sağlamakla yükümlüdürler.

c) Servis demirbaş ve tüketim maddelerini teslim alır. Bunların muhafazasından ve yerinde kullanılmasından sorumludurlar.

d) Servisin temizliğini, yatan ve çıkan hastaların işlemlerini, hemşire ve diğer hizmetlilerin görev taksimi ve düzenlenmesini bizzat yapar ve bunların çalışmalarını denetler, yemek dağıtımının, acil ilaç dolabının işlerliğini düzenler.


e) Ameliyathane sorumlu hemşiresi, ameliyathane hemşirelerinin birinci derecede amiri olup buradaki hemşirelik hizmetlerinin düzenli yürütülmesinden ameliyathane sorumlusuna ve başhemşireye karşı sorumludur.

f) Servis eczacısı bulunmadığı hallerde ona ait görevleri yapar veya yaptırır.

g) Servis istatistiklerinin idareye zamanında verilmesini sağlar.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.4 Eğitim Hemşiresi Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	10.02.2010
	EĞİTİM HEMŞİRESİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	10.02.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	135/1

Statüsü : Memur

Ünvanı : Eğitim Hemşiresi

Bağlı Olduğu Birim : Başhemşire

Bağlı Çalışanlar : Yok

Görev ve Sorumluluk ve Yetkileri:

Sorumlulukları

Hemşirelerin mesleki gelişimini sağlamak üzere işe uyum programları, hizmet içi eğitim ve diğer eğitsel programların yerine getirilmesinden sorumludur.

Görevleri

- Başhemşireye bağlı tüm çalışanların mesleki gelişimleri için hedef, amaç ve politikaları geliştirmek.
- Başhemşireye bağlı tüm çalışanların eğitim gereksinimlerini belirlemek.
- Önceliklerin saptanması, planlanması ve eğitimin verilmesini sağlamak.
- Eğitim programının yürütülebilmesi için eğitimci, zaman, yer ve ekipmanı sağlamak üzere ilgili kişi/birimlerle işbirliği yapmak.
- Yıllık eğitim bütçesini hazırlamak.
- Eğitim programları, uygulanması, sorunlar ve gereksinimler konusunda müdürlüğe bilgi vermek ve görüş almak.
- Eğitim programlarının düzenli olarak kurum içinde duyurulmasını sağlamak.
- Hemşirelerin eğitime katılımı ve başarıları konusunda değerlendirmelerini yapmak görüş bildirmek.
- Hemşirelerin enfeksiyon kontrolüne ilişkin eğitim gereksinimlerine yönelik enfeksiyon kontrol hemşiresi ile işbirliği yapmak, önerilerde bulunmak.
- Kurum politikaları doğrultusunda eğitim çalışmalarını değerlendirmek, rapor hazırlamak ve sunmak.
- Başhemşireliğin öncülüğünde eğitime katılan hemşireler için ödül sistemi (yeni sorumluluklar, katılım belgesi, kredi sistemi gibi) geliştirmek ve yürütmek.
- Eğitim programları ile katılanlara ilişkin kayıtları tutmak ve kayıt sistemlerini geliştirmek.
- Eğitim materyali arşivi geliştirmek.
- Hemşirelerin, eğitim gereksinimlerini belirlemeleri ve mesleki gelişimleri için danışmanlık yapmak.
- Eğitim teknolojisindeki yeni gelişmeleri izlemek ve uygulamak.

- Güncel, mesleki yayınları izler ve hemşirelere duyurur. Hemşirelik hizmetleri ile ilgili araştırmalar yapmak.
- Mesleki seminer, konferans, toplantı gibi etkinliklere katılmak ve çalışanların da bu gibi etkinliklere katılmasını sağlayıcı duyuruları yapmak.
- Hemşirelik hizmetlerinin gelişimine katkıda bulunmak ve kurum içindeki hemşirelik hizmetinin tanıtımını sağlamak amacıyla yayın geliştirmek.
- Bakım ve uygulamalara ilişkin kural ve prosedürlerin geliştirilmesi, uygulanması ve güncelleştirilmesi çalışmalarına katılmak.
- Müdürlük tarafından belirlenen hasta bakım standartlarının ve formların uygulanmasında hemşirelere rehberlik etmek.
- Tüm çalışmalarını etik kurallar doğrultusunda yapmak.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.5 Enfeksiyon Hemşiresi Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	12.10.2010
	ENFEKSİYON KONTROL HEMŞİRESİ GÖREV TANIMI	REV. TARİHİ	12.10.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	137/1

Enfeksiyon kontrol hemşiresi

Madde 13 — Başhemşirelik tarafından, tercihen yüksek okul mezunu, bilgisayar kullanmayı bilen ve Bakanlık tarafından onaylanmış enfeksiyon kontrol hemşireliği sertifikasına sahip hemşireler arasından seçilir ve enfeksiyon kontrol komitesine bağlı olarak çalışır. Her iki yüz elli yatak için bir enfeksiyon kontrol hemşiresi görevlendirilmesi zorunludur.

Bakanlıkça sertifikalandırılan enfeksiyon kontrol hemşireleri, enfeksiyon kontrol komitesince aksi yönde bir teklif getirilmediği sürece, en az beş yıl süre ile bu görevi yürütür. Yönetim tarafından, yerine aynı nitelikleri haiz bir hemşire görevlendirilmeden, bu görevlerini bırakamazlar. Enfeksiyon kontrol hemşirelerine, nöbet hizmetleri de dahil olmak üzere, enfeksiyon kontrolü dışında ilave bir görev verilemez.

Enfeksiyon kontrol hemşiresinin görevleri

Madde 14 — Enfeksiyon kontrol hemşiresinin görevleri şunlardır:

a) Hastane enfeksiyonları sürveyansını yürütmek amacıyla, mikrobiyoloji ve klinik mikrobiyoloji laboratuvarından kültür sonuçlarını izlemek, günlük klinik ziyaretleri ile ilgili hastaları değerlendirmek, sorumlu hekim ve hemşirelerle koordinasyon sağlayarak, hastane enfeksiyonu gelişen ya da gelişme ihtimali bulunan yeni vakaları saptamak, bu hastaları enfeksiyon riski açısından değerlendirerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak,

b) Toplanan sürveyans verilerinin bilgisayar kayıtlarını tutmak,

c) Klinik enfeksiyon hızı artışlarını veya belirli mikroorganizmalarla oluşan enfeksiyonlardaki artışı belirlemek ve bunları enfeksiyon kontrol hekimine bildirmek,

d) Hastane enfeksiyon salgını şüphesi olduğunda, bunun kaynağını aramaya ve sorunu çözmeye yönelik çalışmalara katılmak,

e) En az haftada bir kez enfeksiyon kontrol hekimisi ile bir araya gelerek, çalışmalarını değerlendirmek,

f) Bölümlerle ilgili sorunları enfeksiyon kontrol hekimisi ile birlikte o bölümlere iletmek, bu bölümlerin kontrol tedbirlerinin oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesine katılımlarını sağlamak,

g) Enfeksiyon kontrol programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında görev almak,

h) Yataklı tedavi kurumu genelinde enfeksiyon kontrol uygulamalarını izlemek,

i) Yataklı tedavi kurumu personeline hastane enfeksiyonları ve kontrolü konusunda eğitim vermektir.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.6 Hemşirenin Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	12.10.2010
	HEMŞİRELERİN GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	12.10.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	138/1

HEMŞİRELERİN GÖREV VE YETKİLERİ

Madde 132 - Hemşire, hasta ile tıbbi ve psikolojik bakımından devamlı ilgilenebilecek yapıda ve yetenekte sağlık meslek lisesi mezunu yardımcı sağlık personelidir. Kurumun yatak adedi azaltılmamak kaydıyla isteyen hemşireler gerek görüldüğü takdirde baştabip izniyle kendilerine ayrılan yerlerde topluca kalabilirler.

Bu takdirde kahvaltı, öğle ve akşam yemekleri kurumca sağlanır. Hemşireler servislerindeki hastane hizmetlilerinin hizmette birinci derecede amiridir.

Hemşireler sabah çalışmasına, kurumun hasta odalarının ve hastaların genel temizliğini yaptırmakla başlarlar. Hastaların hal ve hatırlarını sorar, derecelerini alır, nabız ve teneffüslerini sayar, derece kağıtlarına teneffüslerini çizerler. (Nabız kırmızı, ateş siyah, teneffüs mavi kalemle çizilir.)

a) Kuruma yatırılan hastanın tüm ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak suretiyle ruhsal, duygusal ve genel alışkanlıklarını değerlendirir. Moral gücünü olumlaştırıcı gerekli ortamı ve güveni sağlar. Hastaları tabiplerce yapılacak muayene ve tedaviye hazırlar.

b) Hastaların tedavisi için gerekli bütün kayıt, bakım ve tedavi uygulamalarını meslekleri dahilinde ve tabiplerin tariflerine göre yapmak göreviyle yükümlüdürler. Hastaların ilaçlarını, içten ve dıştan olduğuna göre bizzat içirir ve tatbik ederler, enjeksiyonları yaparlar ve bunları hemşire notuna miktar ve zaman belirterek kaydedip imzalarlar.

Sık sık kontrolü icap eden hastalarla ameliyathı hastaları belirli zamanlarda yoklar ve bunlara ait ilaçları verir, yemeklerinin de usulüne uygun verilmesini sağlar. Kendilerine bırakılan pansuman ve tedavileri bizzat yaparlar. Nöbeti devrederken bu gibi hastalar hakkında yapılacak işleri yeni nöbetçi hemşireye verirler.

c) Hastalara iyi muamele etmek, onların dertlerini dinlemek, teselliye muhtaç olanları ve ameliyat heyecanı içinde bulunanları teselli ve teskin etmek, sağlık eğitimi konusunda bilgi vermek hemşirelerin esas görevleridir.

Uzmanlarca analizine lüzum görülen materyali hastalardan alır ve laboratuvara gönderirler.

Serviste yemek dağıtımını, hastaların yemek yemeklerini gözetler, kendisi yemek yiyemeyecek durumda olan hastaların bizzat yemeğini yedirirler. Banyo yapacakları yardımcı hizmetli ile banyoya gönderirler, gidemeyenlerin yataklarında temizliğini yaptırırlar.

d) Servis acil dolabında bulunan ilaçları servis şefi, uzmanı veya nöbetçi tabibinin direktifi ile ve onun sorumluluğu altında hastalara uygular. Sarfiyatını özel sarf defterine kaydeder. Eczaneden alınan bu ilaçların sarfi, bu defter üzerinde yapılır.

Hastalara bu dolaptan verilen ilaçlar anında tabelalarına renkli kalemle yazılır. Ertesi günü bu ilaçlar eczaneden tabela ile alınarak yerine konur.

e) Kendilerine teslim edilen demirbaş eşya ile alet, ilaç ve sair malzemeyi iyi bir şekilde saklamaya ve bunları yerine göre kullanmaya ve ilgili tabipler tarafından istendiği zaman hazır bulundurmaya, bunların dikkatsizlik ve israf suretiyle boşa gitmelerini önlemek zorundadırlar. Bu gibi şeylerin kasten veya dikkatsizlik nedeniyle kaybindan sorumludurlar.

f) Kendilerine teslim edilen eşya, ilaç ve malzemeyi servislerde veya servis ambarlarında özel dolaplarda saklarlar. Bu dolapların düzenli ve tasnifli olması, ilaçların üzerinde etiketlerinin bulunması, güve, karınca ve sair böceklerden, sıcaktan, soğuktan ve ışıktan korunması hususunda gerekli tedbirleri alırlar.

g) Servislerin genel hizmetlerinin ve temizliklerinin yolunda gitmesini kontrol eder ve sağlar. Hastaların yatak, çamaşır ve vücut temizliklerine dikkat eder, gördükleri noksanları giderir ve gidertirler.

h) Ameliyathane hemşireleri, ameliyathane teknisyeninin bulunmadığı yerlerde onun görev ve yetkilerini üzerlerine alırlar.

Ayrıca sorumlu görevlisi bulunmadığı hallerde sterilizatör ve otaklavların bakım ve işletilmesi ile de yükümlüdürler.

i) Laboratuvar hemşireleri, uzmanların gözlemciliği altında gerekli tahlilleri ve muayeneleri yapmak ve neticelerini deftere kaydetmekle yükümlüdürler. Tahlil raporlarını uzmana imzalattıktan sonra ait olduğu servislere göndermek görevleridir. Laboratuvarlara ait alet ve cihazları kullandıktan sonra temiz ve her zaman kullanıma hazır bir halde bulundurmaktan sorumludurlar.

j) Hastaların sosyal ve ruhsal durumları ve beslenmeleri ile ilgili olarak fizyoterapist, sosyal hizmet, diyet uzmanları ve psikologlarla işbirliği yapar ve bunların servislerdeki çalışmalarını kolaylaştırır.

k) Annelere, doğumdan evvel ve sonraki bakımları ile çocukların bakımları hakkında bilgi vermek ve bakabilecekleri sayıda çocuğa sahip olma yolları hakkında anneleri aydınlatmakla yükümlüdürler.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

Ek-3.7 Nöbetçi Hemşirenin Görev Tanımı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ZONGULDAK DEVLET HASTANESİ	DÖK. KODU	
		YAYIN TARİHİ	12.10.2010
	NÖBETÇİ HEMŞİRENİN GÖREV VE YETKİLERİ	REV. TARİHİ	12.10.2010
		REV. NO	01
		SAYFA NO	140/1

NÖBETÇİ HEMŞİRENİN GÖREV VE YETKİLERİ

Madde 184 - Nöbetçi hemşire, nöbetçi tabibin emrinde, onun direktiflerine göre, çalışır. Nöbet tuttuğu servis ve hizmet yerlerinde hastaları muayeneye hazırlamak, tabibin lüzum göstereceği tedavileri usulüne uygun olarak uygulamak, kendisine düşen kayıtları yapmak, durumu ağırlaşan hastaları nöbetçi tabibe bildirmekle yükümlüdür.

Birden fazla hemşire nöbeti tutulan kurumlarda her nöbet biriminin tüm hemşirelik hizmetlerinden, o birimin nöbetçi hemşiresi sorumludur. Bu takdirde ve başhemşire nöbeti tutulmayan ve birden fazla hemşirenin nöbet tuttuğu durumlarda kıdemli nöbetçi hemşire, baş hemşire görevlerini de üzerine alır.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
TIBBİ HİZMETLER KOMİSYONU	PERFORMANS VE KALİTE BİRİMİ	BAŞHEKİM

ÖZGEÇMİŞ

16.Eylül.1980 tarih, Zonguldak'ta İli doğumluyum. İlk, Orta ve Lise öğrenimimi Zonguldak ilde tamamladım.Üniversite öğrenimimi Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Hemşirelik Bölümü'nde tamamladım. 2005 yılında ZKÜ Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Hemşire olarak görev yapmaya başladım.2009 yılında Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü de Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bölümünde yüksek lisans öğrenimine başladım. Halen ZKÜ Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Hemşire kadrosunda Fatura inceleme biriminde görev yapmaktayım.

Yabancı dilim az seviyede İngilizce olup, bekâırım.

Aday: Asiye Öztürk