

HASTANELERDEKİ YÖNETSEL ARAÇLARDAN OLAN KOMİTELER HAKKINDA ÇALIŞAN GÖRÜŞLERİ (BİR KAMU VE BİR ÖZEL HASTANE KARŞILAŞTIRMASI)

Zekai ÖZTÜRK

Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fak., Sağlık Yönetimi

zozturk@gazi.edu.tr

Nazmiye EKİNCİ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane İşletmeciliği Anabilim Dalı

ekinci.nazmiye@gmail.com

ÖZET

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de sağlık hizmetlerine olan talep ve hastane sayıları hızla artmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki sağlık hizmetleriyle karşılaştırıldığında Türkiye'deki sağlık hizmetlerinin yeterli düzeyde etkin ve kaliteli olmasının sağlanamadığı; hastanelerin yönetim ve organizasyon sorunlarıyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Sağlık kuruluşlarına bu anlamda önemli katkıları olacak yapılardan birisi komitelerdir. Türkiye'deki hastane organizasyonları incelendiğinde komiteler konusunda henüz standardizasyona gidilmediği, hastanelerde genellikle Sağlıkta Hizmet Kalite Standartları gereği oluşturulması istenen komitelerin yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu nedenlerle çalışmada komiteler incelenmiş; Ankara'da bulunan bir özel hastanede ve bir kamu hastanesinin çalışanlarına hastanelerindeki komitelere ilişkin anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15 paket programı ile değerlendirilmiş sonuçlar karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Komiteler, Hastanelerdeki Komiteler, Çalışan Görüşleri.

ONE OF THE MANagements MEANS IN HOSPITALS IN THE HEALTH PERSONNEL OPINIONS COMMITTEE (COMPARISON ABOUT A PUBLIC HOSPITAL AND A PRIVATE HOSPITAL)

ABSTRACT

Developing countries's health assistance demand and number of hospitals increase by leaps and bounds like developed countries. It is observed that when it is compared to health care services in developed countries, the health care services in Turkey can't ensure efficient and quality services in adequate level, both the state and private hospital face severe problems in the management and organization. When various Turkey's hospital organizations in diversely analyzed, we can see the hospital committee's standardizations and we can see usually in Turkey's hospitals have Hospital Service Quality Standarts and Turkey hospitals don't have other country's hospital's committee. In the study, committees in hospitals with their functions and benefits were discussed in a comprehensive manner and a surveys were made in Ankara's training and research hospital and Ankara's private hospital by these hospitals staff members. The evaluated datas were interpreted with SPSS 15. Evaluated results were compared and interpreted.

Keywords: Committee, Committee In Hospitals, Employee Opinion.

1. GİRİŞ

Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de sağlık hizmetlerine olan talep ve dolayısıyla ülkelerdeki hastane sayısı da hızla artmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki sağlık hizmetleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'deki sağlık hizmetlerinin yeteri düzeyde etkin ve kaliteli olmasının sağlanamadığı; gerek devlet gerek özel hastanelerin ciddi boyutlarda yönetim ve organizasyon sorunlarıyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Kurumların iyi yönetilebilmesinde başvurulan yönetim organlarından biri de komitelerdir. Sağlık kuruluşlarında, özellikle hastanelere ve hastane yönetimine, bu anlamda önemli katkıları olacak yapılardan birisi de hastanelerdeki komitelerdir.

Gelişmiş ülkelerde bir hastanenin güvenilir olması, bakım hizmetlerinde kalite sağlamak ve değerlemek için oluşturduğu komitelerle ve bu komitelerin başarılı çalışmasıyla ölçülmektedir (Çatalca,1994, s. 44).

Türkiye'de çeşitli türde hastane organizasyonları incelendiğinde ülkedeki hastanelerde bulunan sağlık kurumlarında oluşturulan komiteler konusunda henüz bir standardizasyona gidilmediği, yabancı ülkelerin hastanelerinde örneğin Kuzey Amerika'da bulunan komitelerin çoğunun Türkiye'deki hastanelerde yer almadığı söylenebilir. Bu nedenle araştırmada sağlık kuruluşlarında bulunan ve bulunması gereken komitelerin incelenmesi ve konuyla alakalı bir kamu hastanesi ve bir özel hastanenin belli sayıdaki çalışanlarından anket sorularını cevaplamaları istenmiştir.

2. KOMİTELER

2.1. Tanımı ve Özellikleri ile Hastanelerdeki Komiteler

Eski Roma ve Yunan uygarlıklarından bu yana komiteler ve buna benzer gruplar yönetim aracı olarak kullanılmaktadır. Özellikle komiteler, Anglo-sakson ülkelerinde demokrasinin bir şekli olarak kabul görmektedir. Komitelere bütün kuruluşlarda rastlamak mümkündür, ancak her kuruluşun kendine özgü komite çeşitleri bulunabilmektedir. Günümüz işletme yöneticilerinin işletme içerisinde ortaya çıkan sorunlara daha iyi çözümler bulabilmek amacıyla başvurduğu organlardan biri de komitelerdir. Komite, komisyon, kurul, heyet, konye ve benzeri gruplar aynı anlamlarda kullanılabilir. Üst yönetimin

görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmesinde önemli rolleri bulunmaktadır. Organizasyon yapısının gittikçe karmaşıklaşması ve yürütmenin zorlaşması karar verme mekanizmasının bir kişi yerine grup tarafından çalıştırılmasına neden olmuştur. Böylece sorumluluklar tek kişiden alınarak guruba devredilmiştir (Önal,2007, s.2).

Yapılan detaylı literatür taraması sonucu, sağlık kurumlarında(özellikle hastanelerde) etkili, verimli ve kaliteli sağlık hizmetlerinin verilmesinin sağlayacak kişiler: yöneticiler, hekimler, ve diğer uzmanlardır. Yöneticilerin ve hekimlerin bunları tek başına iyileştirmeleri kolay olmadığından bu işi kolaylaştırmak amacıyla hastanelerde çeşitli komiteler kurarlar. Hastanelerde yer alan komiteler, belli konular hakkında fikir alıp fikir vermek, bilgi edinmek, karar vermek, meydana gelmesi muhtemel ve mevcut problemleri çözmek, yer aldığı kurum, kuruluş veya birimi bulunduğu konumdan daha iyi bir yere getirmek amacıyla oluşturulan topluluklar olarak da tanımlanabilir.

Kuzey Amerika'daki hastanelerde Meslek Standartları Denetleme Kuruluşları ile Hastane Akreditasyonu ile İlgili Ortak Komisyon gereği oradaki hastanelerde kurulması zorunlu dört komite: Finans Komitesi, Yürütme Komitesi, Tıp Komitesi ve Koordinasyon komitesidir. Türkiye'de sağlıkta Hizmet Kalite Standartları gereği hastanelerde oluşturulması gereken komiteler ise: Hasta Güvenliği Komitesi, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Komitesi, Tesis Güvenliği Komitesi, Eğitim Komitesi ve Enfeksiyon Kontrol Komitesidir(Berberoğlu, 1991,s. 53).

Yörüker (2004:4)'e göre ise komitenin özelliklerinden şu şekilde bahsedilebilir:

- Komitelerde, optimum bir sayı olarak beş veya altı kişinin bir araya gelmesi komite çalışmasının etkinliğini artırır.
- Komitelerin danışman niteliklerinden dolayı kurmay yetkilerivardır.
- Komitelerin karar alma yetkilerinden dolayı da yürütme yetkilerivardır.
- Komitelerin kurumsal yapıların iç kontrollerinde, amaçların belirlenmesinde ve iç kontrolün bir çerçevesinin oluşturulmasında meslek komitelerinin önemli katkıları vardır.

Komiteleri sahip oldukları yetkiler bakımından ise üç grupta incelemek mümkündür (Erol, 1991, s. 173):

- Mutlak komite yetkisine sahip komiteler: Bu tip komiteler, belirli konularda karar alırlar. Alt kademeler ise alınan bu kararları uygulamak zorundadırlar. Örnek olarak yönetim kurulları gösterilebilir. Yönetim kurullarının aldıkları kararları, atadıkları müdürleri yada daha alt kademedeki müdürler uygulamak zorundadır.
- Sınırlı veya kısmi komuta yetkisine sahip komiteler: Belirli fonksiyonel alanlarda faaliyet gösterirler. Ancak alınan kararlar, uygulamaya gelmeden önce bir üst makamın onayını almak zorundadır. Üst makamı, onaylayabileceği gibi veto da edebilir. Bu yüzden bunların komuta yetkisi sınırlı olmaktadır. Örnek olarak imalat ve pazarlama komiteleriverilebilir.
- Danışma ve diğer tavsiyeler sunma yetkisine sahip komiteler: Bazı teorik konularda ve uygulamadan doğan sorunlarda, işletmenin bütünü için yada belirli fonksiyonel alanları için kurulmuş komitelerdir.
- Yasaya göre veya isteğe bağlı komiteler ise: Türkiye’de kanunlara göre işletmelerde kurulması zorunlu tutulmuş olan komitelerdir.

Aşağıdaki şekilde sağlık kurumlarında yer alan çeşitli komite ilişkin komite faaliyet döngüsünü gösteren bir şekle yer verilmiştir:



Kaynak:<http://slideplayer.biz.tr/slide/2809694/>,(10.10.2015).

Şekil 1: Komite Faaliyet Döngüsü

2.2. Komitenin Yararları ile Sakıncaları

Kurum yöneticilerinin çalışma hayatları boyunca en çok karşılaştıkları ve başarılarını etkileyen konuların başında riskleri iyi değerlendirmek suretiyle işletme yapısına en uygun ve en akılcı kararları vermek gelir. Doğru kararların komiteler yoluyla alınabilmesi ihtimali daha yüksektir. Komiteler aracılığı ile karar vermenin birtakım yararları mevcuttur (Aşkun ve diğ., 1994, s. 8):

- Komitelerde doğru karar alma bireysel kararlara oranla dahayüksektir.
- Komiteler, yönetimin yükünü hafifletir; gereksiz ayrıntılarla vakit kaybedilmesini önler.
- Komiteler, değişik fikirlerin ortaya atılmasına ve en iyi çözümün bulunmasına yardımcı olur, karmaşık sorunların çözümündeyararlıdır.
- Organizasyon içerisinde yer alan, bölümler arasında var olan karmaşık birçok problemin çözümünde komitelerden yararlanılabilir; koordinasyon ve işbirliği sağlar; ortak bir gurup kararının alınmasını mümkün kılar.

- Verimliliği ve etkililiği artırıcı rol oynar; kalite ve sürekliliğin teşvikinisağlar.

Yukarıda kısaca değinilen komitelerin yararlarına karşılık sağlık kurumları için aşırı gider ve masraflar gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Tosun(1998:185)'e göre: herşeyden önce, komiteler geniş bir uzmanlık ve memur kadrosunu dolayısıyla, ağır bir sabit gider yükünü gerektirebilirler. Toplantıların hazırlanması, gerekli verilerin sağlanması ve seyahatler için yapılan giderleri de bu değişmez giderlere eklemek gerekir. Komitelerdeki tartışmalar ve düşünce ayrılıkları, sorumluluğun dağılması, sırf karar vermiş olmak için karar verme durumu; karar verme mekanizmalarının karışıklığı ve benzeri bunlar içerisinde yer alır.

Sağlık kurumlarında yer alan komiteler hakkında Dr.Priyanka Phonde'un (2012)hazırladığı sunum incelendiğinde komitelerin dezavantajları arasında komite içerisindeki ezici/herkese hükmetmeyi seven üyelerin varlığının yaratacağı olumsuzluklar ile komite içi ve dışı üyeler arasındaki çatışmaların varlığı da yer alır.

2.3. Sağlık Kurumlarındaki Çeşitli Komiteler

Hastane hizmetlerinin kaliteli hale getirilmesi için hastanelerde bulunan ve bulunması önerilebilecek komitelerden bazıları: Dokukomitesi, Enfeksiyon Kontrol Komitesi, Hasta Güvenliği Komitesi, Çalışan Güvenliği Komitesi, Tesis Güvenliği Komitesi, Eğitim Komitesi, Etik Komite, Antibiyotik Kontrol Komitesi vb.dir.

Sağlık kurumlarında ele alınacak olan komitelerin hepsi birden bulunmayabilir. Hastanenin büyüklüğü komitelerin sayısında önemli bir etkindir. Eğer mümkün olursa her hizmet için bir komite kurulması hastanenin hizmetlerinin kapasitesini, dolayısıyla hastanenin kalitesini yükseltecektir (Çatalca,1994, s. 44).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmayla, hastanelerde yönetsel bir araç olarak kullanılan komitelere ilişkin çalışan görüşlerini, hastane yönetimine katkılarını belirlemek ve Ankara ilinde yer alan bir özel hastane ile bir kamu hastanesi çalışanlarının bu konuya ilişkin görüşlerini karşılaştırmak; komitelere ilişkin ortaya doğru sonuçlar çıkarmak hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan bir kamu hastanesi (80kişi) ile bir özel hastane çalışanı (50 kişi) oluşturmaktadır. Bu kamu hastanesinde 442 çalışan; özel hastanede ise toplam 749 çalışan bulunmaktadır. Örneklem bir ana kütlede çekilen örneklerle ana kütlede temsil edilmesidir. Söz konusu ana kütlede temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmış, buna göre hastanelerde bulunan doktor, yardımcı sağlık çalışanı (ebe, hemşire, sağlık memuru) ve idari çalışanın sayısı tek tek belirlenerek anket yapılabilecek toplam kişi sayısı tabakalı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Bu evren için % 90 güven aralığında, \pm % 10 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Buna göre anketler, kamu hastanesinde: 10 doktora, 34 yardımcı sağlık elemanına (ebe, sağlık memuru, hemşire), 36 idari çalışana; özel hastanede ise 8 doktora, 21 yardımcı sağlık çalışanı ile 21 idari çalışana uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15 paket programı ile değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı

Araştırma için hazırlanan anket, 27 sorudan oluşmakta olup, üç aşamada ele alınmıştır. Birinci aşama, kurumu ve anketi dolduran sağlık çalışanlarını tanıttığı demografik bilgilerden oluşmaktadır. İkinci aşama ise iki farklı kısımdan meydana gelmiştir; ilkinde sağlık çalışanlarına hastanelerinde bulunduğunu bildikleri komiteleri işaretlemeleri ikincisinde, adlarını ve amaçlarını duydukları, hastanelerinde kurulup işlenmesini istedikleri komiteleri birden fazla seçenele

işaretlemeleri istenmiştir. Son aşamada ise sağlık çalışanlarının hastanelerindeki komitelere ilişkin ifadelerle katılım dereceleriirdelenmiştir.

Anket formu hazırlanırken BERBEROĞLU (1991) ve ÖNAL(2007)'in çalışmalarından faydalanılmıştır.

Anket çalışması Ankara ilinde bulunan bir kamu hastanesinin 80 çalışanına, özel hastanesinin ise 50 çalışanına, hastane çalışanları teker teker ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Toplam 130 çalışana uygulanan anket neticesinde 130 çalışanın anketi eksiksiz olarak cevapladığı tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₀: Ankara'da yer alan bir kamu hastanesi/özel hastane çalışanlarının hastanelerindeki komiteler hakkındaki algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: Ankara'da yer alan bir kamu hastanesi/özel hastane çalışanlarının hastanelerindeki komiteler hakkındaki algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, saha araştırması için yapılan anketle ilgili bulgular ana başlıklar halinde toplanmıştır. Ankete katılan sağlık çalışanına ait demografik verilere, komitelerin yararına ilişkin görüşlerine ve bunların hangi meslek gruplarına ve cinsiyete göre dağılımlarına, likert sorularının ortalama ve standart sapmalarına, anova, t testi sonuçlarına göre kabul edilen hipotezlere iki hastane için de yer verilmiştir.

Uygulanan anketlerde soruların birbiriyle tutarlığını anlamak ve güvenilirlik analizi için 'Cronbach Alpha' katsayısı hesaplanmıştır. Testin sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir (Tavşancıl, 2006: 29): $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Yapılan güvenilirlik analizinde Ankara'daki özel hastaneye uygulanan anket için güvenilirlik katsayısı 0,533908; kamu hastanesindeyse 0,60419203

bulunmuştur. Özel hastanede yapılan anketlerin biraz düşük güvenilirlikte olduğu; kamu hastanesi içinse oldukça güvenilir olduğuanlaşılmaktadır. Anketlerin güvenilirliğinin biraz düşük olma sebebinin hastanelerden izin alma konusunda zorluklarla karşılaşıldığından az kişiye uygulanabilmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Tablo 1’de ankete katılanlara ait demografik veriler yer almaktadır:

Tablo 1. Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarına Ait Demografik Veriler

Eğiti Araştırma Hastanesi			Özel Hastane		
Kişisel Değişkenler			Kişisel Değişkenler		
Cinsiyet	n	%	Cinsiyet	n	%
Kadın	45	56,3	Kadın	34	68
Erkek	35	43,7	Erkek	16	32
Toplam	80	100	Toplam	50	100
Yaş			Yaş		
18-27	14	17,5	18-27	15	30
28-37	31	38,8	28-37	23	46
38-47	20	25	38-47	11	22
58 ve üstü	14	17,5	58 ve üstü	0	0
48-57	1	1,2	48-57	1	2
Toplam	80	100	Toplam	50	100
Öğrenim Durumu			Öğrenim Durumu		
Lise	35	45,3	Lise	27	54
Ön Lisans/Lisans	12	15,4	Ön Lisans/Lisans	13	26
Yüksek Lisans/Doktora	33	39,3	Yüksek Lisans/Doktora	10	20
Toplam	80	100	Toplam	50	100
Meslek			Meslek		
Doktor	32	40	Doktor	8	16
Yardımcı Sağlık Personeli(Ebe,Sağlık Memuru,Hemşire)	30	37,5	Yardımcı Sağlık Personeli(Ebe,Sağlık Memuru,Hemşire)	21	42
İdari Personel	17	21,3	İdari Personel	21	42
Toplam	80	100	Toplam	50	100
Görev Süresi			Görev Süresi		
1 Yıl ve Daha Az	14	17,5	1 Yıl ve Daha Az	22	44
2-5 Yıl	28	35	2-5 Yıl	21	42
6-10 Yıl	25	31,5	6-10 Yıl	6	12
11 yıl ve daha fazlası	13	16,3	11 yıl ve daha fazlası	1	2
Toplam	80	100	Toplam	50	100

Yukarıdaki Tablo 1' e bakarak Ankara'da yer alan anket uygulanan kamu ve özelhastane çalışanlarının benzer demografik özelliklere sahip kişilerden oluştuğu söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 2 incelendiğinde kamu hastanesinde %60,3 katılıyor ve kesinlikle katılıyor, bunlara kararsız kalanlar dahil edildiğinde(%36,3) ise 90,6 oranı; özel hastanede katılıyor ve kesinlikle katılıyor oranı %52 ikenkararsızlar(% 46) eklendiğinde toplam %98 oranında katkı sağladığı görülebilir. Ayrıca Tablo 2'ye bakarak; Ankara'da bulunan hem özel hem de kamu hastanesi çalışanlarının komitelerin hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağladığı ilişkin görüşleri olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Ankara'daki Bir Kamu Hastanesinde ve Bir Özel Hastanede Çalışanların Hastanelerindeki Komitelerle İlişkin Görüşleri

Yararlar	Katılıyor, Kesinlikle Katılıyor		Kararsız		Katılıyor, Kesinlikle Katılıyor		Kararsız	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Komiteler, yönetimin tek başına ele alamayacağı alanlarda yönetime yardımcı olur.	34	42,5	42	42,5	21	42	27	42,5
Komiteler, hastanenin yükünü hafifletir.	37	46,2	42	52,5	19	28	28	52,5
Komiteler, hastane yönetiminin gereksiz ayrıntılarla vakit kaybetmesini engeller.	33	41,2	39	48,7	20	41,2	25	48,7
Komiteler, hastanede ortak grup kararı alınmasını ve uygulamasını sağlar.	32	40	40	50	15	40	32	50
Komiteler, hastanede kordinasyona yardımcı olur.	32	40	41	51,2	14	28	34	68
Komiteler, hastanenin verimliliğini ve etkililiğini artırıcı rol oynar.	31	38,7	47	58,7	15	30	31	62
Komiteler, hastanede kalite ve sürekliliğin teşviklerini sağlar.	29	36	45	56,2	14	28	31	62
Komiteler, sağlıkta Hizmet Kalite Standartlarında hastanenin denetimlerinde olumlu puan almasına yardımcı olur.	57	71,2	21	26,2	34	68	15	30
Komiteler, hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağlar.	50	60,3	29	36,3	26	52	23	46

Aşağıdaki Tablo 3'te Ankara'da bulunan hem kamu hastanesi hem de özel hastane çalışanlarının cinsiyet ve meslek özelliklerini komitelerin sağlayacağı yararlar bağlamında değerlendirilmesini göstermektedir. Buna göre ankete katılan 80 kamu hastanesi çalışanının ve 50 özel hastane çalışanının genel olarak komitelerin hastaneye ve hastane yönetimine katkı sağlayacağını düşündüğü; örneğin kamu hastanesinde ankete katılan 10 sağlık personelinin 10'unun da hem kadın hem erkek personelin de-bu görüşte olduğu görülebilir.

Tablo 3. Hastane Çalışanlarının Cinsiyet ve Meslek Özelliklerini Komitelerin Sağlayacağı Yararlar Bağlamında Değerlendirme

	Kadın			Erkek			
	Doktor	Yardımcı Sağlık Personeli	İdari Personel	Doktor	Yardımcı Sağlık Personeli	İdari Personel	
Komiteler, Hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağlar	6	14	21	4	18	9	KAMU HASTANESİ
Komiteler, Hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağlar.	5	11	10	3	5	7	ÖZEL HASTANE

Aşağıda yer alan Tablo 4'te kamu hastanesinin seksen çalışanına hastanede yer alan en aktif komiteyi belirtmeleri, derecelendirmeleri istendiğindeyse soruları cevaplayan seksen sağlık çalışanının 40 çalışan(%50'si),Hasta Güvenliği komitesi; ardındanise %43,7'lik oranla Eğitim komitesi geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunların yanı sıra komitelerin hastane ve hastane yönetimine olumlu katkılar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Ankara’da Bulunan Kamu Hastanesinde Komitelere İlişkin İfadeler(2)

Hastanelerdeki Komitelere İlişkin İfadeler	Kesinlikle Katılımı yorum Sayısı ve Yüzdesi	Katılmıyorum Sayısı ve Yüzdesi	Kararsızım Sayısı ve Yüzdesi	Katılıyorum Sayısı ve Yüzdesi	Kesinlikle Katılıyorum Sayısı ve Yüzdesi
Hastanede en aktif komite Hasta Güvenliği Komitesidir.	n:2-%2,5	n:9-%11,2	n:40-%50	n:23-%28,7	n:6-%7,5
Hastanede en aktif komite Çalışan Güvenliği Komitesidir.	n:9-%11,2	n:24-%30	n:31-%38,7	n:11-%13,7	n:5-%6,2
Hastanede en fazla aktif olan komite Tesis Güvenliği Komitesidir.	n:2-%2,5	n:5-%6,2	n:26-%32,5	n:28-%35	n:19-%23,7
Hastanede en fazla aktif olan komite Eğitim komitesidir.	n:1-%1,2	n:4-%5	n:17-%21,2	n:23-%28,7	n:35-%43,7
Hastanede en aktif komite Enfeksiyon Kontrol komitesidir.	n:0-%0	n:5-%6,2	n:30-%37,5	n:25-%31,2	n:20-%25
Komiteler, hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkı sağlar.	n:1-%1,2	n:1-%1,2	n:29-%36,2	n:41-%51,2	n:8-%10

Aşağıdaki Tablo 5’e göre: Ankara’da yer alan bir öze lhastaneye uygulanan anket sonuçlarına göre anketi cevaplayan elli sağlık çalışanının çoğu(%42’si) hastanedeki komitelere üye olup olmama konusunda kararsız kalmıştır. Anketi cevaplayan çalışanın yarısından fazlası (%56) hastanelerindeki komitelerin düzenli aralıkla toplanıp toplanmadığı hakkında kararsız kalmış; komite toplantıları sonrası eksik ve sorunlu görülen alanlara ilişkin gerekli düzeltmeler ve iyileştirmeler yapıp yapılmadığına ilişkin soruya da %54 oranıyla kararsızım yanıtını vermiştir. Ayrıca bu çalışan komitelerin hastanenin büyüklüğü ve hizmet çeşitliliği dikkate alınarak oluşturulması konusunda da %56oranı ile kararsız kalmış; komitelerin sadece Hizmet Kalite Standartları (HKS) gereği oluşturulmuştur sorusuna %58 ile kararsızım yanıtı verilmiştir. Komiteler gerekli gördükleri hallerde hastanede eğitim faaliyetleri düzenler sorusuna da %48 oranla katılıyorum yanıtı verilmiştir. Ankette yer alan komitelerin yönetimin tek başına ele alamayacağı/denetleyemeyeceği alanlarda yönetime yardımcı

olması ve hastane yönetiminin yükünü hafifletmesine ilişkin soruların derecelendirilmesi sonucunda %54 oranla kararsız oldukları görülmüştür.

Komitelerin hastane yönetiminin gereksiz ayrıntılarla vakit kaybetmesini engellemesi konusunda %50 oranıyla kararsız kalınmıştır. Hastanede ortak grup kararı alınmasını ve uygulanmasını sağlaması konusunda %50 oranıyla katılıyor cevabı verilmiştir. Hastanede koordinasyona yardımcı olması konusunda %68 ile; hastanenin verimliliği ve etkililiği artırıcı rol oynaması konusunda %62 oranıyla; hastanede kalite ve sürekliliğin teşvikini sağlaması konusunda da %62 ile kararsız kaldıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Komitelerin sağlıkta hizmet kalite standartları sayesinde hastanede yapılan denetimlerinde olumlu puan almasına katkıda bulunması konusunda çekilen örneklem içerisinde yer alan hastane çalışanı en çok %38 oranıyla kesinlikle katılıyor cevabını vermiştir.

Yine Tablo 5'te bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanından elli tanesine hastanede yer alan en aktif komiteyi belirtmeleri, derecelendirmeleri istendiğinde ise soruları cevaplayan elli sağlık çalışanının 20'si (%40), Enfeksiyon Kontrol komitesi; ardından da %36'lık oranla Eğitim komitesi geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Anketin en son sorusu ile de komitelerin hastane ve hastane yönetimine olumlu katkılar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Ankara'daki Özel Hastanenin Komitelerine İlişkin İfadeler(2)

Hastanelerdeki Komitelere İlişkin İfadeler	Kesinlikle Katılımı yorum Sayısı ve Yüzdesi	Katılmıyorum Sayısı ve Yüzdesi	Kararsızım Sayısı ve Yüzdesi	Katılıyorum Sayısı ve Yüzdesi	Kesinlikle Katılıyorum Sayısı ve Yüzdesi
Hastanede en aktif komite Hasta Güvenliği Komitesidir.	n:4-%8	n:11-%22	n:18-%36	n:15-%30	n:2-%4
Hastanede en aktif komite Çalışan Güvenliği Komitesidir.	n:12-%24	n:13-%26	n:16-%32	n:8-%16	n:1-%2
Hastanede en fazla aktif olan komite Tesis Güvenliği Komitesidir.	n:2-%4	n:12-%24	n:17-%34	n:17-%34	n:2-%4
Hastanede en fazla aktif olan komite Eğitim komitesidir.	n:2-%0	n:4-%8	n:18-%36	n:18-%36	n:10-%20
Hastanede en aktif komite Enfeksiyon Kontrol komitesidir.	n:2-%0	n:0-%0	n:17-%34	n:13-%26	n:20-%40
Komiteler, hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkı sağlar.	n:2-%0	n:1-%2	n:23-%46	n:20-%40	n:6-%12

3.5.1. Ortalamalar Ve Standart Sapmalar

Araştırma kapsamında kamu hastanesine uygulanan ankette yer alan beşli likert tipi sorularının ortalamaları ve standart sapmalarına göre en yüksek ortalamaya sahip, anketi cevaplayan sağlık çalışanları tarafından en iyi şekilde algılanmış, en olumlu ilk üç ifade şunlardır(Tablo 6):

- Komiteler, hastanede kalite ve sürekliliğin teşvikini sağlar (Ortalaması:4,23; Standart sapması: 5,69).
- Komiteler, hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağlar (Ortalaması:3,67; Standart sapması:0,72).
- Komiteler, hastane yönetiminin yükünü hafifletir(Ortalaması:3,52 ; Standart sapması:0,65).

Aşağıda ise en düşük ortalamaya sahip ilk üç ifadeye yerverilmiştir:

- Hastanedeki en aktif komite Çalışan Güvenliği komitesidir (Ortalaması:2,73; Standart sapması:1,04).
- Komiteler hastanenin büyüklüğü ve hizmet çeşitliliği dikkate alınarak oluşturulmuştur (Ortalaması:3,2; Standart sapması:0,78).
- Hastanede komiteler düzenli aralıklarla toplanmaktadır (Ortalaması:3,26; Standart sapması:0,75).

SPSS programı yardımıyla yorumlanan sonuçlardan elde edilenler, elde edilen ortalamaların da aritmetik ortalamasının 3,48 olduğunu göstermektedir. Yani ankette bulunan ifadelerin anlaşılma düzeyi, kararsızım ve katılıyorum seçenekleri arasında yer almaktadır.

Kamu hastanesinde seksen çalışana yapılan anketteki beşlilikert sorularının Standart sapma verilerine göre standart sapması en büyük olan ifade 5,69 ile “Komiteler, hastanede kalite ve sürekliliğin teşvikini sağlar” ifadesidir dolayısıyla bu hastanede beş kişinin bu ifadeye verdiği cevaplar birbirinden tamamen farklıdır denilebilir.

Standart sapması en düşük olan ifade ise 0,60 ile “Komiteler, hastanenin verimliliği ve etkililiğini artırıcı rol oynar ”ifadesidir ve bu ifadeye verilen cevapların birbiri ile hemen hemen aynı olduğuanlaşılmaktadır.

Tablo 6. Ankara'daki Kamu Hastanesine Ve Özel Hastaneye Uygulanan Likert Tipi Soruların Ortalama ve Standart Sapmaları

Hastanelerdeki Komitelere İlişkin İfadeler	Kamu Hastanesi		Özel Hastanesi	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Hizmet Verdiğim hastanede bir komiteye üye olmayı isterim	3.28	0.94	2.93	0.92
Hastanede komiteler, düzenli aralıklarla toplanmaktadır.	3.26	0.75	3.34	0.66
Hastanede komite toplantıları sonrası eksik ve sorunlu görülen alanlara ilişkin gerekli düzeltmeler ve iyileştirmeler yapılmaktadır.	3.42	0.68	3.32	0.68
Komiteler hastanenin büyüklüğü ve hizmet çeşitliliği dikkate alınarak oluşturulmuştur.	3.2	0.78	3.30	0.74
Komiteler sadece Hizmet Kalite Standartları(HKS) gereği oluşturulmuştur.	3.27	0.67	4.24	5.83
Komiteler Gerekli gördükleri hastanelerde eğitim faaliyetleri düzenlemektedirler.	3.37	0.64	3.65	0.69
Komiteler, yönetimin tek başına almayacağı denetleyemeyeceği alanlarda yönetime yardımcı olur.	3.42	0.67	3.42	0.64
Komiteler, hastane yönetiminin yükünü hafifletir.	3.52	0.65	3.36	0.66
Komiteler, hastanenin boşuna gereksiz ayrıntılarla vakit vakit kaybetmesini engeller.	3.36	0.78	3.34	0.72
Komiteler, hastanede ortak grup kararı alınmasını ve uygulamasını sağlar.	3.33	0.81	3.28	0.64
Komiteler, hastanedeki koordinasyona yardımcı olur.	3.35	0.74	3.24	0.63
Komiteler, hastanenin verimliliği ve etkililiği artırıcı rol oynar.	3.4	0.60	3.24	0.63
Komiteler, hastanede kalite ve sürekliliğin teşvikini sağlar.	4.23	5.69	3.20	0.67
Komiteler, Sağlıkta Hizmet Kalite Standartlarında, hastanenin denetimlerinde olumlu puan almasına katkıda bulunur.	4	0.87	4.02	0.94
Hastanedeki en aktif komite Hasta Güvenliği komitesidir.	3.27	0.85	2.97	1.01
Hastanedeki en aktif komite Çalışan Güvenliği komitesidir.	2.73	1.04	2.42	1.08
Hastanedeki en aktif komite Tesis Güvenliği komitesidir.	3.51	0.64	3.10	0.96
Hastanedeki en aktif komite Eğitim komitesidir	4.08	0.98	3.67	0.89
Hastanedeki en aktif komite Enfeksiyon Kontrol komitesidir.	3.66	0.88	4.06	0.87
Komiteler, hastaneye ve hastane yönetimine önemli katkılar sağlar.	3.67	0.72	3,63	0,72

Yine Tablo 6'ya bakarak anlaşılacağı gibi, araştırma kapsamında özel hastaneye uygulanan ankette yer alan beşli likert tipi sorularının ortalamaları ve standart sapmalarına göre en yüksek ortalamaya sahip, anketi cevaplayan sağlık çalışanları tarafından en iyi şekilde algılanmış, en olumlu ilk üç ifade şunlardır:

- Komiteler sadece Hizmet Kalite Standartları gereği oluşturulmuştur(Ortalaması:4,22; Standart Sapması 5,83).
- Komiteler, Sağlıkta Hizmet Kalite Standartlarında hastanenin denetimlerde olumlu puan almasına katkıda bulunur(Ortalaması:4,02; Standart Sapması 0,94).
- Komiteler gerekli gördükleri hallerde hastanede eğitim faaliyetleri düzenlemektedir(Ortalaması:3,66; Standart Sapması 0,69).

Aşağıdaki ifadeler ise en düşük ortalamaya sahip ilk üç ifade olarak belirlenmiştir:

- Hizmet verdiğim hastanede bir komiteye üye olmayı isterim(Ortalaması:2,94; Standart Sapması:0,94).
- Komiteler, hastanedeki koordinasyona yardımcı olur(Ortalaması:3,24; Standart Sapması:0,63).
- Komiteler, hastanenin verimliliği ve etkililiğini artırıcı rol oynar (Ortalaması:3,24; Standart Sapması:0,63).

SPSS programı yardımıyla yorumlanan sonuçlardan elde edilen verilerin aritmetik ortalaması 3,39'dur. Yani ankette bulunan ifadelerin anlaşılma düzeyi, kararsız ve katılıyor seçenekleri arasında yer almaktadır.

Özel hastanenin elli çalışanına yapılan anketteki beşli likert sorularının Standart sapma verilerine göre standart sapması en büyük olan ifade 5,78 ile "Komiteler sadece HKS gereği oluşturulmuştur" ifadesidir dolayısıyla bu hastanede beş kişinin bu ifadeye verdiği cevaplar birbirinden tamamen farklıdır.

3.5.2.T Testi Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Araştırmaya ait T testinin sonuçları değerlendirilecek olursa Ankara'daki kamu hastanesine ait p değeri yalnızca cinsiyet değişkeninde alfa değerinden büyük bulunmuştur ($p > \alpha$, 0,578992 > 0,05).

Bu sonuca göre H0 hipotezi cinsiyet değişkenine göre kabul edilmektedir. Yani Ankara'da yer alan bu kamu hastanesi çalışanlarının hastanelerindeki komiteler hakkındaki algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Özel hastanesinin sonuçlarına ait p değeri yalnızca cinsiyet değişkeninde alfa değerinden büyük bulunmuştur ($p > \alpha$, $0,759309 > 0,05$). Bu sonuca göre H0 hipotezi cinsiyet değişkenine göre kabul edilmektedir. Yani Ankara'da yer alan bu özel hastane çalışanlarının hastanelerindeki komiteler hakkındaki algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.5.3. Anova Testi Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Araştırmaya ait Anova testinin sonuçları değerlendirilecek olursa kamu hastanesindeki p değeri tüm değişkenler için (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, meslek ve görev süresi bakımından alfa değerinden büyük bulunmuştur ($p > \alpha$, $0,189 > 0,05$; $0,235 > 0,05$; $0,140 > 0,05$; $0,154 > 0,05$; $0,737 > 0,05$). Bu sonuca göre H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Özel hastanedeki p değeri ise değişkenler için cinsiyet, yaş, meslek ve görev süresi bakımından alfa değerinden küçük bulunmuştur ($p < \alpha$, $0,004 < 0,05$; $0,020 < 0,05$; $0,023 < 0,05$). Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmektedir. Sadece öğrenim durumu değişkeni için ise ($0,411 > 0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamış, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Kamu Hastanesinde gerçekte Tesis Güvenliği, Eğitim, Hasta Güvenliği, Pembe Kod Komitesi, Doku Komitesi Tıbbi Cihaz Sorumlu Ekibi, Akılcı İlaç komitesi, Antibiyotik Kontrol komitesi, Çalışan Görüşlerini Değerlendirme komiteleri yer almaktadır. (Bu bilgi, hastanelerin kalite çalışanlarına sorularak edinilmiştir). Çalışanlara hastanelerinde hangi komitelerin bulunduğu sorulduğunda en çok ortalaması 1,66 olan Antibiyotik Kontrol Komitesi; ortalaması 1,63 olan Akılcı İlaç komitesi ile ortalaması 1,57 olan Doku komiteleri sayılmıştır. ABD'de bulunan ve hastanelerinde yer alması gerektiğini düşündükleri komiteler ise: ortalaması 1,62 olan Tıbbi Kayıt komitesi, ardından ortalaması 1,53 olan Halkla İlişkiler Komitesi, ortalaması ve sonrasında ortalaması 1,48 olan Koordinasyon ve Tıbbi Sorumluluk komiteleri gelmektedir.

Özel hastanede Akılcı İlaç Yönetimi ve kullanımı komitesi, Hasta Güvenliği komitesi, Çalışan Güvenliği komitesi, Tesis Güvenliği komitesi, Antibiyotik Kontrol komitesi, Doku Komitesi, Mutfak komitesi vb. hangi komitelerin bulunduğu sorulduğunda ortalaması 1,66 ile temizlik ve mutfak komitesi, ardından 1,5 ile Antibiyotik Kontrol komitesi, 1,46 ile Tesis Güvenliği komitesi gelmektedir. ABD’de bulunan ve hastanelerinde yer alması gerektiğini düşündükleri komiteler ise: ortalaması 1,76 ile Koordinasyon komitesi, ortalaması 1,66 ile Bilgi Yönetimi Komitesi, 1,64 ile Tıbbi Sorumluluk komitesi gelmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hastanelerin diğer hizmet sunun işletmelere göre önemli farklılıklarından birisi de hizmet almak için veya çeşitli sebeplerle kendi kuruluşuna gelen kişilerin(hastalar, hasta yakınları vb.) kendilerine sunulan hizmetleri seçme, değerlendirme, kontrol gibi olanaklara sahip olmaması yani hastane ile hastaneye gelen kişiler arasında çoğunlukla asimetric bilginin var olmasıdır. Bu durumda hastane yönetiminin, hizmet almaya gelenler için neyin iyi ve kaliteli olduğunu seçmesi gerekmektedir. Bu nedenle hastane organizasyonu içerisinde yönetim, hastaneye çeşitli yararlar sağlayankomitelere ihtiyaç duymakta ve gerekSağlıkta Hizmet Kalite Standartları gereği gerek de ihtiyaç duyması sebebiyle bu komitelerikurmaktadır.

Çalışmada anket uygulanan Ankara’daki bir kamu hastanesi ile bir özel hastanenin komiteler bakımından çoğu özelliklerinin benzeştiğini; kamu hastanesinin sayıca az miktardaki verilerinin özel hastanenin verileriyle farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Kısaca çalışma sonucunda Ankara’da yer alan hem özel hastanede hem de kamu hastanesindekomitelerin hastaneye ve hastane yönetimine katkılar sağladığı sonucu elde edilmiştir.

Ayrıca anket çalışması dikkatli bir şekilde incelendiğinde, Ankara’da bulunan her iki hastanede de anket çalışmasına katılan sağlık çalışanlarının derecelendirilme yapılmasının istenildiği likert tipi sorulara en çok kararsızım yanıtını verdikleri gözlenmiştir. Bu konuya ilişkin yapılacak yeni çalışmalarda yer alan likert tipi sorular arasında kararsızım seçeneğinin kaldırılması veya anket uygulaması yapılırken anketi yapan kişilere mümkün olduğunca kararsızım seçeneği dışındaki seçenekleri işaretlemeleri sağlanabilir.

Hastanelere komiteler konusuna bir standardizasyon getirilmeli; Türkiye’de olmayıp yurt dışındaki hastanelerde olan ve hastaneye katkı sağlayacağı düşünülen komitelerin Türkiye’deki hastanelerde de olması sağlanmalıdır.

Komiteleri daha etkili bir hale getirmek içinse şunlar söylenebilir: sağlıkta Hizmet kalite standartlarında belirtildiği gibi komite toplantılarının yönetimine ilişkin düzenlemeler yapılmalı, komite çalışmalarında yer alacak kişilerin görev tanımları yapılmalı, yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir. Komitelerin düzenli aralıklarla, Sağlıkta Hizmet Kalite Standartları gereği yılda en az dört defa ve gerektiğinde toplanması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçayı, M. & diğ., (2003). Hastane Enfeksiyonları Kontrol Komitelerinde Cerrahin Rolü, *Ulus Travma Dergisi*, 9(4), 225-231.
- Berberoğlu, A. (1991). Hastanelerde Genel ve Tıbbi Komitelerin İşlevleri ve Hastane Yönetimine Katkıları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çadırcı, D.(2010). Hizmet Kalite Standartları Şanlıurfa Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesi. <http://slideplayer.biz.tr/slide/2809694/>, (10.10.2015)
- Çatalca, H.(1994). Hastane Hizmetlerinde Kalite Sağlamada ve Değerlemede Komitelerin Rolü, *Anadolu Üniversitesi Açık Öğretimi Fakültesi Dergisi*, 1(1), 44.
- Erol, E. (1991). Yönetim ve Organizasyon, , İstanbul, Küre Ajans
- Önal, A. (2007). Yönetimsel Bir Araç Olarak Komiteler ve Fatura İnceleme Komitesinin Sağlık Hizmetlerinin Verimliliğine Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Phonde, P. (2012). Types Of Comiittees Governing Healh Care Teams: <http://www.slideshare.net/priyankaphonde/types-of-committees-governing-healthcare-teams>, 27.09.2015).
- Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Performans Yönetimi Kalite Geliştirme Daire Başkanlığı(2011),:https://kalite.saglik.gov.tr/content/files/duyurular_2011/2011/05_mayis_2011/1305hks.pdf, 27.09.2015).
- Tosun, K. (1988). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Ders Notları, Yayın No: 1, s.185.
- Yörüker,S. (2004). Başka Ülke Örnekleri Temelinde Kontrol, Denetim, Teftiş ve Soruşturma: Kavramsal Bir Çerçeve, Ankara.