



## Hemşirelerde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

### Determining the Factors Affecting Labor Productivity of Nurses

Yurdanur Dikmen<sup>1</sup>, Dilek Kara Yılmaz<sup>2</sup>, Handenur Başaran<sup>1</sup>, Nasibe Yağmur Filiz<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu.  
<sup>2</sup> Uludağ Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu.

#### OZET

**Amaç:** Bu çalışmada, hemşirelerin işgücü verimliliğini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Gereç ve Yöntemler:** Tanımlayıcı ve analitik olarak planlanan araştırma Türkiye'nin kuzeybatısında bulunan bir kamu hastanesinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan 156 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler "Katılımcı Tanıtım Formu" ile işgücü verimliliğine etki eden faktörleri içeren Türkiye'de Özkoç (2005) tarafından geliştirilen anket formu ile toplanmıştır. Verilerinin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma hesaplanmış ve bağımsız değişkenlerle ölçüm aracındaki toplam puanlar arasındaki farkı incelemek amacıyla OneWay ANOVA Testi, Independent T Testi ve Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %45.5'inin 23-3 yaş grubunda, %79.5'inin kadın, %76.9'unun evli, %41.1'inin ön lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %42.3'ünün mesleki deneyim süresinin 0-5 yıl olduğu, %22.4'ünün klinik sorumlusu olduğu, %69.2'sinin ise vardiya olarak çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcılar işgücü verimliliğinde sırasıyla organizasyonel faktörler, ergonomik faktörler ve kişisel faktörlerin etkili olduğunu düşünmektedir. Organizasyonel faktörler incelendiğinde; hemşireler, çalışılan bölümde personel sayısının yetersizliğini, alınan ücretin düşük olmasını ve eşit işe eşit ücret verilmemesini, uzun çalışma saatlerini ve terfi sisteminin liyakat yerine kişisel ilişkilere dayanmasını verimliliği olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumuna göre farklılık göstermezken ( $p>0.05$ ), çalışma şekli ve deneyim yılına göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir ( $p<0.05$ ).

**Sonuç:** Bu çalışma sonucuna göre, hemşirelerin verimini etkileyen birçok faktörün olduğu saptanmıştır. Özellikle hemşirelerin verimliliğini etkileyen en önemli faktörler, ücret ve çalışma koşulları olarak belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İşgücü, Hemşirelik, Verimlilik

#### ABSTRACT

**Aim:** This study was conducted to determine the factors affecting the labor productivity of nurses.

**Material and Methods:** The study which was planned as descriptive and analytical was carried out with 156 nurses who volunteered to participate in the study in a public hospital in the northwest of Turkey. Data was collected with the "Participant Presentation Form" and the questionnaire including the factors affecting labor productivity which was developed by Özkoç (2005). In the analysis of data; frequency, percentage, arithmetic average and standard deviation were calculated and One Way ANOVA Test, Independent T Test and Pearson Correlation test were used in order to examine differences between the independent variables and the total scores of measurement tool.

**Results:** It was found that the 45.5% of nurses participated in the study were in the 23-33 age group, 79.5% were women, 76.9% married, 41.1% associate degree graduates. 42.3% of nurses' durations of professional experience were 0-5 years, 22.4% of nurses were clinical chief, 69.2% were working as shifts. Participants believe that the factors affecting the labor productivity were respectively organizational factors, ergonomic factors and personal factors. When organizational factors was examined and nurses stated that the lack of working personnel in the section, the low wages and unequal wages for the same work, the long working hours and the system which based on personal relations instead of merit were affecting productivity. The factors affecting labor productivity of nurses were not different according to age, gender, education level and marital status ( $p>0.05$ ), but different according to mode of operation and years of experience ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** According to this study, it was found that there are many factors that affect the efficiency of the nurses. The most important factors affecting nurses' efficiency were determined as wage and working conditions.

**Keywords:** Labor, Nursing, Productivity

**Corresponding Author:** Yurdanur Dikmen

**Address:** Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Sakarya  
Türkiye.

**E-mail:** nurdem35@gmail.com

**Başvuru Tarihi/Received:** 14-04-2016

**Kabul Tarihi/Accepted:** 20-05-2016





## GİRİŞ

“Verimlilik” günümüzde gerek organizasyonların gerekse ülkelerin üzerinde önemle durduğu konular arasında yer almakta ve farklı boyutlar açısından incelenmektedir. Sağlık ve verimlilik kavramları birbirleri ile yakından ilişkilidirler (1). Hasta bakım maliyetlerinin sürekli artış göstermesi nedeniyle, sağlık hizmetleri açısından verimlilik son derece önemlidir (2). Verimliliğin önemli olmasının nedenleri arasında; iş gücünün değer yaratan önemli bir faktör oluşu, üretim maliyetlerinin önemli bir bölümünü oluşturması ve toplumun yaşam standardını belirleyen önemli bir göstergesi olmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2000) koordinatörlüğünde düzenlenen bir forumda; verimlilik kavramı “kullanıcıların talep ettiği ürün/hizmetlerin, hangi etkenlikle üretildiği” olarak tanımlanmıştır (3). Dolayısıyla verimlilik, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişki olup çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların (emek, sermaye, arazi, malzeme, enerji, bilgi vb.) etkin kullanılmasını gerektirmektedir (4).

İşgücü verimliliği ise çıktının ya da ilave edilen değer için kullanılan işgücü miktarına bölünmesi ile elde edilmektedir (örneğin; hekim başına muayene sayısı, hemşire başına düşen hasta sayısı) (5). İşgücünün daha akılcı ve daha hızlı çalışması ve çalışanların yeteneklerini daha fazla geliştirmesi ile artabileceği gibi; daha etkili cihaz kullanımı, gereksiz girdi kullanımının önlenmesi ve teknik buluşlardan faydalanmak ile de sağlanabilmektedir (3). İşgücü verimliliği konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde; işgücü verimliliğine etki eden faktörler açısından hemen hemen aynı ortak faktörlerle karşılaşılmaktadır. Bu faktörler; hastanelerde yeni teknolojilerin kullanımı, insan kaynakları yönetimi, ekonomik, psikososyal, fiziksel, ekonomik, sosyo-kültürel, kişisel, örgütsel,

ergonomik ve diğer faktörler olarak belirtilmektedir (2,3,6-8). İş gücü verimliliğine etki eden faktörlerin işletme içi ve dışı olarak gruplandığı bir çalışmada, işletme içi faktörler; örgüt yapısı, üretim süreci, ürün bileşimi, çalışma ortamı ve çalışma yöntemleri, insan kaynaklarının niteliği, makine ve donanım bileşimi, kapasite kullanımı, hammadde ve malzemenin niteliği, liderlik ve yönetim stili, süreçlerin yönetimi olarak tanımlanmaktadır. İşletme dışı faktörler ise teknolojik gelişmeler, siyasal ve ekonomik istikrar, enflasyon düzeyi, beslenme düzeyi, beslenme ve sağlık altyapısı, toplumsal değerler olarak belirtilmektedir (8). Örgütlerde işgücünün verimliliği, büyük ölçüde çalışanların örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için teşvik edilmesine bağlıdır. Bunun yanında, çevresel faktörler ve disiplin uygulamaları gibi etmenlerin de işgücü verimliliği üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (9).

İş gücü verimliliği açısından bakıldığında; hastanelerde hemşirelik hizmetleri bölümü en geniş bölümü kapsamakta olup, hastane çalışanlarının %60'ını hemşireler oluşturmaktadır (10). Bu nedenle sağlık kurumlarında yöneticiler ve araştırmacılar; ekonomik girdi ve çıktı ilişkisinde hemşirelerin sayısına odaklanmaktadır. Çalışan verimliliğini etkileyen önemli unsurlar arasında; hemşirelerin işleri ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak; hemşire başına düşen hasta sayısının fazlalığı, hemşirelerin bakım dışı işlerde rol almaları, dokümantasyon işlerinin fazlalığı, iş sağlığı ve iş güvenliğinin yetersizliği, iş yoğunluğu, tükenmişlik ve kurumların geçici istihdam politikaları gibi konular tartışılmaktadır (2,11).

McNeese-Smith ve Crook (2003) değişen hemşirelik iş gücü üzerine Los Angeles'te kar amacı gütmeyen üç hastanede 412 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu en çok etkileyen



değerlerin ekip çalışması, yaratıcılık, ekonomik değişimler ve yönetsel süreçler olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada hemşirelerin verimliliklerini en çok başarı, fedakarlık, ortak çalışma, yaratıcılık, estetik, prestij ve iş güvenliği gibi değerlerin etkilediği bulunmuştur (12). Ülkemizde ise hastanelerde verimlilikle ilgili araştırmaların daha çok kurumsal/hastane düzeyindeki verimlilikle ilgili olduğu görülmüş ve hemşirelikte iş gücü verimliliği ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (2,3,8,13). Öztürk ve Akbulut (2011)'un yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen örgütsel faktörleri incelemiş, hemşirelerin iş değiştirme konusunda kararsız kalması, motivasyonlarının düşük olmasının, güvenli çalışma koşulları konusunda eğitilmenin, kurum kültürüne yabancı olmanın verimliliklerini etkilediği bulunmuştur (8). Göktepe ve Baykal (2012) tarafından hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ile hastanelerin örgütsel ve yönetsel yapılarına ilişkin özelliklerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan çalışmada ise hemşirelik personelinin yönetimi ve genel yönetim anlayışının verimliliğe ilişkin tutumu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (2).

Hemşirelerin gerek örgütte üstlendiği sorumluluk ve gerekse örgütsel yapının sürdürülmesinde aldığı aktif rol nedeniyle iş gücü verimlilikleri ve bunu etkileyen faktörlerin önemi ortaya çıkarılmalıdır (2). Bu doğrultuda, hemşirelerin iş gücü verimliliği ilişkin tutumları ile hastanelerin örgütsel ve yönetsel yapılarına ilişkin özelliklerinin belirlenmesine yönelik elde edilecek verilerin; gerek çalışan verimliliği gerekse kurumun örgütsel ve yönetsel yapısının verimlilik konusundaki etkilerini göstermesi bakımından sağlık kurumlarındaki yöneticilere ve yönetici hemşirelere önemli katkılar sağlayacağı düşünülmüştür. Yukarıda verilen kuramsal bilgiyle çerçevesinde bu çalışma,

hemşirelerinin iş gücü verimliliğini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

### GEREÇ ve YÖNTEM

Tanımlayıcı ve analitik olarak planlanan araştırma Ocak-Nisan 2015 tarihleri arasında Türkiye'nin kuzeybatısında bulunan bir kamu hastanesinde yürütülmüştür. Çalışmanın yapıldığı hastanede toplam 220 hemşire çalışmaktadır. Örneklem seçimine gidilmemiş, tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Bu amaçla 220 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmış, 180 hemşireden geri dönüş olmuş, 24 hemşire ise veri toplama formlarını eksik doldurduğu için araştırma dışında tutulmuştur. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini çalışmaya katılmaya gönüllü toplam 156 hemşire oluşturmuştur (yanıtlama oranı=%71).

Veriler hemşirelerin sosyo-demografik verilerini içeren yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, çalışma pozisyonu ve çalışma şeklini belirlemeye yönelik toplam yedi sorudan oluşan "Katılımcı Tanıtım Formu" ile iş gücü verimliliğine etki eden faktörleri içeren Türkiye'de Özkoç (2005) tarafından geliştirilen anket formu ile toplanmıştır. Anket, 5'li Likert tipi bir öz-değerlendirme ölçüm aracıdır. Ankette iş gücü verimliliğini etkileyen faktörler; kişisel, organizasyonel, ergonomik ve diğer faktörler olmak üzere dört boyutta ele alınmaktadır. 64 maddelik ankette, her bir madde için; "kesinlikle katılıyorum", "katılıyorum", "fikrim yok", "katılmıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerinden birisinin işaretlenmesi istenmektedir. Buna göre puanların 1'e yaklaşması anketteki ifadelerle katılım düzeyinin yükseldiğini, 5'e yaklaşması katılım düzeyinin düştüğünü, 3'e yaklaşması ise kararsızlık durumunu göstermektedir. Orijinal ölçüm aracının toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,89 olarak saptanmıştır (3). Bu çalışmadaki örneklem grubu için toplam Cronbach's Alpha



güvenilirlik kat sayısı ise 0,82 olarak bulunmuştur.

Verilerinin analizinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma hesaplanmıştır. Ankette bulunan sorular değerlendirilerek toplam puan ortalaması hesaplanmış olup, puanların normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için verilere normallik testi uygulanmıştır. Bu analize göre, hesaplanan puanlar normal dağılım gösterdiği belirlendiği için (Kolmogorov-Smirnov  $Z=2,160$ ,  $p>0,05$ ), bağımsız değişkenlerle anket toplam ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki farkı incelemek amacıyla parametrik testlerden OneWay ANOVA Testi ile Independent T Testi, alt boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bu araştırma, Helsinki Deklerasyonu prensiplerine uygun olarak yürütülmüştür. Anket formları doldurulmadan önce hemşireler çalışmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş ve çalışmaya katılmada gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için ilgili kurumdan (2015-19271634/092 sayılı) ve hemşirelerden izin alınmıştır.

#### BULGULAR

Araştırmakapsamınaalınanhemşirelerinbazı tanıtıcıözellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Hemşirelerin %45.5'inin23-33 yaş grubunda, %79.5'inin kadın, %76.9'unun evli, %41.1'inin ön lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %42.3'ünün mesleki deneyim süresinin 0-5 yıl olduğu, %22.4'ünün klinik sorumlusu olduğu, %69.2'sinin ise vardiyalı olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Bu çalışmada araştırma kapsamına giren hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerin alt boyutları ile arasındaki ilişkiyi analiz etmek için korelasyon katsayıları incelenmiştir. Tüm faktörlere ilişkin verilen cevaplar normal dağılım gösterdiği için, faktörler arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya katılan hemşirelerin bazı tanıtıcı ve mesleki özelliklerinin dağılımı

Yaş Ortalaması	36.24±5.21	
MeslekiDeneyimOrtalaması	11.43±8.01	
Özellikler		
Yaş Grubu	N	%
23-33 yaş	71	45.5
34-44 yaş	47	30.1
45 yaş ve üzeri	38	24.4
Cinsiyet		
Kadın	124	79.5
Erkek	32	20.5
Eğitim Durum		
Lise	31	19.8
Önlisans	64	41.1
Lisans-Lisansüstü	61	39.1
Medeni Durum		
Evli	120	76.9
Bekar	36	23.1
Mesleki Deneyim Süresi		
0-5 yıl	66	42.3
6-10 yıl	52	33.3
11 yıl ve üzeri	38	24.4
Çalışılan Klinik		
Dahiliye Servisi	43	27.6
Cerrahi Servisi	40	25.6
Yoğun Bakım Ünitesi	39	25.0
Acil Servis	34	21.8
Çalışma Pozisyonu		
Klinik Hemşiresi	121	77.6
Klinik Sorumlu Hemşiresi	35	22.4
Çalışma Şekli		
Vardiyalı	108	69.2
Gündüz	48	30.8
TOPLAM	156	100.0

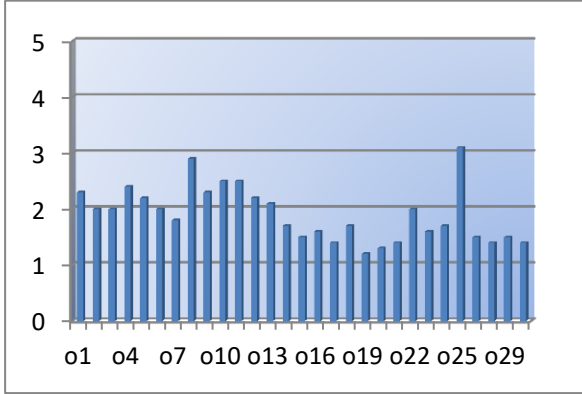
Tablo 2 incelendiğinde işgücü verimliliğini etkileyen tüm faktörlerle ile organizasyonel faktörler arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Tablo 2. Hemşirelerin işgücü verimliliğini etkileyen faktörler arasındaki korelasyon sonuçları

	Kişisel Faktörler	Organizasyonel Faktörler	Ergonomik Faktörler	Diğer Faktörler
Kişisel Faktörler	1,00	0,61 $p=0,000^*$	0,18 $p=0,367$	0,21 $p=0,176$
Organizasyonel Faktörler	0,61 $p=0,000^*$	1,00	0,53 $p=0,001^*$	0,39 $p=0,031^*$
Ergonomik Faktörler	0,18 $p=0,367$	0,53 $p=0,001^*$	1,00	0,31 $p=0,012^*$
Diğer Faktörler	0,21 $p=0,176$	0,39 $p=0,031^*$	0,31 $p=0,012^*$	1,00

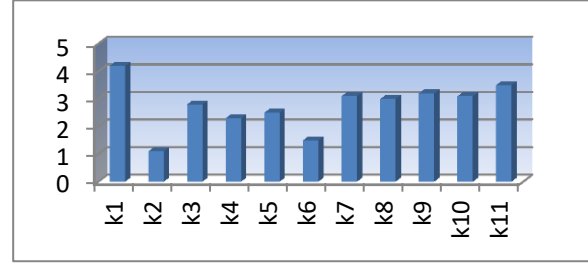
\* $p<0,05$

İkinci sırada ergonomik faktörler ve üçüncü sırada ise kişisel faktörler ve diğer faktörler gelmektedir. Dolayısıyla katılımcılar işgücü verimliliğinde sırasıyla;organizasyonel faktörler, ergonomik faktörler, kişisel faktörler ve diğer faktörlerin etkili olduğunu düşünmektedir.



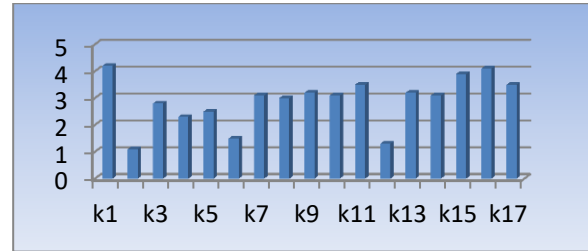
Grafik 1. Hemşirelerin işgücü verimliliğine etkileyen organizasyonel faktörler ile ilgili tutumlarının ortalamaları

Grafik 1 incelendiğinde; hemşirelerin o17 kodlu “Ücretin düşük olması verimliliğimi olumsuz etkiler(1.51±0.35)”, o19 kodlu “Uzun çalışma saatleri ve düzensiz çalışma moral ve verimliliğimi olumsuz etkiler(1.14±0.47)”, o21 kodlu “Performansımın haksız olarak düşük değerlendirmesi motivasyonumu/verimliliğimi azaltır(1.42±0.32)” ve o20“Terfi sisteminin liyakat yerine kişisel ilişkilere dayanması verimliliğimi düşürür” (1.30±0.51)” ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür. Hemşirelerin o25 kodlu “Çalışma arkadaşlarım ile ilişkilerimin iyi ve uyumlu olması verimliliğimi artırır (3.00±0.43)” ifadesi ile ilgili tutumlarının ise katılmama yönünde olduğu görülmekte olup, hemşirelerin kişilerarası ilişkilerin verimlilik üzerinde etkisinin olmadığını düşünmektedir. Bunun yanında hemşireler o8 kodlu “Sürekli aynı tarz hastalara bakmak verimliliğimi olumsuz etkiler (2.62±1.13)” ifadesine ise fikrim yok kategorisine yakın cevap vermişlerdir.



Grafik 2. Hemşirelerin işgücü verimliliğine etkileyen ergonomik faktörler ile ilgili tutumlarının ortalamaları

Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen ergonomik faktörlerin dağılımı incelendiğinde; e5 kodlu “Dinlenmek için çalışma ortamından uzaklaşmak verimliliğimi artırır (1.48±0.46)”, e7 kodlu “Çalışma ortamındaki gürültü sağlığı ve verimliliğimi olumsuz etkiler (1.87±0.52)” ve e9 kodlu “Gece vardiyasının üst üste iki günden fazla olması verimliliğimi olumsuz etkiler (1.31±0.42)” ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu görülmüştür (Grafik 2).



Grafik 3. Hemşirelerin işgücü verimliliğine etkileyen kişisel faktörler ile ilgili tutumlarının ortalamaları

Grafik 3 incelendiğinde; hemşirelerin k2 kodlu “Çalıştığım birimde iş yükü fazlalığı nedeni ile çoğu zaman işlerimi yetiştirmekte zorlanıyorum (1.12±0.52)”, k6 kodlu “Sahip olduğum yeteneklerin altında bir pozisyonda çalışmak verimliliğimi düşürür(1.53±1.07)” ve k12 kodlu “Kendimi organizasyonun bir parçası olarak görmemek verimliliğimi olumsuz etkiler (1.32±0.82)” ifadeleri ile ilgili tutumlarının daha yüksek bir katılma düzeyinde olduğu saptanmıştır.

İşgücü verimliliğine ilişkin diğer faktörler incelendiğinde ise, hemşirelerin “Ülkenin



ekonomik durumu iş verimliliğini olumsuz etkiler (2.02±0.91)” ifadesine daha yüksek oranda katılmaktadırlar.

Tablo 3.1 ve 3.2’de hemşirelerin bazı tanıtıcı özelliklerine göre iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerin puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 3.1. Hemşirelerin bazı tanıtıcı özelliklerine göre işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin puan ortalamalarının karşılaştırılması

Değişkenler	Kişisel	Organizasyonel	Ergonomik	Diğer Faktörler
	Faktörler	Faktörler	Faktörler	
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Cinsiyet <sup>1</sup>				
Kadın	3,24±0,27	2,01±0,78	2,62±0,92	3,23±0,53
Erkek	3,12±0,56	2,41±0,69	2,89±0,56	3,14±0,68
İstatistiksel Analiz	p=0,524	p=0,302	p=0,614	p=0,891
Yaş Grubu <sup>3</sup>				
23-33 yaş	3,10±0,67	2,13±0,69	2,17±0,58	3,02±0,84
34-44 yaş	3,34±0,93	2,19±0,57	2,15±0,67	3,10±0,59
45 yaş ve üzeri	3,12±0,42	2,20±0,98	2,02±0,91	3,21±0,75
İstatistiksel Analiz	p=0,228	p=0,346	p=0,782	p=0,371
Eğitim Düzeyi <sup>3</sup>				
Lise	3,78±0,97	2,89±0,59	2,76±0,98	3,46±0,64
Önlisans	3,12±0,53	2,61±0,91	2,15±0,77	3,40±0,85
Lisans-Lisansüstü	3,01±0,70	2,13±0,45	2,18±0,53	3,26±0,62
İstatistiksel Analiz	p=0,206	p=0,328	p=0,289	p=0,421

1=Independent T Test, 2=OneWay ANOVA Test, \*\*p<0,05.

Tablo 3.2. Hemşirelerin bazı tanıtıcı özelliklerine göre işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin puan ortalamalarının karşılaştırılması

Medeni Durum <sup>1</sup>				
Evli	3,06±0,53	2,57±0,93	2,93±0,68	3,01±0,62
Bekar	3,17±0,86	2,89±0,67	2,85±0,62	3,38±0,56
İstatistiksel Analiz	p=0,786	p=0,356	p=0,721	p=0,223
Mesleki Deneyim Süresi <sup>2</sup>				
0-5 yıl	3,08±0,69	2,87±0,52	2,93±0,59	3,24±0,69
6-10 yıl	3,10±0,43	1,69±0,68	1,81±0,65	3,44±0,78
11 yıl ve üzeri	3,11±0,76	1,03±0,54	1,53±0,63	3,15±0,72
İstatistiksel Analiz	p=0,762	p=0,001*	p=0,002*	p=0,270
Çalışma Şekli <sup>1</sup>				
Vardiyalı	2,30±0,75	1,86±0,98	1,33±0,57	3,33±0,56
Gündüz	3,22±0,46	2,99±0,81	2,85±0,82	3,48±0,86
İstatistiksel Analiz	p=0,001*	p=0,001*	p=0,004*	p=0,723
Çalışılan Klinik <sup>2</sup>				
Dahiliye Servisi	3,58±0,81	2,59±0,56	2,92±0,88	3,82±0,64
Cerrahi Servisi	3,54±0,60	2,78±0,81	2,55±0,64	3,69±0,43
Yoğun Bakım Ünitesi	3,03±0,52	2,27±0,62	2,11±0,43	3,04±0,54
Acil Servis	3,27±0,58	2,61±0,59	2,66±0,48	3,22±0,94
İstatistiksel Analiz	p=0,973	p=0,452	p=0,203	p=0,327

1=Independent T Test, 2=OneWay ANOVA Test, \*\*p<0,05.



Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan klinik ve medeni durumuna göre farklılık göstermezken ( $p>0.05$ , Tablo 3.1), kişisel, organizasyonel ve ergonomik faktörlerin çalışma şekli ile organizasyonel ve ergonomik faktörlerin ise mesleki çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir ( $p<0.05$ , Tablo 3.2).

### TARTIŞMA

Hastaneler kamusal otorite ve toplumsal baskı grupları ile karşılıklı etkileşimde bulunan örgütlerdir. Bu özelliği nedeniyle hastanelerin yönetimi, hem karmaşık hem de güçtür. Ancak hızlı nüfus artışı, ortalama yaşam süresinin uzaması, sağlık bilincinin yükselmesi, hastaların değişen talepleri, günümüzde tıbbi uygulama gereksinimlerinin artması, aşırı rekabet, tıp alanında ileri teknolojilerin hızla yaygınlaşması nedeniyle hastanelerin etkin ve verimli bir şekilde yönetimi önem arz etmektedir. Bu nedenle, hastanelerde verimlilik artışının sağlanabilmesi için öncelikle iş gücü verimliliğinin artırılması gerekmektedir (14). Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, katılımcılar sırasıyla; organizasyonel faktörler, ergonomik faktörler, kişisel faktörler ve diğer faktörlerin etkili olduğunu düşünmektedir. Verimliliği etkileyen birinci faktör olan organizasyonel faktörler incelendiğinde; hemşireler çalışılan bölümde personel sayısının yetersizliğini, alınan ücretin düşük olmasını ve eşit işe eşit ücret verilmemesini, uzun çalışma saatlerini ve terfi sisteminin liyakat yerine kişisel ilişkilere dayanmasını verimliliği olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu sonuçlar, insan kaynakları uygulamalarından olan ücret, performans değerlendirmesi ve işgücü planlamasının verimlilik üzerindeki etkisinin büyük olduğunu göstermektedir. Bu çalışma sonucu farklı örneklem grupları ile gerçekleştirilen; Durukan ve arkadaşları

(2011) ile Karahan (2009)'ın tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerdir (4,14). Hemşirelerin işverimliliğine etki eden faktörleri belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada hemşireler; aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, izin kullanamama, adil bir performans değerlendirme sistemiyle değerlendirilmeme, çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik eksikliklerin iş verimliliklerini olumsuz yönde etkilediklerini belirtmişlerdir (15). Özkoç (2005)'un yaptığı çalışmada da, insan kaynakları uygulamalarından olan ücret, performans değerlendirme ve işgücü planlamasının verimlilik üzerindeki etkisinin büyük olduğu bildirilmektedir (3). Hastanelerin insana, özellikle de hasta insana yönelik hizmet üreten bir sektör olmasına bağlı olarak, çalışanlarına yönelik politikaları diğer üretim sektörlerine göre çok daha önemli olmaktadır. Kalite yönetim yaklaşımlarının üzerinde durduğu gibi iç müşteri memnuniyetinin sağlanması, dış müşteri (hasta) memnuniyetinin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır (2). Holmas (2002) tarafından örneklemini hemşirelerin oluşturduğu çalışmada da, organizasyonel faktörlerden ücretin ve çalışma koşullarının hemşirelerin sağlık sektöründen ayrılmasında etkisi incelenmiştir ve sonuçta ücret kadar çalışma şartlarının da sektörden ayrılmalarda etkili olduğu bildirilmiştir (16). Dolayısıyla çalışma sonuçları ve bu çalışmanın bulguları birlikte değerlendirildiğinde, iş ve organizasyona dair tutumların ve çalışma şartlarının verimliliği etkilediği söylenebilir.

Bu çalışma sonuçlarına göre iş gücü verimliliğini etkileyen ikinci faktör olan ergonomik faktörler incelendiğinde; iş ortamında gürültünün fazla olması ve gece vardiyasının iki günden üst üste olmasının verimliliklerini olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedirler. Dinlenmek için çalışma ortamından uzaklaşmanın ise verimliliklerini olumlu yönde etkilediklerini ifade etmişlerdir.



Kahraman (2009)'ın özel bir hastanede çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmasında, katılımcılarının %62,1'i hastanenin fiziksel koşullarının verimliliklerini etkilediğini ifade etmiştir (13). Başka bir çalışmada ise ergonomik faktörlerin, çalışanların işgücü verimliliğine etki ettiği belirtilmiş, vardiyalı çalışma grubunda bulunan iş görenlerin "iş bitiminde dinlenecek yerimin olmaması verimliliğimi olumsuz etkiler" değişkenine yüksek oranda katıldıkları saptanmıştır (3). Örucü ve arkadaşları (2004)'nın yaptığı bir çalışmada da ergonominin tek başına verimliliğe etki eden önemli bir faktör olduğu, ancak yeterli olmadığı, diğer verimlilik artırıcı tekniklerle kullanıldığı zaman daha etkili sonuçlar vereceği üzerinde durulmuştur (17). Tüm bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde; hemşirelerin verimliliği için öncelikle çalışma ortamının fiziksel teknik donanımının iyileştirilmesi ve ergonomik faktörlerin dikkate alınmasının önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada iş gücü verimliliğini etkileyen kişisel faktörler incelendiğinde; sahip olunan yeteneklerin altında bir pozisyonda çalıştırılmanın, organizasyonun bir parçası olarak kendilerini görmediklerinde ve kişiliklerine uygun olmayan pozisyonlara getirilenlerin gereken performansı sergileyemeyecekleri için verimliliği de olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Görüldüğü gibi bu ifadeler iş tatmini ile ilgilidir. İş tatmininin göstergelerinden biri ise örgütsel sadakattir. Kişinin kendisini organizasyonun bir parçası olarak görmesi onun değerlerini paylaşması onun verimliliğine de yansımaları açısından önemlidir (3). Dolayısıyla yöneticilerin tutum ve davranışı çalışanların performansını, iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve organizasyonun başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Kurum kültürünün demokratik ve katılımcı olmasının verimliliği olumlu yönde

etkileyen bir durum olması gerçeğinden hareketle otokratik yönetsel bir bakışa sahip olan sağlık kurumlarının yöneticilerine gerekli değişimi yapma gibi önemli görevler düşmektedir (2).

Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan klinik ve medeni durumuna göre farklılık göstermezken, kişisel, organizasyonel ve ergonomik faktörlerin çalışma şekli ile organizasyonel ve ergonomik faktörlerin ise mesleki çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur (Tablo 3). Bu çalışma sonucuyla benzer biçimde Öztürk ve Akbulut (2011) çalışmalarında da 10 yıl ve dahafazla süredir çalışan hemşirelerin iş gücü verimliliği tutumlarının daha olumsuz olduğunu bildirmişlerdir (8). Genel olarak, toplam çalışma süresi arttıkça, iş gücü verimliliğini etkileyen faktörlerden etkilenme düzeyi de artmaktadır. Bununla birlikte bu çalışmada, vardiyalı çalışan hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen organizasyonel ve ergonomik faktörlere yönelik verimlilik tutumları daha düşük bulunmuş olup, çalışma şeklinin verimliliği etkilediği saptanmıştır. Bu durumun vardiyalı çalışanların üst düzey yöneticilere ulaşmasının ve etkin iletişim sistemini kullanmalarının daha sınırlı olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır. Dolayısıyla, işgücünün verimliliği ile ilgili yapılacak iyileştirme çalışmalarında mesleki özelliklerin dikkate alınması gereken önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

### SONUÇ

Bu çalışma sonucuna göre, hemşirelerin verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerin, ücret ve çalışma koşulları olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışan verimliliği açısından kurum yöneticilerinin ve yönetici hemşirelerin; hastane ve hemşirelik hizmetlerinde katılımcı ve demokratik yönetim anlayışının benimsemesi, iyi işleyen bir





performans değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin kurulması ve hemşirelerin çalışma ortamlarındaki fiziksel ve teknik eksikliklerin giderilmesi ile uygun personel yönetimi politikalarının oluşturulması gibi verimliliği olumlu yönde etkileyecek düzenlemelerin yapılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

1. Loppke R, Hymel PA, Lofland JH, Pizzi LT, Konicki DL, Anstadt GW et al. Health-related workplace productivity measurement: General and migraine specific recommendations from the ACOEM Expert Panel. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2003;45(4):349-59.
2. Göktepe N, Baykal Ü. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ile hastanelerin örgütsel ve yönetsel yapılarına ilişkin özelliklerinin karşılaştırılması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2012;9(1):16-22.
3. Özkoç Ö. Hastanelerde işgücü verimliliğine etki eden faktörler ve çalışanların işgücü verimliliği konusundaki tutumlarını ölçmeye yönelik özel bir hastanede yapılan araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2005.
4. Durukan S, Dikmetaş E, Coşkun E. Bir kamu hastanesinde tıbbi sekreterlerin işgücü verimliliğine ilişkin algılamalarına yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011;20(2):433-56.
5. Dussault G, Dubois C. Human resources for health policies: a critical component in health policies. *Human Resources for Health* 2003;1(1):1-16.
6. Yumuşak S. İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2008;3(3):241-51.
7. Üstün A. Bilgi kurumlarında toplam kalite yönetimi ve verimlilik. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi* 1998;12(1):8-20.
8. Öztürk NŞ, Akbulut Y. Hemşirelerin iş Gücü verimliliğini etkileyen örgütsel faktörler konusundaki tutumlarının belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi* 2011;10(1):19-30.
9. Çelen Ö, Demir C. İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler: TSK askeri hastanelerinde bir uygulama. *Amme İdaresi Dergisi* 2010;43(4):111-27.

10. Eastaugh RS. Hospital nurse productivity enhancement. *Journal Health Finance* 2007;33(3):39-47.
11. Moody R. Nurse productivity measures for the 21st century. *Health Care Management Review* 2004;29(2):98-106.
12. Mc-Neese-Smith DK, Crook M. Nursing values and a changing nurse workforce: values, age, and job stages. *Journal of Nursing Administration* 2003;33(5):260-70.
13. Kahraman T. Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: 2009.
14. Karahan A. Demografik farklılıkların iş gücü verimliliğine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2009;21:269-81.
15. Baykal Ü, Sezgin B, Seren Ş. Ulusal çalışma mevzuatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre hemşirelerin çalışma koşullarının belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2005;21:17-37.
16. Holmas TH. Keeping nurses at work: a duration analysis. *Health Economics* 2002;11(6): 493-503.
17. Örucü E, Palaz S, Yumuşak S. İşgören verimliliğini etkileyen faktör olarak ergonomi ve bir araştırma. *Mevzuat Dergisi* 2004;7(84) Erişim adresi: <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/12a/03.htm>, Erişim tarihi: 14.03.2016.