

PAPER DETAILS

TITLE: Hemsirelerin Is Gücü Verimliliğine Iliskin Tutumlari ve Etkileyen Faktörlerin Incelenmesi

AUTHORS: Berra Yilmaz Kusakli

PAGES: 399-412

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3716581>

Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğine İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Berra Yılmaz Kuşaklı¹ 

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin tutumları ve etkileyen faktörlerin incelenmesidir.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki bu çalışmaya 321 hemşire dahil edilmiştir. Araştırma verileri "Katılımcı Tanıtım Formu" ile Özkoç (2005) tarafından geliştirilen "Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumları" anket formu ile toplanmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %44,86'sının 20-25 yaş grubunda, %87,8'sinin kadın, %53,28'nin bekar, %85,5'inin lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %45,79'unun 1 yıl ve altında çalışma yılına sahip olduğu ve %43,5'inin dahili birimlerde ve %65,4'ünün vardiyalı çalıştığı, %51'nin iş gücü verimliliği ile ilgili kendisini "iyi" seviyede değerlendirdiği bulunmuştur. İş gücü verimliliğini etkileyen en önemli faktörler; "diğer, kişisel, organizasyonel ve ergonomik" faktörler olduğu bulunmuştur. Hemşirelerde iş gücü verimliliğini etkileyen faktörler incelendiğinde; cinsiyet, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma yılı ile çalışılan birim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Ayrıca hemşirelerin iş gücü verimliliğini en fazla motivasyon düzeyi (%25,9), çalışma ortamı (%25), iş yükü (%17) ve ücret (%15,2) konularının etkilediği bulunmuştur.

Özgünlük: Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin birçok faktörün olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın, hemşirelerin iş gücü verimliliğini artırmak amacıyla hemşire yöneticilerin düzenlemeler yapması ve stratejiler belirlemesi için bir kaynak olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelime: Hemşire, İş Gücü Verimliliği, Sağlık, Verimlilik.

JEL Kodları: I10, J4, J8, J24.

Nurses' Attitudes to Labor Productivity and Investigation of Influencing Factors

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study is to investigate the attitudes of nurses towards labor productivity and the factors affecting them.

Methodology: This descriptive study included 321 nurses. The research data were collected with "Participant Introduction Form" and "Factors Affecting Labor Productivity in Hospitals and Attitudes of Employees on Labor Productivity" Questionnaire Form developed by Özkoç (2005).

Findings: It was found that 44.86% of the nurses who participated in the study were in the age group of 20-25 years, 87.8% were female, 53.28% were single, and 85.5% were undergraduate graduates. It was found that 45.79% of the nurses had a working year of 1 year or less and an average working year of 4.65 ± 3.50 , 43.5% worked in internal units and 65.4% worked in shifts, and 51% evaluated themselves at the "good" level regarding labor productivity. The most important factors affecting labor productivity were found to be "other, personal, organizational and ergonomic" factors. When the factors affecting labor productivity in nurses were examined, a significant difference was found between gender, education level, having children, years of employment and the unit of employment ($p<0.05$). In addition, it was found that motivation level (25.9%), working environment (25%), workload (17%) and wage (15.2%) affected the labor productivity of nurses the most.

Originality: It has been found that there are many factors related to personal and professional characteristics of nurses that affect their labor productivity. This study is thought to be a resource for nurse managers to make arrangements and determine strategies to increase the labor productivity of nurses.

Keywords: Nurse, Labour Productivity, Health, Productivity.

JEL Codes: I10, J4, J8, J24

¹ İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

Sorumlu Yazar-Corresponding Author: Berra Yılmaz Kuşaklı, berrayilmazkusakli@esenyurt.edu.tr

DOI: 10.51551/verimlilik.1434115

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş / Submitted: 08.02.2024 | Kabul / Accepted: 10.06.2024

Atıf/Cite: Yılmaz Kuşaklı, B. (2024). "Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğine İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", *Verimlilik Dergisi*, 58(3), 399-412.

EXTENDED ABSTRACT

When evaluated at the international level, nurses, who have an important place in the provision of safe, quality and efficient health services, play an important role in terms of being the health professional group closest to the patient as well as their numerical majority (Göktepe & Baykal, 2012; Nantsupawat et al., 2022). It is known that the nursing profession, which is indispensable for health services, is faced with low satisfaction levels, high turnover rates, high workloads, intense stress, and often the difficulty of intense working conditions, especially today (Moloney, 2020). This situation prevents effective nursing care and negatively affects health outcomes (Moloney, 2020; Blšáková & Palenčárová, 2021). In the face of this working environment, nurses feel emotionally and physically exhausted (Moloney, 2020). Especially nowadays, a serious shortage of nurses is predicted, which will increase the demand for nurses and intensify staff burnout and turnover intentions (Brunetto et al., 2016; Moloney et al., 2018). Therefore, it becomes important to ensure workforce efficiency by making nurses resistant to negativities (Aburn, 2016; Moloney, 2020). The concept of productivity, which measures how well an organization uses its available resources, stands out as a concept that most organizations emphasize, attach importance to and address with different dimensions (Durmaz Talay & Harmancı Seren, 2022; Yıldırım, 2023). Studies have found that nurses' attitudes towards productivity are generally positive and some variables affect the level of attitude (Xue and Tuttle 2017; Özgörü, 2019:222). When the factors affecting nurses' attitudes towards productivity were examined, it was found that the working environment was especially related to productivity attitude. Doğan and Tatlı (2010) found that situations such as lack of communication, work stress, inadequate wages, inadequate training, and not utilizing the technology needed cause a decrease in the labor productivity of nurses. When all these studies are evaluated, it is revealed that it is necessary to examine the processes related to productivity to provide quality care service of nurses and maintain this service. In this direction, organizations should primarily determine the workforce productivity of nurses and the factors affecting it due to the responsibility they assume and their active role in maintaining the organizational structure (Göktepe & Baykal, 2012). With this study, it is thought to be important in terms of drawing the attention of nurses and nursing services managers to the issue, developing an awareness of the concept of labor productivity and preparing the ground for planning professional initiatives to increase productivity in nursing services. In this context, it is thought that the data to be obtained on the factors affecting the workforce productivity of nurses, which are limited in this context, will provide significant contributions to the managers and nurse managers in health institutions in terms of personal, organizational, ergonomic and other factors in terms of workforce productivity of working nurses. In addition, this study is expected to shed light on other studies on productivity.

This study is a descriptive cross-sectional study conducted to examine nurses' attitudes toward labor productivity and the factors affecting it. This descriptive study included 321 nurses. The research data were collected with the "Participant Introduction Form" and "Factors Affecting Labor Productivity in Hospitals and Attitudes of Employees on Labor Productivity" Questionnaire Form developed by Özkoç (2005). It was found that 44.86% of the nurses who participated in the study were in the age group of 20-25 years, 87.8% were female, 53.28% were single, and 85.5% were undergraduate graduates. It was found that 45.79% of the nurses had a working year of 1 year or less and an average working year of 4.65 ± 3.50 , 43.5% worked in internal units and 65.4% worked in shifts, and 51% evaluated themselves at the "good" level regarding labor productivity. The most important factors affecting labor productivity were found to be "other, personal, organizational and ergonomic" factors. When the factors affecting labor productivity in nurses were examined, a significant difference was found between gender, education level, having children, years of employment, and the unit of employment ($p < 0.05$). In addition, it was found that motivation level (25.9%), working environment (25%), workload (17%), and wage (15.2%) affected the labor productivity of nurses the most.

It was found that there are many factors related to the personal and professional characteristics of nurses that affect their labor productivity. It was determined that the most important factors affecting the labor productivity of nurses were motivation, working environment, high workload and wage. In this direction, when the propositions that nurses find most important to increase labor productivity are evaluated, it is recommended that various strategies be developed to increase the motivation levels of nurses, to develop programs to create or improve healthy working environments, to determine the workload of nurses by performing workload analysis and to plan the appropriate number of nurses, and to improve the wages to meet the needs of the employees by considering the possibilities. It is recommended that nurse managers should support nurses in terms of work-life balance and work towards job enrichment. It is also recommended that managers should pay attention to abusive supervision behaviors and develop intervention strategies to prevent such behaviors. It has been determined that there are not enough studies on this subject in the field of nursing, and this field should be enriched with future studies in the light of these findings.

1. GİRİŞ

Uluslararası düzeyde değerlendirildiğinde sağlık hizmetlerinin güvenli, kaliteli ve verimli hizmet sunulmasında önemli bir yere sahip olan hemşireler, sayısal çoğunluğunun yanı sıra hastaya en yakın olan sağlık meslek grubu olmaları yönünden önemli bir rol üstlenmektedir (Göktepe ve Baykal, 2012; Nantsupawat ve diğerleri, 2022). Sağlık hizmetleri için vazgeçilmez konumda olan hemşirelik mesleğinin özellikle günümüzde, düşük memnuniyet düzeyi, yüksek işten ayrılma oranları, iş yüklerinin fazla olması, yoğun stres, sıklıkla yoğun çalışma koşullarının zorluğu ile karşı karşıya kaldığı bilinmektedir (Moloney, 2020). Bu durum etkili hemşirelik bakımını engellemekte ve sağlık sonuçlarını olumsuz etkilemektedir (Moloney, 2020; Blštková ve Palenčárová, 2021). Bu çalışma ortamı karşısında hemşireler, duygusal ve fiziksel olarak tükenmiş hissetmektedirler (Moloney, 2020). Özellikle günümüzde hemşirelere olan talebi artıracak ve personelin tükenmişliğini ve ayrılma niyetini yoğunlaştıracak ciddi bir hemşire açığı öngörülmektedir (Brunetto ve diğerleri, 2016; Moloney ve diğerleri, 2018). Bu sorunların Covid-19 pandemi süreci ile daha da arttığı görülmektedir (Labrague ve Santos, 2020a; Labrague ve Santos, 2020b). Bu nedenle hemşirelerin olumsuzluklara karşı dirençli hale getirilerek iş gücü verimliliğini sağlamak önemli hale gelmektedir (Aburn, 2016; Moloney, 2020).

Bir kurumun mevcut kaynaklarını ne kadar iyi kullandığını ölçen verimlilik kavramı, çoğu örgütün üzerinde durduğu, önem verdiği ve farklı boyutlarıyla ele aldığı bir kavram olarak öne çıkmaktadır (Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022; Yıldırım, 2023). En basit anlamıyla verimlilik, girdiler ve çıktılar arasındaki ilişkiyi tanımlar ve çıktıların girdilerle karşılaştırılmasıyla ölçülür (Yıldırım, 2023). Sahney ve Warden (1989) verimliliğin çıktının girdiye oranı olarak tanımlanmasının kısıtlı bir tanım olduğunu savunmakta ve verimliliği kurumsal hedeflere ulaşma sürecinde kalite, zamanlama ve maliyet-etkililik olarak tanımlamaktadır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2022:554). Bu anlamda verimlilik sadece sistemin fiziksel çıktılarına bağlı değildir. Başka bir deyişle, üretilen çıktı miktarı değişmese bile, çıktının kalitesinin artırılması üretkenliği de artıracaktır (Yıldırım, 2023). Tüm sistemlerde olduğu gibi sağlık sisteminin de başarısının artırılmasında verimlilik ön koşullardan birini oluşturmaktadır. Sağlık hizmetlerinin talebini hizmet alan kişilerin belirleyemediği, profesyonel bir emekle üretildiği, stoklamanın yapılamadığı ve taleplerin artıyor olması gibi özellikleri de göz önünde bulundurulduğunda rekabet ortamında verimlilik kavramının önemi de her geçen gün artmaktadır (Kılıçarslan ve Güçlü, 2019; Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022).

Başarılı kurumlar, altyapıyı yenileme ve yeni teknolojilere yatırım yapma yoluyla kaliteyi artırmak için daha fazla kaynak ayırmaktadır. Buna karşılık, başarısı düşük kurumlar, kalite geliştirme çabalarına yönelik harcamaları kısarak operasyonel verimliliği artırmaya çalışmaktadır. Operasyonel verimliliği artırmak amacıyla maliyetleri düşürmek için kurumlar personel seviyelerini (özellikle hemşirelik personeli) azaltma, yeni teknolojilere yatırım harcamalarını kısma ve hizmet standartlarını düşürme yoluna gitmektedir (Malliaris ve diğerleri, 2021; Yıldırım, 2023). Bu noktada örgütlerin etkili verimlilik yaklaşımları geliştiremediği, oldukça klasik bir yaklaşımla az insanla çok iş üretmeye odaklandığı görülmektedir (Kılıçarslan ve Güçlü, 2019; Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022). Personel seviyelerinin düşürülmesi ciddi bir şekilde iş gücü verimliliğin düşmesine neden olmakta ve kalite sorunları yaratmaktadır. Örneğin, hemşire sayısının azaltılması hemşire başına düşen hasta sayısının artmasına, bu durumda enfeksiyon oranlarının, istenmeyen tıbbi hataların ve ölüm oranlarının sıklığının artmasına yol açmaktadır (Bayer ve Çevik, 2019; Malliaris ve diğerleri, 2021; Yıldırım, 2023). Oysaki verimliliğin artırılabilmesi için; sağlık sektöründe de tıpkı diğer sektörlerde olduğu gibi, etkili insan kaynakları politikalarının benimsenmesi ve uygulanması gerekmektedir (Sunter, 2019; Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022).

Yapılan çalışmalarda hemşirelerin verimlilik ile ilgili tutumları genel olarak pozitif olduğu ve bazı değişkenlerin tutum düzeyini etkilediği bulunmuştur (Xue ve Tuttle 2017; Özgörü, 2019: 222). Hemşirelerin verimliliğe yönelik tutumlarını etkileyen faktörler incelendiğinde, özellikle çalışma ortamının verimlilik tutumu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Doğan ve Tatlı (2010) ise iletişim eksikliği, iş stresi, yetersiz ücret, yetersiz eğitim, ihtiyaç duyulan teknolojiden yararlanılmaması gibi durumların hemşirelerin işgücü verimliliğinin azalmasına neden olduğunu bulmuştur. Tüm bu çalışmalar değerlendirildiğinde hemşirelerin kaliteli bakım hizmetini sağlamak ve bu hizmetin sürdürülebilmesi için verimliliğe ilişkin süreçlerin incelenmesi gerekliliği ortaya konulmaktadır. Bu doğrultuda örgütler öncelikli olarak gerek üstlendiği sorumluluk ve gerekse örgütsel yapının sürdürülmesinde aldığı aktif rol nedeniyle hemşirelerin iş gücü verimliliğini ve etkileyen faktörleri belirlemelidir (Göktepe ve Baykal, 2012). Bu çalışma ile hemşirelerin ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin konuya dikkatinin çekilmesi, iş gücü verimlilik kavramına yönelik bir farkındalık geliştirilmesi ve hemşirelik hizmetlerinde verimliliği artırmaya yönelik profesyonel girişimlerin planlanmasına zemin hazırlanması açısından önemli olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda sınırlı olan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlere ilişkin elde edilecek verilerin çalışan hemşirelerin iş gücü verimliliği açısından sağlık kurumlarındaki yöneticilere ve yönetici hemşirelere kişisel, organizasyonel, ergonomik ve diğer faktörler açısından ele alınarak son derece önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın verimlilik üzerinde yapılacak diğer çalışmalara ışık tutması beklenmektedir. Yukarıda verilen

kuramsal bilgiler çerçevesinde bu çalışma ile hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin ulusal alan yazınına katkı sunulması hedeflenmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma, hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin tutumları ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yürütülmüş tanımlayıcı tasarımıda kesitsel bir araştırmadır. Çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

- a) Hemşirelerin iş gücü verimliliklerine ilişkin tutumları nasıldır?
- b) Hemşirelerin iş gücü verimliliğe ilişkin tutumlarını hangi demografik ve mesleki faktörler etkilemektedir?

Araştırmacının evrenini, İstanbul ilinde Avrupa yakası batı bölgesinde yer alan iki yıldır hizmet vermekte olan ikinci basamak bir kamu hastanesinde çalışan 350 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem seçimine gidilmemiş, tüm evrene ulaşılması hedeflenmiş ve tamsayım yöntemi kullanılarak tüm hemşireler çalışma kapsamına alınmıştır. Tam sayım örnekleme yöntemi, evrenin sınırlı olduğu, evrene ulaşmada kısıtların olmadığı durumlarda ve evrenin araştırmaya konu aktivitelerinin derinlemesine elde edilmesine olanak tanıyan, spesifik bir teknik olarak nitelenmektedir (Lin, 1976). Hastanede uyum sürecini tamamlamış (6 ay ve üzeri) olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 321 hemşire ile çalışma gerçekleştirilmiştir. (Yanıtlama oranı=%91,71'dir).

Araştırma verilerinin toplanmasında "Katılımcı Tanıtım Formu" ile "Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını" içeren bir anket kullanılmıştır.

Katılımcı Tanıtım Formu: Araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda geliştirilen form; araştırmaya katılan hemşirelerin yaş, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalışma pozisyonu, meslekte ve kurumda çalışma süresi, çalıştığı birim vb. sosyodemografik ve mesleki özelliklerle beraber "İş gücü verimliliğinizi etkileyen en önemli faktörler nelerdir?" şeklinde açık uçlu soruları içeren toplam 18 sorudan oluşmaktadır.

Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumları: Özkoç (2005) tarafından geliştirilen anket, hastane çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Anket, 5'li Likert tipi bir öz-değerlendirme ölçüm aracıdır. Ankette iş gücü verimliliğini etkileyen faktörler; kişisel (17 madde), organizasyonel (30 madde), ergonomik (11 madde) ve diğer faktörler (6 madde) olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır. 64 maddelik ankette, her bir madde için; "Katılmıyorum", "Kesinlikle Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden birisinin işaretlenmesi istenmektedir. Buna göre iş gücü verimliliğine etki eden madde puanlarının 5'e yaklaşması anketteki ifadelerle katılım düzeyinin yükseldiğini, işgücü verimliliğine etkisinin fazla olduğunu 1'e yaklaşması katılım düzeyinin düştüğünü yani iş gücü verimliliğine etkisinin az olduğunu göstermektedir. Genel puan hesaplamasında her önermenin eşit ağırlığı olduğu kabul edilerek önermede verilen puanların toplamı değişken sayısı olan 64'e bölünerek genel puan elde edilmektedir. Orijinal ölçüm aracının toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,89 olarak saptanmıştır (Özkoç, 2005:146). Bu çalışmadaki örneklem grubu için toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik kat sayısı ise 0,95 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Etik Boyutu: Anketin kullanılması ile ilgili geliştiren yazardan e-posta ile izin alınmıştır. Araştırmanın etik kurul izni İstanbul Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp ve Damar Cerrahi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nin (Karar Tarih:17.12.2019, karar no:86). Araştırmaya başlamadan önce kurum izni alınmıştır. Araştırmaya davet edilen hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilmiş, en az 6 aydır hemşire olarak çalışan ve gönüllü olduğuna dair yazılı onam verenler çalışmaya dahil edilmiştir. Veri toplama formlarında hemşirelerin kimlik bilgileri yazılmamıştır.

Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi: Araştırma 15.10.2020 ile 15.12.2020 tarihleri arasında çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere anketler ulaştırılmış ve anketleri doldurduktan sonra araştırmacı tarafından doldurulan anketler toplanmıştır. Veriler, SPSS.20 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma vb.), parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi) ve parametrik olmayan (Kruskall Wallis Testi) istatistik analizleri kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Tablo 1'de hemşirelerin iş gücü verimliliği ve alt boyutları, madde sayısı ile Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı verilmiştir. Hemşirelerin iş gücü verimliliği ve alt boyutları incelediğinde, kişisel faktörler, organizasyonel faktörler, ergonomik faktörler ve diğer faktörün ortalamasının altında olduğu bulunmuştur. En fazla iş gücü verimliliğini etkileyen faktörün ise en yüksek puan ortalamasına sahip olan diğer faktörler ($2,25 \pm 0,59$) olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin iş gücü verimliliği, alt boyutları ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları iş gücü verimliliğinin $\alpha=0,950$, kişisel faktörler $\alpha=0,801$, organizasyonel faktörler $\alpha=0,938$, ergonomik faktörler $\alpha=0,891$ ve diğer faktörler $\alpha=0,828$ olarak saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin iş gücü verimliliği ve alt boyutları

<i>İş Gücü Verimliliği ve Alt Boyutları</i>	<i>Ort.±ss</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Madde Sayısı</i>
Kişisel Faktörler	2,21±0,42	1,00	3,53	0,801	17
Organizasyonel Faktörler	2,11±0,48	1,03	3,63	0,938	30
Ergonomik Faktörler	2,04±0,58	1,00	3,82	0,891	11
Diğer Faktörler	2,25±0,59	1,00	4,67	0,828	6
İş Gücü Verimliliği	2,21±0,43	1,02	3,58	0,950	64

Araştırmaya katılan hemşirelerin bazı demografik özelliklerine göre iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerin puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; hemşirelerin %87,8’sinin kadın, %40,2’sinin 25 yaş ve altında, yaş ortalamasının 30,05±7,15 olduğu, %53,28’nin bekar, %35,51’inin çocuk sahibi olduğu; %85,5’inin lisans mezunu olduğu bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin iş gücü verimliliği ölçek ve alt boyut puanlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılması

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>İş gücü verimliliği Ort.±ss</i>	<i>Kişisel Faktörler Ort.±ss</i>	<i>Organizasyonel Faktörler Ort.±ss</i>	<i>Ergonomik Faktörler Ort.±ss</i>	<i>Diğer Faktörler Ort.±ss</i>
Yaş	≤25 yaş	129	40,2	2,22±0,44	2,47±0,39	2,12±0,48	2,09±0,65	2,24±0,57
	26-30yaş	81	25,2	2,28±0,45	2,54±0,55	2,18±0,50	2,12±0,55	2,34±0,60
	≥31 yaş	111	34,6	2,155±0,38	2,49±0,45	2,04±0,44	1,93±0,48	2,20±0,61
	İstatistik			F=2,151 p=0,118	F=0,656 p=0,52	F=2,094 p=0,125	F=3,318 p=0,037*	F=1,352 p=0,26
Cinsiyet	Kadın	282	87,8	2,19±0,41	2,48±0,45	2,09±0,47	2,00±0,54	2,24±0,60
	Erkek	39	12,2	2,36±0,48	32,59±0,46	2,25±0,53	2,30±0,74	2,32±0,50
	İstatistik			t=-2,30 p=0,022*	t=-1,498 p=0,135	t=-2,019 p=0,044*	t=-3,044 p=0,003*	t=-0,765 p=0,445
Medeni Durum	Evli	153	47,7	2,23±0,41	2,61±0,44	2,08±0,45	2,01±0,57	2,29±0,68
	Bekar	168	52,3	2,20±0,45	2,39±0,44	2,14±0,50	0,07±0,58	2,22±0,50
	İstatistik			t= 0,575 p=0,566	t=-4,444 p<0,001*	t=-1,117 p=0,265	t=-0,84 p=0,402	t=1,016 p=0,310
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	114	35,5	2,13±0,32	2,48±0,46	2,01±0,36	1,87±0,43	2,23±0,60
	Hayır	207	64,5	2,26±0,47	2,50±0,45	2,16±0,52	2,13±0,62	2,26±0,59
	İstatistik			t=-2,535 p=0,011*	t=-0,315 p=0,753	t=-2,836 p=0,005*	t=-4,073 p<0,001*	t=-0,347 p=0,729
Eğitim Durumu	SML	6	1,9	197,75	239,00	194,75	119,75	182,75
	Ön Lisans	21	6,5	200,64	210,29	201,93	165,50	158,86
	Lisans	264	82,2	163,06	158,70	164,10	163,83	166,44
	Lisans üstü	30	9,3	107,75	131,15	98,30	141,20	110,30
	İstatistik			X _{KW} =14,789 p=0,002*	X _{KW} =13,451 p=0,004*	X _{KW} =18,889 p<0,001*	X _{KW} =2,856 p=0,414	X _{KW} =10,324 p=0,016*

*p<0,05; ort.: ortalama, ss: standart sapma, t: bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), X_{KW}: Kruskal Wallis Test MR: Mean Rank:Sıra ortalaması

Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörler; yaş ve medeni durumuna göre farklılık göstermezken (p>0.05), cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir (p<0.05). Kişisel faktörler ile medeni durum ve eğitim durumuna göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir (p<0.05). Organizasyonel faktörler ile medeni durum, cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir (p<0.05). Ergonomik faktörlerin yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Diğer faktörler ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerin puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 3’de verilmiştir. Hemşirelerin %55,76’sının 1 yıl ve altında çalışma yılına sahip ve çalışma yılı ortalamasının 4,65±3,50 olduğu, kurumda çalışma yıl ortalamasının 1,12±0,52 olduğu ve %43,30’nun dahili birimlerde ve %65,42’sinin vardiyalı çalışma şeklinde görev yaptığı

bulunmuştur. Hemşirelerin %47,66'sının iş gücü verimliliği ile ilgili kendisini "iyi" seviyede değerlendirdiği belirtilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Hemşirelerin iş gücü verimliliği ölçek ve alt boyut puanlarının mesleki özellikleri ve iş gücü verimliliği algısının karşılaştırılması

Değişken	Grup	N	%	İş gücü verimliliği	Kişisel Faktörler	Organizasyonel Faktörler	Ergonomik Faktörler	Diğer Faktörler
				Ort.±ss	Ort.±ss	Ort.±ss	Ort.±ss	Ort.±ss
Çalışma Yılı	≤1 yıl	179	55,76	2,32±0,31	2,55±0,44	2,24±0,47	2,17±0,57	2,39±0,61
	2-5 yıl	73	22,74	2,12±0,47	2,45±0,53	2,02±0,55	1,93±0,66	2,03±0,59
	≥6	69	21,5	2,02±0,24	2,40±0,40	1,86±0,24	1,82±0,38	2,14±0,44
	İstatistik			F=15,469 p<0,001*	F=2,966 p=0,053	F=19,24 p<0,001*	F=11,461 p<0,001*	F=11,810 p<0,001*
Çalışılan Birim	İdari	41	12,77	2,19±0,39	2,59±0,46	2,08±0,54	1,91±0,41	2,11±0,48
	Dahili birimler	139	43,3	2,17±0,41	2,45±0,44	2,09±0,45	1,93±0,56	2,25±0,55
	Acil servis	48	14,95	2,13±0,38	2,42±0,44	1,98±0,38	2,05±0,49	2,23±0,57
	Cerrahi birimler	93	28,97	3,32±0,46	2,54±0,47	2,22±0,52	2,25±0,64	2,33±0,69
	İstatistik			F=3,177 p=0,024*	F=1,794 p=0,148	F=1,118 p=0,237	F=6,941 p<0,001*	F=1,322 p=0,267
Çalışma Şekli	Sürekli	111	34,58	2,25±0,41	2,60±0,41	2,15±0,51	2,02±0,56	2,17±0,49
	Gündüz							
	Vardiyalı	210	65,42	2,19±0,43	2,44±0,46	2,08±0,46	2,05±0,58	2,30±0,64
	İstatistik			t=1,115 p=0,27	t=-3,067 p=0,002*	t=-1,186 p=0,237	t=-0,533 p=0,595	t=-1,889 p=0,06
Değişken	Grup	N	%	MR	MR	MR	MR	MR
İş Gücü Verimliliği Algısı Durumu	Çok zayıf	3	0,93	131	72,5	168,5	198,5	93,50
	Zayıf	15	4,67	143,30	108,20	170,00	174,20	84,20
	Orta	84	26,17	150,77	142,25	157,14	157,57	159,45
	İyi	153	47,66	166,24	171,62	163,94	157,88	175,09
	Çok iyi	66	20,56	167,27	176,27	156,70	167,89	150,84
	İstatistik			X _{KW} =2,67 p=0,615	X _{KW} =14,828 p=0,005*	X _{KW} =0,602 p=0,963	X _{KW} =1,1449 p=0,836	X _{KW} =16,396 p=0,003*

*p<0,05; ort.: ortalama, ss: standart sapma, t: bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA); X_{KW}: Kruskal Wallis Test

Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörler incelendiğinde; çalışma şekli ve kendi iş gücü verimliliğini algılama durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte, çalışma yılı ve çalışılan birim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Kişisel faktörler ile çalışma şekli ve iş gücü verimliliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Organizasyonel ve Ergonomik faktörler ile çalışma yılı, çalışılan birim arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Diğer faktörler ile çalışma yılı ve iş gücü verimliliği algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerden alınan en yüksek üç puan ortalamaları incelendiğinde; Kişisel faktör ifadelerden 3. madde "Gözlemlerime/deneyimlerime göre evlilik iş gücü verimliliğini olumsuz etkiliyor" (3,26±1,11), 5. madde "Bu işyerinde uzun zamandır çalışan kişiler iş değiştirmeyi düşünmüyor" (3,12±1,12) ve 11. madde "İşimden memnun olmazsam sık sık istifa etmeyi ve işe gelmeme yollarını düşünürüm" (3,08±1,34) ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen kişisel faktörlerin dağılımı

No	1-Kişisel Faktörler	Ort.±ss
1	Çalıştığım birimde çalışma arkadaşlarıma göre daha verimli olduğumu düşünüyorum	2,20±0,94
2	Çalıştığım birimde iş yükü fazlalığı nedeni ile çoğu zaman işlerimi yetiştirmekte zorlanıyorum	2,69±1,15
3	Gözlemlerime/deneyimlerime göre evlilik iş gücü verimliliğini olumsuz etkiliyor	3,26±1,11
4	Mesleki deneyimsizlik, iş yoğunluğu ve hata yapma oranını artırıyor	1,90±0,82
5	Bu işyerinde uzun zamandır çalışan kişiler iş değiştirmeyi düşünmüyor	3,12±1,12
6	Sahip olduğum yeteneklerin altında bir pozisyonda çalışmak verimliliğimi düşürür	1,96±0,90
7	Yöneticilerimin davranışları benim davranışlarıma model oluşturur	2,19±0,96
8	Kişisel değerlerim ile kurumumun değerleri çatışırsa kendi değerlerimi tercih ederim	2,66±0,91
9	Hasta, hasta yakını ya da iş arkadaşım hakkında duygu ve düşüncelerim verimliliğimi etkiler	2,62±1,02
10	İş tatminim olmazsa hasta ve hasta yakınlarına verdiğim hizmetin kalitesi düşer	2,51±1,15
11	İşimden memnun olmazsam sık sık istifa etmeyi ve işe gelmeme yollarını düşünürüm	3,08±1,34
12	Kendimi organizasyonun bir parçası olarak görmemek verimliliğimi olumsuz etkiler	2,08±0,84
13	Gözlemlerime/deneyimlerime göre kişiliğine uygun olmayan pozisyonlara getirilenler gereken performansı gösterememektedir	1,72±0,73
14	Çalıştığım hastanenin değerleri kişisel değerlerimle uyuşmadığı zaman iş verimim düşer	2,49±1,02
15	Hastalarımın durumu kötüleştiği zaman/acil yapılması gereken işler ortaya çıktığı zaman duygularımı kontrol edemezsem verimliliğim düşer	2,79±1,18
16	Davranışlarıma ve verimliliğime etki eden, gerçeklerden çok onları nasıl algıladığımdır	2,79±0,96
17	Motivasyonum kırıldığı zaman canım hiç çalışmak istemez	2,33±0,92

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen organizasyonel faktörlerden alınan en yüksek üç puan ortalamaları incelendiğinde; 25. madde “Sürekli aynı tarz işlere/hastalara bakmak verimliliğimi olumsuz etkiler” (3,33±0,99), 21. madde “Amirlerimin işlerimi yakından kontrol etmesi her an yakınımda olması verimliliğimi olumsuz etkiler” (3,10±1,11) ve 28. madde “Yaptığım işin bütünün küçük bir parçası olması beni işime yabancılaştırır” (2,95±0,97) ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen Ergonomik faktörlerden alınan en yüksek üç puan ortalamaları incelendiğinde; 58. madde “Gece çalışmalarında gündüz çalışmalarına oranla verimliliğim daha düşük olmaktadır” (2,78±1,15), 50. madde “Çalışma alanım dar olması verimliliğimi olumsuz etkiliyor” (2,35±1,05) ve 57. madde “Gece vardiyasında sabah 04’den sonra verimliliğim daha düşük olur” (2,29±1,09) ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen diğer faktörlerden alınan en yüksek üç puan ortalamaları incelendiğinde; 60. madde “Ülkemizdeki işsizlik oranının %10’larda olması iş güvencesi verimliliğimi arttırmaktadır” (2,55±0,95), 62. madde “Yeni İş Kanunu’nun getirdiği esnek çalışma saatleri ve telafi edici çalışma uygulaması verimliliğimi azaltır” (2,34±0,92) ve 59. madde “Ülkenin ekonomik durumunun kötü olması iş verimliliğimi olumsuz etkilemektedir” (2,29±0,99) ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 5. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen organizasyonel faktörlerin dağılımı

No	2-Organizasyonel Faktörler	Ort.±ss
18	Birimimin uzmanlaştığı konu dışındaki işlere/hastalara bakarken zorlandığım için bu durumlarda verimliliğim düşük olur	2,47±0,92
19	Diğer departmanların işlerini doğru yapmaması işimi aksatıp verimliliğimi düşürür	2,02±0,79
20	Hastanemiz en üst yöneticisine kadar tüm yöneticilere rahatlıkla sorunumu iletemiyor olmak benim iş verimliliğimi olumsuz etkiler	2,07±0,90
21	Amirlerimin işlerimi yakından kontrol etmesi her an yakınımda olması verimliliğimi olumsuz etkiler	3,10±1,11
22	Hastanemizde tüm kararların en üst yönetim tarafından alınması verimliliğimi azaltır	2,47±0,98
23	Hastane genelinde yapılan işlerin standart olmaması verimliliğimi düşürür	2,24±0,86
24	Bağlı olduğum üstlerimin kararlarındaki çelişki verimliliğimi olumsuz etkiler	1,95±0,81
25	Sürekli aynı tarz işlere/hastalara bakmak verimliliğimi olumsuz etkiler	3,33±0,99
26	Belirli aralıklarla rotasyon yapılması verimliliğimi olumsuz etkiler	2,63±1,13
27	Mevcut yetki ve sorumluluklarımın artırılmaması verimliliğimi olumsuz etkiler	2,93±0,99
28	Yaptığım işin bütünün küçük bir parçası olması beni işime yabancılaştırır	2,95±0,97
29	Çalıştığım kurumun dışarıdaki imajının değersiz olması verimliliğimi olumsuz etkiler	2,58±1,04
30	Çalıştığım kurumun kültürüne yabancı olmak verimliliğimi olumsuz yönde etkiler	2,61±0,97
31	Yeni işe alınan elemanların işe uygun olmaması iş yükümü artırıp verimimi azaltır	2,21±0,97
32	Bölümümdeki personel sayısının yetersizliği iş yükümü artırır ve verimliliğimi azaltır	1,72±0,82
33	İşe ve iş yerine alışmak için bir programa tabi tutulmadan işe başlamadan stres yaratır ve verimliliğimi olumsuz etkiler	2,07±0,92
34	Ücretin düşük olması verimliliğimi olumsuz etkiler	1,61±0,87
35	Eşit işe eşit ücret verilmemesi verimliliğimi olumsuz etkiler	1,55±0,76
36	Uzun çalışma saatleri ve düzensiz çalışma moral ve verimliliğimi olumsuz etkiler	1,64±0,83
37	Terfi sisteminin liyakat yerine kişisel ilişkilere dayanması verimliliğimi düşürür	1,59±0,81
38	Performansımın haksız olarak düşük değerlendirilmesi motivasyonumu/verimliliğimi azaltır	1,54±0,76
39	Toplam Kalite yönetimi ve sürekli iyileştirme çerçevesinde veri toplanması fakat düzeltici önlemlerin alınmaması verimliliğimi olumsuz etkiler	1,69±0,70
40	Yöneticilerin görüş ve önerilerini dikkate almaması verimliliğimi olumsuz etkiler	2,00±0,00
41	Kuruluş içindeki iletişim araçlarının yetersizliği verimliliğimi olumsuz etkiler	1,89±0,80
42	Çalışma arkadaşlarım ile ilişkilerimin iyi ve uyumlu olması verimliliğimi artırır	1,60±0,73
43	Prosedür ve talimatların sık değişmesi uyum sağlamamı zorlaştırır ve stres yaratır	1,82±0,88
44	Hastanede güvenli çalışma koşulları konusunda eğitilmek verimliliğimi artırır	1,82±0,66
45	İş kazalarının önlenmesi için alınan önlemler verimliliğimi artırır	1,69±0,62
46	Kullandığım cihazların sık sık bozulması verimliliğimi olumsuz yönde etkiler	1,74±0,73
47	Kullandığım bilgisayarın sık sık bozulması verimliliğimi olumsuz etkiler	1,74±0,77

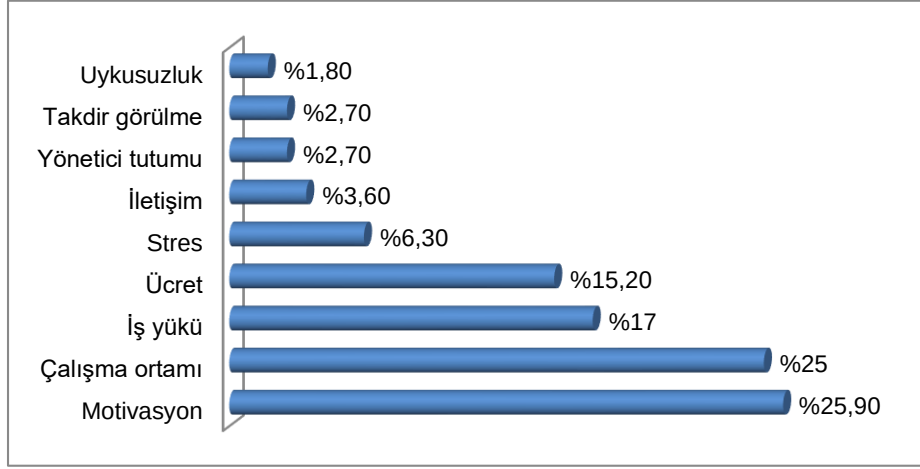
Tablo 6. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen ergonomik faktörlerin dağılımı

No	3- Ergonomik Faktörler	Ort.±ss
48	Çalıştığım yerdeki masa ve sandalyenin beden ölçülerime uygun olmaması sağlık sorunu yaratmaktadır	1,98±0,96
49	Hastaya pozisyon verirken/bir yük kaldırırken bedenim zorlandığı için sağlık sorunları yaşıyorum	2,09±0,87
50	Çalışma alanım dar olması verimliliğimi olumsuz etkiliyor	2,35±1,05
51	İşlerimi bitirdiğimde dinlenecek yerimin olmaması verimliliğimi olumsuz etkiler	2,11±1,04
52	Dinlenmek için çalışma ortamından uzaklaşmak verimliliğimi artırır	2,03±0,88
53	Çalışma alanımın temiz olmaması ve dağınıklığı verimliliğimi olumsuz etkiler	1,61±0,65
54	Çalışma ortamındaki gürültü sağlığı ve verimliliğimi olumsuz etkiler	1,70±0,74
55	Çalıştığım yerdeki aydınlatmanın uygun olmaması gözlerimi yorar, uyku hali ve dikkatsizliğe sebep olur	1,77±0,84
56	Gece vardiyasının üst üste iki günden fazla olması verimliliğimi olumsuz etkiler	1,75±0,74
57	Gece vardiyasında sabah 04'den sonra verimliliğim daha düşük olur	2,29±1,09
58	Gece çalışmalarında gündüz çalışmalarıma oranla verimliliğim daha düşük olmaktadır	2,78±1,15

Tablo 7. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen diğer faktörlerin dağılımı

No	4-Diğer Faktörler	Ort.±ss
59	Ülkenin ekonomik durumunun kötü olması iş verimliliğimi olumsuz etkilemektedir	2,29±0,99
60	Ülkemizdeki işsizlik oranının %10'larda olması iş güvencesi verimliliğimi arttırmaktadır	2,55±0,95
61	Kanunlar getirilen iş güvencesi verimliliğimi olumlu yönde etkilemektedir.	2,19±0,86
62	Yeni İş Kanunu'nun getirdiği esnek çalışma saatleri ve telafi edici çalışma uygulaması verimliliğimi azaltır.	2,34±0,92
63	İş sözleşmemin belirli süreli olması stres yaratır ve verimliliğimi olumsuz etkiler	2,10±0,84
64	Hastane yönetiminin çalışanlarla ilgili kararlarında çalışanları temsilen bazı kişilerin görüşlerini alması verimliliğimi olumlu etkiler	2,05±0,90

Araştırmaya katılan hemşirelerin "İş gücü verimliliğinizi etkileyen en önemli faktörler nelerdir?" sorusuna verdiği cevaplar Şekil 1'de sunulmuştur.

**Şekil 1. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen etkenler**

Bu faktörler incelendiğinde en yüksekten başlanarak sırasıyla motivasyon düzeyi (%25,9), çalışma ortamı (%25), iş yükü (%17), ücret (%15,2), işten kaynaklanan stres (6,3), iletişim eksikliği (%3,6), yönetici tutumu (%2,7), takdir görme (%2,7), uykusuzluk (%1,80) iş gücünün verimliliğini etkileyen faktörler olarak tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmada öncelikle çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri değerlendirilmiştir. Benzer çalışmalarda olduğu gibi katılımcıların çoğunlukla kadın, genç yaşta olduğu, lisans mezunu hemşirelerin örneklem grubunu oluşturduğu görülmektedir (Göktepe ve Baykal, 2012; Yeo ve diğerleri, 2014; Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022). Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özelliklerine göre, 26-30 yaş arasındaki hemşirelerin iş gücü verimliliğinde ergonomik faktörlerden daha fazla etkilendiği, erkeklerin iş gücü verimliliği, organizasyonel faktörler ve ergonomik faktörlerden daha fazla etkilendiği, medeni durumu evli olan hemşirelerin kişisel faktörlerden daha fazla etkilendiği, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin iş gücü verimliliği, organizasyonel faktörler ve ergonomik faktörlerden daha fazla etkilendiği, eğitim durumu sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunu hemşirelerin iş gücü verimliliği, kişisel, organizasyonel faktörler ve diğer faktörlerden daha fazla etkilendiği görülmektedir. Ayrıca kişisel faktörlerden alınan en yüksek puan olan "Gözlemlerime/deneyimlerime göre evlilik iş gücü verimliliğini olumsuz etkiliyor." ifadesi ile medeni durumu evli olan hemşirelerin kişisel faktörlerden daha fazla etkilendiği bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Bu durum evli hemşirelerin iş-yaşam dengesinde kişisel faktörlerde zorlandığı ve iş gücü verimliliğinin azaldığını düşündürmektedir. Literatürdeki bir çalışma eğitim düzeylerine göre verimlilik tutumları açısından araştırma bulgularımızı desteklemektedir (Göktepe ve Baykal, 2012). Bayer ve Gölbaşı'nın (2021) çalışmasında hemşirelerin eğitim düzeyine göre verimlilik tutumlarının değişmediği, Durmaz Talay ve Harmancı Seren'in (2022) çalışmalarında ise lise mezunlarının verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre, bir yıl ve daha az bir süredir çalışma hayatı olan hemşirelerin iş gücü verimliliği organizasyonel faktörler, ergonomik faktörler ve diğer faktörlerden daha fazla etkilendiği, çalışılan birim açısından cerrahi birimde çalışan hemşirelerin işgücü verimliliği ve ergonomik

faktörlerden daha fazla etkilendiği belirlenmiştir. Dikmen ve diğerlerinin (2016) bildirdiği organizasyonel ve ergonomik faktörler ile mesleki çalışma süresi ilişkisini desteklemektedir. Araştırma bulgularından farklı olarak Göktepe ve Baykal'ın (2012) çalışması ile Durmaz Talay ve Harmancı Seren'in (2022) çalışmalarında özellikle birimlerde ve çalışma yılı kısa olan hemşirelerin daha olumlu verimlilik tutumuna sahip oldukları görülmektedir.

Hemşirelerin çalışma şekli incelendiğinde ise sürekli gündüzde çalışan hemşirelerin iş gücü verimliliğinin kişisel faktörlerden daha fazla etkilendiği düşünüldüğünde çalışma şeklinin verimliliği etkilediği saptanmıştır. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak Dikmen ve diğerlerinin (2016) çalışmasında vardiyalı çalışan hemşirelerin iş gücü verimliliğinde organizasyonel ve ergonomik faktörlerden etkilendiği ve vardiyalı çalışanların verimlilik tutumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Durmaz Talay ve Harmancı Seren'in (2022) çalışmasındaki bulgular gündüz çalışan hemşirelerin vardiyalı çalışan hemşirelere göre daha olumlu verimlilik tutumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Durmaz Talay ve Harmancı Seren, 2022). Göktepe ve Baykal (2012) tarafından yapılan çalışmada da hemşirelerin çalışma şeklinin verimlilik tutumları üzerinde etkili olduğu, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar araştırma bulgularımız ile farklılık göstermektedir.

Hemşirelerin yarısına yakın bir bölümünün iş gücü verimliliği algısını iyi seviyede değerlendirmesi, genel olarak kendilerinin verimli olarak gördüklerini düşündürmektedir. İş gücü verimliliği algısının kişisel ve diğer faktörlerle anlamlı ilişkisi bu bulguyu desteklenmektedir. Hemşirelerde işgücü verimliliği tutumları ve etkileyen faktörler; diğer faktörler, kişisel faktörler, organizasyonel faktörler ve ergonomik faktörler olarak sıralanmaktadır. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen birinci faktör olan diğer faktörler; ekonomi, sağlık politikaları, hukuksal süreç ve sendikalar gibi kavramları ile ilgilidir (Özkoç, 2005:137). Araştırmaya katılan hemşirelerin "Ülkemizdeki işsizlik oranının %10'larda olması iş güvencesi verimliliğimi arttırmaktadır" maddesine katılım oranlarının yüksek olması bir kamu hastanesinde kadrolu olarak istihdam edilen hemşireler için bir iş güvencesi olması nedeniyle iş gücü verimliliğini arttıran bir durum olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen ikinci faktör olan kişisel faktörler arasında; medeni durum ve memnuniyet düzeyi olduğu belirlenmiştir. Medeni durumu evli olan hemşirelerin iş gücü verimliliğinin kişisel faktörlerden daha fazla etkilendiği düşünülmektedir. Bu iki bulgu birbirini desteklemektedir. Ayrıca çalışanların memnuniyet düzeyi açısından değerlendirildiğinde çalıştıkları kurumdan memnun oldukları fikrine katıldıklarını ve kurumdan ayrılmayı düşünmediklerini sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışan memnuniyeti, kalite yönetim yaklaşımlarının üzerinde durduğu önemli bir konudur. Çalışanların iç müşteri olarak tanımlandığı bu süreçte hemşirelerin memnuniyetinin sağlanması, dış müşteri olarak tanımlanan hastaların memnuniyetinin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır (Göktepe ve Baykal, 2012). Bu bulgular, hemşirelerin kendi istedikleri ve severek çalıştıkları birimlerde istihdam edilmelerinin verimlilik tutumlarını olumlu etkileyeceğini düşündürmektedir.

Hemşirelerin iş gücü verimliliği etkileyen faktörler incelendiğinde; motivasyon düzeyi, çalışma ortamının uygunluğu, iş yükünün fazla olması ve alınan ücretin yetersizliği en önemli faktörler olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar, insan kaynakları uygulamalarında önemli bir yere sahip olan motivasyon, çalışma ortamı, iş yükü ve ücret kavramları çalışma koşullarıyla yani organizasyonel faktörlerle ilgili olup verimlilik üzerindeki etkisinin büyük olduğunu göstermektedir. Çalışma ortamı, iş yükünün doğru planlanması ve doğru ücret politikaları çalışan motivasyonunu da arttıracığından birbirleri ile ilişkilidir. Motive olmuş çalışanlar, iş hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olmanın yanı sıra kuruluşun genel verimliliğini de artırır (Apex-Apeh ve diğerleri, 2020; Dutta, 2020). Farklı örneklem grupları ile gerçekleştirilen çalışmalarda ücret ve işgücü planlaması en önemli faktörler olması araştırma bulgularımızı desteklemektedir (Dikmen ve diğerleri, 2016, Durukan ve diğerleri, 2011, Karahan, 2009, Halter ve diğerleri, 2017; Şahan Öztürk ve Akbulut, 2011). Bae (2023) tarafından yapılan çalışmada, ücret ve çalışma ortamının hemşirelerin sağlık sektöründen ayrılmasında etkisi incelenmiştir. Elde edilen çalışma sonuçlarında ücret kadar çalışma şartlarının da sektörden ayrılmalarda etkili olduğu bildirilmiştir.

Ayrıca organizasyonel faktörlerden alınan en yüksek alınan puan "Sürekli aynı tarz işlere/hastalara bakmak verimliliğimi olumsuz etkiler" ve "Amirlerimin işlerimi yakından kontrol etmesi her an yakınımda olması verimliliğimi olumsuz etkiler" ifadeleri ile çalışma ortamı ve dolayısıyla motivasyon faktörleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Literatürde hemşirelerin çalışma alanlarında iş zenginleşme stratejilerinin geliştirilmesi önerilmektedir. İş zenginleştirme, ek iş desteğinin entegre edilmesini, grup uyumu ve iş birliğine dayalı bir kültürün geliştirilmesini, uzman ve branşlaşmış ekiplerin kullanılmasını, rol rotasyonunu ve işi zenginleştirmenin bir yolu olarak çalışanlar arasında eleştirel düşünmeyi geliştirmeye yönelik özel çabayı kapsar (Malik ve Shankar, 2023). Hemşirelerin iş zenginleştirme ile güçlendirilmesi ve yapılan işten kazanılan doyumun artırılarak iş gücü verimliliğinin artırılacağı düşünülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalar istismarcı denetim gibi olumsuz yönetim davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkili rolünü giderek daha fazla kabul etmekte ve organizasyon verimliliğine zarar verdiğini göstermektedir (Kilic ve Günsel, 2019; Shih ve diğerleri, 2023). Shih ve diğerlerinin (2023) çalışmasında istismarcı denetimin çalışanların refahı ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda yönetici hemşirelerin denetimlerinin

çalışan ve kurum faydasına yararlı ve iş gücü verimliliğini arttırmaları yararlı olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışma sonuçları ve bu çalışmanın bulguları ile birlikte değerlendirildiğinde kişisel, organizasyona dair tutumların ve çalışma koşullarının iş gücü verimliliğini etkilediği söylenebilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları ilgili hastanede çalışan hemşireler ile sınırlıdır. Bu çalışma sonucuna göre, hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin birçok faktörün olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen en önemli etkenin motivasyon, çalışma ortamı, iş yükünün fazla oluşu ve ücret konularının olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda hemşirelerin iş gücü verimliliğinin arttırmak için en önemli bulduğu önermeler değerlendirildiğinde, hemşirelerin motivasyon düzeylerinin artırılmasına, sağlıklı çalışma ortamları oluşturmaya veya iyileştirmeye yönelik programlar geliştirilebilmesi, iş yükü analizleri yapılarak hemşirelerin iş yüklerinin belirlenmesi ve uygun sayıda hemşire planlamasının gerçekleştirilmesi ve olanaklar göz önünde bulundurularak ücretin çalışanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde iyileştirilmesi noktasında çeşitli stratejilerin geliştirilmesi önerilir. Hemşire yöneticilerin, iş-yaşam dengesi açısından hemşireleri destekleyerek iş zenginleştirmesine yönelik çalışmaları yapması önerilmektedir. Ayrıca yöneticilerin istismarcı denetim davranışlarına dikkat edilerek bu tür davranışların önlenmesine yönelik müdahale stratejileri geliştirmesi önerilmektedir. Hemşirelik alanında bu konu ile ilgili yeterli çalışmanın bulunmadığı saptanmış olup, bu bulgular ışığında gelecekte yapılacak çalışmalar ile bu alan zenginleştirilmelidir.

Gelecek çalışmalarda bugüne kadar hemşirelerin verimlilik tutumları ile ilişkisi değerlendirilmiş olan çalışmalarda ele alınan konulardan farklı parametrelere odaklanılması, özellikle de oldukça farklı istihdam koşullarında çalışılan kamu, üniversite ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş gücü verimlilik tutumları ve etkileyen faktörlerin incelenmesine dönük araştırmaların planlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Çatışma Beyanı / *Conflict of Interest*

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
No potential conflict of interest was declared by the author.

Fon Desteği / *Funding*

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.
Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Etik Standartlara Uygunluk / *Compliance with Ethical Standards*

Bu çalışma için (İstanbul Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp ve Damar Cerrahi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Etik Kurulu'nun (17.12.2019) tarihli ve (86) numaralı kararı ile onay alınmıştır.
For this study, the approval of the Ethics Committee (Name of the Institution) was obtained with the decision dated (Date) and numbered (Number).

Etik Beyanı / *Ethical Statement*

Yazar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.
It was declared by the authors that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.



Yazarlar, Verimlilik Dergisi'nde yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
The authors own the copyright of their works published in Journal of Productivity and their works are published under the CC BY-NC 4.0 license.

KAYNAKÇA

- Aburn, G., Gott, M. ve Hoare, K. (2016). "What Is Resilience? An Integrative Review of The Empirical Literature", *Journal of Advanced Nursing*, 72, 980-1000, DOI:10.1111/Jan.12888
- Apex-Apeh, C.O., Ujoatuonu, I.V., Ugwu, J.I. ve Olowu, C.T. (2020). "Motivation and Work Environment as Predictors of Job Performance Among Nurses", *Nigerian Journal of Psychological Research*, 16(1), 65-72.
- Bae, S.H. (2023). "Association of Work Schedules with Nurse Turnover: A Cross-Sectional National Study". *International Journal of Public Health*, 68, 1605732.
- Bayer, E. ve Çevik, G. (2019). "Investigation of the Effects of Nurses' Patient Safety Attitudes on Patient Safety Culture: A Case of A Research and Application Hospital", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(3), 653-676.
- Blštáková, J. ve Palenčárová J. (2021). "Current Problems of the Corporate Sector, Human Resource Management in Healthcare", *SHS Web of Conferences*, 115, 03003, DOI:10.1051/Shscnf/202111503003
- Brunetto, Y., Rodwell, J., Shacklock, K., Farr-Wharton, R. ve Demir, D. (2016). "The Impact of Individual and Organizational Resources on Nurse Outcomes and Intent to Quit", *Journal of Advanced Nursing*, 72, 3093-3103.
- Dikmen, Y., Yılmaz, D.K., Başaran, H. ve Filiz N.Y., (2016). "Hemşirelerde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi", *Journal of Contemporary Medicine*, 6(4) 334-342.
- Doğan, E.M. ve Tatlı, H., (2010). "İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler: Bingöl Devlet Hastanesinde Hemşireler Üzerine Bir Uygulama", *Verimlilik Dergisi*, 4.
- Durmaz Talay, S. ve Harmancı Seren, A. (2022). "Hemşirelerin Verimlilik Tutumlarının Farklı Vardiyalar İle Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karşılaştırılması". *Verimlilik Dergisi*, 4, 771-782.
- Durukan, S., Dikmetaş, E. ve Coşkun, E. (2011). "Bir Kamu Hastanesinde Tıbbi Sekreterlerin İşgücü Verimliliğine İlişkin Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 433-456.
- Dutta, S. (2020). "Employee Motivation-A Comprehensive Guide", www.blog.vantagecircle.com, (Erişim Tarihi: 02.02.2023).
- Göktepe, N. ve Baykal, Ü. (2012). "Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ile Hastanelerin Örgütsel Ve Yönetmel Yapılarına İlişkin Özelliklerinin Karşılaştırılması", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 16-22.
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., Gourlay, S. ve Drennan, V. (2017). "The Determinants and Consequences of Adult Nursing Staff Turnover: A Systematic Review of Systematic Reviews". *BMC Health Services Research*, 17,824, DOI:10.1186/s12913-017-2707-0
- Karahan, A. (2009). "Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 269-281.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım S. (2022). "Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi", 6. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kilic, M. ve Günsel, A. (2019). "The Dark Side of the Leadership: The Effects of Toxic Leaders on Employees", *European Journal of Social Sciences*, 2(2), 51-56, DOI:10.26417/ejss-2019.v2i2-64
- Kılıçarslan, M. ve Güçlü, A. (2019). "İstanbul'da Bulunan Sağlık Bakanlığı Hastanelerinin Verimlilik Analizi", *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 16, 552-558.
- Labrague, L.J. ve De Los Santos, J.A.A. (2020a). "COVID-19 Anxiety Among Front-Line Nurses: Predictive Role of Organisational Support", *Personal Resilience and Social Support*, *Journal of Nursing Management*, 2020, 20, 1653-1661, DOI:10.1111/jonm.13121
- Labrague, L.J. ve De Los Santos, J.A.A. (2020b). "Fear of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention among Frontline Nurses", *Journal of Nursing Management*, 1-9, DOI:10.1111/jonm.13168
- Malik, E. ve Shankar, S. (2023). "Empowering Nurses: Exploring Self-Managed Organizations in Indian Healthcare", *BMC Nursing*, 22(1), 477.
- Malliaris, A.P., Phillips, J. ve Bakerjian, D. (2021). "Nursing and Patient Safety", <https://psnet.ahrq.gov/primer/nursing-and-patient-safety>, (Erişim Tarihi: 25.12.2023).
- Moloney, W., Fieldes, J. ve Jacobs, S. (2020). "An Integrative Review of How Healthcare Organizations Can Support Hospital Nurses to Thrive at Work", *International Journal of Environmental Research and Public*, 17(23), 8757, DOI:10.3390/ijerph17238757
- Moloney, W., Gorman, D., Parson, M. ve Cheung, G., (2018). "How to Keep Registered Nurses Working in New Zealand Even as Economic Conditions Improve", *Human Resources for Health*, 16, 45, DOI:10.1186/S12960-018-0312-X.
- Nantsupawat, A., Poghosyan L., Wichaikhum O-A., Kunaviktikul W., Fang Y., Kueakomoldej S., Thienthong, H. ve Turale, S. (2022). "Nurse Staffing, Missed Care, Quality of Care and Adverse Events: A Cross-Sectional Study". *Journal of Nursing Management*, 30(2),447-454.
- Özgörü, H. (2019). "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Özkoç, Ö., (2005). "Hastanelerde İşgücü Verimliliğine Etki Eden Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Bir Hastanede Yapılan Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sahney, V.K. ve Warden, G.L. (1989). "The Role of Management in Productivity and Performance Management" *Productivity and Performance Management in Health Care Institutions*, (Editör: McDougall, M.D.), American Hospital Publishing, Boston.
- Shih, F.C., Yeh, S.C.J. ve Hsu, W. L. (2023). "Abusive Supervision and Employee Well-Being of Nursing Staff: Mediating Role of Occupational Stress", *Journal of Advanced Nursing*, 79(2), 664-675.
- Sunter, M. (2019). "Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi", *Verimlilik Dergisi*, 3, 143-160.
- Şahan Öztürk, N. ve Akbulut, Y. (2011). "Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi", *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 19-30.
- Xue, Y. ve Tuttle J., (2017). "Clinical Productivity of Primary Care Nurse Practitioners in Ambulatory Settings", *Nursing Outlook*, 65(2), 162-171.
- Yeo, A.R., Lee, H. ve Jin, H. (2014), "Factors Associated with Customer Orientation and Nursing Productivity", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 167-175, DOI:10.1111/jkana.2014.20.2.167
- Yıldırım, S., (2023). "Internal Environmental Analysis in Health Institutions". *German International Journal of Modern Science*, 66, 75-95, DOI:10.5281/zenodo.10021868

