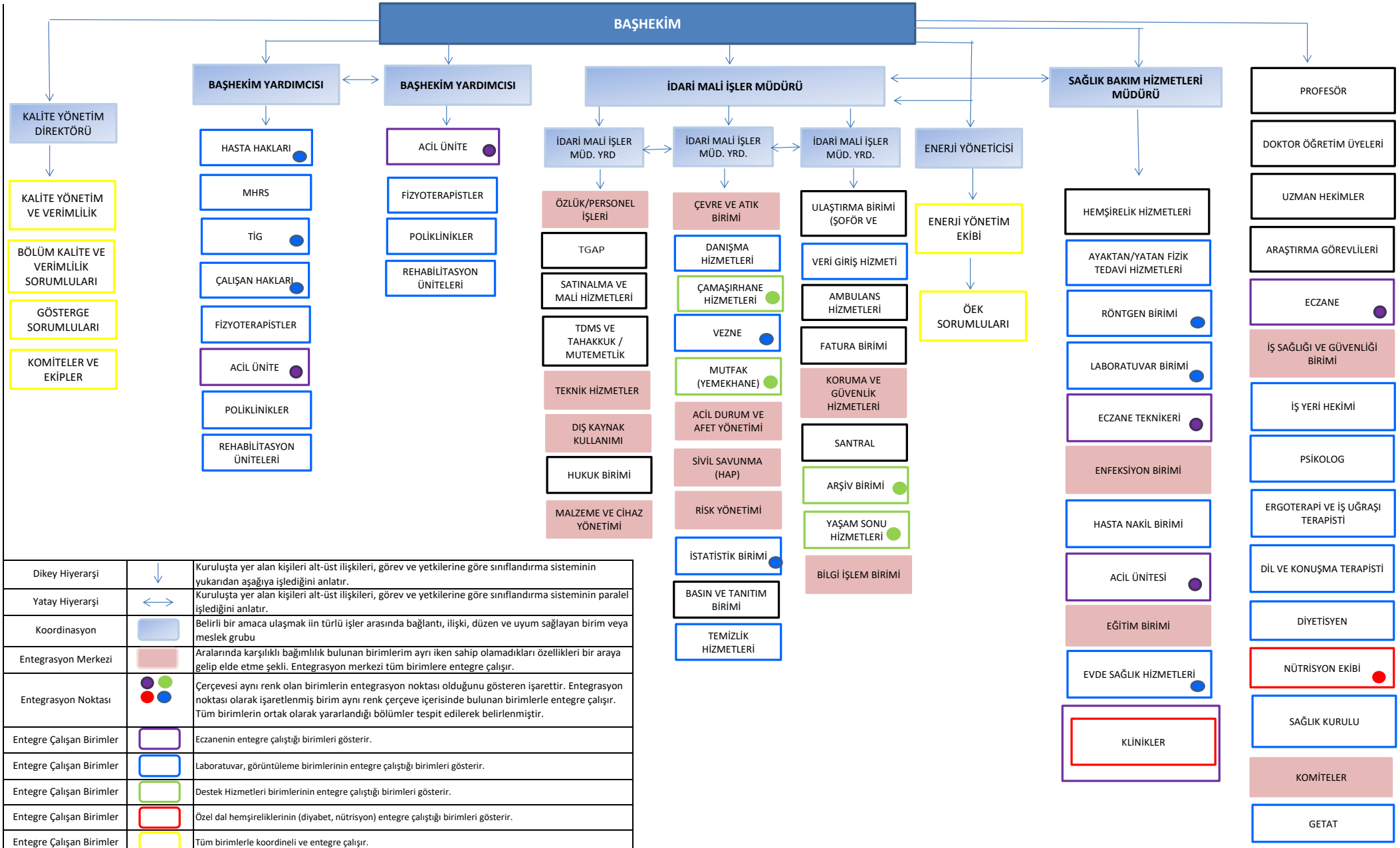
HASTANE ORGANİZASYON YAPISI

KOD: KU.YD.76	YAYIN TARİHİ:	02.01.2018	REVİZYON TARİHİ:	08.03.2024	REVİZYON NO: 05	SAYFA NO/SAYI: 1/2



Dikey Hiyerarşi	↓	Kuruluşta yer alan kişileri alt-üst ilişkileri, görev ve yetkilerine göre sınıflandırma sisteminin yukarıdan aşağıya işlediğini anlatır.
Yatay Hiyerarşi	↔	Kuruluşta yer alan kişileri alt-üst ilişkileri, görev ve yetkilerine göre sınıflandırma sisteminin paralel işlediğini anlatır.
Koordinasyon		Belirli bir amaca ulaşmak iin türlü işler arasında bağlantı, ilişki, düzen ve uyum sağlayan birim veya meslek grubu
Entegrasyon Merkezi		Aralarında karşılıklı bağımlılık bulunan birimlerim ayrı iken sahip olamadıkları özellikleri bir araya gelip elde etme şekli. Entegrasyon merkezi tüm birimlere entegre çalışır.
Entegrasyon Noktası		Çerçevesi aynı renk olan birimlerin entegrasyon noktası olduğunu gösteren işarettir. Entegrasyon noktası olarak işaretlenmiş birim aynı renk çerçeve içerisinde bulunan birimlerle entegre çalışır. Tüm birimlerin ortak olarak yararlandığı bölümler tespit edilerek belirlenmiştir.
Entegre Çalışan Birimler		Eczanenin entegre çalıştığı birimleri gösterir.
Entegre Çalışan Birimler		Laboratuvar, görüntüleme birimlerinin entegre çalıştığı birimleri gösterir.
Entegre Çalışan Birimler		Destek Hizmetleri birimlerinin entegre çalıştığı birimleri gösterir.
Entegre Çalışan Birimler		Özel dal hemşireliklerinin (diyabet, nütrisyon) entegre çalıştığı birimleri gösterir.
Entegre Çalışan Birimler		Tüm birimlerle koordineli ve entegre çalışır.

DİKEY VE YATAY KOORDİNASYON VE İLİŞKİLER

Organizasyon Şemasında, yönetimde örgütsel kademenin en üst basamağında Başhekim bulunmaktadır. Tüm birimler başhekime dikey olarak bağlıdır. Organizasyon yönetimi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü ve İdari Mali İşler Müdürü ve Başhekim Yardımcısı yer almaktadır. Müdür Yardımcıları ve Hekim Dışı Sağlık Personeli Sorumlusu ilgili Müdürlere bağlı olarak çalışır.

Bağlı Birimlerin Sorumlu Hekimleri, Klinik Sorumlu Hekimleri Başhekim Yardımcısına ve Başhekime bağlı olarak görev yapar. Hekim dışı sağlık personelleri, destek hizmet alımı , temizlik elemanları, danışma ve yönlendirme elemanları Sağlık Bakım Hizmeti Müdürü ve İdari Mali İşler Müdürüne bağlı olarak görev yapar.

Genel idari hizmet birimleri (evrak kayıt, personel özlük, maaş, satın alma, tüm depolar, gelir ve gider tahakkuk, istatistik vb.), teknik hizmetler, klinik mühendislik hizmetleri, HBYS, arşiv, güvenlik, veri giriş elemanları İdari Mali İşler Müdürlüğüne bağlı olarak görev yaparlar.

Kalite ve Verimlilik Yönetim Birimi ile tüm Komisyon, Ekip ve Komiteler Başhekime bağlı olarak ve üst yönetimle koordineli olarak görev yaparlar.

Başhekim ile İdari Mali İşler Müdürü, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, Başhekim Yardımcısı ve diğer çalışanlar arasında dikey ilişki vardır. Sağlık Bakım Hizmetleri, İdari Mali İşler Müdürü, Kalite ve Verimlilik Yönetim Birimi, komite-komisyon-ekip arasında yatay ilişki vardır.

ENTEGRASYON NOKTALARI

Aralarında karşılıklı bağımlılık bulunan birimlerin ayrıyken sahip olamadıkları özellikleri bir araya gelip çözmeleri işidir. Tüm birimlerin ortak olarak yararlandığı bölümler tespit edilerek belirlenmiştir.

SORUMLULUK VE İLİŞKİLER

Her birimin asil ve yedek sorumluları dikey olarak bağlı bulunduğu yönetici tarafından belirlenerek Başhekimin uygun görüşüne sunulur. Başhekimin uygun görüşleri doğrultusunda resmi yazı ile kişilere tebliğ edilir. Görevlendirmeler ihtiyaca göre revize edilip yeni görevlendirmeler yapılabilir. Her birimin asil ve yedek sorumluları hastane başhekimi oluru ile kişilere tebliğ edilmiş olup, ihtiyaç olması halinde, görevlendirmeler revize edilmektedir. Her kademedeki yönetici, görevlerini mevzuata, stratejik plan ve programlara, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak yürütmekten üst kademelere karşı sorumludur.

YETKİ DEVRİ

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Taşra Teşkilatı Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge madde 23' te belirtildiği gibi, imzaya yetkili makmalar; Hastane Başhekim, Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısıdır. İmza Yetkileri Genelgesi ile İl Sağlık Müdürlüğü tarafından başhekim ve yardımcıları ile müdür ve yardımcıları ise hastane yöneticisi tarafından kendilerine yetki verilen iş ve işlemler bakımından imza yetkisine haizdir. Yetki devri, resmi yazışmalarla ilgililere duyurulur.Hastanemiz ve bağlı birimlerinde çalışan kadrolu ve 4/B'li personellerin yetki devri mevzuatlar doğrultusunda yapılmaktadır. Tüm çalışanların yetki devirleri ilgili çalışanın sorumlusu, üst amiri önerisi ve ilgili Müdür/Başhekim Yardımcısı olurundan sonra Başhekimin onayı ile yapılır. Yetki devirleri, sorumluluk ve ilişkiler ilgili birimlerin Görev Yetki ve Sorumluluklar(Görev Tanımları) dokümanında anlatılmıştır.

* Görev tanımları, kapsayıcı ve net, çatışmaya yol açmayacak şekilde hazırlanmış olup birimler arası ilişkileri içermektedir.
* Organizasyon yapısında tanımlanan birimler için sorumlular belirlenmiş olup, yetki ve sorumluluklar denkliği görev tanımları ile sağlanmıştır.
* Organizasyon yapısında yer alan tüm birimlerde hastane politika, prosedür, süreç ve planları HBYS üzerinden tüm personele eğitim verilerek öz değerlendirme ve bina turları ile uygulanması sağlanmıştır.
* Görev dağılımında çatışma yaşanması durumunda; görev tanımları, ilgili birimlerde etik ilkeleri kapsayacak şekilde etik ilkeler ve ekip anlayışı içerisinde tanımlanmıştır.

Sorun Çözme Yaklaşımı • Bu yöntemde çatışmanın üzerine tam anlamıyla ve açıkça gidilmesi söz konusudur.

Yönetici çatışan tarafları yüz yüze getirerek, kendisinin de katkısı ile konunun açık olarak ve ayrıntılı biçimde tartışılmasını sağlar.

Bu yol, çatışmaya taraf olanlar arasındaki farklılıkların ve ortak çıkarların ön plana çıkarılması suretiyle çatışmanın azaltılmasıdır.

Güç ve Otorite Kullanma • Çatışmaların yöneticinin gücünü, yetkisini ve otoritesini kullanarak çözmesi demektir. Fakat bu yöntem, özellikle acil ve zorunlu durumlarda veya örgütün çıkarı açısından gerekli ve önemli olduğu durumlarda yapılır.

Amaç Belirleme • Bu yol, çatışan tarafların amaçlarında daha önemli, etkili ve kapsamlı amaçlar belirleyerek, çatışan taraflar arasındaki farklılıkları bir tarafa bırakarak, tarafların daha önemli ve kapsamlı amaçlar doğrultusunda birleşmelerini sağlar. Özellikle kriz dönemlerinde yöneticiler bu tür yöntemler izlerler.

Ödün Verme • Çatışmaya taraf olanlar, kendi amaçlarından biraz özveride bulunarak, ortak noktada buluşurlar. Böylece çatışmanın ya da anlaşmanın bir galibi olmaz.

Kişileri Değiştirme • Çatışmaya taraf olan kişilerin, örgüt içinde başka birimlere ya da yerlere tayin edilerek çatışmanın önlenmesi yoludur.

Örgütsel İlişkileri Değiştirme • Örgütsel ilişkilerin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi, örgütte çatışmaları azaltıcı yönde bir etki yapar.

Cezalandırma • Çatışmanın olumsuz sonuçlara vardığı, kişilere ve kuruma zarar verdiği noktada, çatışmaya sebep olanların disiplin yöntemlerini uygulamak ve onları cezalandırmak, örgütün yararı ve çıkarı bakımından bir zorunluluktur

Arabulma • Çatışma konunu önlemek için, taraflar arasında hakem olarak bir uzman ya da danışman görevlendirerek, hakemlik yaptırmak ve taraflar arasında olumlu bir yaklaşım ve diyalog sağlamak ve bir anlaşma ortamı hazırlamak yararlı olabilir.

Ayak Uydurma • Yenilgiyi kabul etmek, boyun eğmek, itaat etmek. Haksız olduğunuzu fark ettiğinizde, başkalarını memnun edip işbirliğini devam ettirmek gerektiğinde, üstünlüğü kaçırdığınızda kayıpları asgaride tutmak durumunda, uyum ve istikrar önem kazandığında bu yöntem uygulanmalıdır.

İşbirliği • Problemi çözmeye istekli olmak, farklılıklarda yüz yüze gelmek ve görüş alış verişinde bulunmak, bütünleştirici çözümler aramak, herkesin kazançlı çıkacağı durumlar bulmak, sorunlara ve çatışmalara meydan okumak işbirliği yapmanın yollarıdır.

yöneticiler, aşağıdaki sorumlulukları yerine getirmelidirler: 1. Örgütsel ortamı, örgüte zarar verebilecek çatışmaları en aza indirecek şekilde geliştirmek, 2. Yönetici ile astları arasında ortaya çıkacak çatışmayı yönetmek için yeterlilik ve olumlu tutum kazanmak, 3. Astlar arasındaki çatışmayı yönetmede uygun yöntemleri uygulayabilme yeterliliğine sahip olmak.

Önemli olan, dengeleyici görüşte olduğu gibi, grubun verimliliğini arttıran, fonksiyonel ve yapıcı çatışmaları belli bir düzeyde tutabilmek, böylece, hem bireyler, hem de örgütler için olumlu sonuçlar doğurmaktadır.