

HEMŞİRELERİN VERİMLİLİK TUTUMLARININ FARKLI VARDİYALAR İLE BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Saide DURMAZ TALAY¹, Arzu Kader HARMANCI SEREN²

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı farklı vardiyalarda çalışmakta olan hemşirelerin verimlilik tutumlarının farklı vardiyalarda çalışma durumlarına ve diğer bağımsız değişkenlere göre değişip değişmediğini araştırmaktır.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki bu çalışmaya ABC Üniversitesi Hastanesinde çalışan toplam 176 hemşire dâhil edilmiştir. Tanımlayıcı bilgi formu ile Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğini içeren veri toplama aracı gerekli izinler alındıktan sonra gece ve gündüz vardiyalarında çalışan hemşirelere ulaştırılmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler tarafından doldurulmuştur. Doldurulan anketler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma) ile parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi) ve parametrik olmayan (Mann Whitney U Analizi ve Kruskal Wallis) karşılaştırma analizleri kullanılmıştır.

Bulgular: Sabit ve vardiyalı çalışma durumlarına göre Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği'nin Mesleğe Bağlılık ve Ödüllendirme alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Karşılaştırmalı analizlerde, gelir durumu, kurumdan memnuniyet, birimden memnuniyet, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, ücret gibi diğer bağımsız değişkenlere göre de alt grupların verimlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$).

Özgünlük: Hemşirelerin verimlilik tutumları çalıştıkları vardiyaya ve bazı kişisel ve mesleki özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Vardiya, Verimlilik.

JEL Kodları: I10, I11, J4, J8.

COMPARISON OF NURSES' PRODUCTIVITY ATTITUDES ACCORDING TO DIFFERENT SHIFTS WITH THEIR PERSONAL AND PROFESSIONAL CHARACTERISTICS

ABSTRACT

Purpose: This study aims to compare the nurse's productivity attitudes according to different shifts and other independent variables.

Methods: A total of 176 nurses working at the ABC university hospital were included in this descriptive study. After obtaining the required approvals, the questionnaire was delivered to nurses working on night and day shifts and completed by nurses who volunteered to participate in the study. After completing the questionnaires, descriptive statistics (percentage, average, standard deviation) and parametric (t-test in independent groups and one-way analysis of variance) and nonparametric (Mann Whitney U Analysis and Kruskal Wallis) comparison analyzes were used.

Findings: It has been determined that there is a statistically significant difference between the groups in the sub-dimensions of Commitment to Profession and Rewarding of the Attitude Scale for Productivity according to fixed and shift working situations ($p < 0,05$). In the comparative analysis, statistically significant differences were found between the productivity levels of the subgroups according to other independent variables such as personal characteristics, income, satisfaction with the institution, satisfaction with the unit, duration of work at the institution, length of work in the unit, and wages ($p < 0,05$).

Originality: Nurses' productivity attitudes have varied according to their shifts and personal and professional characteristics.

Keywords: Nurse, Shift, Productivity.

JEL Codes: I10, I11, J4, J8.

¹ Uzm. Hem., Kocaeli Üniversitesi, Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Umutepe Yerleşkesi, Kocaeli, Türkiye saide.durmaz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9378-370X (Sorumlu Yazar-Corresponding Author).

² Doç. Dr., Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye, arzu.harmanci@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4478-7234.

1. GİRİŞ

Verimlilik, çoğu örgütün üzerinde durduğu, önem verdiği ve farklı boyutlarıyla ele aldığı bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Kuruma ait bir kaynağın ne ölçüde iyi kullanıldığını gösteren, çıktılarının girdilere oranlanması ölçümüyle elde edilen bir olgu olarak ele alınmaktadır. Müşteriler tüketmek için tercih edecekleri ürün veya hizmetin belirli bir nitelikte olmasını ve bu niteliğe uygun bir fiyatla pazarda satışa sunulmasını arzu ederler. Üreticilerin, müşterilerin bu arzuları ile buluşan ürünler veya hizmetler üretmesi gerekir. Bu gereklilik sağlık hizmetlerinde verimliliğin ve etkililiğin önemini artırmaktadır (Brown ve Comola, 1988: 3).

Sağlık sisteminin performansının artırılmasında verimlilik ön koşullardan biridir. Sağlık hizmetinin profesyonel emek ile üretilen, talebi tüketicinin belirleyemediği, stoklanma olanağı olmayan ve artarak talep gören bir hizmet olması gibi özellikleri de dikkate alındığında, her geçen gün rekabetin arttığı sektörde ön plana çıkmak isteyen hastane grupları açısından verimlilik faktörünün önemi de giderek artmaktadır. Ancak bu noktada işletmelerin etkili verimlilik yaklaşımları geliştiremediği, oldukça klasik bir yaklaşımla az insanla çok iş üretmeye odaklanıldığı görülmektedir (Keskin, 2020; Kılıçarslan ve Güçlü, 2019). Oysaki verimliliğin artırılabilmesi için; sağlık sektöründe de tıpkı diğer sektörlerde olduğu gibi, etkili insan kaynakları politikalarının benimsenmesi ve uygulanması gerekir (Sunter, 2019).

Hastaneler kesintisiz hizmet vermek zorunda olan kurumlardır. Verilen hizmetlerin sürekliliğinin sağlanabilmesi için hastanelerde vardiya veya nöbet sistemiyle personel istihdam edilir. İnsan bedeni gündüz saatlerinde uyanıklık, gece saatlerinde ise uykuda olmaya alışkın bir organizmadır. Dolayısıyla vardiya veya nöbet sistemiyle çalışmak insan bedeninin biyolojik yapısıyla çelişmekte, kişide çok yönlü zararlara neden olabilmektedir. Gündüz çalışması denilen normal çalışma şekli hem toplumsal saat düzeni hem de biyolojik saat düzeniyle uyumluluk gösterir. Buna karşın vardiyalı çalışma, her iki düzenle de çatışan bir çalışma modelidir (Dall'Ora ve Dahlgren, 2020; Zion ve Shochat, 2019).

Vardiyalı çalışma şekli, çalışanları fiziksel ve psikolojik açıdan zorlayan bir sistemdir. Vardiya sisteminin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak amacıyla çalışanın vardiya çizelgesi yeterli dinlenmeyi sağlayacak şekilde hazırlanmalı ve verimliliği artıracak düzenlemeler yapılmalıdır. Vardiyalı çalışma, sağlık hizmeti gibi çok ekipli çalışmayı gerektiren hizmetler söz konusu olduğunda birden çok ekip çalışmasını ifade eder. Her ekip vardiya süresince çalışır ve diğer vardiyadaki ekip gelene kadar çalışmasını sürdürür. Böylece birden çok ekip aynı yerde, aynı saatlerde aynı işi yapmaya devam ederek, organizasyonda üretilen işin veya hizmetin sürekliliğini sağlar. Ekipli çalışmalarda, sabit vardiya ve dönüşümlü vardiya çalışması söz konusudur. Sabit vardiya; sadece gündüz veya sadece gece çalışmayı gerektirir. Dönüşümlü vardiya ise ekiplerin gündüz ve gece dönüşümlü şekilde çalışmalarını gerektiren modeldir. Bu vardiya şekilleri organizasyonda üretilen hizmetin niteliğine, hacmine ve çalışanların tercihlerine göre değişebilmektedir (Dall'Ora, ve diğerleri, 2019; Zion ve Shochat, 2019).

Hemşireler, sağlık kurumlarının verimli hizmet sunmalarında önemli bir role sahiptirler (Göktepe ve Baykal, 2012a). Hemşirelerin yaptıkları iş gerçek anlamlarıyla özveri, sabır ve dayanıklılık gibi özellikleri aynı anda sergilemeyi gerektirmektedir. Hemşirelerin hastalara ve yakınlarına uygun şekilde yaklaşmalarını sağlayabilecek bu gibi özellikleri sürekli olarak sergileyebilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için, etkili çalışabilmelerini olanaklı kılan ve profesyonel uygulamalarını geliştirmelerinde onları destekleyen nitelikli bir iş ortamı kendilerine sunulmalıdır. Sağlıklı ve olumlu bir iş ortamına sahip olmaları, beraberinde kaliteli sağlık hizmeti sunulmasını sağlayacak, hemşirelerin performanslarını ve verimliliklerini etkileyerek kurumun verimliliğinin ve hastaların memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır (Çatak ve Bahçecik, 2015).

Konu hakkında ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde çalışmalarda daha ziyade hastanelerin verimliliklerine odaklanıldığı görülmektedir (Gift ve Obindah, 2018; Madarevic ve Vukoviç, 2021). Özellikle ulusal ölçekte yapılan çalışmalarda Göktepe ve Baykal (2012a) tarafından yapılan çalışmanın sonrasında yapılmış ve bu çalışmada kullanılan verimliliğe ilişkin tutum ölçeği kullanılarak gerçekleştirilmiş olan yakın tarihli çalışmalar da olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan ilkinde hemşirelerde iş-aile yaşam çatışması düzeyi ile iş verimliliği ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiş ve iş stresinin verimliliğe ilişkin tutumun bazı boyutlarında değişikliğe neden olduğu bulunmuştur (Demir Gökmen ve Yıldız, 2021). Bir diğer çalışmada ise birtakım kişisel ve mesleki değişkenlerin hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları üzerinde değişikliğe yol açıp açmadığı araştırılmıştır (Bayer ve Gölbaşı, 2021). Ayrıca Fındık (2018), Özgörü (2018) ve Er (2019) tarafından yapılmış lisansüstü tezlerinde de sırasıyla örgüt kültürünün, örgütsel bağlılığın ve çalışma ortamının hemşirelerin verimliliğe yönelik tutumları üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Hemşirelerin verimliliklerini inceleyen uluslararası çalışmalarda da benzer şekilde verimlilik değişkeninin farklı parametrelerle ilişkisinin incelendiği dikkat çekmektedir. Örneğin İran'da yapılmış yakın tarihli bir çalışmada hemşirelerde iş yaşam kalitesi ile verimlilik arasındaki ilişki araştırılmış, iş yaşam kalitesi iyileştikçe hemşirelerin verimliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Nazari ve diğerleri, 2019).

Kore’de hemşirelerle yapılan bir diğer çalışmada ise uyku kalitesi ile hemşirelerin verimlilikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu çalışmada da uyku kalitesi iyileştikçe verimliliğin de arttığı tespit edilmiştir (Park ve diğerleri, 2018). Geun ve Park (2019) çalışmalarında hemşirelerin verimlilikleri ile örgütsel bağlılık ve duygusal zekâ değişkenleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca 2022 tarihli bir çalışmada da işte varolamamanın hemşirelerde verimlilik kaybına etkisi araştırılmıştır (Li ve diğerleri, 2022).

Bu araştırmada bu konuda yapılmış diğer çalışmalardan farklı olarak özellikle farklı vardiyalarda çalışan hemşirelerin verimlilik tutumlarının değişip değişmediğini incelemek hedeflenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı farklı vardiyalarda çalışmakta olan servis hemşirelerinin verimliliğe ilişkin tutumlarını, bu tutumların çalışılan vardiyaya göre değişip değişmediğini ve ilişkili olabilecek diğer kişisel ve mesleki faktörleri belirlemektir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Tasarımı, Amacı ve Araştırma Soruları

Bu çalışma, farklı vardiyalarda çalışmakta olan servis hemşirelerinin verimliliğe ilişkin tutumlarını, bu tutumların çalışılan vardiyaya göre değişip değişmediğini ve ilişkili olabilecek diğer kişisel ve mesleki faktörleri belirlemek amacıyla yürütülmüş tanımlayıcı tasarımda bir araştırmadır. Çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

- Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları nasıldır?
- Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları çalıştıkları vardiyaya göre değişmekte midir?
- Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarında farklılığa neden olabilecek diğer kişisel ve mesleki faktörler hangileridir?

2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer, Evren ve Örneklemi

Çalışma, kamuya bağlı bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Bir üniversite hastanesinde çalışan 543 hemşire çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Çalışmaya dâhil edilmesi gereken minimum hemşire sayısı, evrendeki birey sayısının bilindiği durumda örneklem hesaplama formülünden yararlanılarak %90 güven aralığında alfa 0,05 hata katsayısı için 180 olarak hesaplanmıştır (Kılıç, 2012). Bu hesaplama sonucunda, kliniklerde 8-16 saatleri arasında ve 16-08 saatleri arasında çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 90’ar hemşire örnekleme alınmıştır. Toplam 180 anketten dört tanesi, eksik doldurulduğu için analiz dışı bırakılmış, çalışma her iki grupta 88 olmak üzere toplam 176 kişiden sağlanan verilerle sonlandırılmıştır. Nihayetinde örnekleme dâhil edilen ve verilerin toplanması esnasında gündüz vardiyasında çalışan 88 hemşirenin 62 tanesinin sadece gündüz vardiyasında çalıştıkları belirlenmiştir. Örneklem özellikleri incelendiğinde araştırmada kullanılan anketlerin yarısının gündüz vardiyasında (%50), diğer yarısının da gece vardiyasında (%50) çalışmakta olan hemşirelerden toplandığı görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında, Tanımlayıcı Bilgi Formunu ve Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğini (VİTÖ) içeren bir anket kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarını, cinsiyetlerini, eğitim düzeylerini, pozisyonlarını, meslekte ve kurumda çalışma sürelerini, çalıştıkları birimi, gelir durumlarını, haftalık çalışma saatlerini, çalışma şeklini; kurumda, birimde çalışmaktan ve aldıkları ücretten memnuniyet durumlarını belirlemeyi amaçlayan 13 sorudan oluşan bir formdur.

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Göktepe ve Baykal (2012b) tarafından hemşireler örnekleminde geliştirilmiştir. Toplam 39 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır (Tablo 1). Ölçek maddelerine verilecek tepkiler beşli Likert tipte olup 1’den 5’e doğru puanlanmaktadır. Ölçekte 18 düz 21 ters madde olup ters maddelere verilen yanıtlar dönüştürüldükten sonra puan hesaplanmaktadır. Ölçek hem alt boyutlarda hem de ölçek bütününde toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Toplam puan alt boyutlarda ve ölçek bütününde hesaplandıktan sonra yüze yuvarlanarak değerlendirilmektedir. Özgün çalışmada ölçeğin güvenilirlik kat sayısının ,88 olduğu, alt boyutlarda ise güvenilirlik değerlerinin ,64 ile ,81 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçek değerlendirilirken; puan ortalamasının yükselmesi verimlilik tutumunun olumlu olduğunu gösterirken, puan ortalamasının azalması tutumun olumsuz olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

2.4. Araştırmanın Etik Boyutu

Orijinal ölçeği geliştiren yazardan e-posta ile ölçeğin kullanılması için izin alınmıştır. Ardından bir vakıf üniversitesinin etik kurulundan 09.05.2018 tarihli ve 16 sayılı onay alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce çalışmanın yürütüleceği hastanenin başhekimliğinden ve hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden izin

alınmıştır. Kurumda çalışan hemşirelere araştırmacı tarafından araştırma hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılıp katılmama kararı kendilerine bırakılarak katılmak isteyenlerin onamları alınmıştır.

2.5. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

İlgili hastanenin kliniklerinde gece ve gündüz vardiyalarında çalışan hemşirelere 1 Haziran-30 Eylül 2018 tarihleri arasında anketler ulaştırılmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler anketleri doldurduktan sonra ilgili araştırmacı tarafından doldurulan anketler toplanmıştır.

Veriler araştırmacı tarafından kodlanarak bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma) ile parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi) ve parametrik olmayan (Mann Whitney U analizi ve Kruskal Wallis) karşılaştırma analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların ölçek puanları karşılaştırılırken esas olarak parametrik analizler kullanılmış ve iki alt grup varlığı durumunda bağımsız gruplarda t testi, üç veya daha fazla alt grup olması durumunda ise tek yönlü varyans analizi yapılmış, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde ise Tukey testi tercih edilmiştir. Alt gruplarda 30'un altında katılımcı olduğunda ise parametrik olmayan karşılaştırma analizleri tercih edilmiş ve iki alt grup varlığı durumunda Mann Whitney U Testi, üç veya daha fazla alt grup olması durumunda ise Kruskal Wallis Testi yapılmış, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ileri analizde ise Bonferroni düzeltilmiş Mann Whitney U testi tercih edilmiştir.

3. BULGULAR

Hemşireler çoğunlukla 31 yaş ve üzerindedir (%38,6) ve yaş ortalamaları $28,53 \pm 5,41$ olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin çoğu kadın (%84,7) ve lisans mezunudur (%60,8). Çoğunlukla gelirlerinin giderlerine denk (%58) olduğunu ifade ettikleri ve servis hemşiresi olarak çalıştıkları (%61,9) belirlenmiştir. Hem kurumda hem de meslekte çalışma süreleri 1-23 yıl arasında değişen hemşirelerin kurumdaki deneyimleri çoğunlukla 3 yıl ve daha az (%48,9) iken, mesleki deneyimleri ise 7 yıl ve üzerindedir (%45,5). Hemşirelerin haftalık çalışma süreleri çoğunlukla haftada 40 saat ve daha az (%57,4) olmasına karşın 48 saat ve üzerinde çalıştığını ifade edenler de örneklemin %42,6'sını oluşturmaktadır. Çoğunlukla vardiyalı (%64,8) olarak çalıştıkları, %35,2'sinin ise sürekli gündüz çalıştığı görülmektedir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumlarından, birimlerinden ve ücretlerinden memnuniyet durumlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, hemşirelerin çoğunlukla kurumlarından memnuniyet konusunda "kararsız (%49,4)", birimlerinden "memnun (%59,7)" oldukları, aldıkları ücretten ise memnun olmadıkları (%55,7) belirlenmiştir.

3.1. Katılımcıların Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanlar

Çalışmaya katılan hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının $46,30 \pm 10,84$ olduğu, en yüksek puan ortalamasını "Mesleğe bağlılık ($68,82 \pm 15,55$)", en düşük puan ortalamasını ise "Çalışma koşulları ($27,90 \pm 15,30$)" alt boyutlarından aldıkları görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyut puan ortalamaları ve iç tutarlılık katsayıları (N=176)

Ölçek ve Alt Boyutlar	n	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma	İç Tutarlılık Katsayısı (α)
Verimliliğe Karşı Tutum Ölçeği	39	11,54	76,28	46,30	10,84	0,86
Mesleğe bağlılık	8	0,00	100,00	68,82	15,55	0,81
Çalışma koşulları	11	0,00	75,00	27,90	15,30	0,79
İşin talepleri	8	0,00	84,38	38,44	16,85	0,75
Ekip çalışması	8	6,25	100,00	62,77	16,85	0,74
Ödüllendirme	4	0,00	93,75	34,62	20,63	0,66

3.2. Katılımcıların Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalıştıkları Vardiyaya Göre Karşılaştırılması

Vardiyalı çalışmakta olup çalışmanın verileri toplandığı esnada gündüz vardiyasında olan hemşireler de dâhil edilerek gündüz ve gece çalışan hemşireler şeklinde iki grup oluşturulduğunda ve hemşirelerin ölçek ve alt boyut puanları çalışma esnasında gündüz veya gece vardiyalarında çalışma durumuna göre bağımsız gruplarda t testi ile karşılaştırıldığında (Tablo 2), gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p < ,05$).

Hemşirelerin ölçek ve alt boyut puanları vardiyalı ve sabit çalışma durumlarına göre bağımsız gruplarda t testi ile karşılaştırıldığında (Tablo 2) ise, “Mesleğe bağlılık” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarına göre yapılan karşılaştırmalarda, gündüz çalışan hemşirelerin hem alt boyutlarda hem de ölçek toplamında ortalama puanlarının, vardiyalı çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<,05$).

Tablo 2: Katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının çalıştıkları vardiyaya göre karşılaştırılması (N=176)

Değişken	Grup	n	Ortalama (Standart Sapma)					
			VİTÖ	MB	ÇK	İT	EÇ	Ö
Veri toplama esnasında çalışılan vardiya	Gündüz	88	47,01 (11,07)	71,09 (14,08)	27,14 (15,09)	39,56 (16,45)	62,54 (15,94)	37,29 (22,65)
	Gece	88	45,59 (10,62)	66,55 (16,66)	28,64 (15,55)	37,32(17,26)	63,00(17,80)	31,96(18,12)
Çalışma şekli	Test ve Anlamlılık		t=0,869 p=0,386	t=1,955 p=0,052	t=-0,649 p=0,518	t=0,880 p=0,380	t=-0,181 p=0,856	t=1,723 p=0,087
	Gündüz	62	48,73 (11,26)	72,38 (12,73)	28,67 (15,53)	41,63 (16,71)	64,26 (16,47)	39,72 (23,25)
Çalışma şekli	Vardiyalı	114	44,94 (10,42)	66,89 (16,62)	27,47 (15,22)	36,71 (16,75)	61,95 (17,08)	31,85 (18,57)
	Test ve Anlamlılık		t=2,220 p=0,028*	t=2,265 p=0,025*	t=0,493 p=0,622	t=1,866 p=0,064	t=0,869 p=0,368	t=2,451 p=0,015*

VİTÖ: Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği, MB: Mesleğe bağlılık alt boyutu, ÇK: Çalışma koşulları alt boyutu, İT: İşin talepleri alt boyutu, EÇ: Ekip çalışması alt boyutu, Ö: Ödüllendirme alt boyutu.

* $p<,05$; t= bağımsız gruplarda t-testi.

3.3. Katılımcıların Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki ve Kişisel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin VİTÖ ve alt boyutlarından aldığı toplam puan ortalamalarının kişisel özelliklerine göre karşılaştırılmasından elde edilen bulgular incelendiğinde (Tablo 3); hemşirelerin yaş gruplarına göre “İşin talepleri” ve “Ödüllendirme” alt boyutları ile VİTÖ toplamında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($p<,05$). Yapılan ileri analizde 25 yaş ve altındakilerin 31 yaş ve üzerindekiyle yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda kadın ve erkekler arasında sadece “Mesleğe bağlılık” alt boyut puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p<,05$) ve erkeklerden daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Diğer alt boyutlarda ve ölçek toplamında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>,05$). Hemşirelerin eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda; VİTÖ toplamı ve “İşin talepleri” alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı fark olduğu belirlendi ($p<,01$). Yapılan ileri analizde lise mezunu hemşirelerin lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerden daha yüksek puan aldıkları saptandı. Katılımcıların gelir durumu algılarına göre yapılan karşılaştırmalarda gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade eden hemşirelerin ölçek toplamı ve tüm alt boyutlarda daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Burada “Mesleğe bağlılık” ve “İşin talepleri” alt boyutlarında gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<,05$). İleri analiz sonuçlarına göre “Mesleğe bağlılık” boyutunda gelirinin fazla olduğunu ifade edenler denk olduğunu ifade edenlerden; “İşin talepleri” alt boyutunda ise geliri fazla olanların ve denk olanların, düşük geliri olduğunu ifade edenlerden daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının kişisel özelliklerine göre karşılaştırılması (N=176)

Değişken	Grup	n	Ortalama (Standart Sapma)					
			VİTÖ	MB	ÇK	İT	EÇ	Ö
Yaş Grubu	≤ 25 yaş (a)	57	49,42 (11,84)	71,38 (11,61)	31,70 (17,05)	43,86 (18,42)	62,17 (15,44)	39,80 (21,35)
	26-30 yaş (b)	51	46,19 (10,02)	67,77 (16,14)	27,05 (14,08)	36,70 (15,18)	66,42 (15,69)	34,19 (21,99)
	≥ 31 yaş (c)	68	43,76 (9,99)	67,46 (17,78)	25,33 (14,15)	35,20 (15,76)	60,52 (18,52)	30,61 (18,17)
Test ve anlamlılık			F=4,389 p=0,014*	F=1,151 p=0,319	F=2,852 p=0,060	F=4,661 p=0,011*	F=1,856 p=0,159	F=3,175 p=0,044*
			a>c			a>c		a>c
Cinsiyet	Kadın	149	46,49 (10,57)	70,09 (14,34)	27,18 (15,15)	38,30 (16,42)	63,40 (19,97)	34,98 (20,83)
	Erkek	27	45,20 (12,37)	61,81 (19,88)	31,82 (15,77)	39,24 (19,41)	59,26 (16,04)	34,64 (19,71)
Test ve anlamlılık			z=0,023 p=0,982	z=-2,292 p=0,022*	z=1,564 p=0,118	z=0,600 p=0,548	z=-1,187 p=0,235	z=-0,666 p=0,505
Eğitim Durumu	Lise (a)	37	51,56 (11,51)	71,20 (16,24)	32,80 (16,63)	46,79 (17,69)	67,23 (13,71)	41,05 (19,29)
	Önlisans (b)	14	45,88 (11,52)	66,96 (10,16)	30,68 (13,42)	39,73 (15,77)	58,04 (17,83)	33,48 (21,17)
	Lisans (c)	107	44,88 (10,28)	67,70 (16,33)	26,64 (14,71)	36,27 (16,25)	61,80 (17,78)	32,83 (20,24)
	Lisansüstü (d)	18	44,41 (9,69)	72,05 (12,43)	23,11 (15,60)	33,16 (14,58)	63,02 (15,62)	32,99 (24,04)
Test ve anlamlılık			KW=12,707 p=0,005**	KW=3,118 p=0,374	KW=4,817 p=0,186	KW=12,055 p=0,007**	KW=5,616 p=0,132	KW=6,105 p=0,107
			a>c,d			a>c,d		
Gelir Durumu	Az (a)	46	44,26 (10,45)	70,72 (16,61)	25,89 (15,59)	32,47 (16,09)	62,30 (17,10)	29,35 (20,95)
	Denk (b)	102	46,08 (10,84)	66,67 (15,30)	27,50 (14,55)	39,86 (16,95)	62,47 (17,77)	35,66 (20,09)
	Fazla (c)	28	50,44 (10,72)	73,55 (13,59)	32,63 (17,01)	43,08 (15,60)	64,62 (12,96)	39,51 (20,98)
	Az (d)	46	44,26 (10,45)	70,72 (16,61)	25,89 (15,59)	32,47 (16,09)	62,30 (17,10)	29,35 (20,95)
Test ve anlamlılık			KW=12,707 p=0,005**	KW=3,118 p=0,374	KW=4,817 p=0,186	KW=12,055 p=0,007**	KW=5,616 p=0,132	KW=6,105 p=0,107
			a>c,d			a>c,d		

VİTÖ: Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği, MB: Mesleğe bağlılık alt boyutu, ÇK: Çalışma koşulları alt boyutu, İT: İşin talepleri alt boyutu; EÇ: Ekip çalışması alt boyutu, Ö: Ödüllendirme alt boyutu.

*p<,05; **p<,01; t: bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA).

Araştırmaya katılan hemşirelerin VİTÖ ve alt boyutlarından aldığı toplam puan ortalamalarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasından elde edilen bulgular incelendiğinde (Tablo 4); birimlere göre yapılan karşılaştırmada sadece "İşin talepleri" boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p<,05), servislerde çalışan hemşirelerin bu alt boyutta daha yüksek puan aldıkları belirlendi. Diğer alt boyutlarda ve ölçek toplamında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptandı (p>,05). Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu belirlenmiştir (p<,05; p<,01). Yapılan ileri analizler neticesinde ölçek toplamında, "Mesleğe bağlılık" ve "Ödüllendirme" alt boyutlarında 3 yıl ve daha az süredir kurumda çalışan hemşirelerin, 7 yıl ve üzerinde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur (p<,01). "İşin talepleri" alt boyutunda ise kurumlarında 3 yıl ve daha az süredir çalışan hemşirelerin hem 4-6 yıl arasında hem de 7 yıl ve üzerinde süredir çalışan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 4. Katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=176)

Değişken	Grup	N	Ortalama (Standart Sapma)					
			VİTÖ	MB	ÇK	İT	EÇ	Ö
Birim	Servis	109	45,31 (11,78)	67,95 (15,82)	27,29 (16,32)	35,75 (17,65)	62,84 (18,17)	33,66 (20,85)
	Özellikli	67	47,90 (8,95)	70,24 (15,11)	28,87 (13,53)	42,82 (14,55)	62,63 (14,57)	36,19 (20,31)
Test ve anlamlılık			t=-1,643 p=0,102	t=-,951 p=0,343	t=-,662 p=0,509	t=-2,880 p=0,005**	t=0,082 p=0,935	t=-,791 p=0,430
Kurumda Çalışma Süresi	≤ 3 yıl (a)	86	48,84 (11,22)	71,77 (12,43)	30,02 (16,40)	42,37 (17,37)	63,41 (15,27)	38,52 (22,42)
	4-6 yıl (b)	32	44,37 (8,86)	65,82 (16,53)	26,56 (14,17)	33,98 (16,45)	64,75 (15,15)	30,47 (17,01)
	≥ 7 yıl (c)	58	43,59 (10,53)	66,11 (18,32)	25,47 (13,94)	35,08 (15,13)	60,72 (19,80)	31,14 (18,82)
Test ve anlamlılık			F=4,884 p=0,009** a>c	F=3,093 p=0,048* a>c	F=1,694 p=0,187	F=4,813 p=0,009** a>b,c	F=0,708 p=0,494	F=3,080 p=0,049* a>c
Meslekte Çalışma Süresi	≤ 3 yıl (a)	58	49,80 (12,18)	70,91 (12,96)	31,94 (17,16)	44,34 (17,90)	62,28 (15,94)	42,67 (22,52)
	4-6 yıl (b)	38	45,04 (9,52)	69,98 (16,94)	25,12 (13,22)	35,69 (16,69)	65,68 (15,68)	27,47 (18,98)
	≥ 7 yıl (c)	80	44,35 (9,85)	66,76 (16,49)	26,28 (14,34)	35,47 (15,14)	61,76 (18,03)	32,19 (18,15)
Test ve anlamlılık			F=4,773 p=0,010* a>c	F=1,337 p=0,265	F=3,173 p=0,044* a>b,c	F=5,585 p=0,004** a>b,c	F=0,712 p=0,492	F=7,829 p=0,001** a>b,c
Haftalık Çalışma Saati	≤ 40 saat	101	47,91 (11,13)	69,71 (15,33)	29,84 (14,82)	42,17 (16,59)	62,41 (17,32)	36,45 (22,19)
	≥ 48 saat	75	44,13 (10,10)	67,63 (15,86)	25,27 (15,63)	33,42 (15,98)	63,25 (16,30)	32,17 (18,17)
Test ve anlamlılık			t=2,315 p=0,022*	t=0,879 p=0,381	t=1,974 p=0,050	t=3,517 p=0,001**	t=-,327 p=0,744	t=1,406 p=0,162

VİTÖ: Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği, MB: Mesleğe bağlılık alt boyutu, ÇK: Çalışma koşulları alt boyutu, İT: İşin talepleri alt boyutu, EÇ: Ekip çalışması alt boyutu, Ö: Ödüllendirme alt boyutu.

*p<,05; **p<,01; t: bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA).

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda da gruplar arasında anlamlı farklar olduğu belirlendi (p<,05; p<,01). Yapılan ileri analizler sonucunda ölçek toplamında gruplar arasındaki farkın 3 yıl ve daha az deneyimi olanların 7 yıl ve üzerinde deneyimi olanlara göre daha yüksek puan almalarından kaynaklandığı belirlendi (p<,05). “Çalışma koşulları” alt boyutu için farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analiz neticesinde 3 yıl ve daha az süre deneyimi olanların puan ortalamasının hem 4-6 yıl süreyle çalışanlardan, hem de 7 yıl ve üzerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu saptandı. Gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu (p<,01) “İşin talepleri” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarında gruplar arasındaki farkların hangi alt gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan ileri analiz neticesinde, meslekte 3 yıl ve daha az süre deneyimi olanların puan ortalamasının “Çalışma koşulları” alt boyutunda da olduğu gibi hem 4-6 yıl süreyle çalışanlardan, hem de 7 yıl ve üzerinde çalışanlardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olmalarından kaynaklandığı belirlendi (Tablo 4).

Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerine göre yapılan karşılaştırmalarda da “Ekip çalışması” alt boyutu hariç tüm alt boyutlar ve ölçek toplamında haftada 40 saat ve daha az çalışanların daha yüksek puan aldıkları belirlendi (p<,01; p<,05).

3.4. Katılımcıların Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kurumdan, Birimden ve Aldıkları Ücretten Memnuniyet Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümdeki bulgulara göre; hemşirelerin kurumlarından memnuniyet durumlarına göre VİTÖ toplamı ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu belirlendi (p<,05; p<,01; p<,001). Ölçek toplamı ile “Çalışma koşulları”, “İşin talepleri” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarında yapılan ileri analiz sonucunda, kurumdan memnun olduğunu belirtenlerin kararsızlardan, kararsızların da memnun olmayanlardan daha yüksek ölçek ve alt boyut puanları aldıkları belirlendi. Ayrıca kurumlarından memnun olanların “Mesleğe bağlılık” alt boyutunda hem kararsızlardan hem de memnun olmayanlardan, “Ekip çalışması” alt boyutunda ise sadece memnun olmayanlardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı (Tablo 5).

Hemşirelerin birimlerinden memnuniyet durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu bulundu (p<,05; p<,01; p<,001). Tüm alt boyutlar ve ölçek toplamında memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı (Tablo 5). Ölçek toplamında ve “İşin talepleri” alt boyutunda memnun olanların, olmayanlardan ve kararsızlardan; “Mesleğe bağlılık” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarında memnun olanların memnun olmayanlardan; “çalışma koşulları” alt boyutunda ise yine memnun olanların kararsızlardan daha yüksek puan aldıkları belirlendi. “Ekip çalışması” alt boyutunda ise her üç grubun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulundu (p<,001).

Hemşirelerin ücretlerinden memnun olma durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda da VİTÖ toplamında ve alt boyutlarda katılımcıların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu ($p<,01$; $p<,001$) belirlendi. Yapılan ileri analizlerde ölçek toplamı ile “Mesleğe bağlılık”, “İşin talepleri” ve “Ödüllendirme” alt boyutlarında hem ücretinden memnun olanların hem de kararsızların, ücretinden memnun olmayanlara göre daha yüksek puan aldıkları belirlendi (Tablo 5). “Çalışma koşulları” ve “Ekip çalışması” alt boyutlarında ise sadece ücretinden memnun olanlar ve olmayanlar arasındaki farkın anlamlı olduğu saptandı ($p<,01$; $p<,001$).

Tablo 5. Katılımcıların ölçek ve alt boyut puanlarının kurumdan, birimden ve aldıkları ücretten memnuniyet durumlarına göre karşılaştırılması (N=176)

Değişken	Grup	N	Ortalama (Standart Sapma)					
			VİTÖ	MB	ÇK	İT	EÇ	Ö
Kurumdan	Değil (a)	43	38,33 (10,80)	64,53 (18,07)	19,24 (14,55)	27,33 (16,18)	56,03 (20,47)	25,00 (20,09)
Memnuniyet	Kararsız (b)	87	46,10 (7,88)	67,71 (15,37)	28,32 (12,13)	38,54 (14,54)	62,68 (15,61)	33,76 (18,42)
Durumu	Memnun (c)	46	54,11 (10,30)	74,93 (11,23)	35,18 (17,46)	48,64 (15,22)	69,23 (12,69)	45,24 (20,59)
Test ve anlamlılık			F=31,935 $p<,001^{***}$ c>b>a	F=5,701 $p=0,004^{**}$ c>a,b	F=13,925 $p<,001^{***}$ c>b>a	F=22,063 $p<,001^{***}$ c>b>a	F=7,307 $p=0,001^{**}$ c>a	F=12,252 $p<,001^{***}$ c>b>a
Biriminden	Değil (a)	22	36,51 (10,78)	61,93 (16,24)	23,45 (14,95)	25,57 (17,24)	46,73 (15,86)	23,01 (20,26)
Memnuniyet	Kararsız (b)	49	42,48 (9,09)	66,01 (19,13)	23,38 (14,51)	35,71 (16,24)	57,46 (17,96)	31,51 (20,37)
Durumu	Memnun (c)	105	50,13 (9,70)	71,58 (12,77)	30,93 (15,11)	42,41 (15,55)	68,60 (13,27)	38,51 (19,82)
Test ve anlamlılık			KW=34,678 $p<,001^{***}$ c>a,b	KW=7,549 $p=0,023^*$ c>a	KW=10,706 $p=0,005^{**}$ c>b	KW=20,163 $p<,001^{***}$ c>a,b	KW=33,667 $p<,001^{***}$ c>b>a	KW=11,856 $p=0,003^{**}$ c>a
Ücretinden	Değil (a)	98	41,69 (9,53)	65,85 (15,60)	24,56 (14,28)	32,17 (15,29)	58,77 (17,26)	25,32 (17,89)
Memnuniyet	Kararsız (b)	54	50,95 (8,27)	72,34 (13,21)	30,18 (13,71)	43,92 (13,85)	69,44 (13,50)	42,36 (16,14)
Durumu	Memnun (c)	24	54,65 (11,77)	73,05 (18,05)	36,36 (18,79)	51,69 (17,65)	64,06 (17,58)	55,21 (18,31)
Test ve anlamlılık			KW=41,923 $p<,001^{***}$ b,c>a	KW=11,206 $p=0,004^{**}$ b,c>a	KW=10,338 $p=0,006^{**}$ c>a	KW=32,550 $p<,001^{***}$ b,c>a	KW=16,247 $p<,001^{***}$ c>a	KW=52,395 $p<,001^{***}$ b,c>a

VİTÖ: Verimliliğe Karşı Tutum Ölçeği, MB: Mesleğe bağlılık alt boyutu, ÇK: Çalışma koşulları alt boyutu, İT: İşin talepleri alt boyutu, EÇ: Ekip çalışması alt boyutu, Ö: Ödüllendirme alt boyutu.

* $p<,05$; ** $p<,01$; *** $p<,001$; F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), KW: Kruskal Wallis.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada ilk olarak araştırmaya dâhil olan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri değerlendirildiğinde benzer çalışmalarda olduğu gibi çoğunlukla kadın, genç, geliri giderine denk ve lisans mezunu hemşirelerin örnekleme oluşturduğu görülmektedir (Göktepe ve Baykal, 2012a; Yeo ve diğerleri, 2014). Burada farklı bir bulgu olarak hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun iken çalıştıkları kurumdan memnuniyet konusunda nötr olmaları, aldıkları ücretten ise memnun olmalarındadır. Literatürde verimlilikle ilgili olmasa da hemşireler üzerinde yapılan memnuniyet çalışmalarında benzer bulgular raporlanmış, hemşirelerin sıklıkla çalıştıkları birimden memnun oldukları, kurumdan yana nötr tutum benimsedikleri aldıkları ücretten ise memnun olmadıkları belirtilmiştir (Karaaslan ve diğerleri, 2016).

4.1. Katılımcıların Verimlilik Tutumlarının İncelenmesi

Hemşirelerin ölçek ve alt boyut puanları değerlendirildiğinde genel olarak verimlilik tutumlarının olumsuz olduğu söylenebilir. Bu bulgu literatürde konu hakkında yapılmış diğer çalışmalarla uyumludur (Göktepe ve Baykal, 2012a; Yeo ve diğerleri, 2014). En olumsuz verimlilik tutumlarının ise “Çalışma koşulları” alt boyutunda ortaya çıktığı görülmektedir. Yine “Ödüllendirme” ve “İşin talepleri” başlıklarında da hemşirelerin olumsuz verimlilik tutumlarının söz konusu olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular literatürde aynı ölçek kullanılarak yapılmış diğer çalışmalar ile birebir paralellik göstermektedir (Bayer ve Gölbaşı, 2021; Demir Gökmen ve Yıldız, 2021; Göktepe ve Baykal, 2012a). Bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde, hemşirelerin mesleklerine bağlı olmalarına karşın “Çalışma koşulları” ve “Ödüllendirme” başlıklarında kurumların verimli işlemediği, en azından hemşirelerin bu açılarından çalıştıkları kurumları olumlu değerlendirmedikleri görülmektedir. Bu başlıkta hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının ölçek toplamında da ortalamasının altında kalması literatürle uyumludur. Bu sonuçlarda özellikle uygulanan sağlık politikaları neticesinde çalışan sayısı artmaksızın bakılan hasta sayısının ve hizmete olan talebin artmasının neticesinde çalışma koşullarının ağırlaşmasının etkili olduğu düşünülebilir (Göktepe ve Baykal, 2012a; Çakıroğlu ve Harmancı Seren, 2016; Harmancı Seren ve Yıldırım, 2013).

4.2. Katılımcıların Çalıştıkları Vardiyaya Göre Verimlilik Tutumlarının İncelenmesi

Örnekleme dâhil edilen hemşirelerin verimlilik tutumları çalıştıkları vardiyaya göre değerlendirildiğinde, gece ve gündüz vardiyalarında çalışan hemşirelerin verimlilik tutumlarının değiştiği gözlenmiştir. Buna göre gündüz çalışan hemşirelerin vardiyalı çalışan hemşirelere göre daha olumlu verimlilik tutumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Göktepe ve Baykal (2012a) tarafından yapılan çalışmada da hemşirelerin çalışma

şeklinin verimlilik tutumları üzerinde etkili olduğu, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmiştir. Vardiya değişimlerinin ve çalışma saatlerinin düzensizliğinin çalışanların biyoritmi üzerindeki değişikliklere neden olması sonucunda çalışan verimliliğinin olumsuz etkilendiği ifade edilmektedir.

4.3. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Göre Verimlilik Tutumlarının İncelenmesi

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre verimlilik tutumları incelendiğinde, 25 yaş ve altındakilerin “Ödüllendirme” ve “İşin talepleri” alt boyutları ile ölçek toplamında 31 yaş ve üzeridekilerden, kadınların da “mesleğe bağlılık” alt boyutunda erkeklerden daha olumlu verimlilik tutumuna sahip oldukları saptanmıştır. Bayer ve Gölbaşı (2021) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde 25 yaş ve altındaki hemşirelerin işin talepleri alt boyutunda daha yüksek verimlilik tutum puanına sahip oldukları saptanmıştır.

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre verimlilik tutumları karşılaştırıldığında, lise mezunlarının verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu değerlendirilmiştir. Literatürde genelde bu çalışmadaki bulguların aksine lisans ve lisansüstü mezunların hem verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu hem de benzer boyutları içeren çalışmalarda ilgili boyutlardaki tutum puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Göktepe ve Baykal, 2012a; Hakmal ve diğerleri, 2012). Bayer ve Gölbaşı (2021) ise çalışmalarında eğitim düzeyine göre yaptıkları karşılaştırmalarda hemşirelerin verimlilik tutumlarının değişmediğini belirlemişlerdir. Bu bulgu oldukça ilginçtir. Burada diğer çalışmalardan farklı olarak çalışmaya dâhil edilen lise mezunu hemşirelerin genç jenerasyondan olması etkili olmuş olabilir.

Son olarak “gelir durumu” değişkenine göre yapılan karşılaştırmalarda gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu beyan eden hemşirelerin verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Göktepe ve Baykal’ın (2012a) çalışmasında da gelir durumu nispeten yeterli ve iyi olanların verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu saptanmıştır. Geliri daha yüksek olan hemşireler yaşamsal ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamada gelir durumu düşük olanlara göre daha rahat olduklarından, bu durum verimlilik tutumlarına olumlu olarak yansımış olabilir.

4.4. Katılımcıların Mesleki Özelliklerine Göre Verimlilik Tutumlarının İncelenmesi

Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre yapılan karşılaştırmada, literatürle uyumlu olarak “İşin talepleri” alt boyutunda özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin daha olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir (Göktepe ve Baykal, 2012a). Örneğin yoğun bakım, diyaliz gibi özellikli birimler düşünüldüğünde, bu birimlerde yapılan iş özel yetkinlik gerektirdiğinden doğal olarak bu birimlerde çalışanların “İşin talepleri” boyutunda daha yüksek puan almış olmaları anlaşılır görülmektedir.

Çalışmada kurumsal ve mesleki deneyimleri daha kısa olan hemşirelerin verimlilik tutumlarının daha olumlu olduğu bulunmuştur. Burada hem hemşirelik deneyimi daha fazla olanların hem de kurumda çalışma deneyimi daha uzun olan hemşirelerin verimlilik tutumlarının kurumda meslekte daha yeni olan meslektaşlarına göre olumsuz olması manidardır. Kurumda daha uzun süredir çalışanların ve uzun süredir hemşirelik yapanların deneyimleri süresince karşı karşıya kalmış oldukları, çalışma koşullarını olumsuzlaştıran, çalışanın üzerindeki iş yükünü artıran, ödüllendirmenin adil olmadığını düşündüren uygulamalar etkili olmuş olabilir.

Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine göre verimlilik tutumlarının değişip değişmediği değerlendirildiğinde, ölçek toplamında ve “İşin talepleri” alt boyutunda 40 saat ve altında çalışan hemşirelerin daha olumlu verimlilik tutumlarının olduğu saptanmıştır. Bu bulgudan yola çıkılarak, hemşirelerin kanunda belirlenen saatlerde ve sürelerde çalışmalarının, verimlilik tutumlarını da olumlu etkilediği söylenebilir.

4.5. Katılımcıların Kurumdan, Birimden ve Aldıkları Ücretten Memnuniyet Durumlarına Göre Verimlilik Tutumlarının İncelenmesi

Çalışmada kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin verimlilik tutumlarının da daha olumlu olduğu bulunmuştur. Terzioğlu ve diğerleri (2016) çalışmalarında örgütsel değişkenlerin hemşirelerin performans ve verimlilikleri ile ilişkili olduklarını rapor ettiğinden, sağlık çalışanlarının memnuniyetlerini ve verimliliklerini olumsuz etkileyen faktörlerin azaltılmasının veya bu faktörlerin etkisizleştirilmesine yönelik önlemler alınmasının çalışan memnuniyetine ve verimliliğine olumlu yansıtacağı varsayılabilir.

Çalışmada birimden memnun olanların daha olumlu verimlilik tutumları olduğu bulunmuştur. Karaaslan ve diğerleri (2016) de ebe ve hemşirelerin işlerinden memnuniyet düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmada, ebe ve hemşirelerin büyük çoğunluğunun işinden memnun olmadığını rapor etmiş, iş ortamında çalışanların iş yükünün fazla olmasının stres kaynağı oluşturacağını, yaşam kalitesini ve iş verimini olumsuz etkileyeceğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, hemşirelerin kendi istedikleri ve severek çalıştıkları birimlerde istihdam edilmelerinin verimlilik tutumlarını olumlu etkileyeceğini düşündürmektedir.

Hemşirelerin aldıkları ücretten memnun olup olmadıklarına göre verimlilik tutumlarının değişip değişmediği incelendiğinde, “Çalışma koşulları” ve “Ekip çalışması” dışındaki alt boyutlarda ve ölçek toplamında ücretten memnun olmayanların daha olumsuz verimlilik tutumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Bu beklenen bir sonuçtur. Ücretinden memnun olmayan çalışanların kurumda işin verimliliğine odaklanmaları daha sancılı olacaktır. Nitekim farklı bir alanda yapılmış olmasına karşın hizmet sektöründe gerçekleştirilmiş olması açısından bu çalışma ile ilişkilendirilebilecek çalışmada Türkay da (2015), alınan ücretin, işinden memnun olmayı ve işletmeye bağlılığı önemli derecede etkilediğini belirtmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları ilgili hastanede çalışan hemşireler ile sınırlıdır. Bu araştırmada sürekli gündüz çalışan hemşirelerin vardiyalı çalışan hemşirelere göre daha olumlu verimlilik tutumu sergilediği tespit edilmiştir. Hemşirelerin verimlilik tutumlarının en düşük olduğu alt boyutun çalışma koşulları alt boyutu olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin yaş ortalamaları ve deneyim süreleri arttıkça verimlilik tutumlarının olumsuz yönde değiştiği belirlenmiştir. Hemşirelerin gelir durumlarına, kurumsal ve mesleki deneyimlerine göre ölçek alt boyutlarında aldıkları puanların farklılaştığı ve çalıştıkları birimlere göre de verimlilik tutumlarının anlamlı şekilde değiştiği gözlenmiştir. Tüm bu bulgular dikkate alındığında hastanelerde çalışan yöneticilerin ve özellikle de hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin çalışma ortamlarının verimliliği özendirici yönde geliştirilmesi ve iyileştirilmesi yönünde adımlar atması önerilir. Çalışma sonuçları dikkate alınarak öncelikle uzun çalışma sürelerinin gözden geçirilmesi ve uzun vardiya sürelerinin kısaltılması yolunda adımlar atılması düşünülmelidir. Ayrıca olanaklar dahilinde ücretlerin çalışanların gereksinimlerini karşılayacak ölçüde iyileştirilmesi, hemşirelerin olabildiğince gönüllü olarak görev almak istedikleri kliniklerde çalıştırılmalarının sağlanması, vardiyalarda çalışan hemşirelere iş aralarında dinlenme olanağı sunulması, çalışma saatlerinin ve vardiyaların uygun şekilde düzenlenmesi önerilir.

Bu sonuçlardan yola çıkılarak özellikle yöneticilerin, hemşirelerin olumlu ve olumsuz verimlilik tutumu sergiledikleri başlıklar hakkında bilgilendirilmesi ve akabinde özellikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususunda yapılabileceklerin değerlendirilmesi önemsenmelidir. Ayrıca bu başlıkta yeterince çalışma bulunmadığından, bu bulgular gelecekte yapılacak çalışmalarda test edilmelidir. Gelecek çalışmalarda bugüne kadar hemşirelerin verimlilik tutumları ile ilişkisi değerlendirilmiş olan çalışmalarda ele alınanlardan farklı parametrelere odaklanılması, özellikle de oldukça farklı istihdam koşullarında çalışılan kamu ve özel sektör hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin verimlilik tutumlarının incelenmesine dönük araştırmaların planlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bilgilendirme / Acknowledgements

Çalışmanın yapıldığı kuruma ve çalışmaya katılan hemşirelere teşekkür ederiz.

Yazar Katkıları / Author Contributions

Saide Durmaz Talay: Literatür taraması, Metodoloji, Veri Derleme, Makale Yazımı-orijinal taslak *Arzu Kader Harmancı Seren:* Kavramsallaştırma, Analiz, Makale Yazımı-inceleme ve düzenleme

Çatışma Beyanı / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Fon Desteği / Funding

Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards

Bu çalışma için İstanbul Okan Üniversitesi Etik Kurulu'nun 9 Mayıs 2018 tarihli ve 16 numaralı kararı ile onay alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Bayer, N. ve Gölbaşı, Z. (2021). Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörler, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-7.
- Brown, J. H.U. ve Comola, J. (1988). *Improving Productivity in Health Care* (1st Ed.), CRC Press, New York, USA, <https://doi.org/10.1201/9780429284212>.
- Çakmak, M., Öktem, M.K. ve Ömürgönülşen, U. (2009). Türk Kamu Hastanelerinde Teknik Verimlilik Sorunu: Veri Zarflama Analizi Tekniği ile Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Kadın Doğum Hastanelerinin Teknik Verimliliklerinin Ölçülmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(1), 1-36.
- Çalık, K.Y., Aktaş, S., Bulut, H.K. ve Anahar, E.Ö. (2015). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklindeki Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 2(1), 33-45.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 85-95.
- Çakıroğlu, O.Ç. ve Harmancı Seren, A.K. (2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın Sağlık Sistemi ve Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkileri, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 37-43.
- Dallora, C., Ball, J., Redfern, O., Recio-Saucedo, A., Maruotti, A., Meredith, P. ve Griffiths, P. (2019). Are Long Nursing Shifts on Hospital Wards Associated With Sickness Absence? A Longitudinal Retrospective Observational Study, *Journal of Nursing Management*, 27(1), 19-26.
- Dall'ora, C. ve Dahlgren, A. (2020). Shift Work in Nursing: Closing the Knowledge Gaps and Advancing Innovation in Practice, *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103743.
- Demir Gökmen, B. ve Yıldız, M. (2021). Hemşirelerde İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyi ile İş Verimliliği ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 186-197.
- Er, F. (2019). Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşirelerin Verimlilik Tutumlarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Findık, M. (2018). Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Verimlilik Tutumlarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Türkiye.
- Geun, H.G. ve Park, E. (2019). Influence of Emotional Intelligence, Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean Nurses, *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 30(2), 226-233.
- Gift, R.A. ve Obindah, F. (2020). Examining the Influence of Motivation on Organizational Productivity in Bayelsa State Private Hospitals, *Open Access Journal of Science*, 4(3), 94-108.
- Göktepe, N. ve Baykal, Ü. (2012a). Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ile Hastanelerin Örgütsel ve Yönetimsel Yapılarına İlişkin Özelliklerinin Karşılaştırılması, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 16-22.
- Göktepe, N. ve Baykal, Ü. (2012b). Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 14(2), 29-41.
- Hakmal, H., Karadağ, M. ve Demir, C. (2012). Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3), 181-187.
- Harmancı Seren, A.K. ve Yıldırım, A. (2013). Özelleştirme: Sağlıkta Özelleştirme ve Hemşireler, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(2), 123-131.
- Karaaslan, S., Şahin, H.G., Keskin, S., Günbatar, N. ve Akyiğit, E. (2016). Van'da Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması, *Van Tıp Dergisi*, 23(2), 191-197.
- Keskin, H.İ. (2020). Türkiye'de Aile Hekimliğine Geçiş Sürecinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarının Verimliliği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21(1), 133-152.
- Kılıç, S. (2012). Örnek Büyüklüğü, Güç Kavramları ve Örnek Büyüklüğü Hesaplaması, *Journal of Mood Disorders*, 2(3), 140-142.
- Kılıçarslan, M. ve Güçlü, A. (2019). İstanbul'da Bulunan Sağlık Bakanlığı Hastanelerinin Verimlilik Analizi, *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 16, 552-558.
- Li, Y., Zhang, J., Wang, S. ve Guo, S. (2019). The Effect of Presenteeism on Productivity Loss in Nurses: The Mediation of Health and The Moderation of General Self-Efficacy, *Frontiers in Psychology*, 10, 1745.
- Medarević, A. ve Vuković, D. (2021). Efficiency and Productivity of Public Hospitals in Serbia Using DEA-Malmquist Model and Tobit Regression Model, 2015–2019, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12475.

- Nazari, A., Alimohammadzadeh, K. ve Hosseini, S.M. (2019). A Study of Relationship Quality of Working Life and Its Relation with The Productivity of Nurses in Hospitals in Qom, *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*, 16(1), 25-32.
- Özgörü, H. (2019). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Park, E., Lee, H.Y. ve Park, C.S.Y. (2018). Association between Sleep Quality and Nurse Productivity among Korean Clinical Nurses, *Journal of Nursing Management*, 26(8), 1051-1058.
- Sunter, M. (2019). Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi, *Verimlilik Dergisi*, 3, 143-160.
- Şenol, O. ve Gençtürk, M. (2017). Veri Zarflama Analiziyle Kamu Hastaneleri Birliklerinde Verimlilik Analizi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(4), 265-286.
- Terzioğlu, F., Temel, S. ve Uslu Sahan, F. (2016). Factors Affecting Performance and Productivity of Nurses: Professional Attitude, Organisational Justice, Organisational Culture and Mobbing, *Journal of Nursing Management*, 24(6), 735-744.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- 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.
- Zion, N. ve Shochat, T. (2019). Let Them Sleep: The Effects of a Scheduled Nap during the Night Shift on Sleepiness and Cognition in Hospital Nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 75(11), 2603-2615.