

Çalışan Dostu Hastane: Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesi Örneği

Geliő Tarihi: 21.11.2022

Kabul Tarihi: 27.03.2023

Dr. Levent SONGUR¹

Ali KOÇAKGÖL²

Cengiz DEDEOĐLU³

M.Nizamettin YILDIZ⁴

ÖZ

Hastanecilik hizmetleri sunumunda, sistemin etkin bir şekilde çalıőmasında ki en önemli faktör insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetiminde güvenlik boyutu, stratejik bir faktördür. Sağlık çalışanlarının çalışma refahı, çalışan güvenliği ve memnuniyetinin sağlanması ile artacaktır. Böylece sağlık kurumlarının hizmet sunum kalitesi, etkinliği ve verimliliği artacaktır. Bu kapsamda; Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesinde çalışan dostu hastane eylem planı hazırlanmış ve uygulamalar yapılmıştır. Önce güvenlik mantığı ile işyeri ve çalışan güvenliğinin sağlanmasına yönelik risk değerlendirmeleri yapılıp, eylem planı kapsamında uygunsuzluklar belirlenmiőtir. Belirlenen uygunsuzlukları düzeltmeye yönelik çalışmalar yapılmış olup, ayrıca çalışanın kuruma bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yapıldı. Yapılan çalışmalar neticesinde, çalışan güvenliği kapsamındaki göstergelerde iyileőmeler, çalışan memnuniyet anketlerinde de oranlarının arttığı görölmüőtür. Bu çalışma, çalışan dostu hastane olmanın çalıőanlarda iş doyumunu, kuruma bağlılığı ve memnuniyeti arttırdığı göröldü. Sağlık kurumlarında çalışan dostu uygulamalarının zenginleőtirilerek yaygınlaőması önerilmiőtir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan güvenliği, Kalite, Çalışan dostu, Memnuniyet

1 Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesi, lsongur@gmail.com, Orcid: 0000- 0001- 6393- 5207

2 Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesi, akocakgol@hotmail.com, Orcid: 0009- 0005- 9519- 2846

3 Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesi, cengzdedeoglu@gmail.com, Orcid: 0009- 0007- 2779- 9309

4 Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesi, nizami_yildiz67@hotmail.com, Orcid: 0009- 0008- 1590- 1385

Employee-Friendly Hospital: The Case of Gaziantep Şehitkamil State Hospital

ABSTRACT

Human resources management is the most important factor in the effective functioning of the system in the provision of hospital services. The security dimension in human resource management is a strategic factor. The working welfare of health workers will increase with the provision of employee safety and satisfaction. Thus, the service delivery quality, effectiveness and efficiency of health institutions will increase. In this context, an employee-friendly hospital action plan at Gaziantep Şehitkamil State Hospital was prepared and applications were made. First, risk assessments were made to ensure workplace and employee safety with the logic of security, and nonconformities were determined within the scope of the action plan. Efforts were made to correct the identified nonconformities. In addition, studies were carried out to increase the employee's commitment to the institution. As a result of the studies carried out, it was observed that the indicators within the scope of employee safety improved and the satisfaction rates increased in the employee satisfaction surveys. In this study, it was seen that being an employee-friendly hospital increased the job satisfaction, loyalty and satisfaction of the employees. It was recommended to enrich and expand employee-friendly practices among healthcare professionals.

Keywords: Employee safety, Quality, Employee-friendly, Satisfaction

1. GİRİŞ

Hastaneler, sağlık hizmeti sunan farklı fiziksel ve yapısal özelliklere sahip dinamik işletmelerdir. Bu dinamik işletmelerin hizmet sunum süreçlerinde, büyük mekanizmalar ve fonksiyonel sistemler çalışmaktadır. Günümüzde hastanelerin etkin ve etkili bir şekilde yönetilmesi için en önemli faktör hizmet sunum kalitesi ve klinik kalitedir. Sağlık hizmeti alan hastaların hizmete erişebilirliği ve daha yüksek standartlarda tedavi ve bakım beklentisi, hasta memnuniyeti için hastane tercihinde önemli bir gerektirir. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin nasıl ölçülmesi gerektiğine ilişkin tartışmalar, önemli boyutlardan biri olan hasta ve çalışan memnuniyetini içermektedir. Diğer yandan sağlık çalışanlarının iş tatmini, iş kalitesinin yanı sıra verimliliği de etkileyen çok önemli bir parametredir. Sağlık çalışanı iş tatmininin kalite, etkinlik ve işe bağlılık üzerinde ve aynı zamanda sağlık hizmetleri maliyetleri üzerinde büyük etkisi vardır. Birçok çalışma, sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde etkisi olabilecek çok sayıda faktörün olduğunu göstermiştir (Janicijevic, 2013:157). Sağlık işletmelerinde yalın düşünce, zorlukların çözümünde, yalın araçları kullanmak için personeli güçlendirir ve işlerini zenginleştirmek için bir fırsat sunar. Bir yalın hastane, her çalışanı kendisinin ve ekibinin işini iyileştirme çabalarına tümüyle dâhil ederek, çalışanların hastalara mükemmel bakım sunma arzularını destekler. Bunun yanı sıra, çalışanlara yüksek kaliteyle yapılabilecek işten daha fazlasını yüklediği gibi, insanları kalite, güvenlik ve verimliliğin bir yolu olarak daha çok çalışmaya veya daha dikkatli olmaya da zorlamaz (Yıldız, 2015:13).

Güvenlik kültürü; değerleri, inançları, algıları içerisinde barındıran bir kavramdır. Bu düşünce ve uygulamalar, çalışanlar tarafından işyerindeki tehlikeleri, oluşabilecek kazaları önlemek ve güvenlik konularına öncelik veren stratejiler üretmek için kullanılır. Çalışanların istekliliği ve doğru davranışları sergiliyor olmaları, üst yönetimin güvenliğe yeterince önem vermesiyle ilişkilidir (Tutar, 2019: 105; Gül, 2015:15). Wiegmann, güvenlik kültürünün boyutlarını şöyle sıralamaktadır: Örgütsel kararlılık, yönetimin kararlılığı, çalışanın katılımı, ödül sistemleri ve raporlama sistemleri (Wiegmann, 2002:11). Her sağlık profesyoneli, sağlık hizmeti sunum sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Sağlık çalışanları arasında iş tatmini, kalite iyileştirme programlarına dahil edilmesi gereken bir ölçü olarak daha fazla kabul görmektedir. Memnun çalışanlar daha üretken olma ve işlerine bağlı olma eğilimindedir. Sağlık ortamında çalışan memnuniyetini

hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek düzeyde çalışan memnuniyetine katkıda bulunan faktörler şu şekilde tanımlanmıştır: Destekleyici meslektaşlar, destekleyici çalışma koşulları, zihinsel olarak zorlayıcı çalışma ve adil ödüller. Sağlık profesyonellerinin iş tatmini, sağlık bakımı ortamında kaliteli bakımın sağlanmasının ayrılmaz bir parçasıdır (Chaulagain, 2012:32-36). İnsan kaynakları yönetimi, kurumların belirlenen stratejik amaçlara ve hedeflere ulaşmaları noktasında, çalışanların memnuniyeti, motivasyonu, gelişimi ve yüksek performansının sürekliliğinin sağlanması için üstlenilmiş etkinliklerin yönetimidir. İnsan kaynakları yönetiminin amacı, kurum hedeflerine en iyi şekilde ulaşmaya çalışırken aynı zamanda personelin de iş tatminini sağlamak ve ona sadece insan olduğu için önem vermektir (Öztürk, 2012: 146).

İş doyumu, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettiklerini ifade eder. Başka bir deyişle, insanların işlerini sevmeye veya sevmeme derecesidir (Kolo, 2018: 88). Bir kişi işinin bir veya daha fazla yönünden memnun olabilir, ancak aynı zamanda işin farklı yönlerinden dolayı da mutsuz olabilir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin kurumca karşılanabilme düzeyleri ise büyük ölçüde yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları ile ilişkilidir. Sağlık kurumlarında güvenli çalışma ortamı hazırlanması ve çalışanların memnuniyetinin artırılmasında liderler oldukça etkilidir. Sağlık kurumlarındaki yöneticilerin sergiledikleri olumlu liderlik davranışları arttıkça; çalışanların performansı, iş doyumu ve hizmet kalitesi üzerindeki etkileri de pozitif olmaktadır. Yönetimsel süreçler ve politikalar, başarılı liderlik davranışlarıyla sağlık çevresine yeni bir bakış açısı getirmekte, sağlık kurumlarında kaliteyi arttırarak, hastalar ve çalışanlar için yararlı ortamlar oluşturabilmektedir (Özdemir, 2019: 2895). Sağlık hizmeti sunan personelin iş birliği yapması, uyum göstermesi ve faaliyetlere katılması gerekmektedir. İş birliğinin sağlanıp sürdürülmesi içinde yöneticilerin liderlik davranışlarını etkin bir şekilde gösterip, kullanabilmeleri gerekmektedir (Taş, 2010:18; Ardahan, 2017:143). Çalışan odaklı liderler, örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanlarının duygu ve beklentilerine önem verir, bu doğrultuda tutum sergiler (Yılmaz, 2010:146).

Sağlık hizmetlerinin güvenli, etkili ve kaliteli sunulması, sağlık çalışanlarının kapasitesi ve hizmet sunumunda mükemmelliği destekleyen çalışma ortamına bağlı olmakla birlikte çalışanlarının sağlığı çoğu zaman ihmal edilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri Ulusal İş Sağlığı ve

Güvenliği Kurumu (National Institute for Occupational Safety and Health= NIOSH), çalışma ortamında oluşan tehlike ve riskleri; fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal tehlike ve riskler olarak sınıflandırmış ve hastanelerde 29 tip fiziksel, 25 tip kimyasal, 24 tip biyolojik, 6 tip ergonomik, 10 tip psiko-sosyal tehlike ve risk olduğunu tespit etmiştir. Bu sorunlar, kişinin hastalanması veya hayatını kaybetmesi gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Gürer, 2018: 10; Aldem, 2013:61).

1.1. Literatür Araştırması

Önemli sayıda araştırma, genel çalışan memnuniyeti düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Genel memnuniyet aynı zamanda iş performansı ve ruh sağlığı durumu ile de ilişkilidir. Genel memnuniyet ile tükenmişlik, depresyon ve anksiyete arasında da istatistiksel olarak güçlü ilişkiler bulunmuş olup memnuniyet düzeyinin çalışanların sağlık durumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir (Papathanasiou, 2015: 225; van der Berg, 2008: 1029). Kahraman ve arkadaşları (2016), Çalışan güvenliğine tehdit oluşturan risklerin kurumu tarafından önlendiğini bilen bir çalışanın, kurumuna daha fazla güvendiğini, bu durumun kurumuna karşı pozitif duygular beslemesini tetikleyebileceğini ifade ettiler (Kahraman, 2016).

Yurdakosh ve Unalan, Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesinde, Fine Kinney metodunu kullanarak hastanenin yoğun bakım ünitelerinde hizmet sunumu sırasında oluşabilecek risklerin belirlenmesi, önlenmesine yönelik tedbirlerin belirlenerek uygulanması amacıyla risk değerlendirmesi yaptılar. Risklerin çoğunlukla biyolojik, elektriksel, ergonomik, fiziksel, kaza ve hastalık tehlikelerinden kaynaklandığı görülmektedir. Çalışma sonucunda, proaktif bir program olan Fine-Kinney risk analizi yönteminin, hastanenin her alanında uygulanabileceği belirtilmiştir (Yurdakosh, 2017). Bulut ve arkadaşları, bir kamu hastanesinde, iş sağlığı ve güvenliğinde (İSG) çalışanların algılarını ve farkındalık düzeylerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, katılımcıların, %77,8'inin İSG eğitimi aldığını, %34,9'unun biriminde görülen en önemli riskin psiko-sosyal olduğunu, en yüksek ikinci riskin biyolojik risk olduğunu, hastanede çalışanların eğitim düzeyinin, kurumda ve meslekte çalışma süresinin arttıkça, genel İSG uygulamalarında farkındalığı arttığını buldular. Eğitimin yanında çalışanların İSG ile ilgili tüm süreçlere katılımının sağlanması,

görüşlerinin alınması, yapılan denetleme ve değerlendirmelerle bilgi eksikliklerinin giderilmesi önerildi (Bulut, 2020).

Aydın ve Seren, İstanbul'da bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin güvenlik iklimi algılarının belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmayı, araştırma olarak seçilen hastanede çalışan 251 hemşireye uygulamıştır. Elde edilen bulgular ve değerlendirmeler ışığında Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının artırılması gerektiği, etkin bir şekilde çalışma ortamlarında uygulanabilmesi, yasal mevzuatta eksiklik bulunmaması ile birlikte bu uygulamaların etkin kullanımının sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Hem işverenin hem çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim saatlerinin artırılması ve bu eğitimlerin uygulama alanlarında etkin kullanımının sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Aydın, 2021).

1.2. Amaç

Çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırarak iş doyumunun sağlanması, çalışan güvenliği bilincinin ve kültürünün oluşturulmasıyla çalışan dostu uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışan memnuniyetini artıracaktır. Bu teoriyle yola çıkılan çalışmadaki amaç, hastanede çalışan güvenliği uygulamalarını hayata geçirerek memnuniyetin artırılmasını sağlamak ve çalışma refahını artırarak çalışan dostu hastane olmaktır.

2. KAPSAM VE YÖNTEM

Çalışma, Gaziantep Şehitkamil Devlet Hastanesinde, 1 Kasım 2020–1 Ocak 2022 tarihleri arasında yapılan uygulamaları içermekte olup kapsamı belirtilen hastane ile sınırlıdır. Hastane ikinci basamak devlet hastanesi olarak hizmet veren bir kamu hastanesidir. Yöntem olarak çalışan güvenliği ve memnuniyetini yükseltmeye yönelik çalışan dostu eylem planı hazırlandı. Eylem planının oluşturulmasında, Sağlıkta Kalite Standartları (SKS) çalışan güvenliği standartları, iş sağlığı güvenliği mevzuatı ve literatürdeki çalışan güvenliği ve memnuniyetini yükseltmeye yönelik uygulamalardan faydalanıldı. Eylem planında öncelikle mevcut durum analizi için SKS çalışan güvenliği standartlarına yönelik öz değerlendirme yapıldı. Ayrıca iş güvenliği kapsamında risk yönetim ekibi kurularak risk analizi çalışmaları başlatıldı. Öz değerlendirme ve risk analizi ile mevcut durum tespiti yapıldı, düzeltici ve önleyici faaliyetler (DÖF) planlandı. Diğer taraftan psiko-sosyal etkenler ve iş doyumuna üzerine saha araştırması yapılarak iyileştirmeye yönelik planlar

yapıldı. Yapılan uygulamaların çıktılarını ölçmek için göstergeler ve anketler kullanıldı.

2.1. Çalışan Dostu Hastane Uygulamaları

Çalışan dostu hastane projesi kapsamında çalışan güvenliğini sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi ile, çalışma ortamının güvenilirliğini artırılarak çalışanların hastaneye olan bağlılık duyguları ve memnuniyetlerini arttırmayı hedeflenmektedir.

2.1.1. Çalışan Güvenliğine Yönelik Öz Değerlendirme

Pandemi sürecinde çalışanların çalışma durumlarını incelemek, eksiklikleri tespit ederek düzeltme ve iyileştirmeler yapmak amacıyla SKS çalışan güvenliği standartlarına yönelik öz değerlendirme çalışması yapıldı. Öz değerlendirme sonucunda karşılanmayan ve kısmen karşılanan standartlara yönelik düzeltici önleyici faaliyetler başlatıldı. Ayrıca öz değerlendirme sürecinde alan ziyaretlerinde çalışanların ve çalışan temsilcilerinin görüş ve önerileri alındı. Kalite yönetim birimi çalışanları tarafından, çalışanlara yönelik bulaş riskini artıran etkenler için iyileştirme çalışmaları belirlendi. Çalışanların, genel durum ve süreç hakkında sürekli bilgilendirilmesine yönelik iletişim yöntemleri belirlendi (<https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr>, 2020).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Sağlık sektörünün İSG risk değerlendirmesi, planlaması ve yönetiminde çeşitli yaklaşımlar uygulanmaktadır. Klasik İSG risk değerlendirme yöntemlerinde ikili veya üçlü karar matrisi yöntemi, Fine-Kinney yöntemi, Arıza Modları ve Etki Analizi-FMEA yöntemi vardır (Gul, 2016: 188). Fine-Kinney risk değerlendirme yöntemi ilk olarak Fine tarafından 1971'de tehlike kontrolü için matematiksel bir değerlendirme yöntemi olarak önerildi. Kinney ve Wiruth, 1976'da yöntemi daha da geliştirdi ve uygulamasını matematiksel bir yaklaşımdan grafiksel bir yaklaşıma dönüştürdü. Bu yöntemde, olası bir tehlikenin olasılığı, sıklığı ve ciddiyeti çarpılarak bir risk puanı hesaplanmakta, bulunan puan ise bir risk ölçeğine ve azaltma gereksinimine eşlenmektedir (Boyacı, 2022: 4). Risk analizi literatüründe Fine-Kinney yöntemi, çeşitli dezavantajları olmasına rağmen son zamanlarda çeşitli alanlarda uygulanmaktadır (Oturakçı, 2017: 19; Gul, 2018: 4).

Fine-Kinney yönteminde şiddet ve sıklık parametreleri olmakla birlikte literatürde de bir çok alanda kullanılabileceği belirtildiğinden hastane risk analizinde bu metot kullanıldı. Risk analizinde ayrıca özel politika gerektiren gebe ve engelli çalışanlara yönelik çalışmalar yapıldı. Risk analizi doğrultusunda uzman hekim görüşünde çalışan sağlığı ve kontrolü programı hazırlandı. Maruz kalınan riskler çerçevesinde birim bazlı sağlık muayene ve tetkik listesi hazırlandı. Yapılan plan doğrultusunda çalışanların sağlık muayeneleri yapıldı. Sağlık muayeneleri için, Songur ve arkadaşlarının (2018), “Dokuz Adımda Tarama Uygulaması İle Hastane Personelinin Sağlık Tarama Oranlarının Yükseltilmesi” yöntemi uygulandı (Songur, 2018).

2.1.3. Radyasyon Güvenliği Uygulamaları

Çalışan dostu eylem planı kapsamında radyasyon güvenliğinin sağlanması için alan ölçümlerinin yapılarak alan tanımlaması yapılarak, denetimli ve gözetimli alanların belirlenmediği tespit edildi. Bu alanların belirlenmesine yönelik çalışmalar başlatılarak çevresel ölçümler yapıldı. Denetimli alanlar, radyasyon görevlilerinin giriş ve çıkışlarının özel denetime ve radyasyondan korunma bakımından özel kurallara bağlı olduğu, ardışık beş yılın ortalama yıllık doz sınırının $3/10$ 'undan (6 mili Sievert) fazla radyasyon dozuna maruz kalabilecekleri alanlardır. Gözetimli alanlar ise; radyasyon görevlileri için yıllık doz sınırlarının $1/20$ 'sinin aşılma ihtimali olup (1 mili Sievert), $3/10$ 'unun aşılması beklenmeyen, kişisel doz ölçümünü gerektirmeyen fakat çevresel radyasyonun izlenmesini gerektiren alanlardır (Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, 2012). Denetimli ve gözetimli alanların genel özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Bu kapsamda çevresel ölçümler yapılarak alan tanımlaması yapılmıştır.

Tablo 1. Denetimli ve Gözetimli Alanların Genel Özellikleri (Tenmak, KLV-005:5)

Denetimli Alanlar	Gözetimli Alanlar
Radyasyondan korunma ve radyasyon güvenliğine yönelik olarak hazırlanmış olan çalışma talimatlarının oluşturulması ve uygulanmasının sağlanması zorunludur.	Çalışma talimatlarının oluşturulması zorunlu olmamakla birlikte, gerekli olmayan kişilerin alana girişi sınırlandırılmalı, alana giriş-çıkış ve çalışma şartlarına ilişkin kurallar belirlenerek uygulanmalıdır.
Belirlenmiş olan kurallar dâhilinde izin verilmiş olan kişiler giriş yapabilir. Giriş yapmasına izin verilen kişilere, alınacak olan önlemlere ve koruyucu donanıma ilişkin kurallar daha önceden belirlenmiş olmalıdır.	Belirlenmiş kurallar dâhilinde giriş yapılabilir. Koruyucu donanım kullanılması gerekli olmayabilir.
Bu alanların, diğer alanlardan fiziksel olarak kesin bir şekilde ayrılmış ve sınırlandırılmış olması gerekir. Rutin çalışma saatleri dışında bu alanlar kilitlenmeli, yetkisiz kişilerin girişi engellenmelidir.	Bu alanların fiziksel sınırları belirlenmeli ve gerekli olması halinde diğer alanlardan ayrılmış olmalıdır.
Uygulama ve radyasyon kaynağı türüne göre, radyasyon çalışanı olmayan personel için girişler tamamen yasaklanmış veya kontrollü olacak şekilde kısıtlanmış olmalıdır.	Radyasyonla çalışanlar dışındaki kişiler için girişlerde yasaklama olmamakla birlikte gereksiz girişler kısıtlanmalıdır. Gerekli görülmesi halinde, kontrollü ve izinli olmak şartıyla girişe izin verilmelidir.
Kontaminasyon riski olan yerlerde, kontaminasyonu önleme, tespit ve temizlik için kesin kurallar belirlenmiş olmalı ve bu kurallara uyulması sağlanmalıdır. Temizlik personelinin girişine kontaminasyonun olmadığından sonra kontrollü olarak izin verilebilir.	Kontaminasyona karşı önlem alınmalı ve sürekli izleme yapılmalıdır. Bazı uygulamalarda gerekli görülmesi halinde temizlik personelinin girişine kontrollü olarak izin verilebilir.
Radyasyonla çalışanların dozlarının takip edilmesi ve kişisel dozimetre kullanımı zorunludur.	Radyasyonla çalışanların kişisel dozimetre kullanması zorunlu değildir.
Gerekli görülen uygulama ve alanlarda, uygun olan yöntem, cihaz veya donanımlar kullanılarak ortam radyasyon seviyesi ölçülmeli ve kayıtları tutulmalıdır.	Bu alanlardaki ortam radyasyon seviyelerini takip etmek ve çalışanların öngörülenin üzerinde doz alıp almadığını izlemek amacıyla periyodik radyasyon ölçümleri yapılmalı ve kayıtları tutulmalıdır.
Radyasyonla çalışanların radyasyondan korunmak için koruyucu donanım kullanması zorunludur.	Radyasyonla çalışanların radyasyondan korunmak için koruyucu donanım kullanması zorunlu değildir.

2.1.4. Eğitimler

Çalışanlara yönelik eğitim planları kapsamında mobingle baş etme, öfke kontrolü ve stres yönetimi eğitimleri planlandı. Pandemi döneminde yüz yüze eğitimlerin ve toplantıların yasaklandığı süreçte eğitimler online iletişim vasıtaları üzerinden gerçekleştirildi. Eğitim slaytları ve videoları hazırlanarak online programlarla çalışanlara gönderildi. Birim sorumlularına online eğitimlere katılımın sağlanması için telkinde bulunuldu. Ayrıca Sağlık Bakanlığı uzaktan eğitim sistemi (USES) üzerinden İSG eğitimleri verildi. İSG eğitimlerine katılım için çalışanlara SMS gönderilerek eğitimin tamamlanıp, katılım belgelerinin eğitim birimine teslim edilmesi istendi. Verilen sürede eğitime katılmayanlara yönelik tekrar telkinde bulunuldu ve eğitime katılım konusunda uyarıldı. Yüz yüze eğitim ve toplantı kısıtlamalarının kalkmasından sonra profesyonel iletişim eğitimi için çalışmalar başlatıldı. Gaziantep Üniversitesi İletişim Fakültesi bölüm hocalarından destek alınarak eğitim planlaması yapıldı. Farklı gün ve seanslarda eğitimler gerçekleştirildi. Yapılan eğitimle stresle başa çıkma, öfke kontrolü ve empati ile yaklaşım anlatıldı.

2.1.5. Genel Uygulamalar

Çalışan memnuniyetinde önemli bir parametre olan yemek hizmetlerinin, temizlik kurallarına uygun bir şekilde, hijyenik ortamda kaliteli malzeme kullanılarak hazırlanması ve sunulması gerekmektedir. Böylece çalışanların yemek hizmetlerine olan güveni ve yemek hizmetleri memnuniyeti artacaktır. Bu kapsamda öncelikle menü hazırlama komisyonu kurulup diyetisyen kontrolünde çalışanların damak tadına uygun yemek çıkarılması yönünde çalışma planlandı. Yemek hazırlanan mutfığa, haberli habersiz denetimler yapılarak ortam temizliği, malzeme temizliği ve kalitesinin tespit edilmesine yönelik çalışmalar yapıldı. Yemeğin yapılışı kadar sunulması da çok önemli olduğu için personel yemekhanesi farklı tasarımla boyanarak görünüşüne yönelik düzenlemeler yapıldı.

Çalışanların çalışma ortamlarının konforunu artırmaya yönelik farklı uygulamalar yapıldı. Personel dinlenme odalarında eskiyen ve konforu bozulmuş kanepeler tespit edildi. Uygun olmayanların yerine yenilerinin alınması için çalışmalar başlatıldı. Bu süreçte birazı hayırseverler tarafından kalanların ise satın alma yöntemi ile temini gerçekleştirildi. Personel dinlenme odalarında çalışanların çay, kahve hazırlayacakları

alanlara yönelik düzenleme yapıldı. Dinlenme odalarına mini mutfak tezgahları ve dolapları yapıldı. Ayrıca hastaların ve personelin faydalanabileceği bir kütüphane yapılarak çalışanları okumaya teşvik edici duyurular yapıldı.

Manevi danışmanlık kapsamında, İl Müftülüğünün hastaneye görevlendirdiği danışman ile program hazırlanarak çalışanların da istifade edeceği bir şekilde düzenleme yapıldı. Böylece hem danışmanlık polikliniği ile hem de danışmanın saha çalışmaları ile çalışanlara yönelik manevi danışmanlık hizmeti verilmeye başlandı. Pandemi sürecinin psikolojik etkilerini azaltmaya yönelik yapılan bu çalışmalar çalışanlar tarafından oldukça ilgi gördü.

Personel ek ödemelerine yönelik düzenlemeler yapıldı. 2021 yılı boyunca personele ödenen ek ödemeler mevzuat çerçevesinde tavan tutardan dağıtıldı. Ek ödemede dağıtılan ödüllendirme, personel sayısına orantılı olarak ek ödeme komisyonundaki temsilcilerin önerileri doğrultusunda gerçekleştirildi. Personel fazla mesai ve ek ödemelerinin zamanında yapılması için bu ödemelere yönelik çalışmalar her ay öncelikli hale getirildi.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Pandemi döneminde çalışanlara yönelik yapılan öz değerlendirme sonucunda, çalışan güvenliğini tehlikeye atan unsurlar tespit edildi. Bu kapsamda, “Çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden risklere yönelik düzenleme bulunmalıdır” standardının kısmen karşılandığı görüldü. Hastanede ve bölüm bazında risk değerlendirmesinin yapılmadığı, daha önce yapılan risk değerlendirmesinin güncel olmadığı ve tüm alanları kapsamadığı görüldü. Risk değerlendirmesi yetersiz olduğundan risklere göre belirlenen koruyucu donanımların da yetersiz olacağı düşünülerek yapılacak olan risk değerlendirmesine göre donanımların tekrar belirlenmesi gerektiği anlaşıldı.

İş güvenliği kapsamında yapılan risk analizi sonucunda, tespit edilen riskleri kaynağında yok etmek veya risk derecesini minimize etmek amacıyla mevcut durumu düzeltmeye yönelik faaliyetler başlatıldı. Düzeltici faaliyetler, çalışanlara, tesis ve çevre güvenliğine, hasta-hasta yakını-ziyaretçilere ve paydaşlara yönelik önlemler olmak üzere dört kategoriye ayrılarak yapıldı. Risk değeri 70 puandan büyük olan risklere yönelik başlatılan DÖF’ler çalışma kapsamına alındı.

Bu bağlamda, risklerin kaynağından yok edilmesine yönelik 9 laboratuvar, 8 radyoloji, 5, sterilizasyon, 3 teknik birim ve 3 genel olmak üzere toplam 29 adet düzeltici önleyici faaliyet başlatıldı.

Laboratuvarlarda tespit edilen uygunsuzluklar ve yapılan iyileştirme kapsamında oluşturulan 9 düzeltici faaliyetten 8'i için iyileştirme çalışması yapıldı. Devam eden 1 faaliyet için riski minimize etmeye yönelik yapılan kök neden analizi sonucunda laboratuvar çatısında kapsamlı yapısal tadilat yapılması, içeriden izolasyon malzemesi döşenerek asma tavanın yenilenmesi gerekliliği kararı alındı ve çalışmalar devam etmektedir. Radyoloji biriminde tespit edilen risklerden 8 tanesi 70 puanın üzerinde çıktı. Bunlardan temizlik, ekipman eksikliği ve radyasyon alan düzenlemesine yönelik iyileştirmeler yapılarak riskler minimize edildi. Ortam ölçümlerinde tespit edilen Röntgen 1 odasındaki yüksek radyasyon sızıntısına yönelik iyileştirme çalışmasının öğretici olacağı düşüncesiyle çalışma radyasyon uygulamaları başlığıyla ayrıca verilmiştir. Sterilizasyon biriminde tespit edilen 5 uygunsuzluk (ortam ısı-nem uygunsuzluğu, koruyucu donanım eksikliği, depolama uygunsuzluğu ve uygun olmayan havalandırma) hususlarında çalışmalar yapılarak eksiklikler ve uygunsuzluklar giderildi. Etilen oksit cihazının bulunduğu alanda ortam ölçümü ve yeterli havalandırma yapılmadığına yönelik uygunsuzluğun giderilmesi için çalışmalar başlatıldı. Yetkili firma tarafından ölçümler yapıldı ve gerekli havalandırma işlemine yönelik teknik düzenleme yapılması kararı alındı. Teknik birimde tespit edilen yüksek puanlı üç düzeltici faaliyet devam etmektedir. Kazan dairesinde bulunan sıcak su genleşme tanklarının hasar gördüğü tespit edildi. Bakım onarım kapsamında iyileştirme çalışmaları teknik keşif aşamasında olup iyileştirme çalışmaları devam etmektedir. Paratonerin topraklama bakır kablosunun elektrik kaynaklı yangın oluşturma riski tespit edilmiş olup, teknik keşif yapılarak iyileştirme için kaplama/kanal malzemelerinin satın alma süreci devam etmektedir. Hastane genelinde tespit edilen 70 puan üstü genel risklere yönelik iyileştirme çalışmalarından, elektrikli çay, kahve makinelerinden kaynaklı yangınları önlemeye yönelik doğru kullanım yöntemleri hakkında yerinde eğitimler düzenlendi. Uzatma kablolarının elektrik teknikerlerinin kontrolünde kullanılmasına yönelik farkındalık oluşturma çalışması yapıldı. Aydınlatma uygunsuzluğuna yönelik iyileştirme çalışmaları yapıldı. Sağlık kurum ve kuruluşlarına ait sistemlerdeki herhangi bir aksama, görevli sağlık personelini ve toplum sağlığını tehdit edebilmektedir (Menevşe, 2015:34). Dolayısıyla hastane çalışanlarının periyodik sağlık muayenelerini zamanında

yaptırmaları toplum sağlığı açısından da önemlidir. Bu kapsamda yapılan çalışmalarla hastane çalışanlarının sağlık muayene yaptırma oranı %100 çıkmıştır. Sağlık muayeneleri kapsamında gereksinimi olanlara aşı (hepatit, grip vb.) uygulanmıştır.

Güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla risk değerlendirmesi gerçekleştirilirken ve yenilenirken, gerekli görülen hallerde fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlike kaynaklarının varlığı ortam ve kişisel maruziyet ölçümü, test ve analiziyle tespit edilir (İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik, 2017). Bu kapsamda, 17 Temmuz 2013 tarihli 28710 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, “İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin” 19. maddesine göre “İşyerlerinde termal konfor şartlarının çalışanları rahatsız etmeyecek, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını olumsuz etkilemeyecek şekilde olması esastır. Çalışılan ortamın sıcaklığının çalışma şekline ve çalışanların harcadıkları güce uygun olması sağlanır” denilmektedir. Hastanenin tüm alanlarını kapsayan 64 farklı noktadan termal konfor ölçümü yapıldı ve tüm sonuçlar referans değer aralığında, standartlara uygun çıktı. Hastanenin çalışılan tüm alanlarını kapsayacak şekilde 53 farklı noktada aydınlatma ölçümü yapıldı. Bu ölçümlerin 23’ünde elde edilen sonuçların sınır değerlere uygun olmadığı görüldü. Bu noktaların aydınlatmasına yönelik iyileştirmeler yapıldıktan sonra tekrar ölçüm yapılarak standartlara uygun hale getirildi. Ortam gürültülerini ölçmek amacıyla, 12 farklı noktada ortam gürültü ölçümleri yapıldı ve 11 noktadan yapılan ölçüm değeri en düşük maruziyet eylem değeri 80 dBA’dan düşük çıkmıştır (Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, 2013). En düşük maruziyet eylem değeri 80 dBA değerinden yüksek çıkan biyomedikal vakum santralinde ise ortamda bulunurken kullanılması amacıyla kulak koruyucu donanımları çalışanların kullanımına hazır halde yer almaktadır. Toz maruziyet ölçümü için hastanede 10 noktada solunabilir toz maruziyet ölçümleri yapıldı. Yapılan ölçümler "Tozla Mücadele Yönetmeliği"ne göre değerlendirilmiş olup elde edilen sonuçların sınır değerleri sağladığından uygun olduğu görülmüştür.

Periyodik kontrol ölçümleri kapsamında, elektrik topraklama direnci muayeneleri için 16 farklı noktada ölçüm yapıldı ve sonuçları uygun çıktı. Elektrik iç tesisat muayene ve kontrolü kapsamında yapılan ölçümler için değerlendirilen 47 parametre uygun çıktı. Yıldırımdan

korunma tesisatı(paratoner) ölçümlerinde uygunsuzluklar tespit edilmiş olup uygunsuzlukları gidermeye yönelik çalışmalar devam etmektedir. Basınçlı kaplar, kompresör, hava tankı, transpalet, kalorifer kazanı ve genişleme tankları için periyodik kontrol muayeneleri kapsamında 18 farklı teçhizata muayene yapıldı. Bunlardan, 3 genişleme tankında tank membranı kusuru tespit edilmiş olup düzeltme faaliyetleri devam etmektedir.

Tıbbi görüntüleme amaçlı tomografi ve röntgen cihazının bulunduğu alanlarda, cihazın bulunduğu odaya bitişik alanlarda, çekim yapılan hasta sayısı ve çekim süresi, birincil radyasyon demetinin yönlendirilme oranı ve söz konusu alanda geçirilen süreler dikkate alınarak tasarım dozu değerlerinin aşılmaması sağlanmalıdır. Ölçümlerde Sievert (Sv) birimiyle doz hızı ölçümü yapılmaktadır. 1Sievert/saat =1000 mili Sievert/saat (mSv/saat) =1000.000 mikro Sievert/saat (μ Sv/saat), 1μ Sv/saat=0,000001 Sv/saattir. Haftada 40 saat boyunca sürekli bulunulan bitişik alanlarda, doz hızlarının radyasyon görevlileri için 2,5 μ Sv/saati, diğer personel ve halk için 0,5 μ Sv/saati geçmeyecek şekilde zırhlanma yapılması tavsiye edilmektedir. Ancak hasta sayısının az olduğu yerlerde veya az kullanılan alanlarda, tasarım dozlarını geçmeyecek şekilde daha yüksek doz hızı seviyelere izin verilebilir. Kumanda ünitesinin bulunduğu yerde doz hızının 2,5 μ Sv/saat'i geçmemesi tavsiye edilmektedir (Tenmak, RSGD KLV-005:7). Genel olarak gözetimli alanlar için haftalık doz hızı 20 μ Sv/saat'i, denetimli alanlar için 100 μ Sv/saat'i geçmemesi tavsiye edilmektedir. Hastane görüntüleme ünitesi radyasyon alanları ve çevresinde, sağlık fizikçisi maharetiyle Geiger-Müller sayacı (kalibrasyonu yapılmış) kullanılarak çevresel ölçümler yapıldı. Tomografi cihazı ve çevresi için yapılan ölçüm sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Tomografi Cihazı ve Çevresinde Yapılan Radyasyon Doz Hızı Ölçümleri (120 kVp, 350 mA)

Ölçüm Yapılan Konum	Ölçüm Sonucu Doz Hızı (μ Sv/saat)
Kumanda ünitesi kurşun eşdeğer cam önü	0,57
Kumanda ünitesi kapı	2,20
Hasta giriş kapısı	0,02
Sol duvar	0,01
Üst kat	0,03
Alt kat	0,01
Sağ duvar	0,02

Tablo 2’de verilen ölçüm sonuçları incelendiğinde, gözetimli alan olarak kabul edilen hasta giriş kapısı, sol ve sağ bitişik odalar, alt ve üst katlarda yapılan ölçümlerde elde edilen sonuçlar gözetimli alanlar için belirlenen rehber seviyesi, 0,5 $\mu\text{Sv/saatten}$ düşük olduğu için uygun çıkmıştır. Denetimli alan olarak kabul edilen kumanda ünitesi kurşun eşdeğer cam önü ve kumanda kapısı denetimli alanlar için rehber seviyesi, 2,5 $\mu\text{Sv/saat}$ ’ten düşük olduğu için uygun olduğu tespit edildi. Aynı yöntemle acil röntgen, röntgen 1, röntgen 2 ve mamografi çevrelerinde yapılan ölçümlerden sadece röntgen 1 odasının hasta giriş kapısı yüksek (18,4 $\mu\text{Sv/saat}$) çıkmıştır. Bu değer 0,5 $\mu\text{Sv/saatin}$ çok üstünde olduğu için düzeltici önleyici faaliyet başlatıldı. Yapılan kök neden analizinde kurşun zırlı kapının ağırlığından dolayı dengesinin bozulduğu, menteşelerin ayrıldığı ve çift kanatlı olan kapının birleşme alanındaki açıklıklardan dolayı sızıntı olduğu anlaşıldı. Kapının ağırlığından dolayı menteşelere düşen yükü azaltmak için kapının altına döner teker takılarak dengelendi, kapı kanatlarının birleşim alanına kurşun zırlı pervaz monte edilerek kanatlar kapandığında açıklığı zırlı pervaz kapatacak şekilde ayarlandı. Yapılan düzenlemeler sonrası ölçümde radyasyon doz hızının 0,43 $\mu\text{Sv/saate}$ düştüğü görüldü. Dolayısıyla, rehberde gözetimli alanlar için belirtilen 0,5 $\mu\text{Sv/saatten}$ düşük olduğu için kabul edilebilir değere düşürülmüş oldu. Radyasyon uyarı ışığı yanmayan röntgen 1 ve röntgen 2 odalarının uyarı lambaları yapılmıştır.

Eğitilmelere katılıma yönelik yapılan çalışmalar sonucunda, stres ve öfke kontrolü eğitimine katılım oranı, % 94, mobbing eğitimine katılım oranı, % 73, profesyonel iletişim eğitimine katılım oranı % 86 ve USES üzerinden verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılım oranı % 88 olarak gerçekleştiği görüldü. Hastane genelinde 51 engelli personelin olduğu tespit edildi. Engelli çalışanların engelleri göz önünde bulundurularak uygun alanlarda çalıştırılmasına yönelik çalışmalar yapıldı. Hastanede manevi danışmanlık biriminin aktif çalışması sonucunda, 2021 yılı içinde 281 çalışmamız manevi destek danışmanından bireysel danışmanlık hizmeti almıştır.

3.1. Göstergeler

SKS kapsamında sağlıklı çalışma yaşamına yönelik takibi yapılan göstergelerin 2020 ve 2021 yılı karşılaştırmalı analizi Tablo 1’de verilmiştir. Takibi yapılan göstergeler 2020 Temmuz ayında revizyona uğramış ve 2021 yılı ocak ayı itibarıyla yeni göstergelerin takibi yapılmıştır. Bu göstergelerden, çalışanlara yönelik şiddet olay oranı 2020 yılında gerçekleşen toplam şiddet sayısının toplam çalışan sayısına oranlanması

yoluyla hesaplandığı için oran yüksek çıkmaktadır. 2021 yılı ocak ayından itibaren ilgili göstergenin takibinde toplam gerçekleşen şiddet sayısının hasta yükü katsayısına (Hastaneye başvuran toplam hasta sayısı/toplam çalışan sayısı) oranlanması yoluyla hesaplama yapılmış olup, 2020 yılı hesabıyla 0,57 çıkmaktadır. Gösterge Yönetimi Rehberinin güncellenmesinden sonra kurumdan ayrılan personel sayısının analizi yapılmış olup mesleki eğitime uygun bölümde çalışmayan personel oranı göstergesi 2021 yılından itibaren takip edilmemektedir. Gösterge yönetiminde sağlıklı çalışma yaşamına yönelik takip edilen göstergelerin çalışan dostu kapsamında uygulanan eylem planı sonucunda; çalışanların olumlu geribildirimlerinin arttırıldığı, sağlık çalışanına şiddet riskinin azaltıldığı, İSG kapsamında alınan önlemler sonucunda kan ve vücut sıvılarına maruz kalma ve kesici/delici alet yaralanma oranında ciddi düşüş olduğu görülmektedir.

Tablo 3. SKS Sağlıklı Çalışma Yaşamı Kapsamında Bazı Göstergelerin 2020-2021 Yılları Karşılaştırmalı Sonuçları

Gösterge	2020	2021
Çalışan Geri Bildirim Anketleri Analizi	75,9	83,8
Çalışanlara Yönelik Şiddet Olay Oranı	0,6	0,89
Kan ve Vücut Sıvılarına Maruz Kalma Oranı	0,3	0,05
Kesici/Delici Alet Yaralanma Oranı	2,0	0,7
Kurum İçi Bölüm Değiştiren Personel Oranı	7,2	6,5
Kurumdan Ayrılan Personel Oranı	N/A	4,7
Personelin Sağlık Taramalarının Tamamlanma Oranı	100	100

3.2. Çalışan Geri Bildirim Anketi

Çalışanlara yönelik yapılan ankette 2020 yılı için %75,9 oranında olumlu geri bildirim sağlandığı, dolayısıyla çalışan dostu hastane olma yolunda yapılan eylem planı uygulamalarının olumlu geri bildirim oranının arttırması beklenmektedir. Yapılan ankette soru bazlı dağılım ve her soruya verilen cevapların oransal dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Memnun çalışanlar daha üretken, yaratıcı ve işverenlerine bağlı olma eğilimindedir ve son araştırmalar sağlık kuruluşlarında personel memnuniyeti ile hasta memnuniyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir (Roopalekha , 2011:1). Hastanede 2021 yılında yapılan çalışan anketinde olumlu geri bildirim oranının % 83,8 olduğu bir önceki yıla göre oranın arttığı görülmüştür.

Dolayısıyla bu durum hasta memnuniyetini de artıracaktır. Çalışma ortamının güvenliğini sağlamaya yönelik uygulamaların sonuçlarının (Ankette 2-7 arasındaki sorularda yer almaktadır) 2021 sonuçlarında memnuniyet artışı görülmektedir. Çalışanlara yönelik motivasyonu ve memnuniyeti arttırmaya yönelik çalışanlara sahada sık sık ziyaretlerin gerçekleştirilmesi, özel günlerin SMS ve intranet mesajı ile kutlanması (doğum günü, hemşireler günü, tıp bayramı vb.), sağlık çalışanlarının mesleki yıl dönümlerinde idare tarafından yerinde ziyaret edilerek hediye takdim edilmesi, birim bazlı teşekkür belgesi verilmesi çalışmaların sonuçları da ankete yansımıştır. Papathanasiou ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının memnuniyet düzeyi, sağlık profesyonelleri arasındaki olumlu etkileşim ve verilen bakımın sonuçları hakkında yöneticilerden gelen geri bildirimlerle ilişkili olduğunu ifade etmişler (Papathanasiou, 2015:227). Dolayısıyla yapılan bu çalışmalar ve geri bildirimlerle memnuniyet düzeyinde artış olduğu görülmüştür.

Tablo 4. SKS Çalışan Geri Bildirim 2020-2021 Yılları Karşılaştırmalı Sonuçları

No	Anket Soruları	Soru Bazında Karşılama Oranı (%) 2020	Soru Bazında Karşılama Oranı (%) 2021
1	Aldığım eğitime uygun bir bölümde çalışıyorum.	77,6	87,0
2	Çalışma ortamı ve koşulları ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşüme başvurulur.	69,4	75,6
3	Çalışma ortamım rahat çalışabileceğim biçimde düzenlenmiştir.	74,4	83,1
4	Çalıştığım bölümde çalışan güvenliği ile ilgili tedbirler alınmıştır.	76,6	85,5
5	Çalıştığım ortamda kendimi güvende hissedirim.	75,6	82,6
6	Yönetim, çalışan güvenliği konusunda iyileştirme faaliyetleri yapmaktadır.	76,4	85,2
7	Yönetim, çalışan güvenliği ile ilgili uygunsuzlukların giderilmesi için çalışanlar ile iş birliği yapmaktadır.	68,9	73,1
8	Yöneticilere sorun, görüş ve önerilerimi iletme imkânı bulurum.	69,9	78,0
9	Görev alanım ile ilgili görüş ve önerilerim dikkate alınır.	68,3	75,8
10	İhtiyacım olduğunda izin alabilirim.	74,3	82,5
11	Performansım hakkında geri bildirim alırım.	71,1	77,0
12	İşimi en iyi şekilde yapabilmem için gerekli malzeme ve cihaz temin edilir.	71,9	79,8
13	İşimde kendimi geliştirebilmem için eğitim fırsatları sunulur.	72,6	81,5
14	Çalıştığım ortamda kendimi değerli hissedirim.	75,4	81,9
15	Yönetim, çalışanların motivasyonu konusunda duyarlıdır.	75,2	80,6
16	Son bir yıl içinde fiziksel şiddete maruz kalmadım.	75,9	84,8
17	Son bir yıl içinde sözel şiddete maruz kalmadım.	75,9	83,0
18	Son bir yıl içinde yönetici kaynaklı psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalmadım.	85,5	95,9
19	Son bir yıl içinde personel kaynaklı psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalmadım.	87,9	98,4
20	Çalıştığım sağlık kuruluşunu arkadaşlarıma çalışma ortamı olarak tavsiye ederim.	86,4	96,5
21	Tedavi olabilmeleri için aileme ve arkadaşlarıma tavsiye ederim.	84,0	91,6
Çalışan olumlu geri bildirim oranı		75,9	83,8

4. SONUÇ

Çalışan dostu hastane uygulamaları bütünsel bakış açısıyla planlanmış, fiziksel, biyolojik, kimyasal ve psikolojik riskler derecelendirilerek tespit edilmiştir. Tespit edilen risklerin kaynağından yok edilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bununla birlikte işyeri ortam hijyen ölçümleri, kişisel maruziyet ölçümleri, teçhizatın/ekipmanın periyodik kontrol muayeneleri gerçekleştirilmiş, uygunsuz olanlara yönelik iyileştirme çalışmaları yapılmıştır. Radyasyon güvenliğinin sağlanması kapsamında önemli olan ve nasıl yapılacağı hakkında bilgi yetersizliğinin olduğu çevresel ölçümlerin yapılması ve alan tanımlamasına yönelik literatürde çalışma bulunmamaktadır. Yapılan bu çalışma uluslararası standartlar çerçevesinde çevresel ölçümlerin nasıl yapılacağı hususunda diğer hastanelere rehberlik ederek literatüre katkı sağlayacaktır. Böylece çalışma ortamı güvenli hale gelmiş, çalışanlara psikolojik destek sağlanarak motivasyonları artırılmış, çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve iş yerine aidiyet duygusu kazandırılarak çalışma refahı artırılmış olup bu durumun çalışan güvenliği göstergelerine olumlu olarak yansdığı ve çalışan memnuniyetini artırdığı bulunmuştur. Bu çalışma ile ayrıca “çalışan dostu hastane” kavramı ve etken parametreler literatüre kazandırılmış olup bu konuda yapılacak olan çalışmalara yol gösterici niteliktedir.

KAYNAKLAR

- Aldem, M., Arslan, T., Fatma, K., Ayşe, S. (2013). Sağlık profesyonellerinde çalışan güvenliği. *Tıp Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 60-67
- Ardahan, M., Konal, E. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140-147
- Aydın, S., Seren, H. S. (2021). Bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerde güvenlik iklimi algısı'nın belirlenmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 241-255
- Boyacı, Ç. A., Selim, A. (2022). Assessment of occupational health and safety risks in a turkish public hospital using a two-stage hesitant fuzzy linguistic approach. *Environmental Science and Pollution Research* 29, 36313-36325. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1007/s11356-021-18191-x>
- Bulut, A., Ünal, E., Şengül, H. (2020). Bir kamu hastanesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(1),1-22

- Chaulagain, N., Khadka, D. K. (2012). Factors influencing job satisfaction among healthcare professionals at tilganga eye centre, kathmandu. *Nepal, International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(11), 32-36
- Gul, M., Ak, M. F., Guneri, A. F. (2016). Occupational health and safety risk assessment in hospitals: A case study using two-stage fuzzy multi-criteria approach. *Human And Ecological Risk Assessment*, 23(2), 187–202. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/10807039.2016.1234363>
- Gul, M., Ak, M. F., Guneri, A. F. (2018). A new fine-kinney-based risk assessment framework using fahp-fvıkor incorporation. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. 53, 3-16. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2017.08.014>
- Gül, A. (2015). Sağlık çalışanlarında örgüt güvenlik iklimi ve çalışan güvenliği arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan çalışması. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Sağlık Kurumları İşletmeciliği.
- Gürer, A. (2018). Employee safety in health services. *Journal of Health Services and Education*, 2(1), 9-14. DOI: 10.26567/JOHSE.2018142107
- Janicijevic, I., Seke, K., Djokovic, A., Filipovic, J. (2013), Healthcare workers satisfaction and patient satisfaction – Where is the linkage?, *Hippokratia*, 17(2), 157-162
- Kahraman, G., Özyiğit, G., Sıdika, K. (2016). Hastanelerin radyoloji, radyoterapi ve nükleer tıp biriminde çalışan sağlık personelinin çalışan güvenliği konusundaki farkındalığı, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 305-324
- Kolo, E. S. (2018). Job satisfaction among healthcare workers in a tertiary center in kano. *Northwestern Nigeria. Niger J Basic Clin Sci*, 15(1), 87-91
- Menevşe, E., Tiftik, A. M. (2015). Biyokimya laboratuvarlarında görev yapan sağlık personeli koruyucu iş güvenliğine yeterli özeni gösteriyor mu? *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi*, 3(1), 34-43
- Oturakçı, M., Dağsuyu, C. (2017). Risk değerlendirmesinde bulanık fine-kinney yöntemi ve uygulaması. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1(1),17-25
- Özdemir, Ç., Hamide, N., Çakır, R., Küçükali, R. (2019). Sağlık yöneticilerinin liderlik özellikleri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2892-2907. DOI: 10.26466/opus.555047
- Öztürk, H., Babacan, E., Anahar, Ö. E. (2012). Hastanede çalışan sağlık personellerinin güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 252-268
- Papathanasiou, I. V., Kleisaris, C. F., Tsaras, K., Fradelos, E., Evangelos C., Kourkouta, L. (2015), General Satisfaction Among Healthcare Workers:

Differences Between Employees in Medical and Mental Health Sector, *Mater Sociomed*, Vol.27, No.4, pp. 225-228, DOI: 10.5455/msm.2015.27.225-228

- Roopalekha, Jathanna, Melisa, R.D., Geena, Mary, Latha, K.S. (2011). Determinants of job satisfaction among healthcare workers at a tertiary care hospital. *Online Journal of Health and Allied Sciences*, 10(3), 1-3
- Songur, L., Kaplan, A., Doğan, F., Baysal, T., Şahin, B., Bucak, İ. H. (2018), Dokuz Adımda Tarama Uygulaması İle Hastane Personelinin Sağlık Tarama Oranlarının Yükseltilmesi, VII Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi, 10-13 Ocak, Antalya
- Taş, A., Önder, E. (2010). Yöneticilerin liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 17-30
- Tenmak KlV-005. Radyasyon alanlarının sınıflandırılmasına ilişkin kılavuz, RSGD-KLV-005 (Rev.1). Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu. Erişim adresi: <https://www.tenmak.gov.tr/>
- Tutar, H., Nam, S., Nam, D. (2019). İş kazalarının önlenmesinde güvenlik kültürünün belirleyicileri: Gemi inşa sanayi üzerine bir araştırma. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 3(4), 99-118
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von Thaden, T., Sharma, G., Mitchell, A.(2002). A synthesis of safety culture and safety climate research, technical report ARL-02-3/FAA02-2. Aviation Research Lab Institute of Aviation, Erişim adresi: <https://www.nrc.gov/docs/ML1025/ML102500649.pdf>
- Van den Berg, T.L.J., Alavinia, S.M., Bredt, F.J., Lindeboom, D., Elders, L.A.M., Burdorf, A. (2008), The İnfluence of Psychosocial Factors at Work and Life Style on Health and Work Ability Among Professional Workers, *Int Arch Occup Environ Health*, Vol.81, pp.1029–1036, DOI 10.1007/s00420-007-0296-7
- Yıldız, S., Yalman, F. (2015). Sağlık işletmelerinde yalın uygulamalar üzerine genel bir literatür taraması. *Uluslararası Sağlık yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 5-20.
- Yılmaz, H., Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 145-158
- Yurdakosh, K., Unalan, D. (2017). Risk analysis and determination of risk prevention methods in intensive care units. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, Khazar University Press, pp.32-47. DOI: 10.5782/kjhss.2017.32.47
- Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik. (2012, 5 Temmuz). T.C. Resmi Gazete (Sayı: 28344). Erişim adresi: <https://www.>

mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.16332&MevzuatIliski=0&source
XmlSearch=iyonla%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1c%C4%B1

- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik. (24 Ocak, 2017). T.C. Resmi Gazete (Sayı: 29958). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=23271&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik. (28 Temmuz, 2013). T.C. Resmi Gazete (Sayı:28721). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18647&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>