

70246

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN
HEMŞİRELERİN GÖRÜŞ VE BEKLENTİLERİNİN
İNCELENMESİ**

**Hemşirelik Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Yüksek Hemşire: Berrin SELÇUK (YALÇIN)

Danışman Öğretim Üyesi: Doç.Dr. Gülümser ARGON

**T.C. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU
DOKÜMAN İZMİR MERKEZİ**

İZMİR-1998

ÖNSÖZ

Araştırmanın yürütülmesi ve tezin oluşturulmasının her aşamasında yol gösterici ve destekleyici yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Gülümser ARGON' a araştırmanın istatistiksel değerlendirmesinde yardımlarını gördüğüm Sayın Timur KÖSE' ye, anketleri doldurarak araştırmanın kaynağını oluşturan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Yük. Hemş. Berrin SELÇUK (YALÇIN)

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLO DİZİNİ.....	v

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.2. KONU İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER.....	3
1.2.1. Hemşireliğin Tanımı.....	3
1.2.1.1. Hemşireliğin Fonksiyonları.....	4
1.2.2. Başhemşireliğin Tanımı.....	4
1.2.2.1. Başhemşireliğin Fonksiyonları.....	5
1.3. PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ.....	6
1.3.1. Performans Değerlendirmesi Tanımı.....	6
1.3.2. Performans Değerlendirmesinin Önemi ve Amaçları.....	6
1.3.3. Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	7
1.3.3.1. Kontrol Listeleri (Checklist).....	7
1.3.3.2. Derecelere Ayırma Yöntemi (Grading).....	8
1.3.3.3. Sıralama Yöntemi (Ranking).....	9
1.3.3.4. Kısa Notlar.....	9
1.3.3.5. Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi.....	9
1.3.3.6. Kritik Olayların Seçimi Yöntemi.....	10
1.4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME PROGRAMI.....	10
1.4.1. Performans Değerlendirme İlkeleri.....	10
1.4.3. Değerlendirme Etkenleri.....	11
1.4.3. Değerlendirmeyi Yapacak Kişi.....	11
1.4.4. Performans Değerlendirme Dönemi.....	12
1.4.5. Performans Değerlendirme Görüşmesi.....	12
1.4.6. Performans Değerlendirmesinde Sık Yapılan Hatalar.....	13

BÖLÜM II

GEREÇ YÖNTEM.....	15
2.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ	15
2.2. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER	15
2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	15
2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEME.....	16
2.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	16
2.5.1. Anket Formunun Hazırlanması	16
2.5.2. Verilerin Toplanması	17
2.6. VERİLERİN ANALİZİ	17
2.6.1. Değişkenler.....	17
2.6.2. Verilerin Değerlendirilmesi.....	17
2.6.3. Araştırmanın Süresi Ve Olanakları.....	18

BÖLÜM III

BULGULAR.....	19
3. 1. HEMŞİRELERE İLİŞKİN TANITICI BİLGİLER.....	19
3.1.1. Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Bazı Özelliklerinin Karşılaştırılması	22
3.2. HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDE ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESPİT EDİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	23
3.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESBİT EDİLMESİNDEN BEKLENTİLERİNİN GERÇEKLEŞMESİNE İLİŞKİN BULGULAR	28
3.4. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ EN İYİ ŞEKİLDE GERÇEKLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ ...	32
3.5. HEMŞİRELERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	38

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE SONUÇ	42
4.1. TARTIŞMA	42
4.1.1. Hemşirelere İlişkin Tanıtıcı Bilgilerin İncelenmesi.....	42
4.1.2. Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Bazı Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	43

4.2. HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDE ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESBİT EDİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ.....	44
4.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESPİT EDİLMESİNDEN BEKLENTİLERİNİN GERÇEKLEŞMESİNE İLİŞKİN BULGULARIN İNCELENMESİ.....	47
4.3.1. Ücret Artışı İmkani Beklentisi.....	47
4.3.2. Eğitim Yoluyla Çalışma Alanındaki Eksikliklerin Giderilmesi İmkani Beklentisi.....	48
4.3.3. Terfi ve Yükselme İmkani Beklentisi.....	48
4.3.4. Kendilerini ve Çalışma Arkadaşlarını Karşılaştırma İmkani Beklentisi.....	49
4.4. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ EN İYİ ŞEKİLDE GERÇEKLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ.....	50
4.4.1. Tam Olarak Sayısal Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşulu.....	50
4.4.2. Uzun Süreli ve Her Konuyu İçeren Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşulu.....	51
4.4.3. Değerlendiren Kişiler İlk Kademe Yöneticiler Olmalıdır Koşulu.....	51
4.4.4. Tarafsızlık İlkesi Gözden Uzak Tutulmamalıdır Koşulu.....	52
4.4.5. Değerlendirme Sonuçlarının Doğruluğu Kontrol Edilmelidir Koşulu.....	52
4.4.6. Değerlendirme Sonuçlarından İşgörene Bilgi Verilmelidir Koşulu.....	53
4.5. HEMŞİRELERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ.....	53
SONUÇ.....	56
ÖNERİLER.....	60
ÖZET.....	61
SUMMARY.....	63
KAYNAKLAR.....	65
EK I ANKET FORMU.....	69
EK II FAKTÖR ANALİZİ.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	75

TABLO DİZİNİ

Sayfa No:

Tablo 1: Hemşirelerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.	19
Tablo 2: Hemşirelerin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı.	20
Tablo 3: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden Memnun Olma ve Mesleğini Sevme Durumlarına Göre Dağılımı.	21
Tablo 4: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	22
Tablo 5: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Şu Andaki Görevde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	22
Tablo 6: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Mesleği Sevme Durumlarına Göre Dağılımı.....	23
Tablo 7: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Edilmesine Dair Görüşlerinin Dağılımı.	23
Tablo 8: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Ediliş Şekline İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.	24
Tablo 9: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarısı Tespiti Yapmasını İstedikleri Kişilere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	25
Tablo 10: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarısı Tespiti Yapılmasına Taraf Olmalarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.	26
Tablo 11: Başarı Tespiti Yapılmasına Taraf Olmama Nedenlerine İlişkin Hemşire Görüşlerinin Dağılımı.	26
Tablo 12: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Başarı Tespiti Yapılmasının Sağlayacağı Yararlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	27
Tablo 13: Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Edilmesi SonucundaBeklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı.....	28
Tablo 14: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Ücret Artışı Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı.....	29
Tablo 15:Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Eğitim Yoluyla Çalışma Alanındaki Eksikliklerin Giderilmesi Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı.....	29

Tablo 16: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Terfi ve Yükselme İmkânı Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	30
Tablo 17: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Kendilerini ve Çalışma Arkadaşlarını Karşılaştırma İmkânı Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	31
Tablo 18: Hemşirelerin Çalışma Başarılarının En İyi şekilde gerçekleşmesi İçin Gerekli Koşullara İlişkin Görüşlerinin Öncelik Sıralamaları Dağılımı.....	32
Tablo 19: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Tam Olarak Sayısal Değerlendirmeler Yapmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	33
Tablo 20: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Uzun Süreli ve Her Konuyu İçeren Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	34
Tablo 21: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendiren Kişiler İlk kademe Yöneticiler Olmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı.....	35
Tablo 22: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Tarafsızlık İlkesi Gözden Uzak Tutulmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	35
Tablo 23: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendirme Sonuçlarının Doğruluğu Kontrol Edilmelidir Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	36
Tablo 24: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendirme Sonuçlarından İşgörene Bilgi Verilmelidir Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı	37
Tablo 25: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı.....	38
Tablo 26: Hemşirelerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı.....	38
Tablo 27: Hemşirelerin Çalışma Durumlarına Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı	40
Tablo 28: Hemşirelerin Mesleği Sevme Durumlarına Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı	41

BÖLÜM I

GİRİŞ

İşgören değerlendirme kavramının doğası, insan ve değerlendirme arasındaki bağıntıya dayandığından; geçmişi insanın kendi bilincine vardığı andan başlamaktadır. Birey kendisinin karışmadığı olayları ve maddeyi tarih boyu değerlendirmiş ve bunda başarılı olduğunu insanlığın günümüzdeki eriştiği teknolojik düzey, hiçbir kuşkuyla yol açmayacak keredede kanıtlamıştır. Bireyin değerlendirme eylemi, kendi dışında bu tür bir hızlı gelişme çizgisi üzerinde giderken acaba aynı eyleme kendisini konu ettiğinde durum nasıl olmuştur?. Bu sorunun yanıtı herşeyden önce insanın burada hem değerlendiren, hem de değerlendirilen durumunda olması nedeniyle zorlaşmaktadır. İşgören değerlendirme özü bakımından insanın insana kıymet biçtiği bir olaya dayanmaktadır. Olayın başında da sonunda da insan yer almaktadır. Toplumun en küçük örgütsel birimi olan aileden, en büyük örgüt birimlerine kadar bütün kurumlar, insanların birbirlerini soktukları performans değerlendirme süreçlerinden elde ettikleri sonuçlara göre kurulmuşlardır (4).

İnsan kaynakları ile ilgili politikaları uygulayanlar çoğunlukla performans değerlendirmesinin insan kaynakları yönetimindeki en tartışmalı konulardan biri olduğunu söylerler. Bu konudaki tartışma değerlendirmenin ne zaman ve nasıl yapılacağına ilişkindir. Performans değerlendirmesinin gerekli olup olmadığının hiç tartışma konusu edilmemesi dikkat çekicidir (26). Performans değerlendirmesinin vazgeçilmez kılan şey, insanların çalışmalarını ne ölçüde başarılı olduklarının saptanması işleminden beklentilerinin neler olduğunu ve fiili değerlendirme sonucunda da bunları ne ölçüde gerçekleştirebildiklerini ölçümlemektir (3).

Her sağlık kurumu işgörelere ilişkin etkili ve objektif karar alabilmek, işgörelerin başarı yada başarısızlığını yakından izlemek ve yeteneklerini değiştirici ve düzeltici önlemleri zamanında alabilmek için performans değerlendirme yapmak zorundadır.

Bir grup yönetici hemşireye en az sevdiğiniz şeylerin listesini yapın diye sorulduğunda performans değerlendirmesinin yapılması, belki de listelerin en başında

yer alır. Niçin hoşlanmadıkları sorulduğunda pek çok sebep gösterebilirler. “Hemşireliğin performansını ölçemezsiniz”, “Hemşireler profesyoneldir, onları değerlendirmek gerekmez”, ” Eğer birisine düşük performans verirsiniz onun gelecek performansını zedeleyebilirsiniz” veya “Benim doğru değerlendirmek için yeterli bilgim yok” gibi (32).

Performans değerlendirmesi kurum için yaşamsal bir önem taşır. Kurumun değişikliklere ayak uydurabilmesi ve toplumsal işlevini yerine getirebilmesi, kurumda görev alan işgörenlerin bir bütün olarak genel amaçlara istenilen düzeyde katkıda bulunabilmelerine ve onların sürekli olarak değerlendirilip iyileştirilmelerine bağlıdır. (9)

İşgörenin kurum açısından değerinin saptanması olarak nitelendirilen performans değerlendirme çalışmaları, işgöreni sadece kurumsal yaşamıyla değil, değerine kaynak olan kendi kişisel ve toplumsal yaşamıyla da kavramaktadır. Böyle bir kavrama içinde ortaya çıkan en önemli olgu gelişme olgusu olmaktadır. Gelişme olgusunun dayandığı temel süreç ise performans değerlendirmesidir. Belli bir amaca doğru ilerlemede kişi olsun, toplum veya kurum olsun gücünü performans değerlendirmesinden başka deyişle gelişme karşısında yeti ya da yeteneklerini değerlendirip şimdiki olanaklarıyla saptanan amaçlara ne keredede ulaşabileceğini ortaya koymadan bilinçli ve gerçekçi bir gelişme olayı yaşayamaz (4). İşgören herşeyden önce yapmış olduğu çalışmasının gerçek karşılığını görmek ister. Bu nedenle bir kurumda çalışanla çalışmayan, başarılı olanla olmayan arasında bir ayrım gözetilmesini bekler. Öte yandan başarı derecesi hakkında bilgi sahibi olan kişi, kendisini düzeltmek ve geliştirmek olanağı da bulur (37). Başarı değerlendirmesinden elde edilen geri bildirim, işgörenin eğitim ve güdülenmesi konusundaki kararlara ışık tutacak, terfi edecek işgörenin belirlenmesine yardımcı olacak ve kurumda insan kaynağının etkin kullanımını sağlamak mümkün olabilecektir (41).

Performans değerlendirmesi yönetici açısından da önemlidir. Bir girişimci olarak amaca ulaşma derecesi hakkında bilgi sahibi olmak ister. Bunun ilk adımı işgörenlerin “ne yaptıklarını” ve “nasıl “ yaptıklarını öğrenmektir. Bu bilgilere dayanarak düzeltici yada geliştirici kararlar alır.

Kurumun başarısının devamı, işgörenlerin ve yöneticilerin başarısına bağlıdır. İşgörenlerin yeteneklerinin yönetici tarafından tanınması, eksikliklerinin bilinmesi ve çalışmalarının yeterince değerlendirilmesi başarıyı etkileyen hususlardır. İşgören ve yöneticilerin kurum açısından aynı amaç ve beklentiler içinde olması ve bu konuda görüş birliğine varmış olmaları da kurumun başarısını etkileyen diğer önemli bir husustur (9).

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Her sağlık kurumunda çalışanların çalışmalarının değerlendirilmesi gerekir. Bu değerlendirme hem hemşireler, hem değerlendirmeyi yapan yönetici hemşireler hem de kurum yararına olacaktır.

Performans değerlendirmesine ilişkin hemşirelerin görüş ve beklentilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın alt amaçları şunlardır:

1. Hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini incelemek.
2. Yönetici hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini incelemek.
3. Hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı değişkenlere göre performansı değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini karşılaştırmak.

1.2. KONUS İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

1.2.1. Hemşireliğin Tanımı

Türk Hemşireler Derneği Eğitim Komisyonu (1981) hemşireliği şöyle tanımlamıştır (10). "Hemşirelik; bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik; hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesi ve bu hizmetleri yerine getirecek kişilerin eğitiminden sorumlu, bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir."

Hemşirelik toplumun her kesiminde kişinin bedensel, duygusal, akılsal ve toplumsal sağlık gereksinimlerinin ışığında hemşirelik bakım planını yapan, bu planı uygulamaya koyan ve uyguladığı bakım planını sistematik bir biçimde değerlendiren bir süreçtir.

Hemşirenin temel işlevi; sağlıklı yada hasta bireye yardım etmektir. Bu yardım, sağlamanın sağlığını sürdürmesi, hastanın yeniden sağlığına kavuşması için gerekli olan bilgi, istek ve güce kavuşmasına yönelik etkinlikleri içerir. Ancak bütün bunlar yapılırken bireyin kendi kendine yeterli olmasını en kısa zamanda sağlamaya yardımcı olur.

1.2.1.1. Hemşireliğin Fonksiyonları

Hastanelerde hemşirelik hizmetlerinin üç fonksiyonu bulunmaktadır (10).

a. Bağımlı Fonksiyonları: Hekimin istediğini uygulamaya yönelik fonksiyonları. Bunlar; önerilen tedaviyi uygulama, tanı ve tedavi işlemlerine yardım etme gibidir.

b. Bağımsız Fonksiyonlar: Hemşirenin bilgi ve deneyimi ile çözümlenebileceği sorulara yönelik hizmetleridir. Hemşirenin hastanın kendi yapamadığı günlük yaşam aktivitelerinde yardımcı olması ve ona bağımsızlığını kazandırmaya yönelik destekleyici etkinlikleri onun bağımsız fonksiyonlarıdır.

c. Yarı Bağımlı Fonksiyonları: Hekimin planladığı tedaviyi uygularken, tanı işlemlerine yardımcı olurken, olası sorunların gelişip gelişmediğini bilgi ve deneyimleri doğrultusunda izleme ve gerekli önlemleri alabilmektir.

1.2.2. Başhemşireliğin Tanımı

Başhemşire; hastane yada diğer sağlık kurumlarındaki hemşirelik bakımının en üstün bir şekilde karşılanmasından ve hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi, denetlenmesi ve koordine edilmesi ve değerlendirmesinden sorumlu bir hemşiredir (38,39). Bu hizmetler, hastanın hemşirelik bakımı, hemşirelik bakımının yönetimle ilgili olanları ve eğitimidir (39).

Başhemşire, hemşirelik yüksekokulu veya sağlık meslek lisesi mezunu olup, mesleklerinde en az 10 yıl çalışmış ve iyi sicil almış hemşireler arasından, başhekimin teklifi ve sağlık bakanlığının onayı ile atanır (1,8).

1.2.1.1. Başhemşireliğin Fonksiyonları

Başhemşirelerin sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirebilmeleri için birden fazla fonksiyon göstermeleri gerekir. Bunlar:

A. Uygulamalarla İlgili Fonksiyonları: Her ne kadar başhemşire yatakbaşı hemşirelik bakımının doğrudan doğruya, sadece çok küçük bir bölümünü yaparsa da, hastanın hemşirelik ihtiyaçlarının tam olarak sağlanması onun sorumluluğudur. Bunlar (8,19,23,39):

- a. Hastanın hastaneye kabulü,
- b. Hastanın hastane personeli ile tanıştırılması,
- c. Hastanın hastaneye alıştırılması,
- d. Hastanın tüm bakım ve tedavisinin sağlanması,

B. Yönetimle İlgili Fonksiyonları

- a. Hastalar için iyi bir fiziksel ve psikolojik çevrenin yaratılması,
- b. İhtiyaç maddelerinin alımı, korunması ve onarılması,
- c. Hemşirelik bütçesi taslağının hazırlanması, ilgililere teklif edilmesi,
- d. Personel yönetimi,
- e. Personelin değerlendirilmesi,

C. Eğitimle İlgili Fonksiyonları

- a. Hasta ve ailesine eğitim,
- b. Personelin eğitimi,
- c. Öğrencilerin klinik eğitimi,

1.3. PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ

1.3.1. Performans Değerlendirmesi Tanımı

Performans değerlendirme işgörenlerin belirli bir zaman diliminde görevlerini ne oranda iyi yapabildiklerinin periyodik olarak formal değerlendirilmesi sürecidir (24,25).

Performans değerlendirme, genel anlamda, kişinin yeteneklerini, gizil gücünü, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzeri niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçmedir (5).

Performans değerlendirme, örgütün değerlendirme sisteminin en önemli parçasıdır. Bir örgütün etkililiğini sağlayacak sürdüreceği olan, sahip olduğu insan gücüdür. Yönetici, yönetimin etkililiğini insan gücüyle gerçekleştirebilir. Bu yüzden, örgütün sahip olduğu insan gücü değerini bilmesi; bunun için örgütte etkin bir performans değerlendirme sistemi kurması gerekir (6). Performans değerlendirme her örgütte olduğu gibi hastanelerde çalışan hemşireler için de yapılmaktadır. Hemşirelerin belirli bir dönem içinde çalışmalarının ve yeteneklerinin önceden belirlenmiş bir ölçüme göre bir çok yönden ölçülmesi ve onların gelişme potansiyellerinin ortaya çıkarılmasını sağlar.

Performans değerlendirme ile ilgili kavramlar, işbaşarı değerlendirme, işbaşarı gözden geçirme, liyakatin derecelendirilmesi, işbaşarı takdiri, çalışanın takdiri veya çalışanın değerlendirilmesidir (4,18).

1.3.2. Performans Değerlendirmesinin Önemi ve Amaçları

Hemşireler için yapılan performans değerlendirmesinin amacı belli bir devre içinde çalışmalarının ve yeteneklerinin tipleştirilmiş bir ölçüye göre bir çok yönlerden sistemli olarak ölçülmesidir. Böyle bir değerlendirme çalışanların kabiliyet ve yeteneklerinin tespiti için kurulmuş bir düzen olduğu kadar personelin kendisini geliştirmesine ve ilerlemesine de olanak sağlar. Hemşirelerin çalışmalarının nesnel olarak değerlendirilmesinden alınan sonuçlar çeşitli amaçlarla kullanılabilir. Bunlar (4,6,9,18,24,30,35,36,37,38,41):

- a. İşte yeterliliği belirlemek ,
- b. Eğitim ihtiyaçlarını ortaya koymak,
- c. Çalışanların kendi eksik yönlerini değerlendirmelerine yardımcı olmak,
- d. Personel gelişimini arttırmak ve personeli daha ileri başarılarla doğru motive etmek,
- e. İşgörenin isteklerini belirlemek ve başarılarını tanımak,
- f. Hemşireler arasındaki iyi ilişkileri teşvik ederek performansı arttırmak,
- g. Kurum içinde yapılacak yeni görevlendirmelerde kullanmak üzere yetenekli kişilerin envanterini yapmak,
- h. Yetersiz çalışanları belirlemek,
- ı. Görev yükselmesi, iş değiştirme, ücret artışları ve benzeri kararların alınması,
- i. Yöneticilerin birlikte çalıştıkları kişileri daha iyi tanımaları,
- j. İşten çıkarılacak işgörenleri belirlemek,
- k. Kurumun hedefleri ve görevlerinde karşılıklı görüş birliğine varmak,
- l. Ast-üst iletişimini sağlamak ve geliştirmek,
- m. Çalışanlar arası ilişki ve iletişimi inceleyerek, daha iyi ilişki ve iletişimi sağlamak, geliştirme yolu ile işbirliğini sağlamak,
- n. Yöneticilerin dengeli ve tutarlı kararlar vermelerini kolaylaştırmak,
- o. Yöneticilere yüklenen sorumluluğun ne derece yerine getirildiğini saptamaktır.

1.3.3. Performansı Değerlendirme Yöntemleri

1.3.3.1. Kontrol Listeleri (Checklist)

Bu yöntemde değerlendirme yapan kişi, çalışanların çalışmalarını değerlendirmekten çok onların çalışmaları hakkında bir yorumda bulunur. Çalışanların çalışması ve davranışlarını belirlemek amacıyla bir soru listesinin cevaplanması söz konusudur. Sorular genellikle evet-hayır biçiminde yanıtlanır. Bir başka biçimde de çalışanların niteliklerini ve davranışlarını belirleyen değişik derece tanımları kullanılır. Değerlendiren kişi, çalışanın durumunun bu tanımlardan hangisine uyduğunu araştırıp, yan tarafına check (√) işareti koyar (9,11,35). Bunun dışında eğer ağırlıklı kontrol listesi tekniği kullanılıyorsa önceden tanımlara bir ağırlık vermesi gerekir. Değerleyici, çalışanın durumuna uyan tanımları işaretler, daha sonra işaretlenenler toplanarak başarı

derecesi bulunur. Ancak tanımlara ayrıca puan değeri verilmişse tartılan puanlarla da çarpılarak ağırlıklı değerler bulunur. Ağırlıklı puanların toplanması ile işgörenin başarı derecesi bulunur (9,11,20,21).

Bu yöntemin uygulanmasının kolaylığı yanında bazı güçlükleri de vardır. Sistemin kurulması ve ağırlıklanması önemli sorundur. Bunun yanı sıra uygun bir soru ve tanımsal deyimler listesi hazırlamak kolay değildir (9,35,40).

1.3.3.2. Derecelere Ayırma Yöntemi (Grading)

En eski ve en yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Çalışanlar işle ilgili bir kaç faktör açısından değerlendirilir. Bunlardan bazıları şunlardır: İşin niceliği, niteliği, işe gösterilen dikkat, iş bilgisi ve karar verme yeteneği gibi (21,26,41). Değerlendirme formları genellikle bu ve başka faktörlere göre bölümlere ayrılır. Sayısal ve grafik derecelenme ölçekleri olmak üzere iki şekli vardır (24).

Sayısal dereceleme ölçeklerinde değerlendirilecek davranışlar sıralanır ve bunlara nitelik belirten değerler verilir. Ve yönetici bunlardan kişiye en uygun olanını işaretler, örneğin (20,24,28,38,42):

	Çok İyi	İyi	Orta	Yeterli	Yetersiz
İş Kalitesi	5	4	3	2	1

Grafik dereceleme ölçeğinin sayısal dereceleme ölçeğinden farkı, sayılar yerine kelimelerin kullanılmasıdır, örneğin (24,38):

	Genellikle geç gelir	Bazen geç gelir	Genellikle zamanında gelir
Çalışma saatine uyum		X	

Bu yöntemin çalışanların gelişigüzel değerlendirmelerini ve değerlendirmede kullanılan formlar nedeniyle amirlerin astları hakkında farklı düşüncelerini önlemesi gibi yararları yanında bazı sakıncaları da vardır. Formlarda kullanılan sıfatların etkisi değerlendirmeyi yapanlara göre değişebilmektedir. Ayrıca bu yöntemde merkezci bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Amirler astlarını değerlendirirken aşırıaktan kaçınmakta ve orta bir yolu tercih etmektedirler. Bu da çalışanlar arasındaki farkların ortaya çıkmasını engeller (4,9,37,41).

1.3.3.3. Sıralama Yöntemi (Ranking)

Bu yöntemde çalışanlar birim yada bir değerlendirme ölçütü açısından sıralanırlar. Sıralama sonunda en iyi ve en kötü başarı sahibi olanlar belirlenir (2,40).

Hastanede bu yöntem uygulanıyorsa hemşireler en düşükten en yükseğe doğru sıralanırlar. Sıralama yönetici hemşirenin, hemşirelerin herbirini bir diğeri ile kıyaslamasını gerektirir. Çiftli kıyaslama yönetici hemşirenin bir hemşireyi diğeri bir hemşire ile karşılaştırmasını gerektirir. Eğer yönetici hemşire dört hemşireyi sıralıyorsa, mutlaka altı olası çift oluşturacaktır. Burada çift sayısı $N(N-1)/2$ formülü ile bulunmaktadır. Daha sonra yönetici hemşire çiftlerden iyi olduğunu düşündüğü çiftleri işaretler (24).

Bu yöntemin sakıncalı yönü, personel sayısı arttıkça oluşturulacak karşılaştırma sayısının da artmasıdır. Bu da oldukça zaman kaybettiren bir yöntemdir. Ayrıca sıralamanın ortalarında yer alanları da birbirlerinden ayırmak güçtür (2,4,21,24,35,37).

1.3.3.4. Kısa Notlar

Bu yöntem çalışanların davranışlarının objektif tanımlarının boş bir kağıda ya da özel bir forma yazılması şeklindedir. Notta, meydana gelen olayı, kim tarafından, ne zaman ve nerede gözlemlendiği de yer alır. Ayrıca yorum ve önerilerde not edilebilir. Ancak, değer yüklemli, “iyi” yada “kötü” gibi kelimeleri kullanmaktan kaçınılır.

Bu tip değerlendirmenin yararı, kişiyi katı bir yapıda olmaya zorlamamasıdır. Gözlemlerin kaydedilmesinde kullanılan sistemli bir araç olmasına karşın gözlemlerin sistemli olarak yapılmasını ve ilgili davranışların gözlemlendiğini garanti etmez. Ayrıca uzun bir zaman gerektirir (15,24,28,38).

1.3.3.5. Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi

Bu yöntem, etkin bir planlama ve değerlendirme için geliştirilmiş bir araçtır. Bireysel özellikler yerine amaçlara ulaşmayı temel olarak alır (16). Çalışanların performansının yöneticilerle çalışanların birlikte kararlaştırdıkları hedeflere göre değerlendirilir. Saptanan hedefler açık, seçik, ölçülebilir ve belli bir zamanda olmalıdır (9,26,41).

Yönetmel bir yöntem olup başhemşire, hemşirelerin çalışacakları temel alanları belirler, performans standartlarını oluşturur ve bu standartlara karşı sonuçları ölçerler. Bu yöntemde beklenen başarı düzeyi ile gerçek başarının karşılaştırılması esastır (14).

1.3.3.6. Kritik Olayların Seçimi Yöntemi

Bu yöntemle çalışanların çalışması değerlendirilirken, çalışanın belirli durumlardaki başarı veya başarısızlığını belirleyen davranışları esas olarak alınır. Değerlendirmeyi yapan kişi çalışanların çalışmasını değerlendirmek amacıyla önemli gördüğü kritik olayları saptar (11,30,35,40). Bu kritik olaylarda çalışanın ne şekilde davrandığı değerlendirilir. Kritik olaylardaki davranış türleri şunlar olabilir (35):

1. Fazla iş karşısında kızması veya sinirlenmesi,
2. İş arkadaşlarına yardım etmeyi reddetmesi,
3. Kendisine sağlanan eğitim olanağını reddetmesi,
4. İş yöntemlerinde gelişmeler teklif etmesidir.

Bu yöntem yöneticilerin astlarını çok yakından izlemelerini gerektirir. Değerlendirilen kişi iyi yada kötü davranışları oluş anında kaydeder ve kayıtlar belli bir süre sonra değerlendirilir. Astlar ise yaptıkları her hareketin kaydedildiği düşüncesinden rahatsız olabilirler ve hatta verimliliklerinde düşme meydana gelebilir (9,41,37).

1.4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME PROGRAMI

1.4.1. Performans Değerlendirme İlkeleri

Performans değerlendirme sistemi amacına ulaşmasını sağlayacak ilkelerle çalışmadığında, amacından saparak kuruma ve çalışanlara yarar yerine zarar vermeye başlar. Bu yüzden çalışanlara hangi ilkelerin ışığında değer biçileceği daha başlangıçta saptanmalıdır. Değerlendirme ilkelerini sıralayacak olursak (4,6,7):

- a. Değerlendirmenin yönü örgütsel amaçlar olmalıdır.
- b. Değerlendirmenin konusu çalışanların özel yaşamından çok örgütteki yaşamı olmalıdır.
- c. Değerlendirme çalışanlara baskı aracı olarak değil, çalışanları geliştirme aracı olarak kullanılmalıdır.

- d. Değerlendirme çalışanların çalıştığı kuruma bağlanmasına, kurum için var gücünü salmasına yardım etmelidir.
- e. Değerlendirme sonuçları kurumun yenileşmesine katkıda bulunabilmelidir.
- f. Değerlendirme yöntemi araçları düzenli olarak geliştirilmelidir.
- g. Çalışanları değerlendirecek kişi bu konuda yetişmiş olmalıdır.
- h. Değerlendirme, çalışanları özdeğerlendirmeye yöneltebilmelidir.

1.4.3. Değerlendirme Etkenleri

Çalışanları değerlendirmede kullanılan araçların verilerini görelî yapan pek çok etkenler vardır. Değerlendirme araçlarının geçerliliğini, güvenilirliğini ve nesnellliğini azaltan etken şunlardır (6):

- a. Çalışanların birbirleriyle ilişkileri,
- b. Değerlendirmeyi yapan kişinin, çalışanlardan beklediği edimin, çalışanın elde ettiğinden farklı olması,
- c. Değerlendiren kişinin yanlılığı,
- d. Değerlendiren kişinin hoşgörüsü,
- e. Ayla (hale) etkisi: (Belirli bir özelliği temel alarak, çalışanlarının bütün edimini, buna göre değerlendirmek,
- f. Değerlendirme aracının sınırlılığıdır.

1.4.3. Değerlendirmeyi Yapacak Kişi

Hiçbir değerlendirme sistemi değerlendirmeyi yapan kişiden daha iyi olamaz. En iyi sistemler, yetersiz kişilerin elinde yarar yerine zarar getirdiği gibi, aslında zayıf olan sistemler, yetenekli kişilerle çok etkili ve verimli sonuçlar sağlayabilir. Bu nedenle değerlendirmeyi yapacak kişinin seçimi büyük önem taşır. Değerlendirmeyi genellikle değerlendirilen çalışanın ilk üst yöneticisi yapar. Bu kişi hastanelerde başhemsirelerdir.

Ülkemizde kamu çalışanlarının değerlendirmesinde birden fazla kişinin değerlendirme yapması da söz konusudur. İlk üst yöneticinin üstü durumundaki ikinci amirin değerlendirmesi ayrıntılı bir değerlendirmeden çok, ilk üst yöneticinin yapmış olduğu değerlendirme üzerinde bazı ekler veya düzeltmeler yapmak niteliği taşır. Bu konuda diğer bir uygulama da çalışmanın bir değerlendirme komitesi tarafından

yapılmasıdır. Burada grubu oluşturan bireylerin hepsinin değerlendirilen kişiyi tanımaları gerekir.

Bir diğer uygulama da çalışanların kendi düzeylerinde olan veya yakın ilişkide buldukları iş arkadaşları ve astları tarafından yapılan değerlendirmelerdir. Ancak iş arkadaşları veya ast değerlendirmesinin kullanımında ana bir sorun, değerlendirmelerin kesinlikle örgüte değil, değerlendirici için yararlı olacak başarı esasına göre yapılabilmesi tehlikesidir. Bu yüzden az etkinlikle kullanılmaktadır.

Bir de çalışanların kendi kendilerini değerlendirmeleri söz konusudur. Bu kişisel planlama yapmayı özendirir. Ancak duyarlı bir başarı değerleme programı çerçevesinde kullanılmaz (2,7,9,11,21,32,35).

1.4.4. Performans Değerlendirme Dönemi

Performans değerlendirmesi şu yada bu zamanda yapılır diye belirli bir kural yoktur. Her 6 ayda bir, yılda bir veya 2 yılda bir değerlendirmelerin yapıldığı görülmektedir. Genellikle kişinin işe başlama tarihi değerlendirme tarihine esas alınmaktadır. Kıdemli çalışanlar için yılda bir veya iki yılda bir, yeni işe girenler için yılda en az iki değerlendirme yapılmaktadır (2,9,11,21,26,35).

1.4.5. Performans Değerlendirme Görüşmesi

Çalışanlar genellikle işlerini iyi yapıp yapmadıklarını bilmek isterler. Değerlendirme yoluyla çalışanlara bu bilgiyi sağlamak yöneticilerin görevleri arasındadır (26). Değerlendirilen kişi ile değerlendirme konusunda görüşmenin amacı; kendisinin çalışmasının yöneticisi tarafından ne şekilde görüldüğü ve nasıl değerlendirildiğini açıklamak ve daha başarılı olması, kurumda daha yararlı çalışmalar yapabilmesi için neler yapması gerektiği konusunda bilgi vermektir. Yönetici hemşire görüşme için bir sorun çözme ortamı oluşturmaya çalışmalıdır (24). Burada temel olarak daha önce saptanmış amaç ve hedeflere ne ölçüde varıldığının incelenmesi, çalışanların performansının güçlü ve zayıf yönlerinin araştırılması, gelecek değerlendirme dönemi için performans amaç ve hedeflerinin saptanması ve çalışana bu hedeflere ulaşmasında ne gibi yardımların sağlanabileceği üzerinde odaklanmalıdır (27).

Görüşme ilkeleri şunlardır (4,6,11,12,13,24,26,29,30,32,35,38):

- Görüşme için hazırlanmalı,
- Değerlendirilecek kişi rahat ettirilmeli, samimi ve dostça bir ortam hazırlanmalı,
- Görüşmenin amacı çalışana bildirilmelidir.
- Değerlendirme formundaki her bir bölüm, değerlendirilen çalışan ile tek tek incelenmelidir.
- Daha sonra yönetici değerlendirilen kişiye bu değerlendirme hakkındaki duygularını sormalıdır.
- Görüşme, daha sonra geleceğe yöneltilmelidir. Yönetici, hemşire ile birlikte performans güçlendirme yolları konuşup bunu yazılı plan haline getirmelidir.
- Bir sonraki görüşme tarihi belirlenir. Bu görüşmede, yönetici hemşirenin görüşmeden sonraki performansına ilişkin geri-bildirim sağlar.
- Son olarak yönetici çalışana güvendiğini belirtmelidir.

1.4.6. Performans Değerlendirmesinde Sık Yapılan Hatalar

Performans değerlendirmesi sürecinde sık sık karşılaşılan kimi hataları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

1. Teknik Hatalar: Değerlendirme formunun sağlıklı hazırlanmaması, aceleye gelmesi, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin yapılmaması, seçilen dilin değerlendirici tarafından anlaşılabilmesi gibi hataları kapsar (2,4,41).

2. Kişilerarası İlişkiler: Değerlendirici durumundaki yöneticinin, bazı çalışanlara karşı sevgi, bazılarına kin duymaları onların değerlendirmelerini saptırmaktadır (4).

3. Ortalama Puan Verme Eğilimi: Değerlendirmede bulunan kişinin bütün personeli ortaya yakın biçimde değerlendirmesidir. Gerek aşırı olumluluk, gerek aşırı olumsuzluk ve gerekse ortalama puan verme eğilimleri kesinlikle yönetsel kararların verilmesini güçleştirir. Herkes ortalama bir başarı gösteriyorsa kimin terfi ettirileceği veya kimin ücretlerinin arttırılacağı bilinemez (2,26).

4. En Son Davranış Etkisi: Genellikle değerlendirmede ilk akla gelen değerlendirmesi yapılan kişinin en son gösterdiği davranışlardır. Geçmiřteki olumlu davranışları unutarak yalnız en son davranış üzerinden değerlendirme yapmak sakıncalıdır (2).

5. Hale (Ayla) Etkisi: Değerlendirmeyi yapan kişinin, değerlendirmede tek nitelik ya da nitelik ya da özelliğe önem verip, diğer hususları dikkate almamayı veya değerlendirmeyi çalışan hakkında edinilmiş genel bir kanı yada izlenime dayandırmayı betimler (2,4,11,26,32,38,41).



BÖLÜM II

GEREÇ YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ

Bu araştırma Ege Üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini belirlemek üzere betimleyici olarak planlanmıştır (33).

2.2. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER

Araştırma Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde yürütülmüştür. Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Hemşirelik Müdürlüğü, Başhekimliğe bağlı olarak çalışmaktadır (17). Hemşirelik Müdürlüğü organizasyon şeması şekil 4' de görülmektedir.

HEMŞİRELİK MÜDÜRLÜĞÜ			
Müdür Yardımcısı		Müdür Yardımcısı	
1. Blok Başhemşiresi -Çocuk Cerrahisi A.B.D. -Ortopedi ve Travm. A.B.D. -K.B.B. Hastalıkları A.B.D. -Üroloji A.B.D. -Dermatoloji A.B.D. -Nöroloji A.B.D. -Göz Hastalıkları A.B.D.	2. Blok Başhemşiresi -Çocuk Sağ. ve Hast. A.B.D. - İç Hast. A.B.D. - Plastik ve Rek. Cer. A.B.D. - Genel Cer. A.B.D. -Göğ-Kalp ve Dam. Cer.A.B.D. -Organ Nakli Merkezi - Anestezi ve Rean. A.B.D.	3. Blok Başhemşiresi - Acil Servis - Kardiyog. A.B.D. - Psikiatri A.B.D. - Fiziksel Tıp ve Reh. A.B.D. - Radyasyon ve Onk. A.B.D. - Radyodiagnostik A.B.D. - Nükleer Tıp A.B.D. - Diyaliz Ünitesi	4. Blok Başhemşiresi - Kadın Hast. ve Doğ. A.B.D. - Nöroşirurji A.B.D. - Göğüs Hast. A.B.D. - Klinik Bakt. ve Enf. Hast. A.B.D. -Gastro Ent. A.B.D. - Tıp Bebek Merk.A.B.D. - Poliklinikler

Şekil 4. Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Hemşirelik Müdürlüğü yönergesi, İzmir-990

2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmaya Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde, kliniklerde çalışan hemşireler alınmıştır. Alet başında ve polikliniklerde çalışan hemşireler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEME

Araştırma evrenini Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemine gidilmiştir (22,34). Araştırma %50 örneklem oranı ile 300 hemşire ile yapılmıştır. Genel cerrahi, üroloji ve hemşirelik hizmetleri genel müdürlüğünde çalışan başhemşireler ile 16 kalp damar cerrahisi hemşiresi anket formunu doldurmamışlardır. Dermatoloji kliniği de araştırmaya katılmayı kabul etmemiştir.

2.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

2.5.1. Anket Formunun Hazırlanması

Veriler anket formu ile toplanmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır (Ek 1). 1.Bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma durumları ve çalıştıkları birimden memnun olma ve mesleği sevme durumları ile hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı özelliklerini belirlemeye yönelik 12 soru bulunmaktadır. 2. Bölümde hemşirelerin çalıştıkları birimde çalışma başarılarının tespit edilmesine ilişkin görüşleri, çalışma başarılarının tespit edilmesinden beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin bulgular ve çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşullara ilişkin görüşleri içeren 9 soru bulunmaktadır. 3. Bölümü araştırmacı tarafından literatür bilgilerinden yararlanılarak geliştirilen hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik ölçek oluşturmaktadır. Bu ölçekteki ifadeler toplam 21 adettir. Bu ifadelere hemşirelerin katılma durumları; tamamen katılıyorum, katılıyorum, emin değilim, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5 dereceli Likert ölçeği kullanılarak saptanmıştır (31).

Hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini saptamak üzere; split-half, spearman Brown katsayıları ve cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları iç tutarlılık açısından hesaplanmıştır (31). Ölçekteki ifadeler iki bölüme ayrılarak Alfa katsayıları bulunmuş ve daha sonra bu iki bölümün korelasyonu belirlenmiştir. Buna göre birinci bölümün Alfa katsayısı $r = 0.78$, ikinci bölümün Alfa katsayısı $r = 0.73$ bulunmuştur. Bu iki bölüm arasındaki korelasyon $r = 0.66$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Spearman-Brown katsayısı $r = 0.79$, cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $r = 0.85$, Guttman split-half katsayısı $r = 0.78$ olarak bulunmuştur.

Anket Formunun içerik geçerliliği için (content-validty) iki uzman görüşünden yararlanmıştıır.

Ayrıca ölçekte yer alan her ifadenin geçerliliğini saptamak üzere faktör analizi yapılmış ve elde edilen Alfa katsayıları Ek II'de verilmiştir. Ölçekte yer alan 21 madde 6 faktör altında gruplandırılmıştır. En küçük ve en büyük Alfa katsayıları Faktör 1 için $r = 0.38-0.68$, Faktör 2 için $r = 0.51-0.73$, Faktör 3 için $r = 0.64-0.81$, Faktör 4 için $r = 0.58-0.72$, Faktör 5 için $r = 0.81$, Faktör 6 için $r = 0.73-0.85$ arasında değişmektedir.

2.5.2. Verilerin Toplanması

Veriler, hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Anket formunu uygulamadan önce hemşirelere araştırmanın amacı açıklanmış, sorular hakkında gerekli açıklamalar yapılmıştır. İzinli olan hemşirelerin çalışma günleri öğrenilerek o günlerde veriler toplanmıştır. Anket formları 8-13 Ekim 1997 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formunun yanıtılama süresi ortalama 10 dakikadır.

2.6. VERİLERİN ANALİZİ

2.6.1. Değişkenler

Araştırmada aşağıda belirtilen bağımlı ve bağımsız değişkenlerin dağılım ve ilişkileri incelenmiştir.

a. **Bağımlı Değişkenler:** Hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri, performans değerlendirmesine taraf olma durumları.

b. **Bağımsız Değişkenler:** Hemşirelerin yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalışma süreleri, çalıştığı bölüm, çalıştığı servisteki görevi, bu görevde çalışma süresi ve mesleğini sevme durumu araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

2.6.2. Verilerin Değerlendirilmesi

Anket formları araştırmacı tarafından elde kodlanmış ve veri kodlama kağıtlarına geçirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi Ege Üniversitesi Bilgisayar Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir. SPSS for windows 6.0 istatistik programı kullanılmıştır.

Anket formunun 1. bölümündeki hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma durumları, çalıştıkları birimden memnun olma ve mesleği sevme durumlarına ilişkin bulguların dağılımı sayı ve yüzde oranları olarak verilmiştir. Hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı özelliklerinin dağılımı sayı ve yüzde oranları ve ki-kare testi ile verilmiştir.

Anket formunun 2. bölümündeki hemşirelerin çalıştıkları birimde çalışma başarılarının tespit edilmesine ilişkin görüşleri, çalışma başarılarının tespit edilmesinden beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin bulgular ve çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşullara ilişkin görüşlerinin dağılımında sayı ve yüzde oranları ve ki-kare testi kullanılmıştır (22,31).

Anket formunun 3. bölümündeki hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçekteki ifadelerle “Tamamen katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Emin değilim”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle katılmıyorum” şeklinde gösterilen cevap şıklarından kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Yukarıdaki 5 dereceli yanıtlar olumludan olumsuz 5,4,3,2,1 şeklinde numaralandırılmıştır. Performans değerlendirme ölçeği 21-105 puan arasında değişmektedir. 21-48 arası puan alan hemşirelerin performans değerlendirmesi ile ilgili görüşleri olumsuz düzeyde, 49-76 arası puan alan hemşirelerin performans değerlendirmesi ile ilgili görüşleri orta düzeyde olumlu, 77-105 arası puan alan hemşirelerin performans değerlendirmesi ile ilgili görüşleri yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Anket formunun 3.bölümündeki hemşirelerin performans değerlendirmesi ile ilgili görüşlerin dağılımında aritmetik ortalama, varyans analizi, t ve f testi istatistiksel yöntemleri kullanılmıştır (22,31).

2.6.3. Araştırmanın Süresi Ve Olanakları

Araştırma 1997 yılı içinde planlanmış ve 1997 Ağustos ayı içinde yüksek lisans tez önerisi olarak sunulmuştur. 8-13 Ekim 1997 tarihleri arasında toplanan verilerin değerlendirme çalışmaları yürütülerek, araştırma raporu yüksek lisans tez çalışması olarak sunulmuştur.

BÖLÜM III

BULGULAR

3. 1. HEMŞİRELERE İLİŞKİN TANTICI BİLGİLER

Tablo 1: Hemşirelerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.

Demografik Özellikler	Sayı	%
Yaş Grupları		
20-24	56	18.70
25-29	84	28.00
30-34	70	23.30 x = 30.80 ± 0.36
35-39	63	21.00
40-44	21	7.00
45-49	6	2.00
Medeni Durumu		
Evli	171	57.00
Bekar	108	36.00
Dul	9	3.00
Boşanmış	12	4.00
Eğitim Durumu		
S.M.L.	28	9.30
Ön Lisans	96	32.00
Açık Öğretim	3	1.00
H.Y.O.	153	51.00
Yüksek Lisans	20	6.70
TOPLAM	300	100.00

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin %18.7'sinin 20-24 yaş grubunda, %28'inin 25-29 yaş grubunda, %23.3'ünün 30-34 yaş grubunda, %21'inin 35-39 yaş grubunda, %7'sinin 40-44 yaş grubunda, %2'sinin ise 45-49 yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 30.80±0.36 dır.

Hemşireler medeni durumlarına göre incelendiğinde %57'sinin evli, %36'sının bekar, %3'ünün dul, %4'ünün de boşanmış olduğu saptanmıştır.

Hemşireler eğitim durumlarına göre incelendiğinde %9.3'ünün Sağlık Meslek Lisesi (SML) mezunu, %32'sinin Ön Lisans mezunu, %1'inin Açık Öğretim Mezunu,

%51'inin Hemşirelik Yüksek Okulu (HYO) mezunu, %6.7'sinin ise Yüksek Lisans mezunu oldukları saptanmıştır.

Tablo 2: Hemşirelerin Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı.

Çalışma Durumları	Sayı	%
Çalışma Yılları		
1 Yıldan az	21	7.00
1-5 Yıl	81	27.00
6-10 Yıl	72	24.00
11-15 Yıl	41	13.70
16-20 Yıl	70	23.30
21 Yıl ve ↑	15	5.00
Bu hastanede çalışma yılları		
1 Yıldan az	24	8.00
1-5 Yıl	86	28.70
6-10 Yıl	76	25.30
11-15 Yıl	38	12.70
16-20 Yıl	65	21.70
21 Yıl ve ↑	11	3.70
Çalıştıkları Bölüm		
Dahili Bölüm	128	42.70
Cerrahi Bölüm	172	57.30
Çalıştıkları Birimde Görevleri		
Başhemşire yardımcısı	2	0.70
Anabilim Başhemşiresi	24	8.00
Sorumlu Hemşire	23	7.70
Hemşire	250	83.30
Süpervayzır	1	0.30
Şu anda buldukları görevde çalışma yılları		
1 Yıldan az	40	13.30
1-5 Yıl	98	32.70
6-10 Yıl	67	22.30
11-15 Yıl	34	11.30
16-20 Yıl	52	17.30
21 Yıl ve ↑	9	3.00
TOPLAM	300	100

Tablo 2' de hemşirelerin çalışma durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Hemşireler çalışma yıllarına göre incelendiğinde %7' sinin 1 yıldan az, %27'sinin 1-5 yıl arasında, %24'ünün 6-10 yıl arasında, %13.7' sinin 11-15 yıl arasında, %23.3'ünün 16-20 yıl arasında, %5'inin 21 yıl ve üzerinde çalıştıkları saptanmıştır.

Hemşirelerin bu hastanede çalışma yıllarına göre dağılımı incelendiğinde, %8'inin 1 yıldan az, %28.7'sinin 1-5 yıl arasında, %25.3'ünün 6-10 yıl arasında, %12.7'sinin 11-15 yıl arasında, %21.7'sinin 16-20 yıl arasında, %3.7'sinin 21 yıl ve üzerinde bu hastanede çalıştıkları saptanmıştır.

Hemşirelerin %42.7'sinin dahili bölümlerde, %57.3'ünün cerrahi bölümlerde çalıştığı saptanmıştır.

Hemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevlerine göre dağılımı incelendiğinde, %0.7'sinin başhemşire yardımcısı, %8'inin Anabilim Dalı Başhemşiresi, %7.7'sinin sorumlu hemşire, %83.3'ünün hemşire ve %0.3'ünün de süpervayzır olarak çalıştığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %13.3'ünün 1 yıldan az, %32.7'sinin 1-5 yıl arasında, %22.3'ünün 6-10 yıl arasında, %11.3'ünün 11-15 yıl arasında, %17.3'ünün 16-20 yıl arasında, %3'ünün 20 yıl ve üzerinde şu anda buldukları görevde çalıştıkları saptanmıştır.

Tablo 3: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden Memnun Olma ve Mesleğini Sevme Durumlarına Göre Dağılımı.

Memnuniyet Durumları	Sayı	%
Evet, memnunum	241	80.30
Hayır, memnun değilim	59	19.70
Mesleğini sevme durumları		
Evet, seviyorum	264	88.00
Hayır, sevmiyorum	36	12.00
TOPLAM	300	100.00

Araştırma katılan hemşirelerin %80.3'ü çalıştıkları birimden memnun olduklarını, %19.7'si çalıştıkları birimden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Hemşireler mesleğini sevme durumlarına göre incelendiğinde %88'i mesleğini sevdiğini, %12'si ise mesleğini sevmediğini belirtmişlerdir (Tablo 3).

3.1.1. Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Bazı Özelliklerinin Karşılaştırılması

Tablo 4: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
5 Yıl ve altı	101	40.40	1	34.00	102	34.00
6-15 yıl	85	34.00	28	58.00	113	37.70
16 yıl ve üz.	64	25.60	21	42.00	85	28.30
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Tablo 4'te görüldüğü gibi tüm hemşirelerin %34'ü 5 yıl ve altında çalışmaktadır. 250 Hemşirenin %40.4.'ü, 50 yönetici hemşirenin %34'ü 5 yıl ve altında çalışmaktadır. Tüm hemşirelerin %37.7'si 6-15 yıl arasında çalışmaktadır. 250 Hemşirenin %34'ü, 50 yönetici hemşirenin %58'i 6-15 yıl arasında çalışmaktadır. Tüm hemşirelerin %28.3'ü 16 yıl ve üzerinde çalışmaktadır. 250 Hemşirenin %25.6'sı, 50 yönetici hemşirenin %42'si 16 yıl ve üzerinde çalışmaktadır.

Tablo 5: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Şu Andaki Görevde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Şu andaki görevde çalışma süreleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
5 yıl ve altı	108	43.20	30	60.00	138	46.00
6-15 yıl	86	34.40	15	30.00	101	33.60
16 yıl ve üzeri	56	22.40	5	10.00	61	20.30
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Tablo 5'te görüldüğü gibi tüm hemşirelerin %46'sı 5 yıl ve altında şu andaki görevlerinde çalışmaktadır. 250 Hemşirenin %43.2'si, 50 yönetici hemşirenin %60'ı 5 yıl ve altında şu andaki görevlerinde çalışmaktadır. Tüm hemşirelerin %33.6'sı 6-15 yıldır şu andaki görevlerinde çalışmaktadır. 250 Hemşirenin %34.4'ü, 50 yönetici hemşirenin %30'u 6-15 yıldır şu andaki görevlerinde çalışmaktadır. Tüm hemşirelerin %20.3'ü 16 yıl ve üzerinde şu andaki görevlerinde çalışmaktadır. 250 Hemşirenin

%22.4'ü, 50 yönetici hemşirenin %10'u 16 yıl ve üzerinde şu andaki görevlerinde çalışmaktadır.

Tablo 6: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Mesleği Sevme Durumlarına Göre Dağılımı.

Mesleği Sevme Durumu	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet, seviyorum	217	86.80	47	94.00	264	88.00
Hayır, sevmiyorum	33	13.20	3	6.00	36	12.00
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$\chi^2 = 2.04 \quad SD = 1 \quad P > 0.05$$

Hemşire ve yönetici hemşireler mesleği sevme durumlarına göre incelendiğinde, tüm hemşirelerin %88'inin mesleğini sevdiği saptanmıştır. 250 Hemşirenin %86.8' i, 50 yönetici hemşirenin %94'ü mesleğini sevdiğini belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin %12'sinin mesleğini sevmeyişi saptanmıştır. 250 Hemşirenin %13.2' si, 50 yönetici hemşirenin %6'sı mesleğini sevmeyişi belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır (Tablo 6).

3.2. HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDE ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESPİT EDİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Tablo 7: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Edilmesine Dair Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire ve yönetici hemşirelerin görüşleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet, tespit ediliyor	66	26.40	28	56.00	94	31.30
Hayır, tespit edilmiyor	94	37.60	16	32.00	110	36.70
Fikrim yok	90	36.00	6	12.00	96	32.00
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$\chi^2 = 19.50 \quad SD = 2 \quad P < 0.05$$

Tablo 7 incelendiğinde tüm hemşirelerin %31.3 'ünün çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği saptanmıştır. 250 Hemşirenin %26.4'ü , 50 yönetici hemşirenin %56'sı bu görüşe belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin %36.7 'sinin çalışma

başarılarının tespit edilemediğini belirttiği saptanmıştır. 250 Hemşirenin %37.6'sı, 50 yönetici hemşirenin %32'si bu görüşü belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 32'sinin çalışma başarılarının tespit edilmesine dair fikrinin olmadığı saptanmıştır. 250 Hemşirenin %36'sı 50 yönetici hemşirenin %12'si bu görüşü belirtmişlerdir.

Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur. İleri analizde gruplar arasındaki bu farkın üç farklı görüş belirten hemşire ve yönetici hemşirelerden kaynaklandığı saptanmıştır.

Tablo 8: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Ediliş Şekline İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire ve yönetici hemşirelerin görüşleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Sicil Formları	56	84.85	21	75.00	77	81.91
Gözlem	7	10.60	7	25.00	14	14.89
Sözlü ifadeler	3	4.55	-	-	3	3.19
TOPLAM	66	70.21	28	29.79	94*	100.00

* Bu soruya çalıştıkları birimde çalışma başarılarının tespit edildiğini belirten 94 hemşire yanıt vermiştir.

Hemşirelerin %81.91'i sicil formları ile çalışma başarılarının tespit edildiğini belirtmişlerdir. 66 Hemşirenin % 84.85'i , 28 yönetici hemşirenin % 75'i, bu görüşü belirtmişlerdir. hemşirelerin % 14.89'u gözlem yolu ile çalışma başarılarını tespit edildiğini belirtmişlerdir. 66 Hemşirenin % 10.6'sı, 28 yönetici hemşirenin % 25'i, bu görüşü belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 3.19'u sözlü ifadelerle çalışma başarılarının tespit edildiğini belirtmişlerdir. 66 Hemşirenin % 4.55'i bu görüşü belirtirken, yönetici hemşirelerden böyle bir görüşte bulunan olmamıştır (Tablo 8).

Tablo 9: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarısı Tespiti Yapmasını İstedikleri Kişilere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Görüşleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Başhemşire	64	25.60	32	54.00	96	32.00
Başhemşire Yardımcısı	2	0.80	-	-	2	0.70
Anabilim D. Başhemşire	101	40.40	9	18.00	110	36.70
Sorumlu Hemşire	53	21.30	5	10.00	58	19.30
Hemşire	13	5.20	-	-	13	4.30
Süpervayzır	1	0.40	-	-	1	0.30
Diğer	16	6.40	4	8.00	20	6.70
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Tablo 9 incelendiğinde tüm hemşirelerin % 32'sinin Başhemşire tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 25.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 54'ü , başhemşire tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istediklerini belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 0.7'sinin başhemşire yardımcısı tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 0.8'i , bu görüşü belirtirken, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmamıştır. Tüm hemşirelerin % 36.7'sinin Anabilim Dalı Başhemşiresi tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 Hemşirenin %40.4'ü , 50 yönetici hemşirenin % 18'i bu görüşü belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 19.3'ünün sorumlu hemşire tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 21.3'ü 50 yönetici hemşirenin % 10'u bu görüşü belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 4.3'ünün hemşire tarafından çalışma başarı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 hemşirenin % 5.2'si bu görüşü belirtirken, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmamıştır. Tüm hemşirelerin % 0.3'ünün süpervayzır tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 0.4'ü bu görüşü belirtirken, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş bildiren olmamıştır. Tüm hemşirelerin % 6.7'sinin başhemşire ile birlikte sorumlu hemşire, klinik başhemşiresi ile birlikte hastane başhemşiresi, kürsü başkanı çalışma arkadaşları ve hastalar tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istedikleri

saptanmıştır. Ve bu hemşireler diğer olarak gruplandırılmıştır. 250 Hemşirenin % 6.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 8'i bu görüşte bulunmuşlardır.

Tablo 10: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Çalışma Başarısı Tespiti Yapılmasına Taraf Olmalarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire ve yönetici hemşirelerin görüşleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet, taraftarım	217	86.80	47	94.00	264	88.00
Hayır, taraftar değilim	21	8.40	1	2.00	22	7.30
Fikrim yok	12	4.80	2	4.00	14	4.70
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$\chi^2=2.62 \quad SD=2 \quad P>0.05$$

Tablo 10'da tüm hemşirelerin % 88'inin çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraftar oldukları saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 86.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 94'ü, çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olduklarını belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 7.3'ünün çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmadıklarını saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 8.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 2'si çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 4.7'sinin çalışma başarısı tespiti yapılması konusunda fikrinin olmadığı saptanmıştır. 250 Hemşirenin % 4.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 4'ü çalışma başarısı tespiti yapılması konusunda fikrinin olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

Tablo 11: Başarı Tespiti Yapılmasına Taraf Olmama Nedenlerine İlişkin Hemşire Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire Görüşleri	Sayı	%
Gerçek bir değerlendirme yapılmıyor.	9	40.91
Çalışmamızın gerçek karşılığını alamıyoruz.	3	13.64
Böyle bir şeye gerek yok.	10	45.45
TOPLAM	22*	100.00

* Bu soruya başarı tespiti yapılmasına taraftar olmayan 22 hemşire yanıt vermiştir.

Tablo 11 incelendiğinde hemşirelerin % 40.91'i gerçek bir değerlendirme yapılmadığını, hemşirelerin % 13.64'ü çalışmalarının gerçek karşılığını alamadıklarını, hemşirelerin % 45.45'i ise böyle bir şeye gerek olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 12: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Başarı Tespiti Yapılmasının Sağlayacağı Yararlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.

Hemşire ve yönetici hemşirelerin görüşleri	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kendimizi ve çalışma arkadaşlarımızı karşılaştırma imkanı verir	30	13.82	3	6.38	33	12.50
Ne derece çalıştığımızı bilmemize yardımcı olur	57	26.27	6	12.77	63	23.86
Eksik yönlerimiz tespit edilip, eğitime tabi tutuluruz	45	20.74	14	29.79	59	22.35
Motivasyonu olumlu yönde etkiler	61	28.11	19	40.42	80	30.30
Çalışan ve çalışmayan ayrımı yapılarak, çalışanlara terfi, ücret artışı gibi ödüllendirmeler, çalışmayanlarıda çalışma yönünde güdüler	24	11.06	5	10.64	29	10.98
TOPLAM	217	82.20	47	17.80	264*	100.00

$$\chi^2=7.94 \quad SD = 4 \quad P > 0.05$$

* Bu soruya başarı tespiti yapılmasına taraftar olan 264 hemşire yanıt vermiştir.

Tablo 12'de hemşire ve yönetici hemşirelerin başarı tespiti yapılmasının sağlayacağı yararlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, hemşirelerin % 12.5'inin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı buldukları saptanmıştır. 217 hemşirenin % 13.82'si, 47 yönetici hemşirenin % 6.38'i bu görüşü belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 23.86'sının ne derece çalıştıklarını bilmelerine yardımcı olduğu görüşünü belirttikleri saptanmıştır. 217 hemşirenin % 26.27'si, 47 yönetici hemşirenin % 12.77'si bu görüşü belirtmişlerdir. Hemşirelerden % 22.35'inin eksik yönlerinin tespit edilip eğitime tabi tutuldukları görüşünü belirttikleri saptanmıştır. 217 hemşirenin

% 20.74'ü , 47 yönetici hemşirenin % 29.79'u bu görüşü belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 30.3'ünün motivasyonu olumlu yönde etkilediği görüşünü belirttikleri saptanmıştır. 217 Hemşireden % 28.11'i , 47 yönetici hemşirenin % 40.42'si bu görüşü belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 10.98'inin çalışan ve çalışmayan ayrımı yapılarak, çalışanlara terfi, ücret artışı gibi ödüllendirmeler, çalışmayanları da çalışma yönünde güdülediği görüşünü belirttikleri saptanmıştır. 217 Hemşirenin % 11.06'sı, 47 yönetici hemşirenin % 10.64'ü bu görüşü belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

3.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESPİT EDİLMESİNDEN BEKLENTİLERİNİN GERÇEKLEŞMESİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 13: Hemşirelerin Çalışma Başarılarının Tespit Edilmesi Sonucunda Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı (N = 94*)

Bu bölümdeki sorulara çalışma başarılarının Tespit edildiğini belirten 94 hemşire yanıt vermiştir.

Hemşirelerin Beklentileri	ÖNCELİK SIRALAMASI									
	1. Sıra		2. Sıra		3. Sıra		4. Sıra		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Terfi ve yükselme imkanı	28	29.79	23	24.47	39	41.49	4	4.25	94	100.00
Birbirlerini karşılaştırma imkanı	33	35.10	23	24.47	21	22.34	17	18.09	94	100.00
Eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi	23	24.47	27	28.72	24	25.53	20	21.28	94	100.00
Ücret Artış İmkani	10	10.64	20	21.28	11	11.70	53	56.38	94	100.00

Tablo 13'de hemşirelerin başarılarının tespit edilmesi sonucunda beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralaması dağılımı verilmiştir. Terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşireler % 41.49 oranı ile 3. sırada, % 4.25 oranı ile 4. sırada belirtmişlerdir. Birbirlerini karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşireler % 35.1 oranı ile 1. sırada, % 18.09 oranı ile 4. sırada belirtmişlerdir. Eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşireler % 28.72 oranı ile 2. sırada, % 21.28 oranı ile

4. sırada belirtmişlerdir. Ücret artışı imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşireler % 56.38 oranı ile 4. sırada, % 10.64 oranı ile 1. sırada belirtmişlerdir.

Tablo 14: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Ücret Artışı Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	7	10.60	3	10.70	10	10.64
2. Sıra	16	24.20	4	14.30	20	21.28
3. Sıra	5	7.60	6	21.40	11	11.70
4. Sıra	38	57.60	15	53.60	53	56.38
TOPLAM	66	70.20	28	29.80	94	100.00

$$X^2 = 4.19 \quad SD = 3 \quad P > 0.05$$

Tablo 14 incelendiğinde hemşirelerin % 10.64'ü ücret artışı beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 10.6'sı, 28 yönetici hemşirenin % 10.7'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 21.28'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. Sırada belirtmişlerdir. 66 yönetici hemşirenin % 24.2'si, 28 yönetici hemşirenin % 14.3'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 11.7'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 7.6'sı, 28 yönetici hemşirenin % 21.4'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. Sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 56.38'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 57.6'sı, 28 yönetici hemşirenin % 53.6'sı bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

Tablo 15: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Eğitim Yoluyla Çalışma Alanındaki Eksikliklerin Giderilmesi Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	15	22.70	8	28.60	23	24.47
2. Sıra	22	33.30	5	17.90	27	28.72
3. Sıra	17	25.80	7	25.00	24	25.53
4. Sıra	12	18.20	8	28.60	20	21.28
TOPLAM	66	70.20	28	29.80	94	100.00

$$X^2 = 3.52 \quad SD = 3 \quad P > 0.05$$

Tablo15'de görüldüğü gibi eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi beklentilerinin gerçekleşmesini hemşirelerin % 24.47'si 1. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 22.7'si, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sı bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 28.72'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 33.3'ü, 28 yönetici hemşirenin % 17.9'u bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 25.53'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 25.8'i, 28 yönetici hemşirenin % 25'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 21.28'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 18.2'si, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sı bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

Tablo 16: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Terfi ve Yükselme İmkani Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	18	27.30	10	35.70	28	29.79
2. Sıra	12	18.20	11	39.30	23	24.47
3. Sıra	33	50.00	6	21.40	39	41.49
4. Sıra	3	4.50	1	3.60	4	4.25
TOPLAM	66	70.20	28	29.80	94	100.00

$$x^2 = 7.96 \quad SD = 3 \quad P > 0.05$$

Tablo 16 incelendiğinde, hemşirelerin % 29.79'u , terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 27.3'ü, 28 yönetici hemşirenin % 35.7'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 24.47'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 18.2'si, 28 yönetici hemşirenin % 39.3'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 41.49'u bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 50'si, 28 yönetici hemşirenin % 21.4'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 4.25'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. 66 yönetici hemşirenin % 4.5'i, 28 yönetici hemşirenin % 3.6'sı bu

beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur. Bu farkın terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirten yönetici hemşirelerin (% 39.3), hemşirelere (18.2) göre yüzdesinin yüksek olmasından kaynaklandığı yapılan ileri analiz sonucu saptanmıştır.

Tablo 17: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Kendilerini ve Çalışma Arkadaşlarını Karşılaştırma İmkani Beklentilerinin Gerçekleşmesine İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	26	39.40	7	25.00	33	35.10
2. Sıra	15	22.70	8	28.60	23	24.47
3. Sıra	12	18.20	9	32.10	21	22.34
4. Sıra	13	19.70	4	14.30	17	18.09
TOPLAM	66	70.20	28	29.80	94	100.00

$$\chi^2 = 3.46 \quad SD = 3 \quad P > 0.05$$

Tablo 17'de hemşirelerin % 35.1'i, kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 39.4'ü, 28 yönetici hemşirenin % 25'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 24.47'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 22.7'si, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sı bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 22.34'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 18.2'si, 28 yönetici hemşirenin % 32.1'i bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirtmişlerdir. Hemşirelerin % 18.09'u bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. 66 hemşirenin % 19.7'si, 28 yönetici hemşirenin % 14.3'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

3.4. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ EN İYİ ŞEKİLDE GERÇEKLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Tablo 18: Hemşirelerin Çalışma Başarılarının En İyi şekilde gerçekleşmesi İçin Gereklili Koşullara İlişkin Görüşlerinin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Hemşirelerin Görüşleri	ÖNCELİK SIRALAMASI													
	1. Sıra		2. Sıra		3. Sıra		4. Sıra		5. Sıra		6. Sıra		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman uzak tutulmamalıdır	142	47.30	81	27.00	27	9.00	34	11.30	15	5.00	1	0.30	300	100.00
Uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır	92	30.70	105	35.00	76	25.30	21	7.00	5	1.70	1	0.30	300	100.00
Tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır	9	3.00	57	19.00	89	29.70	69	23.00	46	15.30	30	10.00	300	100.00
Değerlendirilen kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır	57	19.00	43	14.30	25	8.30	37	12.30	94	31.30	44	14.70	300	100.00
Değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir	-	-	12	4.00	73	24.30	116	38.70	97	32.30	2	0.70	300	100.00
Değerlendirme sonuçları iş görene bildirilmelidir	-	-	-	-	9	3.00	25	8.30	44	14.70	222	74.00	300	100.00

Tablo 18’de hemşirelerin çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşullara ilişkin görüşlerinin dağılımı verilmiştir. Tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır koşulunu hemşireler % 47.3 oranı ile 1. sırada belirtirken, % 0.3 oranı ile 6. sırada belirtmişlerdir. Uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu hemşireler % 35 oranı ile 2. sırada belirtirken % 0.3 oranı ile 6. sırada belirtmişlerdir. Tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu hemşireler % 29.7 oranı ile 3. sırada belirtirken, % 3 oranı ile 1. sırada belirtmişlerdir. Değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşulunu hemşireler % 31.3 oranı ile 5. sırada belirtirken, % 8.3 oranı ile 3. sırada belirtmişlerdir. Değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir koşulunu hemşireler % 38.7 oranı ile 4. sırada belirtirken, % 0.7 oranı ile 6. sırada belirtmişlerdir. Değerlendirme

sonuçları işgörene bildirilmelidir koşulunu hemşireler % 74 oranı ile 6. sırada belirtirken, % 3 oranı ile 3. sırada belirtmişlerdir.

Tablo 19: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Tam Olarak Sayısal Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	8	3.20	1	2.00	9	3.00
2. Sıra	49	19.60	8	16.00	57	19.00
3. Sıra	77	30.80	12	24.00	89	29.70
4. Sıra	51	20.40	18	36.00	69	23.00
5. Sıra	40	16.00	6	12.00	46	15.30
6. Sıra	25	10.00	5	10.00	30	10.00
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$\chi^2 = 5.97 \quad SD = 5 \quad P > 0.05$$

Tablo 19 incelendiğinde, tüm hemşirelerin % 3'ü tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 3.2'si, 50 yönetici hemşirenin % 2'si bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 19'u bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 19.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 16'sı bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 29.7'si bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 30.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 24'ü bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 23'ü bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 20.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 36'sı bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 15.3'ü bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 16'sı, 50 yönetici hemşirenin % 12'si bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 10'u bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 10'u, 50 yönetici hemşirenin % 10'u bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

Tablo 20: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Uzun Süreli ve Her Konuyu İçeren Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	84	33.60	8	16.00	92	30.70
2. Sıra	87	34.80	18	36.00	105	35.00
3. Sıra	59	23.60	17	34.00	76	25.30
4. Sıra	15	6.00	6	12.00	21	7.00
5. Sıra	4	1.60	1	2.00	5	1.70
6. Sıra	1	0.40	-	-	1	0.30
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Tablo 20 incelendiğinde, tüm hemşirelerin % 30.7'si uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 33.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 16'sı bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 35'i bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 34.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 36'sı bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 25.3'ü bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 23.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 34'ü bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 7'si bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 12'si bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 1.7'si bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 16'sı, 50 yönetici hemşirenin % 2'si bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 03'ü bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 0.4'ü, bu koşulu 6. sırada belirtirken yönetici hemşirelerden bu koşulu 6. sırada belirten olmamıştır

Tablo 21: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendiren Kişiler İlk kademe Yöneticiler Olmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	40	16.00	17	34.00	57	19.00
2. Sıra	37	14.80	6	12.00	43	14.30
3. Sıra	20	8.00	5	10.00	25	8.30
4. Sıra	31	12.40	6	12.60	37	12.30
5. Sıra	85	34.00	9	18.00	94	31.30
6. Sıra	37	14.80	7	14.00	44	14.70
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$x^2 = 10.96 \quad SD = 5 \quad P > 0.05$$

Değerlendirilen kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşulunu, tüm hemşirelerin % 19'u 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 16'sı, 50 yönetici hemşirenin % 34'ü bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 14.3'ü bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 14.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 12'si bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 8.3'ü bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 8'i, 50 yönetici hemşirenin % 10'u bu koşulu 3. Sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 12.3'ü bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 12.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 12.6'sı bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 31.3'ü bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 34'ü, 50 yönetici hemşirenin % 18'i bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 14.7'si bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 14.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 14'ü bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır (Tablo 21).

Tablo 22: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Tarafsızlık İlkesi Gözden Uzak Tutulmalıdır Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	118	47.20	24	48.00	142	47.30
2. Sıra	65	26.00	16	32.00	81	27.00
3. Sıra	24	9.60	3	6.00	27	9.00
4. Sıra	28	11.20	6	12.00	34	11.30
5. Sıra	14	5.60	1	2.00	15	5.00
6. Sıra	1	0.40	-	-	1	0.30
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Tüm hemşirelerin % 47.3'ü, tarafsızlık ilkesi gözden uzak tutulmalıdır koşulunu 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 47.2'si, 50 yönetici hemşirenin % 48'i bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 27'si bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 26'sı, 50 yönetici hemşirenin % 32'si bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 9'u bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 9.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 6'sı bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 11.3'ü bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 11.2'si, 50 yönetici hemşirenin % 12'si bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 5'i bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 5.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 2'si bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 0.3'ü bu koşulu 6. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 0.4'ü bu koşulu 6. sırada belirtirken, bu koşulu 6. sırada belirten yönetici hemşireye rastlanmamıştır (Tablo 22).

Tablo 23: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendirme Sonuçlarının Doğruluğu Kontrol Edilmelidir Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	11	4.40	1	2.00	12	4.00
2. Sıra	62	24.80	11	22.00	73	24.30
3. Sıra	106	42.40	10	20.00	116	38.70
4. Sıra	69	27.60	28	56.00	97	32.30
5. Sıra	2	0.80	-	-	2	0.70
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

Hemşire ve yönetici hemşirelerin değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir, koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde, tüm hemşirelerin % 4'ü bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 4.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 2'si bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 24.3'ü bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 24.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 22'si bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 38.7'si bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 42.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 20'si bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 32.3'ü bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 27.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 56'sı bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 0.7'si bu koşulu 5. sırada belirtmişlerdir.

250 hemşirenin % 0.8'i bu koşulu 5. sırada belirtirken, yönetici hemşirelerden bu koşulu 5. sırada belirten olmamıştır (Tablo 23).

Tablo 24: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Değerlendirme Sonuçlarından İşgörene Bilgi Verilmelidir Koşuluna İlişkin Öncelik Sıralamaları Dağılımı

Öncelik Sıralaması	Hemşireler		Yönetici Hemşireler		TOPLAM	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Sıra	8	3.20	1	2.00	9	3.00
2. Sıra	20	8.00	5	10.00	25	8.30
3. Sıra	38	15.20	6	12.00	44	14.70
4. Sıra	184	73.60	38	76.00	222	74.00
TOPLAM	250	83.30	50	16.70	300	100.00

$$x^2 = 0.72 \quad SD = 3 \quad P > 0.05$$

Tablo 24 incelendiğinde; değerlendirme sonuçlarından işgörene bilgi verilmelidir koşulunu, tüm hemşirelerin % 3'ü 1. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 3.2'si, 50 yönetici hemşirenin % 2'si bu koşulu 1. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 8.3'ü bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 8'i, 50 yönetici hemşirenin % 10'u bu koşulu 2. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 14.7'si bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 15.2'si, 50 yönetici hemşirenin % 12'si bu koşulu 3. sırada belirtmişlerdir. Tüm hemşirelerin % 74'ü bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. 250 hemşirenin % 73.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 76'sı bu koşulu 4. sırada belirtmişlerdir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır.

3.5. HEMŞİRELERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Tablo 25: Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı

	N	\bar{X}	SS	T	P
Hemşireler	250	74.22	11.467	4.22	P < 0.05
Yönetici Hemşireler	50	81.62	10.472		

Tablo 25 incelendiğinde; hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.22 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 81.82 olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur.

Tablo 26: Hemşirelerin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı

Demografik Özellikler		N	\bar{X}	SS	Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması
Yaş Grupları	20-24	56	75.66	11.30	Genel	40392.52	299	-
	25-29	84	74.04	12.03	Gruplararası	417.66	3	139.22
	30-34	70	74.94	11.30	Grupiçi	39974.85	296	135.05
	35 ve ↑	90	77.05	11.65				
F = 1.03 P > 0.05								
Medeni Durumu	Evli	171	75.77	11.64	Genel	40392.52	299	-
	Bekar	108	75.05	11.40	Gruplararası	40.34	2	20.17
	Dul + Boşanmış	21	74.95	13.02	Grupiçi	40352.17	297	135.86
F = 0.14 P > 0.05								
Eğitim Durumu	S.M.L.	28	75.25	9.46	Genel	40392.52	299	-
	Ön Lisans	99	75.12	11.10	Gruplararası	413.33	3	137.77
	H.Y.O.	153	75.14	12.36	Grupiçi	39979.18	296	135.06
	Yüksek Lisans	20	79.85	10.80				
F = 1.02 P > 0.05								

Tablo 26 incelendiğinde, 20-24 yaş grubundaki hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.66, 25-29 yaş grubundaki hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.04, 30-34 yaş grubundaki hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.94 olup, orta düzeyde olumlu bulunmuştur. 35 yaş ve üzeri yaştaki hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 77.05 olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde hemşirelerin yaş grupları ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 1.03, P > 0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumu ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması arasındaki fark incelendiğinde, evli olan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.77, bekar hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.05, dul + boşanmış hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.95 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde hemşirelerin medeni durumları ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 0.14, P > 0.05$).

Hemşirelerin eğitim durumu ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması arasındaki fark incelendiğinde Sağlık Meslek Lisesi mezunu hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.25, Ön Lisans mezunu hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.12, Hemşirelik Yüksekokulu mezunu hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.14 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yüksek Lisans mezunu hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 79.85 olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde hemşirelerin eğitim durumları ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 1.02, P > 0.05$).

Tablo 27: Hemşirelerin Çalışma Durumlarına Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı

Çalışma Durumları		N	\bar{X}	SS	Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması
Çalışma Süreleri	5 yıl ve altı	102	74.95	11.69	Genel	40392.52	299	-
	6-15 yıl	113	74.90	11.46	Gruplararası	216.34	2	108.42
	16 yıl ve üzeri	85	76.81	11.76	Grupiçi	40175.67	297	135.27
F = 0.80 P > 0.05								
Çalıştıkları Bölüm	Dahili Bölüm	128	74.83	12.34				
	Cerrahi Bölüm	172	75.92	11.07				
t = 0.79 P > 0.05								
Şu andaki görevde çalışma süreleri	5 yıl ve altı	138	76.23	10.47	Genel	40392.52	299	-
	6-15 yıl	101	74.29	11.77	Gruplararası	221.99	2	110.99
	16 yıl ve üzeri	61	75.29	11.73	Grupiçi	40170.52	297	135.25
F = 0.82 P > 0.05								

Tablo 27 incelendiğinde 5 yıl ve altında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.95, 6-15 yıl arasında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.90, 16 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 76.81 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde hemşirelerin çalışma süreleri ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır (F = 0.80, P > 0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları bölüm ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması arasındaki fark incelendiğinde, dahili bölümde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.83, cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.92 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde, hemşirelerin çalıştıkları bölüm ile

performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($t = 0.79, P > 0.05$).

Hemşirelerin şu andaki görevde çalışma süreleri ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması arasındaki fark incelendiğinde, 5 yıl ve altında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 76.23, 6-15 yıl arasında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.29, 16 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.62 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde, hemşirelerin şu andaki görevde çalışma süreleri ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 0.82, P > 0.05$).

Tablo 28: Hemşirelerin Mesleği Sevme Durumlarına Göre Performans Değerlendirme Ölçeğine İlişkin Puan Ortalaması Dağılımı

Mesleği Sevme Durumu	N	\bar{X}	SS
Evet, seviyorum	264	76.41	11.13
Hayır, sevmiyorum	36	68.47	12.88

$$t = 3.94 \quad P < 0.05$$

Tablo 28 incelendiğinde; mesleğini seven hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 76.41, mesleğini sevmeyen hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 68.17 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizde hemşirelerin mesleği sevme durumları ile performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması arasındaki fark önemli bulunmuştur.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE SONUÇ

4.1. TARTIŞMA

4.1.1. Hemşirelere İlişkin Tanıtıcı Bilgilerin İncelenmesi

-Araştırma bulgularına göre, araştırma kapsamına giren hemşirelerin büyük çoğunluğu (% 51.3), 25-34 yaş grubunda olup, tüm hemşirelerin yaş ortalaması 30.80 ± 0.36 'dır (Tablo 1). Bu bulgulara göre Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde daha çok, genç hemşirelerin çalıştıkları söylenebilir.

-Hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde, % 57'sinin evli, % 36'sının bekar, % 3'ünün dul, % 4'ünün boşanmış olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Araştırma yapılan hastanede evli hemşirelerin çoğunlukta olduğu söylenebilir.

-Hemşirelerin eğitim düzeylerine bakıldığında, % 9.3'ünün Sağlık Meslek Lisesi mezunu, % 32'sinin Ön Lisans mezunu, % 51'inin Hemşirelik Yüksekokulu mezunu, % 6.7'sinin Yüksek Lisans mezunu olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Araştırma yapılan hastanede Hemşirelik Yüksekokulu mezunu hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir. Ön Lisans mezunu hemşirelerin ikinci sırada fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni S.M.L. mezunu hemşirelerin Açık Öğretim Fakültesi Ön Lisans Programlarına devam etmeleri gösterilebilir.

-Hemşireler çalışma yıllarına göre incelendiğinde 1 yıldan az çalışanların oranı % 7, 1-5 yıl arasında çalışanların oranı % 27, 6-10 yıl arasında çalışanların oranı % 24, 11-15 yıl arasında çalışanların oranı % 13.7, 16-20 yıl arasında çalışanların oranı % 23.3, 21 yıl ve üzerinde çalışanların oranı % 5 olarak saptanmıştır. Bu hastanede çalışma yıllarına bakıldığında hemşirelerin % 8'inin 1 yıldan az çalıştığı, % 28.7'sinin 1-5 yıl arasında çalıştığı, % 25.3'ünün 6-10 yıl arasında çalıştığı, % 12.7'sinin 11-15 yıl arasında çalıştığı, % 21.7'sinin 16-20 yıl arasında çalıştığı % 3.7'sinin 21 yıl ve üzerinde çalıştığı saptanmıştır (Tablo 2). Hemşirelerin büyük çoğunluğunun, çalışma yıllarının büyük bir kısmını bu hastanede geçirdiği söylenebilir.

-Hemşireler çalıştıkları bölümlere göre incelendiğinde, dahili bölümlerde çalışan hemşirelerin oranı % 42.7, cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin oranı % 57.3 olarak saptanmıştır (Tablo 2).

-Hemşireler, çalıştıkları birimdeki görevlerine göre incelendiğinde, başhemşire yardımcılarının oranı % 0.7, Anabilim Dalı Başhemşirelerinin oranı % 8, sorumlu hemşirelerin oranı % 7.7, hemşirelerin oranı % 83.3, süpervayzırların oranı % 0.3 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

-Hemşireler, şu anda buldukları görevde çalışma yıllarına göre incelendiğinde, % 13.3'ünün 1 yıldan az çalıştığı, % 32.7'sinin 1-5 yıl arasında çalıştığı, % 22.3'ünün 6-10 yıl arasında çalıştığı, % 11.3'ünün 11-15 yıl arasında çalıştığı, % 17.3'ünün 16-20 yıl arasında çalıştığı, % 3'ünün 21 yıl ve üzerinde şu andaki görevlerinde çalıştığı saptanmıştır (Tablo 2). Hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun çalışma yıllarının büyük bir kısmını, şu anda buldukları görevde geçirdikleri söylenebilir.

-Hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun olma durumları incelendiğinde, % 80.3'ünün memnun olduğu, % 19.7'sinin memnun olmadığı saptanmıştır (Tablo 3). Hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun çalıştıkları birimden memnun olduğu söylenebilir.

-Hemşireler, mesleği sevme durumlarına göre incelendiğinde % 88'inin mesleğini sevdiği, % 12'sinin mesleğini sevmediği saptanmıştır (Tablo 3).

4.1.2. Hemşire ve Yönetici Hemşirelerin Bazı Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

-Hemşire ve yönetici hemşireler çalışma yıllarına göre incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 34'ünün, 5 yıl ve altında çalıştığı, 250 hemşirenin % 40.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 34'ünün 5 yıl ve altında çalıştığı, tüm hemşirelerin % 37.7'sinin 6-15 yıl arasında çalıştığı, 250 hemşirenin % 34'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 58'inin 6-15 yıl arasında çalıştığı, tüm hemşirelerin % 28.3'ünün 16 yıl ve üzerinde çalıştığı, 250 hemşirenin % 25.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 42'sinin 16 yıl ve üzerinde çalıştığı saptanmıştır (Tablo 4).

-Hemşire ve yönetici hemşireler şu andaki görevde çalışma sürelerine göre incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 46'sının 5 yıl ve altında çalıştığı, 250 hemşirenin % 43.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 60'ının şu andaki görevlerinde 5 yıl ve altında çalıştığı, tüm hemşirelerin % 33.6'sının şu andaki görevlerinde 6-15 yıl arasında çalıştığı, 250 hemşirenin % 34.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 30'unun şu andaki görevlerinde 6-15 yıl arasında çalıştığı, tüm hemşirelerin % 20.3'ünün şu andaki görevlerinde 16 yıl ve üzerinde çalıştığı, 250 hemşirenin % 22.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 10'unun şu andaki görevlerinde 16 yıl ve üzerinde çalıştıkları saptanmıştır (Tablo 5). Hemşire ve yönetici hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun, çalışma yıllarının büyük bir kısmını şu andaki görevlerinde geçirdikleri söylenebilir.

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin mesleği sevme durumları incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 88'inin, 250 hemşirenin % 86.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 94'ünün mesleğini sevdiği, tüm hemşirelerin % 12'sinin, 250 hemşirenin % 13.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 6'sının mesleğini sevmediği saptanmıştır (Tablo 6). Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 2.04$, $SD = 1$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleğini sevdiği söylenebilir.

4.2. HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDE ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESBİT EDİLMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin çalışma başarılarının tespit edilmesine ilişkin görüşleri incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 31.3'ünün çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği, 250 hemşirenin % 26.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 56'sının bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 36.7'sinin çalışma başarılarının tespit edilmediğini belirttiği, 250 hemşirenin % 37.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 32'sinin bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 32'sinin çalışma başarılarının tespit edilmesi konusunda fikrinin olmadığı, 250 hemşirenin % 36'sının, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu görüşü belirttiği saptanmıştır (Tablo 7). Yapılan analizde gruplara arasındaki fark önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 19.50$, $SD = 2$, $P < 0.05$). Bu farkın üç değişik görüş belirten hemşire ve yönetici hemşirelerden kaynaklandığı yapılan ileri analiz sonucu saptanmıştır. Hemşirelerin büyük bir kısmının çalışma başarılarının tespit edildiğini bilmediği ya da

yönetici hemşirelerin böyle bir değerlendirmeden hemşirelere haber vermediği, ya da böyle bir değerlendirme yapılmadığı şeklinde yorumlanabilir.

-Çalıştıkları birimde çalışma başarılarının tespit edildiğini belirten 94 hemşirenin, çalışma başarılarının tespit ediliş şekline ilişkin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin % 81.91'inin sicil formları ile çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği, 66 hemşirenin % 84.85'inin, 28 yönetici hemşirenin % 75'inin bu görüşü belirttiği, hemşirelerin % 14.89'unun gözlem yolu ile çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği, 250 hemşirenin % 10.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 25'inin bu görüşü belirttiği, hemşirelerin % 3.19'unun sözlü ifadelerle çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği, 250 hemşirenin % 4.55'inin bu görüşü belirttiği, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmadığı saptanmıştır (Tablo 8). Bu bulgulara göre araştırma yapılan hastanede, hemşirelerin en çok sicil formları ile çalışma başarılarının tespit edildiğini bildikleri, gözlem yolu ve sözlü ifadeler dışında diğer yöntemlerin uygulanmadığını düşündükleri söylenebilir.

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri kişilere ilişkin görüşleri incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 32'sinin başhemşire tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 25.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 54'ünün bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 0.7'sinin başhemşire yardımcısı tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 0.8'inin bu görüşü belirttiği, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmadığı, tüm hemşirelerin % 36.7'sinin Anabilim Dalı Başhemşiresi tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 40.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 18'inin bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 19.3'ünün sorumlu hemşire tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 21.3'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 10'unun bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 4.3'ünün hemşire tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 5.2'sinin bu görüşü belirttiği, yönetici hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmadığı, tüm hemşirelerin % 0.3'ünün süpervayzır tarafından çalışma başarıları tespiti yapmasını istedikleri, 250 hemşirenin % 0.4'ünün bu görüşü belirttiği, yönetici

hemşirelerden böyle bir görüş belirten olmadığı saptanmıştır (Tablo 9). Bu bulgulara göre hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun Anabilim dalı Başhemşiresi, yönetici hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun da Başhemşireyi çalışma başarılarının tespit edilmesinde istedikleri söylenebilir. Bu da onlara daha çok güvendiklerini ya da kendileriyle ilgili kararlarda onların daha etkin olduğu şeklinde yorumlanabilir.

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmalarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; tüm hemşirelerin % 88'inin taraf olduğu, 250 hemşirenin % 86.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 94'ünün bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 7.3'ünün taraf olmadığı, 250 hemşirenin % 8.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 4.7'sinin bu konuda fikrinin olmadığı, 250 hemşirenin % 4.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 4'ünün bu görüşü belirttiği saptanmıştır (Tablo 10). Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 2.62$, $SD = 2$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf oldukları söylenebilir.

-Hemşirelerin başarı tespiti yapılmasına taraf olmama nedenlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin % 40.91'inin gerçek bir değerlendirme yapılmadığı, % 13.64'ünün çalışmalarının gerçek karşılığını alamadığı, % 45.45'inin böyle bir şeye gerek olmadığı şeklinde görüşlerini belirttikleri saptanmıştır (Tablo 11).

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin başarı tespiti yapılmasının sağlayacağı yararlarla ilişkin görüşleri incelendiğinde (Tablo 12); hemşirelerin % 12.5'inin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı buldukları, 217 hemşirenin % 13.82'sinin, 47 yönetici hemşirenin % 6.38'inin bu görüşü belirttiği, hemşirelerin % 23.86'sinin ne derece çalıştıklarını bilmelerine yardımcı olduğu görüşünü belirttikleri, 217 hemşirenin % 26.27'sinin, 47 yönetici hemşirenin % 12.77'sinin bu görüşü belirttiği, hemşirelerin % 22.35'inin eksik yönlerinin tespit edilip eğitime tabi tutuldukları görüşünü belirttikleri, 217 hemşirenin % 20.74'ünün, 47 yönetici hemşirenin % 29.79'unun bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 30.3'ünün motivasyonu olumlu yönde etkilediği şeklinde görüş belirttikleri, 217 hemşirenin % 28.11'inin, 47 yönetici hemşirenin % 40.42'sinin bu görüşü belirttiği, hemşirelerin % 10.98'inin çalışan ve çalışmayan ayırımı yapılarak, çalışanlara terfi, ücret artışı gibi ödüllendirmeler, çalışmayanları da çalışma yönünde güdülediği şeklinde görüş

belirttikleri, 217 hemşirenin % 11.06'sının, 47 yönetici hemşirenin % 10.64'ünün bu görüşü belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 7.94$, $SD = 4$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin başarı tespiti yapılmasının sağlayacağı yararlar ile ilişkin görüşlerinin farklılık göstermediği söylenebilir.

4.3. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ TESPİT EDİLMESİNDEN BEKLENTİLERİNİN GERÇEKLEŞMESİNE İLİŞKİN BULGULARIN İNCELENMESİ

-Hemşirelerin çalışma başarılarının tespit edilmesinden beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin bulgular incelendiğinde (Tablo 13); terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşirelerin % 41.49'unun 3. sırada, % 4.25'inin 4. sırada belirttiği, birbirlerini karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşirelerin % 35.1'inin 1. sırada, % 18.09'unun 4. sırada belirttiği, eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerinin giderilmesi imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşirelerin % 28.72'sinin 2. sırada, % 21.28'inin 4. sırada belirttiği, ücret artış imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini hemşirelerin % 56.38'inin 4. sırada, % 10.64'ünün 1. sırada belirttiği saptanmıştır. Bu bulgulara göre, hemşirelerin çalışma başarılarının tespit edilmesinde beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamasının; birbirlerini karşılaştırma imkanı beklentilerinin 1. sırada, eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerinin giderilmesi beklentilerinin gerçekleşmesinin 2. sırada, terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesinin 3. sırada, ücret artışı imkanı beklentilerinin gerçekleşmesinin 4. sırada gerçekleştiği söylenebilir.

4.3.1. Ücret Artışı İmkani Beklentisi

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin ücret artışı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde; hemşirelerin % 10.64'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 10.6'sının, 28 yönetici hemşirenin % 10.7'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, hemşirelerin % 21.28'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 24.2'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 14.3'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, hemşirelerin % 11.7'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 7.6'sının, 28 yönetici hemşirenin % 21.4'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada

belirttiği, hemşirelerin % 56.38'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 57.6'sının, 28 yönetici hemşirenin % 53.6'sının bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği saptanmıştır (Tablo 14). İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 4.19$, $SD = 3$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin ücret artışı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında farklılık olmadığı söylenebilir.

4.3.2. Eğitim Yoluyla Çalışma Alanındaki Eksikliklerin Giderilmesi İmkânı Beklentisi

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 15); hemşirelerin % 24.47'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 22.7'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sının bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, hemşirelerin % 28.72'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 33.3'ünün, 28 yönetici hemşirenin % 17.9'unun bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, hemşirelerin % 25.53'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 25.8'inin, 28 yönetici hemşirenin % 25'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, hemşirelerin % 21.28'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 18.2'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sının bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 3.52$, $SD = 3$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında farklılık olmadığı söylenebilir.

4.3.3. Terfi ve Yükselme İmkânı Beklentisi

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 16); hemşirelerin % 29.79'unun bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 27.3'ünün, 28 yönetici hemşirenin % 35.7'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, hemşirelerin % 24.47'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 18.2'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 39.'ünün bu

beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, hemşirelerin 41.49'unun bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 50'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 21.4'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, hemşirelerin % 4.25'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 4.5'inin, 28 yönetici hemşirenin % 3.6'sının bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 7.96$, $SD = 3$, $P < 0.05$). Bu farkın terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirten yönetici hemşirelerin (% 39.3), hemşirelere (% 18.2) göre yüzdesinin yüksek olmasından kaynaklandığı yapılan ileri analiz sonucu saptanmıştır. Hemşire ve yönetici hemşirelerin terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında farklılık olduğu söylenebilir.

4.3.4. Kendilerini ve Çalışma Arkadaşlarını Karşılaştırma İmkani Beklentisi

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde; hemşirelerin % 35.1'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 39.4'ünün, 28 yönetici hemşirenin % 25'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada belirttiği, hemşirelerin % 24.47'sinin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, 66 hemşirenin %22.7'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 28.6'sının bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada belirttiği, hemşirelerin % 22.34'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 18.2'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 32.1'inin bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada belirttiği, hemşirelerin % 18.09'unun bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği, 66 hemşirenin % 19.7'sinin, 28 yönetici hemşirenin % 14.3'ünün bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirttiği saptanmış olup (Tablo 17), gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 3.46$, $SD = 3$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında değişiklik olmadığı söylenebilir.

4.4. HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA BAŞARILARININ EN İYİ ŞEKİLDE GERÇEKLEŞMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

-Hemşirelerin çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşullara ilişkin görüşlerinin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 18); tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır koşulunu hemşirelerin % 47.3'ünün 1. sırada, % 0.3'ünün 6. sırada belirttiği, uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu, hemşirelerin % 35'inin 2. sırada, % 0.3'ünün 6. sırada belirttiği, tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu hemşirelerin % 29.7'sinin 3. sırada, % 3'ünün 1. sırada belirttiği, değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşulunu, hemşirelerin % 31.3'ünün 5. sırada, % 8.3'ünün 3. sırada belirttiği, değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir koşulunu hemşirelerin % 38.7'sinin 4. sırada, % 0.7'sinin 6. sırada belirttiği, değerlendirme sonuçları işgörene bildirilmelidir koşulunu hemşirelerin % 74'ünün 6. sırada, % 3'ünün 3. sırada belirttiği saptanmıştır. Bu bulgulara göre hemşirelerin en çok, tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman gözden uzak tutulmalıdır koşulunu 1. sırada, uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu 2. sırada, tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu 3. sırada, değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir koşulunu en yüksek düzeyde 4. ve 5. sırada; değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşulunu 2. en yüksek düzeyde 5. sırada, değerlendirme sonuçları işgörene bildirilmelidir koşulunu 6. sırada belirttikleri söylenebilir.

4.4.1. Tam Olarak Sayısal Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 19); tüm hemşirelerin % 3'ünün, 250 hemşirenin % 3.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 19'unun, 250 hemşirenin % 19.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 16'sının bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 29.7'sinin, 250 hemşirenin % 30.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 24'ünün bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 23'ünün, 250 hemşirenin % 20.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 36'sının bu koşulu 4. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 15.3'ünün, 250 hemşirenin % 16'sının, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu koşulu 5. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 10'unun, 250 hemşirenin %

10'unun, 50 yönetici hemşirenin % 10'unun bu koşulu 6. sırada belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 5.97$, $SD = 5$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları arasında farklılık olmadığı söylenebilir.

4.4.2. Uzun Süreli ve Her Konuyu İçeren Değerlendirmeler Yapılmalıdır Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 20); tüm hemşirelerin % 30.7'sinin, 250 hemşirenin % 33.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 16'sının bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 35'inin, 250 hemşirenin % 34.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 36'sının bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 25.3'ünün, 250 hemşirenin % 23.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 34'ünün bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 7'sinin, 250 hemşirenin % 6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu koşulu 4. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 1.7'sinin, 250 hemşirenin % 1.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu koşulu 5. sırada belirttiği tüm hemşirelerin % 0.3'ünün, 250 hemşirenin % 0.4'ünün bu koşulu 6. sırada belirttiği, yönetici hemşirelerden bu koşulu 6. sırada belirten olmadığı saptanmıştır Bu bulgulara göre hemşire ve yönetici hemşirelerin çoğunluğunun uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu aynı öncelik sırasında belirttikleri söylenebilir.

4.4.3. Değerlendiren Kişiler İlk Kademe Yöneticiler Olmalıdır Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 21); tüm hemşirelerin % 19'unun, 250 hemşirenin % 16'sının, 50 yönetici hemşirenin % 34'ünün bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 14.3'ünün, 250 hemşirenin % 14.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 8.3'ünün, 250 hemşirenin % 8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 10'unun bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 12.3'ünün, 250 hemşirenin % 12.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 12.6'sının bu koşulu 4. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 31.3'ünün, 250 hemşirenin % 34'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 18'inin bu koşulu 5. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 14.7'sinin, 250 hemşirenin % 14.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 14'ünün bu koşulu 6. sırada belirttiği saptanmış

olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 10.96$, $SD = 5$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşuluna ilişkin öncelik sıralamalarının farklılık göstermediği söylenebilir.

4.4.4. Tarafsızlık İlkesi Gözden Uzak Tutulmamalıdır Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin tarafsızlık ilkesi gözden uzak tutulmamalıdır, koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 22); tüm hemşirelerin % 47.3'ünün, 250 hemşirenin % 47.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 48'inin bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 27'sinin, 250 hemşirenin % 26'sının, 50 yönetici hemşirenin % 32.'sinin bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 9'unun, 250 hemşirenin % 9.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 6'sının bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 11.3'ünün, 250 hemşirenin % 11.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu koşulu 4. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 5'inin, 250 hemşirenin % 5.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu koşulu 5. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 0.3'ünün, 250 hemşirenin % 0.4'ünün bu koşulu 6. sırada belirttiği, yönetici hemşirelerden bu koşulu 6. sırada belirten olmadığı saptanmıştır. Hemşire ve yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının tarafsızlık ilkesi gözden uzak tutulmamalıdır koşulunu aynı önem sırasında belirttikleri söylenebilir.

4.4.5. Değerlendirme Sonuçlarının Doğruluğu Kontrol Edilmelidir Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin, değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 23); tüm hemşirelerin % 4'ünün, 250 hemşirenin % 4.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 24.3'ünün, 250 hemşirenin % 24.8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 22'sinin bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 38.7'sinin, 250 hemşirenin % 42.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 20'sinin bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 32.3'ünün, 250 hemşirenin % 27.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 56'sının bu koşulu 4. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 0.7'sinin, 250 hemşirenin % 0.8'inin bu koşulu 5. sırada belirttiği, yönetici hemşirelerden bu koşulu 5. sırada belirten olmadığı saptanmıştır. Hemşirelerin büyük bir kısmının bu koşulu 3. sırada, yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının ise bu koşulu 4. sırada belirttikleri, aradaki bu farkın yönetici hemşirelerin aynı zamanda

değerlendiren kişiler olması sebebiyle bu koşulu alt önem sırasında belirttikleri söylenebilir.

4.4.6. Değerlendirme Sonuçlarından İşgörene Bilgi Verilmelidir Koşulu

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin, değerlendirme sonuçlarından işgörene bilgi verilmelidir koşuluna ilişkin öncelik sıralamaları incelendiğinde (Tablo 24); tüm hemşirelerin % 3'ünün, 250 hemşirenin % 3.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin, bu koşulu 1. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 8.3'ünün, 250 hemşirenin % 8'inin, 50 yönetici hemşirenin % 10'unun, bu koşulu 2. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 14.7'sinin, 250 hemşirenin % 15.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu koşulu 3. sırada belirttiği, tüm hemşirelerin % 74'ünün, 250 hemşirenin % 73.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 76'sının bu koşulu 4. sırada belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($\chi^2 = 0.72$, $SD = 3$, $P > 0.05$). Hemşire ve yönetici hemşirelerin değerlendirme sonuçlarından işgörene bilgi verilmelidir koşuluna ilişkin öncelik sıralamalarının farklılık göstermediği söylenebilir.

4.5. HEMŞİRELERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Bu bölümde hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması dağılımı incelenmiştir (Tablo 25).

-Hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.22 olup, orta düzeyde olumlu, yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 81.82 olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($t = 4.22$, $P < 0.05$). Yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının hemşirelerden önemli düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelenmiş ve Tablo 26'da verilmiştir.

-Hemşirelerin yaş gruplarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; 20-24 yaş grubundaki hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.66, 25-29 yaş grubundakilerin 74.04, 30-34 yaş grubundakilerin 74.94 olup, orta düzeyde olumlu, 35 yaş ve üzerindeki performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamaları 77.05 olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmesine rağmen gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 1.03, P > 0.05$). Hemşirelerin yaş gruplarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının farklılık göstermediği söylenebilir.

-Hemşirelerin medeni durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; evli hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.77, bekar hemşirelerin 75.05, dul + boşanmış hemşirelerin 74.95 olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 0.14, P > 0.05$). Hemşirelerin medeni durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirildiği söylenebilir.

-Hemşirelerin eğitim durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; S.M.L. mezunu hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.25, Ön Lisans mezunlarının 75.12, H.Y.O. mezunlarının 75.14 olup, orta düzeyde olumlu, Yüksek Lisans mezunlarının performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 79.85 olup, yüksek düzeyde olumlu değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 1.02, P > 0.05$). Hemşirelerin eğitim durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının farklılık göstermediği söylenebilir.

Hemşirelerin çalışma durumlarına göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması dağılımı Tablo 27'de verilmiştir.

-Hemşirelerin çalışma sürelerine göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; 5 yıl ve altında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.95, 6-15 yıl arasında çalışanların 74.90, 16 yıl ve üzerinde çalışanların 76.81 bulunmuştur. İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 0.80, P > 0.05$). Tüm hemşirelerin çalışma

sürelerine göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirildiği söylenebilir.

-Hemşirelerin çalıştıkları bölümlere göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; dahili bölümlerde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 74.83, cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 75.92 olarak bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($t = 0.79$, $P > 0.05$). Hemşirelerin çalıştıkları bölümlere göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirildiği söylenebilir.

-Hemşirelerin şu andaki görevde çalışma sürelerine göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde; 5 yıl ve altında çalışan hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 76.23, 6-15 yıl arasında çalışanların 74.29, 16 yıl ve üzerinde çalışanların 75.62 olarak bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmamıştır ($F = 0.82$, $P > 0.05$). Tüm hemşirelerin, şu andaki görevde çalışma sürelerine göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının orta düzeyde olumlu olarak değerlendirildiği söylenebilir.

-Hemşirelerin mesleği sevme durumlarına göre, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 28); mesleğini seven hemşirelerin, performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 76.41, mesleğini sevmeyen hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalaması 68.47 olarak bulunmuştur. İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($t = 3.94$, $P < 0.05$). Gruplar arasında fark olmasına rağmen, tüm hemşirelerin mesleği sevme durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasının orta düzeyde olumlu değerlendirildiği söylenebilir.

Beklenen
değer

SONUÇ

Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan hemşire ve yönetici hemşirelerin, performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini incelemek ve hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı değişkenlere göre performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini karşılaştırmak amacı ile yapılan bu araştırma bulgularına göre;

-Araştırma kapsamına giren hemşirelerin % 51.3'ü 25-34 yaş grubunda olup, yaş ortalaması 30.80 ± 0.36 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin % 57'sinin evli olduğu, % 51'inin Hemşirelik Yüksek Okulu mezunu olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

-Hemşirelerin % 28.7'sinin 1-5 yıldır bu hastanede çalıştığı, % 42.7'sinin dahili bölümlerde, % 57.3'ünün cerrahi bölümlerde çalıştığı saptanmıştır (Tablo 2).

-Hemşirelerin % 32.7'sinin 1-5 yıldır şu anda buldukları görevde çalıştığı, % 83.3'ünün hemşire olarak, % 16.7'sinin yönetici hemşire olarak görev yaptıkları belirlenmiştir (Tablo 2).

-Hemşirelerin % 80.3'ünün çalıştıkları birimden memnun olduğu, % 88'inin mesleğini sevdiği saptanmıştır (Tablo 3).

-Tüm hemşirelerin % 37.7'sinin 6-15 yıl arasında çalıştığı, 250 hemşirenin % 34'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 58'inin 6-15 yıl arasında çalıştığı, tüm hemşirelerin % 46'sının 5 yıl ve altında şu andaki görevlerinde çalıştığı, 250 hemşirenin % 43.2'sinin, 50 yönetici hemşirenin % 60'ının 5 yıl ve altında şu andaki görevlerinde çalıştığı ve hemşire ve yönetici hemşirelerin mesleği sevme durumları arasında farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 4,5,6).

-Tüm hemşirelerin % 31.3'ünün çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttiği, 250 hemşirenin % 26.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 56'sının bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 36.7'sinin çalışma başarılarının tespit edilmediğini belirttiği, 250 hemşirenin % 37.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 32'sinin bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 32'sinin çalışma başarılarının tespit edilmesi konusunda fikrinin olmadığı, 250 hemşirenin % 36'sının, 50 yönetici hemşirenin % 12'sinin bu görüşü

belirttiği saptanmış olup, gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($\chi^2 = 19.50$, $SD = 2$, $P < 0.05$) (Tablo 7).

-Çalışma başarılarının tespit edildiğini belirten 94 hemşirenin % 81.91'inin sicil formları ile çalışma başarılarının tespit edildiğini belirttikleri, 66 hemşirenin % 84.85'inin, 28 yönetici hemşirenin % 75'inin bu görüşü belirttiği saptanmıştır (Tablo 8).

-Tüm hemşirelerin % 36.7'sinin Anabilim Dalı başhemşiresi tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istediklerini belirttikleri, 250 hemşirenin % 40.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 18'inin bu görüşü belirttiği, tüm hemşirelerin % 32'sinin Başhemşire tarafından çalışma başarısı tespiti yapmasını istediklerini belirttikleri, 250 hemşirenin % 25.6'sının, 50 yönetici hemşirenin % 54'ünün bu görüşü belirttiği saptanmıştır (Tablo 9). Hemşire ve yönetici hemşirelerin çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmalarına ilişkin görüşleri arasında farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 10).

-Tüm hemşirelerin % 7.3'ünün çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmadığı, 250 hemşirenin % 8.4'ünün, 50 yönetici hemşirenin % 2'sinin bu görüşü belirttiği, çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmayan 22 hemşirenin % 45.45'inin, çalışma başarısı tespiti yapılmasına taraf olmama nedenlerine ilişkin böyle bir şeye gerek olmadığını belirttiği, % 40.91'inin gerçek bir değerlendirme yapılmadığını belirttiği, % 13.64'ünün çalışmalarının gerçek karşılığını alamadıklarını belirttikleri saptanmıştır (Tablo 11).

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin başarı tespiti yapılmasının sağlayacağı yararları ilişkin görüşleri arasında farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 12).

-Hemşire ve yönetici hemşirelerin çalışma başarılarının tespit edilmesinden beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamalarına göre, terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini, çalışma başarılarının tespit edildiğini belirten 94 hemşirenin % 29.79'u bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada, 66 hemşirenin % 27.3'ü, 28 yönetici hemşirenin % 35.7'si bu beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada, hemşirelerin % 24.47'si, 66 hemşirenin % 18.2'si, 28 yönetici hemşirenin % 39.3'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada, hemşirelerin % 41.49'u, 66 hemşirenin % 50.'si, 28 yönetici hemşirenin % 21.4'ü bu beklentilerinin gerçekleşmesini 3. sırada,

hemşirelerin % 4.25'i, 66 hemşirenin % 4.5'i, 28 yönetici hemşirenin % 3.6'sı bu beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada belirtmişlerdir (Tablo 13, 16). İstatistiksel analiz sonucu hemşire ve yönetici hemşirelerin terfi ve yükselme imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olduğu saptanmıştır ($\chi^2 = 7.96$, $SD = 3$, $P < 0.05$). Hemşirelerin % 35.1'i birbirlerini karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 1. sırada, % 18.09'u 4. sırada belirtmiş ve hemşire ve yönetici hemşirelerin kendilerini ve çalışma arkadaşlarını karşılaştırma imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 13,17). Hemşirelerin % 28.78'i eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 2. sırada, % 21.28'i 4. sırada belirtmişler ve hemşire ve yönetici hemşirelerin eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 13,15). Hemşirelerin % 56.38'i ücret artışı imkanı beklentilerinin gerçekleşmesini 4. sırada, % 10.64'ü 1. sırada belirtmişler ve hemşire ve yönetici hemşirelerin ücret artışı imkanı beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 13, 14).

-Hemşirelerin çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşullara ilişkin görüşlerine ait, tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır, koşulunu hemşirelerin % 47.3'ü 1. sırada, % 0.3'ü 6. sırada belirtmişlerdir. (Tablo 18, 22). Uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu hemşirelerin % 35'i 2. sırada, % 0.3'ü 6. sırada belirtmişlerdir (Tablo 18, 20). Tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalıdır koşulunu hemşirelerin % 29.7'si 3. sırada, % 3'ü 1. sırada belirtmişler ve hemşire ve yönetici hemşirelerin bu koşula ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 18, 19). Değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır koşulunu hemşirelerin % 31.3'ü 5. sırada, % 8.3'ü 3. sırada belirtmiş ve hemşire ve yönetici hemşirelerin bu koşula ilişkin öncelik sıralamaları arasında fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 18, 21). Değerlendirme sonuçlarının doğruluğu kontrol edilmelidir koşulunu tüm hemşirelerin % 4'ü, 250 hemşirenin % 4.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 2'si 1. sırada, tüm hemşirelerin % 24.3'ü, 250 hemşirenin % 24.8'i, 50 yönetici hemşirenin % 22'si bu koşulu 2. sırada, tüm hemşirelerin % 38.7'si, 250 hemşirenin % 42.4'ü, 50 yönetici hemşirenin % 20'si

bu koşulu 3. sırada, tüm hemşirelerin % 32.3'ü, 250 hemşirenin % 27.6'sı, 50 yönetici hemşirenin % 56'sı bu koşulu 4. sırada, tüm hemşirelerin % 0.7'si, 250 hemşirenin % 0.8'si bu koşulu 5. sırada belirtirken, yönetici hemşirelerden bu koşulu 5. sırada belirten bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 18, 23). Değerlendirme sonuçlarından işgörene bilgi verilmelidir koşulunu hemşirelerin % 74'ü 6. sırada, % 3'ü 3. sırada belirtmiş ve hemşire ve yönetici hemşirelerin bu koşula ilişkin öncelik sıralamaları arasında farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 18, 24).

Hemşire ve yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasına göre; hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri (74.22) orta düzeyde olumlu, yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşleri (81.62) olup, yüksek düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir (Tablo 25). İstatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($t = 4.22$, $P < 0.05$). Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre (yaş grupları, medeni durum ve eğitim durumu) performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalamasının farklılık göstermediği saptanmıştır (Tablo 26).

-Hemşirelerin çalışma durumlarına göre (çalışma süreleri, çalıştıkları bölüm, şu andaki görevde çalışma süreleri) performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalamasının farklılık göstermediği saptanmıştır (Tablo 27).

-Mesleğini seven hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalaması 76.41, mesleğini sevmeyen hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalaması (68.47) olup, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir (Tablo 28). Yapılan istatistiksel analizde gruplar arasındaki fark önemli bulunmuştur ($t = 3.94$, $P < 0.05$).

ÖNERİLER

Bu çalışmadan elde edilen veriler ışığında şunlar önerilebilir:

- Belli aralıklarla hemşirelerin performans değerlendirmesi yapılmalıdır.
- Performans değerlendirmesi yönetici hemşireler tarafından yapılmalıdır.
- Yönetici hemşireler bu konuda uzman ve eğitilmiş olmalıdırlar, gerekirse bir eğitim programına tabi tutulmalıdırlar.
- Hemşireler için gerekli performans değerlendirme kriterleri geliştirilmelidir.
- Performans değerlendirme sonuçları hemşirelere karşılıklı görüşme yolu ile bildirilerek, mesleki alandaki eksiklikleri giderilmeye çalışılmalıdır.
- Değerlendirme görüşmesi yapılacağı önceden hemşirelere bildirilmelidir.
- Değerlendirilen hemşirelerle yapılan görüşmeler özel tutulmalıdır.
- Hemşirelere hangi konularda değerlendirmeye tabi tutuldukları bildirilmelidir.
- Değerlendirme, hemşireleri öz değerlendirmeye yöneltebilmelidir.
- Hemşirelere performans değerlendirmesi ile ilgili görüş ve beklentilerini belirtmeleri istenmeli ve bu konuda onlara destek olunmalıdır.
- Yeni yöneticiler ilk olarak gelişimine uygun yerlere atanmalıdırlar.
- Yönetici-işgören ilişkisi olumlu düzeyde desteklenmelidir.
- Mesleği sevmenin, mesleki alanda başarıyı artırıcı etkisine dayanarak, meslek çalışanların beklentilerini karşılayacak şekilde cazip hale getirilmelidir.
- Kurumun başarısının, çalışanların başarısı demek olduğuna göre, çalışanların motivasyonu olumlu düzeyde desteklenmelidir.
- Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi gerekir.

?

Yöneticiler
Eğitilmiş

ÖZET

Performans değerlendirmesi, çalışanların belirli bir zaman diliminde görevlerini ne oranda iyi yapabildiklerinin periyodik olarak formal değerlendirilmesi sürecidir. Genel anlamda, kişinin yeteneklerini, gizli gücünü, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzeri niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan istatistiksel bir ölçmedir.

Hastane ortamında da performans değerlendirmesi ya da çalışanların çalışmalarının değerlendirilmesi yapılmalı ve sonuç kendilerine bildirilmelidir. Başarı derecesi hakkında bilgi sahibi olan kişi kendisini düzeltmek ve geliştirmek olanağı bulur. Kurumun başarısının devamı, çalışanların performansına bağlıdır.

Hemşire ve yönetici hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini incelemek ve hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı değişkenlere göre performans değerlendirmesine ilişkin görüş ve beklentilerini karşılaştırmak amacı ile planlanan bu çalışmanın örneklemini Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden % 50 örnekleme seçilen 300 hemşire oluşturmaktadır. Tüm hemşirelerin sayısı 650'dir.

Bu araştırma, betimleyici bir çalışma olarak yapılmıştır. Araştırmanın verileri, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma durumları ve çalıştıkları birimden memnun olma ve mesleği sevme durumları ile hemşire ve yönetici hemşirelerin bazı özelliklerinin karşılaştırılmasını, hemşirelerin çalıştıkları birimde çalışma başarılarının tespit edilmesine ilişkin görüşleri, çalışma başarılarının tespit edilmesinden beklentilerinin gerçekleşmesine ilişkin bulgular ve çalışma başarılarının en iyi şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşulları ve hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirtmeye yönelik ölçekten oluşan 3 bölümlük bir anket formu uygulanarak elde edilmiştir.

Hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini saptamak üzere; split-half, Spearman-Brown katsayıları ve Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları iç tutarlılık açısından hesaplanmıştır. Ölçekteki ifadeler iki bölüme ayrılarak Alfa katsayıları bulunmuş ve daha sonra bu iki bölümün korelasyonu belirlenmiştir. Buna göre birinci bölümün Alfa katsayısı $r = 0.78$, ikinci bölümün Alfa katsayısı $r = 0.73$ olarak bulunmuştur. Bu iki bölüm arasındaki

korelasyon $r = 0.66$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin Spearman-Brown katsayısı $r = 0.79$, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $r = 0.85$, Guttman Split-half katsayısı $r = 0.78$ olarak bulunmuştur.

Anket formunun içerik geçerliliği (content-validty) için iki uzman görüşünden yararlanılmıştır.

Ayrıca ölçekte yer alan her ifadenin geçerliliğini saptamak üzere faktör analizi yapılmış ve elde edilen Alfa katsayıları Ek II'de verilmiştir. Araştırmada veriler, sayı-yüzde oranları, ki-kare testi, aritmetik ortalama kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; hemşire ve yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin puan ortalamasına göre hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin (74.22) orta düzeyde olumlu, yönetici hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin (81.62) yüksek düzeyde olumlu, mesleğini seven hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin (76.41), mesleğini sevmeyen hemşirelerin performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin (68.47) olduğu tespit edilip, orta düzeyde olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklere ve çalışma durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalamalarının farklılık göstermediği saptanmıştır.

Hemşirelerin mesleği sevmeye durumlarına göre performans değerlendirme ölçeğine ilişkin görüşlerinin puan ortalaması arasındaki fark önemli bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında performans değerlendirmesi yapılmasının gerekliliği vurgulanmış, hemşirelere performans değerlendirme yapıldığının haberdar edilmesi ve değerlendirme sonuçlarının kendilerine karşılıklı görüşme yoluyla bildirilerek, mesleki alandaki eksikliklerinin giderilmesi ve hemşirelerin performans değerlendirme ile ilgili görüş ve beklentilerinin incelenmesi ve bu konularda yeniden düzenlemeler yapılması önerilmiştir.

SUMMARY

Performance assessment is a formal assessment process which shows how much well workers do their jobs in a determined time periods a general meaning, it is a systematic measurement, compares the qualification, secret power, job habits, behavior etc. of any person with others.

Performance assessment or the assessment of the workers who work in the hospital should be done and the results should be informed them. If the person knows his/her level of success he tries to correct or improve himself/herself.

This study aim is to examine the nurse and director nurse's ideas and hopes about performance assessment and make performance assessment of them according to some variation. 300 nurses used for this study samples are taken from Ege University Research and Application Hospital. Total nurse amount is 650 and 50 percent of them were chosen.

This study was done as a description study. All data are got from the inquiry form consists of 3 parts. These following data are taken from this inquiry from: social-demographic specification of nurses, working conditions, pleasure of the unit which they work and if they like their jobs, comparison of some specification of nurses and director nurses, ideas of them about determination of their job success, necessary conditions to get success and the criterion consist of nurses' ideas about performance assessment.

Split-half, Spearman-Brown coefficient and cronbach alf reliability coefficient were calculated for getting the reliability of the criterion which was improved to determine the ideas about performance assessment of nurses. The criterion is divided two parts and α coefficients were calculated and correlation coefficients of two parts were found out. $r = 0.78$ was found as first part α coefficient and $r = 0.73$ was found as second part α coefficient, $r = 0.66$ is the correlation between these two parts. Spearman-Brown coefficient is $r=0.79$, cronbach α reliability coefficient $r=0.85$, buttman split-half coefficient is $r=0.78$.

Two experts ideas were utilized for content-validity of inquiry.

In addition, to find validity of every explanation which take part in the criterion, factor analyze were made and α coefficients found from that were given at appendix II. Research data were appraised using count-percent proportion, mean, chi-square tests, analysis of variance, t and F tests.

When the data got from research appraised the results are like that relative to mean score of the nurses and director nurses about criterion of performance assessment; nurses' ideas about performance assessment criterion (74.22) medium level positive, director nurses' ideas about performance assessment criterion (81.62) high level positive, nurses' ideas who like their job performance assessment criterion (76.41), nurses who don't like their job ideas performance assessment (68.47) medium level positive.

Score mean of the nurses' ideas about performance assessment criterion according to working conditions and social-demographic specifications are not different.

That is found that, the differences between score mean of nurses' ideas about performance assessment criterion according to they like their job, is important.

As a result the necessity of making performance assessment is stated. The suggestions are like that: Nurses should be informed about performance assessment and the research results should be informed by talking them face to face so their insufficient qualifications get improve. Research should be done about ideas and hopes of nurses about performance assessment and rearrangement should be done about this subject.

KAYNAKLAR

1. Ak, Bilal., "Sağlık Hizmetlerinde Yönetim", Yeni Asya Yayınları, Tic. ve San. A.Ş. İstanbul-1990, s. 256.
2. Aldemir, M.C., Ataol, A., Budak, G., "Personel Yönetimi", II. Baskı, İzmir-1990, s. 212-213, 218-219, 220, 224, 228, 229.
3. Arıcı, H., "İşletmelerde Performans Değerlemesini Etkileyen Faktörler", (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü-1988, s. 1.
4. Aşkun, C.İ., "İşgören Değerlemesi", Basımevi, Eskişehir-1976, s. 3, 6, 18, 30-32, 79, 82, 121-126, 137-139, 176-177, 193-194.
5. Ataay, İ.D., "İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri", İ.Ü.İ. Fak., İstanbul-1985, s. 233-234.
6. Başaran, E.İ., "Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi", Ankara Ün. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 139, Ankara-1985, s. 131, 133-134, 143, 149-150.
7. Başarı, H., "Öğretmenlerin Değerlendirilmesi" Personel Eğitim Merkezi yayın No: 20, Ankara-1995, s. 2-4, 20-21.
8. Benli, D., Özalp, H., "Sağlık Hizmetlerinde Yönetim", Somgür Yayıncılık Ankara-1996, s. 164-165.
9. Bingöl, D., "Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler", Ankara Ün. Basımevi, Erzurum-1990, s. 169, 171-172, 176-177, 179, 186-188.
10. Birol, L., "Hemşirelik Süreci", Etki Matbaacılık, İzmir-1997, s. 20-21, 23-24.
11. Cassio, F.W., "Managing Human Resources – (Productivity, Quality of Work Life, Profitis)" Mc Graw-Hill International Editions, New York – 1994, s. 279-280, 285, 287, 288, 290-291
12. Cavner, J.B., "The Communinaciton of Merit ratings: A Philosophy and a Method" Personnel, September-1953, s. 93-94.

13. Coleman, R., Barrie, G., "Yöneticinin Klavuzu, İyi Bir Yönetici Olmak İçin 525 Kural", Remzi Kitabevi, İstanbul-1993, s. 92-95.
14. Dicle, Ü., "Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi Türkiye Uygulaması", ODTÜ İ.İ.B.F. Yayını, Ankara-1982, s. 98.
15. Douglass, M.L., Bevis, O.E., "Nursing Management and Leadership in Action", The C.V. Mosby Company St. Louis Toronto. London-1979, s. 209-210.
16. Drucker, F.P., "Yönetim Uygulaması", İnkilap Kitabevi, İstanbul-1995, s. 132.
17. Ege Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Hemşirelik Müdürlüğü Yönergesi, İzmir-1990, s. 1.
18. Erdumlu, G., "Personel ve Beşeri Kaynakların Sevk ve İdaresi", Sosyal Planlama Başkanlığı, Ankara-1990, s. 25, 28-29.
19. Heidgerken, L.A., "Teaching and Learning in the School of Nursing", J.B. Lippincott Company, Philadelphia-1968, s. 160.
20. Huston, J.C., Marquis, L.B., "Retention and Productivity Strategies for Nurse managers", J.B. Lippincott Company, Philadelphia-1989, s. 244-245, 247-249.
21. Ivancevich, M.J., Donnelly, H.J., Gibson, L.J., "Managing for Performance-An Introduction to the Process of Managing", Business Publications, inc. Plano, Texas-1983, s. 487-489, 490-493.
22. İkiz, F., Püskülcü, H., Eren, Ş., "İstatistiğe Giriş", Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir-1996, s. 17-19, 210-212, 225-229, 348-349, 392-396.
23. Lombertson, E.C., "Education for Nursing Leadership", J.B. Lippincott Company, Philadelphia-1958, s. 162.
24. Marriner, A., "Guide to Nursing management", The C.B., Mosby Company, st Louis, Toronto-1984, s. 243-247, 251-254.
25. Maynard, H.B., "Handbook of Business Administration", Mc. Graw-Hill Book Company, London-1967, s. 80.

26. Palmer, J.M., "Performans Değerlendirmeleri", Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi: 9, Rota Yayın Yapım Tic. Ltd. Şti., Reprosel Matbaa Hizmetleri, İstanbul-1993, s. 7, 15-16, 19, 22, 40, 48, 55-71.
27. Palmer, J.M., Winkers, T.K., "İnsan Kaynakları", Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti. İstanbul-1998, s. 63.
28. Rely, E.D., Oermann, H.M., "The Clinical Field: Its use in Nursing Education", Appleton-Century-Crofts-1985, s. 307,309.
29. Hoppock, R., "Seventeen Principles of Appraisal Interviews: Effective Communication on the Job", American management Association, New York-1963, s. 242-245.
30. Rowland, H., Rowland, S., Beatrice, L., "Nursing Administration Handbook", Second Edition, An Aspen Puplicaton Aspen Systems Corporation. U.S.A.-1985, s. 412, 418,420.
31. Sencer, M., Sencer, Y., "Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilim", Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No: 172, Ankara-1978, s. 367-377, 523-530, 545, 606-610, 628-629, 723-729, 735-743.
32. Sullivan, E.J., Becker, P. J., "Effective Management in Nursing", Addison-Wesley Puplicating Company Health Sciences Division, California-1985, s. 311-312, 322, 324, 332.
33. Sümbüloğlu, K., Sümbüloğlu, V., "Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri", Matis Yayınları, No: 3, Ankara-1978, s. 43.
34. Sümbüloğlu, K., Sümbüloğlu, V., "Biyostatistik", Hatiboğlu Yayınevi, Ankara-1997, s. 249-251.
35. Şenatalar, F., "Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler", İstanbul-1978, s. 260, 262, 264-267, 271, 273-275.
36. Turtop, N., "Personel Yönetimi", Ankara-1994, s. 130.

37. Tutum, C., " Personel Yönetimi", Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 179, Doğan Basımevi, Ankara-1979, s. 152, 153, 160, 163.
38. Uyer, G., "Hemşirelik ve Yönetim", Hürbilek Matbaacılık, Ankara-1993, s. 45, 189-196.
39. Veliöğlu, P., "Hemşirelikte Yönetim", Bozok Matbaası, İstanbul-1970, s. 57, 63-83.
40. Werther, B.W., Davis, Jr. K., "Human Resources and Personnel Management", Mc. Graw-Hill International Edition, New York-1994, s. 348-350, 355.
41. Yüksel, Ö., "İnsan Kaynakları Yönetimi", Gazi Üniv. İ.İ.B.F., Ankara-1997, s. 162-163, 166-167, 169, 170-172.
42. Young, C.L., Hayne, N.A., "Nursing Administration", W.B. Saunders Company, Philadelphia-1988, s.352.

EK I

ANKET FORMU

DENEK No:

1. Yaşınız?
2. Yaş Grubunuz?
 - a. 20-24
 - b. 25-29
 - c. 30-34
 - d. 35-39
 - e. 40-44
 - f. 45-49
3. Medeni Durumunuz?
 - a. Evli
 - b. Bekar
 - c. Dul
 - d. Boşanmış
 - e. Ayrı Yaşıyor
4. Eğitim Durumunuz?
 - a. S.M.L.
 - b. Ön Lisans
 - c. Açık Öğretim
 - d. H.Y.O.
 - e. Yüksek Lisans
5. Mezun olalı kaç yıl oldu?
6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 - a. 1 yıldan az
 - b. 1-5 yıl
 - c. 6-10 yıl
 - d. 11-15 yıl
 - e. 16-20 yıl
 - f. 21 yıl ve üzeri
7. Bu hastanede kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 - a. 1 yıldan az
 - b. 1-5 yıl
 - c. 6-10 yıl
 - d. 11-15 yıl
 - e. 16-20 yıl
 - f. 21 yıl ve üzeri
8. Çalıştığınız Birim?
 - a. Dahili Birim
 - b. Cerrahi Birim
9. Çalıştığınız birimden memnun musunuz?
 - a. Evet, memnunum
 - b. Hayır, memnun değilim
10. Çalıştığınız birimdeki göreviniz?
 - a. Başhemşire
 - b. Başhemşire Yardımcısı
 - c. Anabilim Dalı Hemşiresi
 - d. Sorumlu Hemşire
 - e. Hemşire
 - f. Süpervayzır
11. Kaç yıldır bu görevde çalışıyorsunuz?
 - a. 1 yıldan az
 - b. 1-5 yıl
 - c. 6-10 yıl
 - d. 11-15 yıl
 - e. 16-20 yıl
 - f. 21 yıl ve üzeri
12. Mesleğinizi seviyor musunuz?
 - a. Evet, seviyorum
 - b. Hayır, sevmiyorum
13. Çalıştığınız birimde sizlerin çalışma başarınız tespit ediliyor mu?
 - a. Evet, tespit ediliyor
 - b. Hayır, tespit edilmiyor
 - c. Fikrim yok
14. Onüçüncü soruya verdiğiniz cevap evet ise, ne şekilde tespit ediliyor?

Kısaca açıklayınız.

15. Onüçüncü soruya verdiğiniz cevap evet ise kim tarafından tespit ediliyor?
 a. Başhemşire b. Başhemşire Yardımcısı c. Anabilim Dalı Hemşiresi
 d. Sorumlu Hemşire e. Hemşire f. Süpervayzır
16. Çalışma başarılarınızın kim tarafından tespit edilmesini isterdiniz?
 a. Başhemşire b. Başhemşire Yardımcısı c. Anabilim Dalı Hemşiresi
 d. Sorumlu Hemşire e. Hemşire f. Süpervayzır
 g. Diğer. (Açıklayınız)
17. Çalışmalarınızda ne ölçüde başarılı olduğunuzun tespit edilmesine taraftar mısınız?
 a. Evet, taraftarım b. Hayır, taraftar değilim c. Fikrim yok
18. Onyedinci soruya verdiğiniz cevabınız evet ise, size ne ölçüde yarar sağlayabilir?

19. Onyedinci soruya verdiğiniz cevabınız hayır ise nedenini kısaca yazar mısınız?

20. Onüçüncü soruya verdiğiniz cevabınız evet ise çalışma başarılarınızın tespit edilmesi sonucunda beklentilerinizden hangileri gerçekleşiyor? Lütfen öncelik tercihinize göre sıralayınız (1, 2, 3 gibi).
 () Ücret artışı imkanı
 () Eğitim yoluyla çalışma alanındaki eksikliklerin giderilmesi
 () Terfi ve yükselme imkanları
 () Kendimizi ve çalışma arkadaşlarımızı karşılaştırma imkanı
21. Çalışma başarılarınızın en iyi ve isabetli şekilde gerçekleştirilmesi için sizce gerekli koşullar nelerdir? Lütfen öncelik tercihinize göre sıralayınız (1, 2, 3 gibi)
 () Tam olarak sayısal değerlendirmeler yapılmalı
 () Uzun süreli ve her konuyu içeren değerlendirmeler yapılmalıdır. Yapılan tek değerlendirme ile yetinilmemelidir.
 () Değerlendiren kişiler ilk kademe yöneticiler olmalıdır.
 () Tarafsızlık ilkesi hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır.
 () Değerlendirme sonunda oluşan sonuçların doğruluğu kontrol edilmelidir.
 () Değerlendirme sonuçlarından işgörene bilgi verilmelidir.

Hemşirelerin performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen bu ölçekteki ifadelere, hemşirelerin görüşlerini yansıtılmaları açısından katılıp katılmadığınızı uygun kolonun altına (x) işareti koyarak belirtiniz.

Teşekkürlerimi sunarım.

		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Emin değilim	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
		5	4	3	2	1
22.	Performans değerlendirmesi, hemşirelerin çalışmalarındaki başarılarının ne oranda olduğunu ve ne derece çalıştıklarını bilmelerine yardımcı olur.					
23.	Performans değerlendirmesi, hemşirelerin işte yeterliliklerini belirlemek için yapılır					
24.	Hemşirelerin çalışmaları değerlendirilirken eşitlik ilkesine uyulmaz					
25.	Hemşireler hangi konularda değerlendirmeye tabi tutulduklarını bilmezler					
26.	Performans değerlendirmesi sonucu, hemşirelerin çalışmalarının zayıf yönleri tespit edilerek eğitime tabi tutulurlar ve işlerini daha iyi yaparlar					
27.	Hemşirelerin ilgi duyduğu işlerin tespit edilerek o konularda çalışmaları ve daha verimli olmaları sağlanır					
28.	Performans değerlendirmesi sonucu, yetersiz çalışanlar belirlenerek, yöneticilere hemşireleri cezalandırmak için fırsat yaratır					
29.	hemşirelerin sadece en son davranışları göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılır					
30.	Hemşirelerin çalışmalarının gerçek olarak maddi karşılığını alma imkanları doğar					
31.	Maddi imkanlar yanında hemşirelerin çalıştığı birimden beledikleri manevi tatminleri de karşılanır					
32.	Değerlendiriciler objektif gözlemlerde bulunarak gerçeği yansıtırlar					

		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Emin değilim	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
		5	4	3	2	1
33.	Performans değerlendirmesinin hemşirelerin gelişimine bir katkısı yoktur					
34.	Sayısal standartlara göre değerlendirme yapılmayıp, değerlendiren kişilerin subjektif kararlarına ve o anki psikolojik yapılarına göre değerlendirme yapılır					
35.	Performans değerlendirmesi, hemşireleri özdeğerlendirmeye yönlendirir					
36.	Terfi işlemlerinde daha isabetli kararların alınması sağlanarak haksızlıkların en aza indirilmesi imkanı doğar					
37.	Performans değerlendirmesi hemşirelerin motivasyonunu olumsuz etkiler					
38.	Değerlendiren kişilerin hataları yüzünden hemşireler zararlı çıkar					
39.	Performans değerlendirmesi, hemşirelerin birbirlerini karşılaştırma imkanı vererek kendilerini geliştirmelerine olanak sağlar					
40.	Değerlendirme sonunda yetenekli kişilerin envanteri yapılarak yeni görevlendirmelerde kullanılabilir					
41.	Değerlendirmeyi hemşire ile birlikte çalışmayan kişiler yapar					
42.	Değerlendirme sonuçları gerçeği yansıtmaz					

EK II

FAKTÖR ANALİZİ

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Performans değerlendirmesi, hemşirelerin çalışmalarındaki başarılarının ne oranda olduğunu ve ne derece çalıştıklarını bilmelerine yardımcı olur.						0.73885
Performans değerlendirmesi hemşirelerin işteki yeterliliklerini belirlemek için yapılır.						0.85188
Hemşirelerin çalışmaları değerlendirilirken eşitlik ilkesine uyulmaz.				0.81972		
Hemşireler hangi koşullarda değerlendirmeye tabi tutulduklarını bilmezler				0.81912		
Performans değerlendirmesi sonucu hemşirelerin zayıf yönleri tespit edilerek eğitime tabi tutulurlar ve işlerini daha iyi yaparlar.		0.73852				
Hemşirelerin ilgi duyduğu işlerin tespit edilerek o konularda çalışmaları ve daha verimli olmaları sağlanır.		0.67604				
Performans değerlendirmesi sonucu, yetersiz çalışanlar belirlenerek yöneticilere hemşireleri cezalandırmak için fırsat verir.	0.59063					
Hemşirelerin sadece en son davranışları göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılır.		0.51823				
Hemşirelerin çalışmalarının gerçek olarak maddi karşılığını alma imkanları doğar.			0.81690			

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
Maddi imkanlar yanında hemşirelerin çalıştığı birimden bekledikleri manevi tatminleri de karşılanır.			0.68318			
Değerlendiriciler objektif gözlemlerde bulunarak gerçeği yansıtırlar.			0.64568			
Performans değerlendirmesinin hemşirelerin gelişimine bir katkısı yoktur.	0.48402					
Sayısal standartlara göre değerlendirme yapılmayıp değerlendirilen kişilerin subjektif kararlarına ve o anki psikolojik yapılarına göre değerlendirme yapılır.	0.66118					
Performans değerlendirmesi hemşireleri özdeğerlendirmeye yönlendirir.				0.72979		
Terfi işlemlerinde daha isabetli kararların alınması sağlanarak haksızlıkların en aza indirilmesi imkanı doğar.				0.66785		
Performans değerlendirmesi hemşirelerin motivasyonunu olumsuz etkiler.	0.38709					
Değerlendiren kişilerin hataları yüzünden hemşireler zararlı çıkar	0.68277					
Performans değerlendirmesi, hemşirelerin birbirlerini karşılaştırma imkanı vererek kendilerini geliştirmelerine olanak sağlar.		0.53995				
Değerlendirme sonunda yetenekli kişilerin envanterleri yapılarak yeni görevlendirmelerde kullanılabilir.				0.58523		
Değerlendirmeyi hemşire ile birlikte çalışmayan kişiler yapar.	0.55034					
Değerlendirme sonuçları gerçeği yansıtımaz.	0.49033					

ÖZGEÇMİŞ

Yük. Hem. Berrin SELÇUK (YALÇIN)

1970 Eskişehir doğumludur. İlk ve orta öğrenimini Afyon'da yaptıktan sonra, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Meslek Lisesine başladı. 1988 Yılında mezun oldu. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Cerrahisi servisinde 6 yıl hemşire olarak çalıştı. 1992 Yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulunu bitirdi. Halen Turgutlu Sağlık Meslek Lisesi'nde meslek dersleri öğretmeni olarak çalışmaktadır.

T.C. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU
DOKÜMAN YERİ