

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HEMŞİRELERİN VERİMLİLİĞE İLİŞKİN
TUTUMLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE
ETKİSİ**

**ÖZLEM MUSTAFABAYLI
132038007**

**Tez Danışmanı
YRD. DOÇ. DR. ESRA UĞUR**

İSTANBUL-2016

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : Özlem Mustafabaylı Öğrenci No : 1132038007
Anabilim/Bilim Dalı : Hemşirelik Tez Savunma Tarihi : 01.11.2016
Danışman : Yrd. Doç. Dr. Esra Uğur Tez Savunma Saati : 14.00

Tez Konusu : "Hemşirelerin verimliliğe İlişkin Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi"

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisanüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 33.Maddesi uyarınca yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin Kabulü 'ne OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)	İMZA
Yrd. Doç. Esra Uğur (Acıbadem Ün.)	Kabul	
Prof. Dr. Birsen Yürüngen	Kabul	
Yrd. Doç. Dr. Özlem Yazıcı	Kabul	

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Onur Yarar		

ÖZET

Sağlık Hizmetlerinin sunumunda kullanılmakta olan teknoloji ve iş gücü maliyetinin yüksek olması bu hizmetlerin belirli bir maliyette ve kalitede karşılanmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum sağlık hizmetlerinde verimliliğin önemini arttırmaktadır.

Sağlık Hizmetlerinde verimlilik seviyesini tespit eden faktörlerin en önemlilerini; iş gücü verimliliği, teknoloji verimliliği ve malzeme verimliliği olarak belirtmek mümkündür. İşten ayrılma; iş görenlerin tatmin olmadıkları durumda sergilemiş oldukları yıkıcı eylemdir. Sağlık alanının en önemli iş gücü kaynağını hemşireler oluşturmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bir araştırma planlanmış ve uygulanmıştır.

Araştırma 2015 yılında Kocaeli ili Gebze ilçesinde faaliyet gösteren özel bir hastanede yapılmıştır. Araştırmada Tanıtıcı Bilgiler Formu, Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılıp SPSS for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; Verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Verimliliğin alt boyutlarından ise; mesleğe bağlılık boyutu anlamlı bulunmayıp; çalışma koşulları, işin talebi, lider üye ilişkisi ve ödüllendirme boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Verimlilik, İşten ayrılma, İşten ayrılma niyeti.

ABSTRACT

THE EFFECT OF NURSES ATTITUDE TOWARD PRODUCTIVITY ON LEAVING JOB

Due to high technology and labor costs used in the provision of health care services, they are required to be met at a specific cost and quality. This increases the importance of efficiency in health care.

The most important factors that determine the level of efficiency in health services could be specified as labor, technology and material productivity. Leaving the job is a destructive behaviour demonstrated by employees in case of dissatisfaction. Nurses constitute the most important labor source for the health field. Therefore, this descriptive study is designed and implemented in order to determine the effect of nurses' attitude toward productivity on the intention to leave their job.

Research was conducted in 2015 in a private hospital operating in Gebze district of Kocaeli province. In this study; Introductory Information Form, Attitude Scale Related to Productivity and Intention Scale to Leave the Job are used and analyzed by using SPSS for Windows 21.0 program.

According to the findings obtained, statistically significant correlation was found between the total score of attitude toward productivity and the intention to leave the job. When it comes to the lower extents of productivity, commitment to the job was not found meaningful; whereas working conditions, demand for work, leader-member relations and rewarding system were found to have impacts on the intention to leave the job.

Keywords: Nursing, Productivity, Turnover, Turnover intention.

ÖNSÖZ

Bu çalışma, sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Çalışmamı yaparken bana destek olan, bilgi ve tecrübeleri ile araştırmama ışık tutan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Esra UĞUR' a, varlıkları benim için en büyük ilham ve mutluluk kaynağım olan, her zaman ve her konuda bana büyük fedakârlıklarda bulunarak beni sabırla destekleyen eşim Elnur Mustafabaylı, annem Nazile Yılmaz ve kızlarım Öznur Ela ve Cemre Mustafabaylı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Özlem MUSTAFABAYLI

BEYAN

Bu çalışmanın, kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan bilgileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce üretilmiş olan ve yararlandığım bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar içinde kullandığım ve kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

EKİM 2016

Özlem MUSTAFABAYLI



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Verimlilik Kavramı.....	3
2.1.1. Verimlilik Tanımı	3
2.1.2. Verimliliğin Önemi	4
2.1.3. İşgücü Verimliliği.....	5
2.1.4. İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler.....	6
2.1.4.1. Psikolojik ve Sosyolojik Faktörler.....	6
2.1.4.2. Kişisel Özellikler	8
2.1.4.3. Organizasyonel ve Yönetimsel Faktörler	9
2.1.4.4. Ekonomik Faktörler	10
2.1.4.5. Fiziki Faktörler	12
2.1.5. Sağlık Hizmetlerinde Verimlilik.....	12
2.1.5.1. Hemşirelikte Verimlilik.....	13
2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	16
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri.....	17
2.2.1.1. İşin Kendisine İlişkin Faktörler.....	18
2.2.1.2. Örgütsel Faktörler	18
2.2.1.3. İş Dışı Faktörler	19
2.2.1.4. Bireysel Faktörler	20
2.2.1.5. Psikolojik Faktörler	20
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Ardılları.....	21
2.2.2.1. Örgütsel Maliyetlere Olan Etki	21
2.2.2.2. Örgütsel İşleyişin Bozulması.....	22
2.2.2.3. Örgüt Üyelerinin Motivasyon Kaybı.....	22
2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Genel Sonuçları.....	23
2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi.....	24
2.2.5. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	25
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	29
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	29
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	29
3.4. Veri Toplama Araçları	30
3.6. Araştırmanın Etik Yönü	33
4. BULGULAR.....	34
4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	34
4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları	36

4.3.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklere Göre İşten Ayrılma Niyetleri	56
4.4.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Düzeyleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	61
4.5.	Regresyon Analizleri.....	62
5.	TARTIŞMA.....	65
5.1.	Verimliliğe Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması	65
5.2.	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Bulguların Tartışılması.....	68
5.3.	Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Bulgularının İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Bulguları ile Karşılaştırılması.....	68
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
	KAYNAKÇA	73
	EKLER	77
	EK 1: Anket Formu	77
	EK : 2 Etik Kurul Onay Formu	83
	ÖZGEÇMİŞ	84

TABLolar LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 1. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesi.....	32
Tablo 2. Ölçekler arası korelasyon ilişkisi.....	32
Tablo 3. Araştırmaya katılan hemşirelere ait tanıtıcı bilgiler	34
Tablo 4. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortalamaları	36
Tablo 5. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının ortalaması.....	36
Tablo 6. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi	37
Tablo 7. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi	38
Tablo 8. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi	39
Tablo 9. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi.....	39
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puanlarının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değerlendirilmesi	40
Tablo 11. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi.....	41
Tablo 12. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre değerlendirilmesi	42
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi	43
Tablo 14. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi	44
Tablo 15. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi.....	45
Tablo 16. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi	47
Tablo 17. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi	49
Tablo 18. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının bilimsel etkinliklerin verimliliği arttırdığı düşüncesine göre değerlendirilmesi.....	51
Tablo 19. Araştırmaya katılan sağlık hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi.....	52
Tablo 20. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi	54

Tablo 21. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi	56
Tablo 22. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi	56
Tablo 23. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi	56
Tablo 24. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi.....	57
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değerlendirilmesi	57
Tablo 26. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetini ölçeği puanlarının eğitim düzeyine değişkenine göre değerlendirilmesi.....	57
Tablo 27. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetini ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre değerlendirilmesi.....	58
Tablo 28. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi	58
Tablo 29. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi	58
Tablo 30. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi.....	59
Tablo 31. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi	59
Tablo 32. Araştırmaya katılan sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi.....	60
Tablo 33. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme değişkenine göre değerlendirilmesi.....	60
Tablo 34. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi	60
Tablo 35. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi	61
Tablo 36. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi	61
Tablo 37. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi.....	62
Tablo 38. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin toplam tutum puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 1: Verimlilik spirali	5
Şekil 2: İşten ayrılma niyetine iten ve çeken faktörler	17
Şekil 3. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin sonuç modeli	63
Şekil 4. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin toplam tutum puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin sonuç modeli	64



KISALTMALAR

- ANA** : Amerikan Hemşireler Birliği
ICN : Uluslararası Hemşireler Konseyi
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
vd. : ve diğerleri



1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında giderek ağırlaşan rekabet koşulları ve maliyet şartları, verimliliği arttırmada işletmelerin varlık ve kaynaklarını daha etkin olarak kullanılmasını önemli bir faktör durumuna getirmiştir. Günümüz koşullarında işletmeler tarafından denetimin mümkün olmadığı dış faktörler o kadar çok artmıştır ki, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için kontrolünde olan üretim faktörlerinin en iyi şekilde, en ekonomik ve en etkin kullanımı gerekmektedir (1).

"Verimlilik; işletmeler açısından en önemli başarı göstergesi ve yönetim ilkesidir. Verimliliğin ölçülmesi için çeşitli ölçüm teknikleri geliştirilmiş bulunmaktadır. Geliştirilmiş olan bu ölçüm ve denetim yöntemleri, verimliliğe teknik olarak ve daha dar kapsamda bakmaktadır. Buna göre verimlilik, örgütsel performansa ait olan boyutlardan yalnızca bir tanesi olarak kabul edilmektedir" (2). "Verimlilik; daha iyi şartlarda ve daha yüksek yaşam seviyesine sahip olmak amacıyla emek harcayan bireyi amacına ulaştırmak için kullanılan bir araçtır. Verimlilik işletmelerin üretim sürecine artış sağlamaktadır" (3).

Sağlık hizmetleri sunumunda kullanılmakta olan teknolojinin ve iş gücü maliyetinin yüksek olması gibi faktörler bu hizmetlerin belli ölçüde bir maliyetle ve belli bir kalitede karşılanmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum sağlık hizmetlerinde verimliliğin önemini daha fazla artırmış bulunmaktadır (2). Sağlık hizmetlerinde verimlilik seviyesini tespit eden faktörlerin en önemlilerini, işgücü verimliliği, teknoloji verimliliği ve malzeme verimliliği olarak belirtmek mümkündür.

İş gücü verimliliği ile doğrudan ilgili olan işten ayrılma niyeti kavramı ise, iş görenlerin iş şartlarından tatmin olmadıkları durumlarda sergilemiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir. Bir başka deyişle işten ayrılma niyeti, bir iş görenin işletmede çalışmama arzusudur. İşten ayrılma niyeti, işe olan gerçek devamsızlığın bir ön belirtisini oluşturmakta ve işletmelere önemli ölçüde maliyetlere neden olmaktadır. İşten ayrılan iş görenin yerine yeni bir iş görenin bulunması, işe alınması ve eğitimi gibi maliyetlerin oluşmasına neden olmakta ve işletmede kalan iş görenlerin moralleri bozulmakta, iş yükleri artmakta ve sosyal sermaye kaybı gibi maliyetleri de kapsamaktadır (4). Bununla birlikte çalışmaya devam eden bireylerin iş arkadaşlarını

kaybetmeleri sebebiyle yaşayacakları üzüntü ve işe yeni alınanlar ile kurulacak olan ilişkinin belirsizliğinden kaynaklanan endişe, bireyler için ortaya çıkan sorunlardandır.

Hastanelerde sağlık iş gücünün en büyük dilimini hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin hasta bakım kalitesinde kilit role sahip olmaları nedeniyle sağlık kuruluşlarında, hemşire yetersizliğine bağlı ciddi ölçüde problemler yaşanmaktadır.

Sağlık alanında hem hizmet anlayışında hem de hasta tanımında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin müşteri memnuniyeti ve kalitesi açısından sağlık personelinin iş tutumu, verimliliği ve davranışları önemli bir konu haline dönüşmüştür. Sağlık sektöründe hızla yaşanan değişimlere paralel örgütsel değişimde, çalışanların tutum ve davranışlarına gösterilen ilgi artmaya başlamıştır. Artık örgütlerin en önemli sermayesinin insan kaynağı olduğu görüşü sağlık alanında faaliyet gösteren hastane ve yöneticiler tarafından da anlaşılmaya başlanılmıştır. Bu açıdan araştırmanın konusunun bu alanda ki literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Verimlilik Kavramı

2.1.1. Verimlilik Tanımı

Ekonomik ve sosyal kalkınmaya yapmış olduğu etkiler sebebiyle verimlilik uzun yıllar boyunca devletlerin ve işletmelerin esas hedeflerinden olmuştur. Bu nedenle yönetim alanında vazgeçilmez olan kavramlardan bir tanesi de verimlilik kavramıdır (5).

İnsanlar verimlilik kavramı ile pek çok alanda sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Günümüz koşullarında yaşanan bazı gelişmeler verimlilik kavramının ön plana çıkmasında rol oynamaktadırlar. Bu gelişmeler aşağıda sıralanmıştır (6):

- 1950 ve 1960'lı yılların uygun ve elverişli şartlarının günümüzde devam etmemesi (yüksek talep, ölçek ekonomileri avantajları, yeni kaynakların yoğun kullanım imkânları gibi),
- Dünya ekonomilerinde ve milli ekonomilerde ortaya çıkan işlevsel rahatsızlıklar ve karışıklıklar,
- Teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmelere bağlı olarak daha az sermaye ve daha az işgücü kullanımını arttıran teknolojik uygulamaların artması (iş gücü ve sermayenin daha etkin kullanımı) gelişmiş ülkelerin paradoksal olarak yetmiş işgücü sorunu ile karşılaşması neticesinde bazı alanlarda sermaye yoğun teknolojiyi tercih etmelerine, gelişmekte olan ülkelerin ise sermaye faktörünün az olması ve büyük işsizlik problemleri sebebiyle mevcut insan kaynaklarının daha etkin olarak kullanılmasını, geliştirilmesini ve yeni işler yaratılmasının teşvik edilmesinin gündeme gelmesi". Bu ve buna bağlı gelişmeler verimliliğin güncel olmasını sağlamaktadır.

Verimlilik hakkında yapılmış olan tanımları tarihsel sıralamayı göz önüne alarak inceleyecek olursak, tanımların içerik bakımından farklılık göstermeye başladığı görülmektedir. Verimlilik kavramına ait ilk tanımlar en az kaynak ve girdi ile en fazla çıktı elde etmeyi kapsamakta ve daha çok sayısal olduğunu düşündürmekte iken günümüz tanımları ise, verimliliğin bazı toplumsal faktörleri de kapsadığını düşündürmektedir. Verimlilikten istenilen çıktı, yerini istenilen sonuca bırakmış ve mal üretiminden ziyade hizmet üretiminden bahsedilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte

insanı esas alan, yalnızca üretim ile sınırlı olmayan, işletmenin bütün kademelerinde çalışanlarını düşünerek yapılan tanımlarda verimlilik, neredeyse performans kavramı ile eşanlamlı olarak kullanılmaya başlamıştır (1).

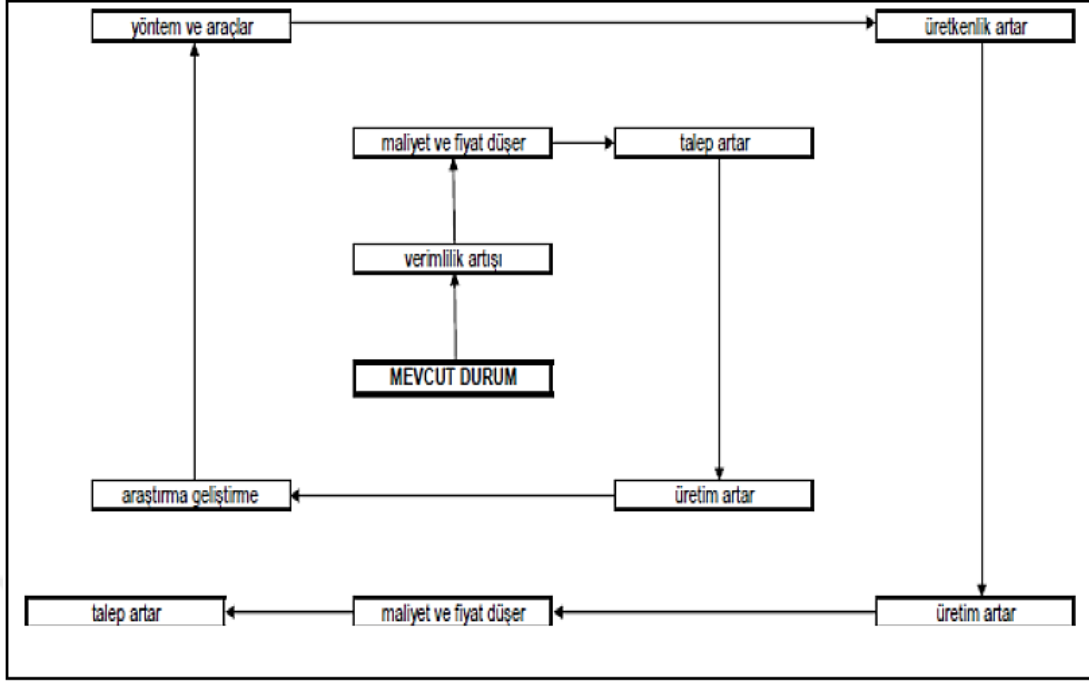
Yirminci yüzyılın başlarında verimliliğin odak noktasını üretim oluşturmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra aynı kaynaklar kullanılarak daha fazla üretimin gerçekleştirilmesinin yanı sıra kaliteli üretimin de önemi artmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda kaliteli ürünlerin üretilmesinin yanı sıra, çalışma şartlarının da insancıl koşullara sahip olması gerektiği verimlilik kavramı içine girmiştir. Çevre kirliliğinin de bir tehdit oluşturduğu yakın geçmişte verimliliğe ait boyutlar daha da genişleyerek daha fazla kaliteli mal ve hizmeti insancıl çalışma şartları ile birlikte ve doğaya zarar vermeden üretimi gerçekleştirmek olmuştur (1).

Verimlilik kavramıyla alakalı olarak en büyük yanılğı kavramın nicel boyutunun (ürün, maliyet, kar, çıktı), yani ekonomik yönünün öncelikli olarak algılanmasıdır. Verimlilik kavramı, işgücünün, yönetiminin ve çalışma şartlarının kaliteli olmasına da bağlıdır. İşgücü, yönetim, çalışma şartlarının kalitesi, işçi devir hızının azalması, müşteri memnuniyeti gibi pek çok kavram da verimliliğin sosyal yönünü oluşturmaktadır. Bu unsurlar ile alakalı olarak gerçekleştirilen düzenlemeler ve alınan tedbirler verimliliği arttırmak için kullanılmaktadır (7).

2.1.2. Verimliliğin Önemi

İnsanoğlu devamlı olarak daha kaliteli bir yaşam sürmenin arayışı içindedir. Verimliliğin esas amacı da insanoğlunun bu arayışına yanıt vermektir. Ekonomi kavramı tarihsel gelişimi açısından incelendiği zaman eski toplumlarda daha kaliteli bir hayat sürdürmek için güçlüler tarafından güçsüz olanların sömürüldüğü görülmektedir (8). Günümüz şartları ise daha kaliteli bir hayat sürmek için bu tarz yaklaşımlara izin vermemektedir. Bu şartların sağlanabilmesi ve ilerleme, ekonomik bakımdan gelişme, kaliteli yaşam, refah ve kaynakların adil bir şekilde paylaşılması için tek yol verimliliktir. Bu nedenle verimlilik insan için bir amaç ve yaşam biçimidir (9).

Şekil 1: Verimlilik spirali



Kaynak: Kocu, B. (2006). Üretim Yönetimi (10)

2.1.3. İşgücü Verimliliği

İnsan, ekonomik mal ve hizmetlerin üretilmesinde en önemli üretim faktörü ve işletmelerin en kıymetli varlığıdır (10). Ekonomik mal ve hizmet üreten firmaların esas hedefleri, diğer firmalardan daha kaliteli mal ve hizmet üretmek, teknolojik olarak sektörde lider olabilmek, işletmenin satışlarını ve karlılığını yükseltebilmek, giderleri asgari seviyede tutarak israfın önüne geçebilmek, iş görenlerin motivasyonlarını artırabilmek ve firmanın imajını güçlendirebilmektir. İşletmeler tarafından belirlenen bu amaçların temin edilebilmesi için ulaşılması gerekli olan tek bir hedef ise, işgücünün verimli kullanılması ile mümkündür (11). Örgütsel amaçlar örgüt üyelerinin emekleri ve çabaları ile gerçekleştirilir. Örgütlerin ne derece üretken ve etkili olacağını çalışanların verimliliği belirlemektedir (12).

İşgücü verimliliği, insanın fiziksel, zihinsel ve motivasyon gücünün, etkin bir şekilde kullanılması ile üretim verimliliğinin artırılmasıdır. Bir diğer yaklaşımla, iş görenlerin işe sağladığı maksimum yarar şeklinde de ifade edilebilir (5).

2.1.4. İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Günümüz sanayi toplumlarının vazgeçilmez kurumları olan firmalar, amaçlarına erişebilmek için farklı unsurlara gereksinim duymaktadırlar. Bu unsurlardan biri olan insan şüphesiz işletmeler için en vazgeçilmez faktördür. İnsan emeği ile diğer üretim faktörleri birleşerek işletmenin amaçları için katkıda bulunur. Ancak üretim faktörleri içinde en önemlisi ve en zor kontrol edilen faktör “emek” faktörüdür (13).

İş gücü verimliliğine etki eden pek çok unsur mevcuttur. Bir işletmede iş gücüne bağlı verimlilik seviyesi bir bütün olarak bahsedilen unsurların karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bu yüzden bu bütünden tek bir unsurun çekilerek verimlilikte meydana gelen değişimin bu unsurla ilişkilendirilmesi belirli bir hata oranını da yanında taşımaktadır. Karmaşık bir psikolojik yapıya sahip olan insan faktörü dikkate alınacak olursa iş gücü verimliliğini etkileyen unsurların etki dereceleri ve yönlerinin ayrı ayrı belirlenmesi son derece zor olmaktadır. İşletmeler, amaçlarına çalışanları sayesinde erişirler. Bu sebeple işletmelerin verimliliği konusunda en kuvvetli etkiye sahip olanlarda yine çalışanlardır (12).

2.1.4.1. Psikolojik ve Sosyolojik Faktörler

İnsanların fiziksel, zihinsel, ruhsal ve kültürel özellikleri ve yetenekleri ile işgücü oluşmaktadır. İşletmelerde işgücünün verimli olarak sağlanabilmesi için bütün elemanların en doğru zaman ve en doğru yönde kullanılması ile mümkündür. Çünkü birey sahip olduğu becerileriyle işe uygun olsa bile kendisinden beklenen verim elde edilemeyebilir (5).

İş görenlerin motive edilmesini temin eden psiko-sosyal unsurlar arasında ise; çalışırken bağımsız olmak, sosyal katılım, gelişme ve başarılı olma, değer verilme ve statü, çevreye uyum sağlama, psikolojik güvence, öneri sistemi ve sosyal uğraşlar yer almaktadır (13).

- **Motivasyon:** Motivasyon ve performans kavramları çoğu kez karıştırılmaktadır. Aslında her ikisi de birbirinden farklı kavramlardır. Motivasyon, bir bireyin performansını etkileyen birçok unsurdan oluşmaktadır. Performans ise, bir bireyin davranışlarına ait sonuçların değerlendirilmesidir ve bir bireyin kendisine

verilmiş olan işi ne derece başarılı veya başarısız olarak yaptığı ile alakalı olan bir kavramdır (14).

- İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların yaptıkları işten duydukları hoşnutluk şeklinde ifade edilebilir. Yaptığı işten doyuma ulaşan çalışanların etraflarıyla kurdukları ilişkilerinin daha düzgün olduğu, istekle çalıştıkları, birlikte çalıştıkları iş gruplarından memnun oldukları bunun sonucunda ise yaptıkları işten mutluluk duydukları, büyük bir gururla ve başarı duygularına sahip olarak işlerine bağlandıkları ve verimli oldukları gözlenmiştir (5).

- Sosyal Yaşam: İşyerinde olması gereken diğer şartların yanında sosyal ortam da verimliliği etkilemektedir. Örgüt içindeki sosyal ortam, örgütteki informal ortamı açıklamaktadır. Sosyal ortam birbirleri ile etkileşim içinde olan kişi ve gruplar arasında ortaya çıkan ilişkileri kapsamaktadır. Verimliliğin artırılabilmesi için, sosyal anlayışın var olduğu ve iş barışının egemen olduğu bir ortam içerisinde ekip çalışması ve çalışanların işbirliği yapması ile gerçekleşebilmektedir. Bir örgütte çalışanlar arasında rekabet olması verimliliği artırıcı yönde rol oynamaktadır. Fakat belli bir noktaya geldiğinde kişiler arasındaki ilişkilerde yozlaşmaların ortaya çıkmasına ve kişilerin örgüt amaçlarını algılamalarında sapmalara yol açmaktadır.

- İş Stresi: İş stresi, bir işyerinde çalışan iş görenin vazifesini yerine getirirken gerek işin kendine has yapısından ve gerekse iş görenin kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşı çalışanın gösterdiği tepki olarak ifade edilebilir. Günümüz şartlarında, iş hayatının dinamikliği, işverenler ve iş görenler arasındaki rekabet, iş güvencesinde belirsizlik ve piyasalarda oluşan ekonomik değişiklikler bireylerin sürekli olarak stres yaşamalarına neden olmaktadır (14).

- Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin işe kabul edilmesi ve onun psikolojik bir sözleşme ile işe girmesiyle başlamaktadır. İş görenin örgütün bir üyesi olarak amaçlar, hedefler ve işin gerektirdikleri hususunda bilgi edinmesi ile de gelişmektedir. Bu açıdan bakılacak olursa örgütsel bağlılık, bir bireyin belli bir örgüt ile kimlik birliği kurarak oluşturmuş olduğu güç birlikteliğidir (15).

- İş Güvencesi: Çalışma kişi için bir yaşam tarzı olarak değerlendirilmesi icap eden bir kavramdır ve sadece gelir elde etmek için sarf edilen bir çaba şeklinde algılanmamalıdır. Çalışma hayatının zorluklarına karşılık, çalışmak insanların psikolojik bakımdan sağlıklı olmalarını ve refah içinde olmalarını olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışmak bireye kendisinin bir işe yaradığını, toplumda belli bir konumunun olduğunu ve emeklerinin değerlendirildiği duygularını yaşamasına imkân vermektedir (16).

2.1.4.2. Kişisel Özellikler

Bireyleri diğer insanlardan farklı kılan, iş doyumlarını ve üretkenliklerini belirleyen bazı unsurlar araştırmacılar tarafından incelenmiş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Her kültür de bazen aynı şekilde ortaya çıkmasına rağmen bu unsurların biyografik karakteristikleri aşağıda belirtilmiştir:

- Yaş: Kişilerin yaş dönemleri onların işlerine ait davranışlarını, arzu ve isteklerini, algılarını ve beklentilerini etkileyebilmektedir. İş görenleri genç, orta yaş ve yaşlı şeklinde değerlendirecek olursak, iş hayatının başında olan kişi ilk kez iş aramanın ve bir işe girebilmenin zorluklarını yaşayacak, almış olduğu eğitime ve niteliklerine uygun olan bir işte çalışma arzusu yüksek olacaktır. Bu sebeple gençler için bireysel yeteneklerini ve kapasitelerini kullanabilecekleri, kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu bir işe ve iş ortamına sahip olmaları önemli olacaktır. Kişilerin işlerinde verimli olabilmeleri için yaptıkları işi ve iş ortamlarını iyi tanımaları, bu duruma alışmaları, kendileri yönünden pozitif bir iklimin varlığını görmeleri ve bütün bunların gerçekleşmesi için de belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir (17).

- Cinsiyet: Konu hakkında yapılan araştırmalar cinsiyet faktörünün verimlilik ve iş tatmininde bir etken olmasına karşılık hangi cinsin daha çok iş tatmini elde ettiği hususunda tutarlı olmayan sonuçlar gösterdiği tahmin edilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar da cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu belirtilmiştir (13).

- Kıdem: Kıdem belirli bir işte çalışılan zamandır ve iş deneyimi olarak da isimlendirilmektedir. Kıdem ve işgücü verimliliği arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar da kıdem ile işgücü dönüşüm oranı arasında negatif bir ilişki, kıdem ile iş tatmini arasında ise pozitif bir ilişki bulunduğunu da göstermektedir (18).

- Yetenek: Bir işte yapılması gereken farklı görevleri yerine getirmek için sergilenen kişisel kapasitedir. Kişilerin sahip oldukları yetenekler fiziksel yetenek ve entelektüel yetenek olmak üzere iki çeşittir. Entelektüel yetenek zihinsel aktiviteyi gerekli kılmaktadır. Fiziksel yetenek ise daha az beceri istemektedir ve daha standart olan işlerde başarılı olmak için gerekmektedir. Fiziksel yetenek kuvvetli olmayı, el

yeteneklerine sahip olmayı, dayanıklı olmayı ve buna benzer karakteristik özellikleri gerekli kılmaktadır (19).

- **Öğrenme:** Öğrenme (geçmiş tecrübelerden bilinen) ile performans (belli bir zamanda bildiklerini sergileme) arasında fark bulunmaktadır. Bir çalışan belli bir davranışı öğrenmiş olabilir ancak uygulamıyor da olabilir. Bu şartlar altında davranışın ortaya çıkarılabilmesi için çalışanın motive edilmesine gerek vardır (18).

- **Tutum:** Kişinin sosyal hayatında saygı gören davranışsal eğilimler, duygular, olumlu ya da olumsuz yargılara tahammül etme sistemidir. Davranışlar ve tutumlar arasında bulunan ilişkinin tespit edilmesi için pek çok araştırma yapılmış ancak araştırmaların neticeleri değişiklik göstermiştir (14).

- **Algılama:** Kişinin içinde bulunduğu çevreyi anlamlı duruma getirmek için duyularını düzenlemesi ve bunları yorumlaması sürecidir. Yapılan araştırmalar da çalışanın işyerindeki ortamı algılama biçimlerinin, ortamın kendisinden ziyade verimliliği etkilediğini göstermiştir (14).

2.1.4.3. Organizasyonel ve Yönetmel Faktörler

Organizasyonel ve Yönetmel faktörler bir örgütte bulunan işgücünü en doğru ve en verimli biçimde kullanabilecek olan yöntemdir. Yöneticiler başarılı bir yönetim gösterdikleri zaman bu durumun işgücüne sunacağı katkının tartışılmayacak derecede önemli olduğu düşünülmektedir. Organizasyonel ve yönetmel faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- **Örgütsel iletişim:** Tüm örgüt çalışanları tarafından örgütün amaç ve hedeflerinin benimsenmesini, örgüt kararlarının zamanında alınarak uygulanmasını, üretime ait giderlerin azalmasını, bireyler ve birimler arasında bilgi akış hızının artmasını, çalışanların motivasyonlarının temin edilmesini, zamandan ve kaynaklardan tasarruf elde ederek öncelikle çalışan verimliliğinin ve böylelikle de işletme verimliliğinin artırılmasına doğrudan etkileyen bir sistemdir (5).

- **Yetki ve Sorumluluk:** Yetkilendirme, örgütün her kademesinde bulunan bireylerin veya grupların sahip oldukları yeterlilikleri kullanmak suretiyle inisiyatif almaları ve problemleri çözmek için yetki verilmesi ve bu bireylerin bilgi, beceri ve motivasyon seviyelerinin bu otoriteyi kullanabilir yetkinliğe ulaştırılmaları sürecidir (20).

- Eğitim: Sorumluluk aldığı işi en iyi yerine getirme kararlılığına sahip olan her çalışan, kendi konusu ya da kendi konusuyla bağlantısı bulunan başka konular hususunda bilgiye sahip olmak ve mesleği ile ilgili olarak donanımını artırmayı arzu edecektir. İşletme içinde düzenlenmiş olan kurs ve seminerler, yetiştirme programlarının tanzim edilmesi, farklı kuruluşlar tarafından düzenlenmiş olan kurs, seminer, fuar, sempozyum, konferans ve buna benzer bilgilendirme çalışmalarına çalışanların katılımlarının sağlanması, iş görenler üzerinde pozitif etkiler yaratacaktır (20).

- Terfi Sistemi: Terfi, insanların çalışmaya yöneltilmelerinde kullanılan önemli bir etkidir. Terfi insanların ihtiraslarını tatmin eden bir araçtır. Birey eğer çalışacağı iş yerine girdiği anda, önünde ilerleme imkanının olmadığına dair bir hisse kapılır ise, verilecek her çeşit uğraşın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı negatif bir tutum içerisine girebilir (13).

- Amaç Birliği: Örgütlerin başarılı olmaları için, iş görenlerin kişisel amaçları ile örgütün amaçlarının birbirleri ile uyumlu olmaları oldukça önem verilmesi gereken bir husustur. İş görenler ve örgüt arasındaki uyum her iki taraf için de pozitif sonuçlar alınmasını sağlayabilecektir. Amaç birliği kendiliğinden oluşmaz. İş görenlerin örgütün amaçlarından ve hedeflerinden haberdar olmaları, onların bu doğrultuda çaba göstermelerine neden olacaktır. Amaç birliğini yaratanlar örgütün yöneticileridir. Yöneticiler astlarını yaptıkları işlerinde dürüst bir şekilde ve verimli olarak çalışmalarının örgütün menfaatlerine olduğu kadar kendi menfaatlerine de yönelik olan bir hareket olduğuna inandırmalıdır. İş gören, örgütün amaçlarına katkıda bulunmakla kendi amaçlarına da hizmet ettiği bilincine sahip olmalıdır.

- Esneklik: Yaşamlarının büyük bir kısmını çalışmakta oldukları iş yerlerinde geçiren çalışanlar, sıkı bir disiplin altında çalışmak istemezler. Eğer işletme oldukça katı ve sert kurallar ile yönetiliyor ise bu işletmelerde müsamaha gösterme kapasitesi oldukça sınırlıdır ve bu sıkı çalışma ortamından kaynaklanan, bıkkınlık, sebepsiz olarak işe devamsızlık, tatminsizlik ve stres gibi verimliliğe etki yapabilecek problemlerin ortaya çıkma ihtimali oldukça yüksektir (20).

2.1.4.4. Ekonomik Faktörler

İş görenlerin motivasyonunu ve buna bağlı olarak verimliliğini temin eden ekonomik faktörler; ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül ve artışlara katılımdır.

- Ücretlendirme: İş görenin çalıştığı işe düşünsel ya da fiziksel emeğini katarak yerine getirdiği işin karşılığı olarak işverenden aldığı aynı veya nakdi değerdir. Bir iş görenin kazandığı ücret, o iş görenin sergilemiş olduğu emeğe verilen değer de bir göstergesidir. Örgütlerin kuruluşlarındaki amaç ve iş görenlerin çalışma amacı ekonomik temele dayanmaktadır. Bu sebeple bir işte çalışanları çalışmaları yönünde iten en kuvvetli güdü bireyin hayatını devam ettirmesini sağlayacak olan yeterli ücreti temin etmektir (20). Örgütlerde ücretlendirmeye dair iyi bir ücret politikasının oluşturulması; firmaya istenilen nitelikte ve yetenekli çalışanların gelmesini temin etmekte, rekabet etme gücünü arttırmakta, çalışanların moralini yükseltmekte ve iş doyumlarını arttırmakta, çalışanların arzu edilen performansı gösterebilmeleri için onları teşvik etmekte, çalışan devir hızını düşürmekte ve örgütsel bağlılığın artmasında yardımcı olmaktadır (5).

- Prim Sistemi: Bir işletmede çalışanlara ödenmekte olan sabit ücretlerinin haricinde daha fazla ve daha verimli çalışmalarını teşvik etmek maksadıyla ödenen ek ücrete prim adı verilmektedir. Bazı kuruluşlar çalışanların daha verimli olmalarını ve daha çok çalışmalarını özendirmek amacıyla prim ödeme sistemini hayata geçirmişlerdir. Prim ödemeleri zaman esas alınarak ya da parça başına göre yapılmaktadır. Diğer taraftan primle birlikte ödenen ücret çalışanları daha fazla çalışmaları yönünde teşvik ederken, mevcut kalitenin düşmesine, iş kazalarında artışlar olmasına, çalışanların daha fazla yıpranmasına sebep olmaktadır (12).

- Ödüllendirme: Çalışanların yaptıkları işe özendirilmesi ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak amacıyla başarılı olanlara ekonomik değeri olan ödüller verilebilir. Bu tür uygulamalarda bulunan kurumlar, çalışanlarını daha fazla verimli çalıştırmayı hedeflemektedir. Böylece hem kurum hem de çalışan kazanç elde etmiş olur (12).

- Kardan Pay: Kâr paylaşımı, yöneticilerin ve iş görenlerin sergiledikleri performanslarında gelişmeler ve artış gösteren verimlilikleri sebebiyle şirketin kârına katılmalarıdır. Kâr paylaşımı yönteminde firmanın elde etmiş olduğu kârın bir miktarı her dönemin sonunda çalışanlara bırakılmaktadır. Çalışanlara yalnızca ücretlerini ödemek yerine onları özendiren bir araç olan işletme kârına iştirak etmeleri epeyce eski ve geçerli olan bir yöntemdir. İş görenlerin performanslarına yönelik olan primli ücret yönteminin tersine, kâr paylaşımı koordinasyonu ve ekip çalışmasını teşvik etmektedir.

Kâr paylaşımı genelde hızlı büyüme gösteren ve çalışanlarına önemli miktarlarda ödüllendirme olanağı verebilen işletmeler için yararlı olmaktadır (20).

2.1.4.5. Fiziki Faktörler

İş görenlerin işlerini yerine getirdikleri çalışma ortamını ilgilendiren faktörlerdir. İş görenlere iş yerlerinde sağlıkları bakımından ve iş güvenliği açısından uygun olan ve işlerini rahatlıkla yerine getirebilecekleri bir çalışma ortamı yaratıldığı takdirde iş gücünün verimi pozitif olarak etkilenecek ve artacaktır ancak bu durumun tersinde ise iş gücü verimi negatif olarak etkilenecek ve azalacaktır. İş yerinin aydınlatma ve havalandırma sistemlerinin uygunluğu, ortamın sıcaklığı veya soğukluğu, nem oranının yeterli olması, üretimde kullanılan sistemin ergonomik bakımdan uygun olması gibi durumlar fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır (13).

2.1.5. Sağlık Hizmetlerinde Verimlilik

Sağlık hizmetlerinin uğraşmakta olduğu alanın, temel olarak karmaşık bir yapıda olan insan olması, sağlık hizmetlerine yardımcı olan personelden başlayarak akademik personele kadar uzanan ve hepsi farklı eğitim almış olan çalışanlar ile sunulmaları, kullanılan cihazların çok pahalı ve karmaşık olmaları, yaşam ile ölüm arasında sunulmaları sebebiyle karmaşıklık göstermektedir. Bununla birlikte; sağlıklı olmanın ve yaşamın değeri nedir, bu değer ölçülebilir mi, ölçülürse nasıl ölçülebilir gibi sorular da sağlık hizmetlerinin ekonomik anlamda cevaplanması güç olan kısmını oluşturmaktadır. Fakat içinde bulunduğumuz zamanın şartları böylesine karmaşık bir sisteme sahip olan sağlık hizmetlerinde verimliliği gündeme taşımış ve pek çok sebepten dolayı da önemle üzerinde durulmuştur (1).

Rekabet şartlarının giderek ağırlaştığı günümüzde, sağlık bakım hizmetlerinin maliyetinde ortaya çıkan hızlı artışlar, hizmet vermek için kullanılan teknolojinin devamlı gelişmesi ve sağlık hizmetlerinin emek yoğun hizmetler olması bu hizmetlerin sunumundaki maliyetleri arttırmaktadır. Sağlık kuruluşları ve milli kalkınma açısından, kaynakların daha etkin bir biçimde kullanılmasını ve verimlilik kavramını hem dünya ülkelerinde hem de ülkemizde ön plana çıkarmıştır. Yönetim bilimlerinin bilimsel verileri ve kuralları ile kıt kaynakların verimli kullanımı ve sağlık bakım hizmetlerinin

kaliteli bir şekilde üretilmesi ve sunulması sağlık sistemlerinin temel amaçlarından (1).

Verimlilik, bir üretim veya da hizmet sisteminin üretmiş olduğu çıktı ile bu çıktıyı elde etmek için kullanılan girdi arasındaki oran şeklinde tanımlandığı zaman bunun sağlık hizmetlerine uyarlanması oldukça zor olmaktadır (1).

Hastanelerde yapılmakta olan verimlilik ölçme faaliyetlerinde kullanılan girdi ve çıktılara ait değişkenler incelenecek olursa, girdi değişkeni olarak hastanede bulunan doktor ve hemşire sayısı, çalışma saatleri, bunların maaş giderleri, kullanılan ilaçların giderleri ve yatak sayısının ortak olarak kullanıldığı, çıktı değişkeni olarak da hasta sayısı (hastanede yatan, ameliyat olan, poliklinik) ve yatış gününün ortak olarak kullanıldığı izlenmektedir. Bunların tamamı göz önüne alındığında sağlık hizmetlerinde sayı bakımından önemli bir yere sahip olan doktorların ve hemşirelerin verimliliği dolayısıyla işgücü verimliliği sağlık hizmetlerinin verimliliğinde dikkat edilmesi gerekli olan en önemli faktörlerdendir (1).

2.1.5.1. Hemşirelikte Verimlilik

Hastanelerde sağlık hizmeti sunumunda çalışan hemşireler, sağlık ekibinin içinde hasta olan kişinin ve ailesinin her türlü sorunlarında günün 24 saatinde ilk olarak başvurmuş oldukları ve hemşireler bu vazifeleri sebebi ile sağlık ekibi içerisinde iletişimi temin ederek kilit rol oynayan sağlık personelidir (21).

Hemşirelerin hastanelerde çalışma ortamına ait, sahip oldukları yoğun iş yükü, acı ve ıstırap çeken insanlar ile beraber olmaları sebebiyle yaşadıkları duygusal stres, ölmek üzere olan hastalarla çalışmak zorunda olması, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece çalışmaları ve çalışma saatlerinin uzun olması onları tükenmişliğe, olaylar karşısında duyarsızlığa ve mesleklerini terk etmeye yönelmelerine sebep olmaktadır (21).

Yapılan araştırmaların sonucunda hemşirelerin vardiyalı olarak ve uzun süreli değişiklik gösteren saatlerde çalışmalarının, hemşirelerde psikolojik, fizyolojik, ve sosyolojik etkilerinin bulunduğu ve bu durumun sağlık hizmeti alanın açısından da birçok olumsuz etkiye sebep ortaya çıkarılmıştır. Oysa yaşanan bu olumsuz etkilerin

azaltılması veya en az seviyeye indirgenmesi çalışma şartlarının rasyonel bir şekilde düzenlenmesi ile mümkündür (21).

Ülkemiz genelinde çalışma yaşamı incelenecek olursa, iş gücünün etkin bir şekilde ve verimli olarak kullanılması açısından uygun biçimde düzenlenmediği görülmektedir. Çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, dinlenme saatleri gibi hususlarda yaşanmakta olan pek çok olumsuzluk bulunmaktadır. Bunun yanı sıra benzer şartlarda çalışanlara uygulanan kanun ve yönetmelikler, bugün bile hemşirelik için ne yazık ki uygulanmamaktadır. Hemşirelik mesleği, iş hayatının halen düzenlemelere ihtiyaç duyulan mevcut koşullarından yoksundur (22).Sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşireliğin hayati derecede önemli rolüne rağmen eğitim, yönetim, çalışma şartları ve ücret bakımından maruz kaldığı koşullara uygun standartlara henüz kavuşturulamamıştır (21).

Hemşirelerin sunmakta olduğu sağlık hizmetlerinden toplumun sağlığını istenen seviyeye getirecek olan verimliliğin elde edilebilmesi için yıllardan beri ihmal edilen bu çalışma şartlarının ivedilikle; en azından ülke içerisinde benzer nitelikte işlerde çalışmakta olan diğer çalışanlar ile aynı seviyeye kavuşturulmaları ve işin gerekenlerine uygun olacak biçimde standardize edilmesi gerekmektedir. Hâl böyleyken hemşireliğin çalışma yaşamı kapsamında bulunan bu olguların (bayanların gece çalışmaları, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma şartları gibi) her biri için ulusal ve uluslararası mevzuatta özel düzenlemeler bulunmaktadır (21).

Ulusal ve uluslararası mevzuatın içerisinde bulunan hemşirelik hizmetlerinin niteliği ile bağdaşmakta olan hükümlerin hemşirelik mesleğinin çalışma yaşamına yansıtılması; hastanın ve çalışanın güvenliği bakımından genel olarak toplum sağlığının da yükselmesini sağlayacak ve sağlık giderlerinin azaltılması gibi önemli kazanımlar getirecektir (21). Hemşirelik alanında istihdamın yeniden düzenlenmesi ile hemşirelerin meslekleri ile ilgili olan alanlarda çalışabilmelerini sağlamak ve hemşire açığını asgari seviyeye çekmek, çalışan hemşirelerin motivasyonlarına ciddi olarak etki yapacaktır (21).

Günümüzde bir türlü hak ettiği statüye gelemeyen hemşirelik mesleği, lisans eğitimi seviyesinde bir eğitime kavuşturulduğu zaman, uygun çalışma şartlarının oluşturulduğu zaman ve ücret politikası geliştirildiği zaman, öz güvenleri gelişmiş

yetişkinler olarak, hemşirelerin işlerinden algıladıkları doyum yükselecek ve toplum tarafından itibarlı, güvenilir, insanlara olan faydası fark edilebilecek bir meslek olduğu bilincine varılacaktır (23).

2002 senesinde yayınlanmış olan bir makaleye göre, hemşirelerin % 61'inin son bir yıl içerisinde çift çalışma oranının sıklığı ve çalışma saatlerinin artmış olduğu belirtilmiştir. Yine bu makalede hemşirelerin % 45'nin fazla çalışmak için gönüllü oldukları, % 32'sinin gerekli olması nedeniyle fazla çalışmaya razı oldukları, % 20'sinin ise hiç arzu etmemelerine rağmen gerekli olması nedeniyle fazla çalışmak zorunda kaldıkları belirtilmiştir (21).

Amerikan Hemşireler Birliği'nin (ANA) Sağlık ve Güvenlik Araştırmasına göre; bu araştırmaya iştirak edenlerin %67'si her ay bir şekilde zorunlu ya da planlanmamış olarak fazla çalışmak zorunda kaldıklarını bildirmişlerdir (21).

Hemşirelikte, hasta veya sağlık raporu olan veya izne ayrılmış olan çalışanın yerine fazladan ve uzun süreli çalışmanın oldukça sağlıksız bir maliyeti bulunmaktadır. Bu husus yalnızca uzun süreli ve fazla çalışan hemşireyi değil, onların ailelerini, toplumu ve çoğu zaman da hastaları etkilemektedir. İş yerinde daha uzun zaman kalmak demek, aile ile geçirilecek olan daha az zaman demektir. Çocuğunun ödevlerine yardım etmek için, onunla vakit geçirmek ve oyun oynamak için daha az zaman, dinlenmek ve uyuyabilmek için de daha az zamana sahip olmak demektir. Bu fedakârlıklar, kazaların ve yaralanma risklerinin çoğalmasına, kronik yorgunluklara, daha yoğun streslere ve strese bağlı hastalıkların oluşmasına, annelik (ebeveynlik) görevinde ve ailesinde yetersizliklere, ailesinin sağlık problemlerine, sunmakta olduğu hizmetin kalitesinin azalmasına ve özellikle de sağlık hizmetlerinde çok ciddi olarak toplumsal bir soruna dönüşebilir (21).

Hemşirelerin bakmak zorunda oldukları hastaların çok fazla olması ve çalışma saatlerinin uzun olması nedeniyle kaynaklanan yorgunluk izlenmesi gereken hastaların takibinde, çalışma kurallarına uymamaya ve prosedürlerde ihlallere neden olabilmektedir. Buradan çıkarılacak olan sonuç ise, fazla çalışma ile ödün verilen tehlikeye girmiş olan temel olgu hastaların sağlığı ve güvenliğidir. Bir yanda gittikçe artış gösteren hemşire insan gücü ihtiyacının karşılanabilmesi için hemşirelere uygulanan hak ihlallerinin ortadan kaldırılması, diğer yanda ise hemşirelik mesleğine

karşı hemşire adaylarının ve toplumun mesleğe özendirilmesinin gerekli olduğu ulusal ve uluslararası seviyelerde yasal düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmektedir (24, 25).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1977 yılında, Hemşirelik Personelinin İstihdamı İle Çalışma ve Yaşam Koşullarına İlişkin Tavsiye Kararı yayınlanmış bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 63. oturumunda, C149 Hemşirelik Personeli Antlaşması ile kesinleşmiş olan bu antlaşmayı günümüzde 38 ülke imzalamış bulunmaktadır. Ancak Türkiye maalesef bu antlaşmayı imzalayan ülkeler arasında değildir (21, 26).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti çalıştıkları işletmedeki mevcut iş şartlarından tatmin olmayan iş görenlerin gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylemlerdir. İşten ayrılma niyeti, işe devamsızlığın gerçek ön belirtisidir ve bu durum işletmelere önemli ölçüde maliyetlere neden olmaktadır (4).

İşletmede çalışacak olan yeni personellerin tedarik edilmesi, bunların işe alınmaları ve yapacakları iş hakkında eğitilmeleri gibi maliyetlerin meydana gelmesinin yanında işletmede diğer iş görenlerin morallerinin bozulması, iş yüklerinin artması ve sosyal sermayenin ziyan olması gibi maliyetleri de kapsamaktadır. Bunun yanı sıra, aynı iş yerinde işlerine devam etmekte olan bireylerin iş arkadaşlarını kaybetmeleri sebebiyle yaşayacakları hüznün ve işe yeni başlayanlar ile yaşayacakları ilişkinin belirsiz olması nedeniyle oluşan endişe, bireyler için ortaya çıkan problemler olarak gösterilebilir (27).

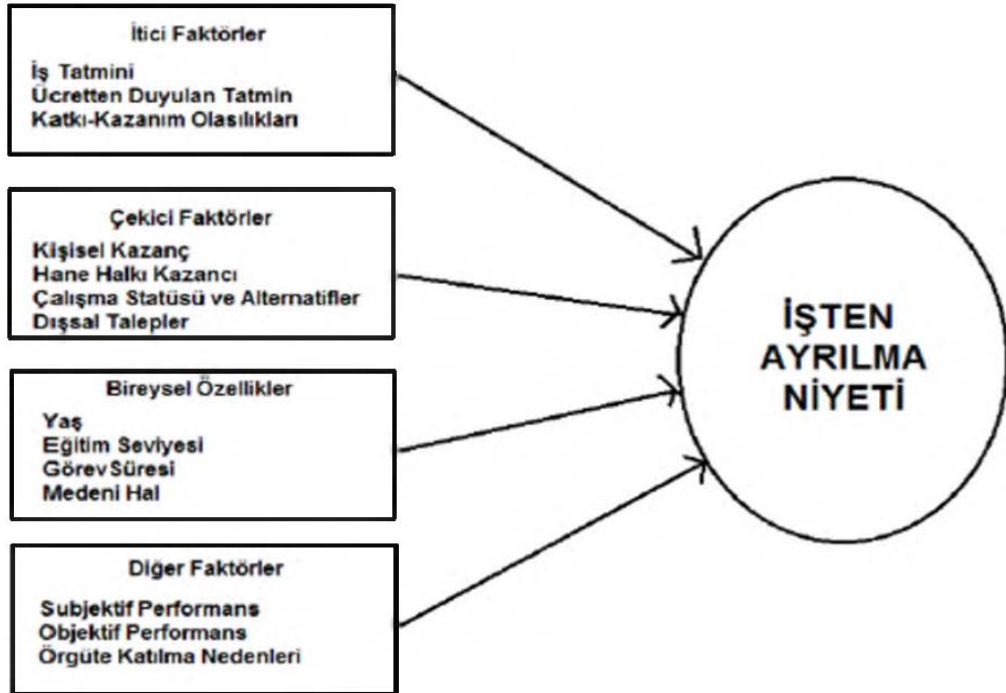
Bir işyerinde çalışmakta olanların işlerinden kendi istekleri doğrultusunda işlerinden ayrılma davranışlarının altında, aslında buna niyetleri olduğu varsayılmaktadır. Bireyin farklı davranışları çerçevesinde oluşan işten ayrılma niyeti, bir iş görenin işten ayrılma niyetini belirtmez, yani davranışı sergilemez yalnızca uygun bir fırsat bulduğunda derhal işten ayrılabilceğini belirtir (28). Bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesiyle birlikte bu konuda araştırma yapanlar işten ayrılma davranışlarını tahmin ederek bunların açıklamasını yapmakta, yöneticiler de potansiyel ayrılmaları engellemek için önlem almakta ve bu konu hakkında tedbirler geliştirmektedirler (26).

Ülkemizde ve dünyada hemşire sayısında yaşanan azalmaların en mühim sebeplerinden birisi de işten ayrılmalardır. Sağlık hizmetlerinde hemşireler iş gücünün en büyük dilimini oluşturmaktadırlar. Ayrıca hasta bakım kalitesinde hemşirelerin kilit role sahip olmaları sebebiyle sağlık kurumlarında, hemşire sayısının yetersizliğine bağlı çok ciddi problemler yaşanmaktadır (29).

2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini oluşturan psikolojik unsurlar bir hayli çeşitlidir. İstenilen niteliklere sahip bir iş görenin beklenmedik bir anda işinden ayrılması bütün örgütsel dengeleri değiştirebilmektedir. Bu durum yönetim bilimi ile uğraşan araştırmacıların dikkatlerini çekmiştir. Bu bağlamda, iş görenleri çalıştıkları işlerinden ayrılmalarına niyetlendiren unsurlar genel bir sınıflandırma yapılarak yöneticilerin uygulamalarına sunulmaktadır (4).

Şekil 2: İşten ayrılma niyetine iten ve çeken faktörler



Kaynak: İşten Ayrılma Niyetini İten ve Çeken Faktörler (31)

Bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerin, demografik değişkenler ve çalışma performansına ait öteki unsurların sınıflandırılmasının yapılabilmesi hakkında genellikle anlaşmaya varılmıştır. McBey ve Karakowsky ise bu konuda yapılan başka

sınıflandırmalardan farklı olacak biçimde, iş görenlerin işlerinden ayrılma nedenlerinden bazı iş görenleri işten ayrılmaya yönlendiren unsurlar bazılarını da işten ayrılmaya çeken unsurlar olarak ifade etmişlerdir (30).

Bu yüzden işletmelerin işten ayrılma nedenlerini bu bakış açısı ile değerlendirmeleri ve yalnızca işletmeyi cazip duruma getiren (daha ziyade dışsal) unsurların değil, çalışanları işten ayrılmaya iten (daha ziyade içsel) unsurlara da dikkat etmeleri gerekmektedir (30).

2.2.1.1. İşin Kendisine İlişkin Faktörler

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerine yapılan işin özelliğine ait negatif unsurlar ciddi şekilde etkilidir ve çözümlenmesi oldukça güç konulardan biridir. Yapılan işin doğasından gelen ve çok fazla tehlikeli olan, bireylerin yaşamlarını negatif yönde etkileyebilecek biçimde insanda ağır yorgunluk oluşturan ve bireyleri tekdüze bir hayata ve yalnızlaşmaya sevk eden işler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bireylerin iş doyumlarının büyük oranda azalmasına sebep olan bu tarz işler, ortaya çıkardığı doyumsuzluk nedeniyle iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini de etkileyebilmektedir. Bir işin meslek haline gelebilme seviyesi ve mesleki tutumlar da iş görenlerin işten ayrılma niyetlerine etki yapabilmektedirler. Toplumun bir meslek olarak görmediği işlerin terkedilmesi, iş görenler yönünden daha kolay olabilmektedir (30).

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

İş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen oldukça önemli belirleyicilerden biri de örgüt içi ortamın bizzat kendisidir. İşletmelerin sahip olduğu güvenlik ve adalet ortamı, iş görenlerin çalıştıkları işlerinden ayrılmalarını istemelerini temin edebilmektedir. İşletmelerde yönetici statüsünde bulunan örgüt liderlerin sergilemiş oldukları tutumları ve davranışları da iş görenlerin işten ayrılma niyetlerine etki yapabilmektedir (30).

İşten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen bir diğer faktör de örgütün sahip olduğu kültürel özelliklerdir. Bir örgüt üyesinin sahip olduğu kişisel özellikleri bağlı olduğu örgütün kültürel değerleri ile bağdaşmıyor ise bu iş görenin işinde çalışmaya devam etmesine gönüllü olabileceğinin düşünülmesi fazla iyimser bir yaklaşım olacaktır. İş görenlerin aldığı ücret, işlerinde yükselme ve terfi etme olanakları,

işletmenin ödül sistemi gibi örgütsel kazanımlar da iş görenlerin işlerine devam etmeleri hususunda verecekleri kararları etkilemektedir. Bütün bu faktörlere ilaveten işletmelerin iş görenlere yönelik yaptıkları bütün uygulamalar (insan kaynakları uygulamaları) da iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin belirleyicisidir (30).

2.2.1.3. İş Dışı Faktörler

Denetimi ve kontrolü önemli oranda örgütün elinde olmayan ve işten ayrılma niyetini etkileyen bazı diğer unsurlar da mevcuttur. Bu faktörlerin ilk sırasında ailesel unsurlar yer almaktadır. Çocuğunun sağlık durumu iyi olmayan ve büyük şehirde yaşaması gerekli olan bir çalışanı kırsal kesimdeki işinde çalışmaya devam etmesini istemek ve bu konuda onun ikna olmasını sağlamak, hayat arkadaşının tayin sorunu mevcutken bir iş görenin işine problemsiz bir biçimde devam etmesini temin edebilmek de neredeyse imkân dışıdır. Bu şartlar altında çalışan işletmede kalması yönünde ikna edilmiş olsa bile ondan arzu edilen verim elde edilemeyecektir (30).

İşten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer faktör de teknoloji alanında yaşanan değişim ve gelişmelerdir. Günümüz şartlarında teknolojik gelişmeler karşısında yenilen el sanatları ve bu meslekleri devam ettirecek olan çalışanların temin edilememesi bu duruma verilebilecek en önemli örneklerdendir. Bu kapsamın içerisine hukuki gelişmeler de dahil edilebilir. Çalıştığı işinden son derece hoşnut olan ve işini terk etmeyi katiyetle aklına bile getirmeyen bir iş gören, sırf yasal olarak yapılan düzenlemelerle hak etmiş oldukları tazminatlarının uygulamadan kaldırılabilceğini veya emekli olmasının geciktirilebileceği endişesi ile işinden ayrılmaya bir anda karar verebilmektedir (4).

Bir işin sahip olduğu ayrıcalıklar kadar o işin toplum tarafından algılanış biçimi de iş görenleri kendine çekebilmektedir. Toplumun yapılan işe verdiği değer ise zaman içerisinde değişiklik gösterebilmektedir. Kamu kesiminde görev almanın geçmişte içinde yaşadığımız günlerde olduğu kadar itibar görmemesi bu durum için verilebilecek olan en güzel örnektir. Günümüz koşullarında kamu kesiminde en az itibar gören işler bile özel sektördeki işlerden daha saygın görülmektedir (4).

2.2.1.4. Bireysel Faktörler

Kişisel faktörlerin neredeyse tamamı işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Arnold ve Feldman bu bağlamda demografik değişkenlerin, vazifeye ait sürenin, sahip olunan makama uyumun, statü değişikliği niyetinin ve alternatif işlerle alakadar olmanın da çalışanların işten ayrılma niyetinin birer belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır (30).

Bekârlığına son vermek ve evlenme kararı alan bir hanım çalışan, bu konu hiç planında yer almaz iken medeni durumundaki bu değişikliğe bağlı olarak işinden ayrılma kararı alabilmektedir. Evlilik işlemi gerçekleştikten sonra da çalışma kararı almış olan iş görenlerin ise işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bazı işlerin belli bir yaştan sonra yerine getirilemeyeceği yönünde toplum nezdinde geniş bir kanı mevcuttur. Buna karşılık, bireylerin yaşları ilerledikçe sahip oldukları işlerine daha sıkı bir şekilde sarıldıkları da belirlenmiştir. Konuya bu açıdan bakmış olan araştırmacılar, yaş ile işten ayrılma niyetinin negatif yönlü olarak bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılacak işin seçiminde cinsiyet de önemli bir faktör durumundadır. Belirli bazı işleri erkekler, bazılarını ise hanımlar daha çok tercih edebilmektedir (30).

Bireylerin eğitim düzeylerinde ortaya çıkan artışlar da bireylere mevcut işlerini değiştirmeyi düşündürebilmektedir. Bu konuda araştırma yapan Brief ve Aldağ eğitim düzeyinin bireylerin işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan işin uzun süreli olması ise işten ayrılma niyeti hususunda pozitif bir etkiye sahiptir. Zira çalışma süresi uzadıkça bireylerin örgütlerine karşı vermiş oldukları emeklerini ve yitirebilecekleri kazanımlarını göz önünde tutan iş görenler işlerinden ayrılmaya karşı daha az niyetlidirler. Steers bu kapsama göre çalışma süresindeki artışların işten ayrılma niyetlerinde azalma yarattığını saptamıştır. Mobley ise yapmış olduğu çalışmada işten ayrılmaların daha ziyade işe yeni başlayan iş görenler tarafından gerçekleştirildiği sonucuna varmıştır (4).

2.2.1.5. Psikolojik Faktörler

Bu araştırmanın konusu olan ve işten ayrılma niyetini önemli derecede etkileyen iş görenlere ait pek çok tutum bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ise bu tutumların ilk sırasında yer almaktadır.

Örgütsel bağlılığa sahip olmayan bir iş görenin çalışmakta olduğu işinden çok kolay ayrılabilceği bir gerçektir. İş doyumunu hissetmeyen bir iş görenin kendisi için yeni bir iş imkanı doğduğunda bu seçeneği değerlendirmek isteyebileceği de aşıkardır. Bu negatif durum ise iş görenin çalışma performansına doğrudan yansıma yapacaktır. Jackofsky iş görene ait çalışma performansı ile işten ayrılma niyeti arasında mühim bir ilişki olduğunu belirtmektedir (4).

Stres, tükenmişlik sendromu, yorgunluk gibi bireyin psikolojisini zedeleyen iş kaynaklı psikolojik faktörler de işten ayrılma niyetine önemli derecede etki yapabilmektedir.

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Ardılları

Bireylerin işten ayrılma niyetlerine ait öncüllerinden bahsettikten sonra işten ayrılma niyetlerine ait ardıllardan da bahsetmek gerekmektedir. İşten ayrılma durumlarının, örgüte ait varlıkların tekrardan ve daha etkin olacak bir biçimde tahsis edilebilmesine olanak tanınması gibi bazı istisnai pozitif sonuçları da var olabilmektedir. Fakat işten ayrılma niyetinin ortaya konulması genellikle örgütler üzerinde aşağıda belirtilmiş olan negatif etkileri yaratmaktadır (30).

2.2.2.1. Örgütsel Maliyetlere Olan Etki

Örgütler açısından çalışanların işten ayrılmaları beraberinde çok değişik maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kimi zaman bir iş görenin işten ayrılması bile örgütün temelden sarsılmasına neden olabilmekte, kimi zaman da örgütün sonunu hazırlayabilmektedir. Bu kapsamda görüş bildiren Cascio ortaya çıkan bu maliyetleri işten ayrılmanın yarattığı maliyetler, yeni çalışan temin maliyetleri ve yeni çalışanın eğitim maliyetleri olarak üç ayrı grupta toplamıştır (3).

İşten ayrılmaların yaratmış olduğu doğrudan maliyetlerin içinde, örgüt dışı görüşmelerde bulunmanın maliyetleri, işten ayrılma çalışmalarına ilişkin maliyetler, işten ayrılanlara ödenmesi gereken ücretler ve tazminatlar yer almaktadır. İş için ilanlar vermenin getirdiği maliyetleri, işe alınacak adayların çağrılmalarına ait maliyetler, işe alımlarda yapılan toplantıların maliyetleri ise örgüte alınacak olan yeni çalışan teminine ilişkin maliyetlerdir. Çalışanların performanslarını arttırmak için yapılan maliyetler, örgütün sahip olduğu sosyal yapısı ile ilgili bilgilerin yayınlanması için yapılan

maliyetler, işin ne şekilde yapılacağına dair verilen iş-başı eğitimlerinin maliyetleri ise yeni çalışanların eğitimlerine ilişkin maliyetler arasında yer almaktadır (3).

Bütün bu faktörlerin dışında (işten ayrılmaların dolaylı maliyeti) elde edilmesi güç olan ve gerçekleştirilen işin çekirdek bilgisine (know-how) sahip olan iş görenin örgüt tarafından kaybedilmesinin rakip işletmelere sunacağı katkı kadar bu durumdan örgütün uğrayacağı bir zararın varlığı da söz konusudur. Daha da önemlisi, sadece örgütün kaybetmiş olduğu iş görenin sunmuş olduğu katkıları sebebiyle işletme ile ticari olarak bağlantılarını devam ettiren müşterilerin kaybedilmesi gibi bazı dolaylı maliyetlerin oluşması da söz konusudur (30).

2.2.2.2. Örgütsel İşleyişin Bozulması

Örgütün bünyesinde kalmasını arzu ettiği bir iş görenini kaybetmiş olması, işleyişi kusursuz olan dişliden bir dişin kopup yok olmasına benzemektedir. Kopan dişin yerine yenisi takılmadığı zaman sistem çalışmasına devam edememe tehlikesi ile karşı karşıya gelebilmekte veya sonradan monte edilmiş olan dişli sistemi önceki işleyişine geri dönemeye bilmektedir. Staw, bu tehlikeli durumun daha ziyade üst kademelerde görevli olan iş görenlerin örgüt tarafından kaybedilmesi bakımından geçerli olduğu üzerine vurgu yapmakta ve bu durumun çözümü için de çoklu görev dağılımının (ikiz görev dağılımı) uygulanması önerisini getirmektedir (3).

2.2.2.3. Örgüt Üyelerinin Motivasyon Kaybı

Örgütlerde yaşanan işten ayrılmalar işletmede çalışmaya devam eden çalışanlar üzerinde bir hayli moral bozucu sonuçlar doğurabilmektedir. Örnek verecek olursak, işinden ayrılmış olan bir iş görenin tüm iş yükü ya geride kalan bir iş görene devredilmekte veya da geride kalanlar arasında paylaşımı yapılmaktadır. Bu husus ise örgütte huzursuzlukların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. İşten ayrılmış bir iş görenin geriye kalanlardan çok daha iyi olan bir iş olanağına sahip olacağı yönünde bir düşünce hâkim olduğunda ise geride kalanlar için moral bozucu ortam daha da belirgin hale gelebilmektedir. Örgütte bu durum için geçici bir çözüm yolu olarak iş yükü artmış olan iş görenlere ek ücret verilmesi düşünülmüş olsa bile süre uzadıkça iş yükü artan iş gören bu durumla başa çıkamaya bilmektedir (30)

2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Genel Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, örgütler tarafından zamanında tespit edilerek buna göre tedbir alınmaz ise örgütlere oldukça önemli maliyetler ilave edebilir. Bu negatif etkilere ve maliyetlere dikkat edildiği zaman bir çalışanın işten ayrılması ile hem istenilen niteliklere sahip olan bir insan gücünün kaybedilmesi hem de onun yerine alınacak olan yeni bir çalışanın örgütte istihdam edilmesiyle alakalı işe alma, eğitime ve uyum sağlaması bakımından negatif etkileri bulunmaktadır (31).

Örgütlere yeni maliyetler getiren, vakit kaybına neden olan ve bununla birlikte örgütte bulunan gruplar arasında oluşan sosyal ilişkilere zarar vererek iş görenlerin morallerinin bozulmasına neden olan ayrılma davranışının bir önceki aşamasını oluşturan işten ayrılma niyeti, iş görenin işinden daha ayrılmamış olması ve örgüt için çalışmaya devam etmesine imkân verilmesi örgüt için çok önemlidir (32).

Örgüt açısından iyi eğitilmiş, donanımlı ve alanında uzman olan bir iş görenin işini terk etmesiyle onun yetiştirilmesi için örgüt tarafından katlanılmış olan bütün maliyetler boşa harcanmış zarar olmaktadır. Bu sebeple alanlarında uzman olan iş görenlerin örgütlere karşı bağlılıkları temin edilerek ve iş doyumuna ulaşmaları sağlanarak, işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasına mani olmak ve söz konusu edilen iş görenlerin örgütte işlerine devam etmelerini sağlamak, örgütlerin verimliliği ve etkinlikleri bakımından son derece önemlidir (33).

İş görenlerin iş doyumlarının yüksek seviyede gerçekleşmesi iş görenlerin örgütlere olan bağlılıklarını arttırmakta, onların işten ayrılma niyetlerini düşürmekte ve ücret tatmini, ücret adaleti ve örgütsel bağlılık değişkenleri neticesinde iş görenlerin performanslarını pozitif yönde etkilemekte ve örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmakta olduğu görülebilmekte ve böylece de işgücü devrinde artış olmaktadır (33).

Özellikle yapılacak iş konusunda belli bir ustalık ve deneyimin gerekli olduğu işlerde işten ayrılma niyeti oldukça önemli bir problemdir. Zira örgütten ayrılan her bir deneyimli çalışanın yerine işe alınmış olan yeni iş görenin nitelikli duruma getirilmesine ait giderler ve acemilik döneminde yapmış olduğu yanlışların bir maliyeti bulunmaktadır. Bu faktörlere ilaveten, deneyimsizliğin de sebep olduğu verim düşüklüğü işten ayrılmaların örgütler açısından ne derece sakıncalı olduğunu

göstermektedir. Örgütün etkinliğini işten ayrılmalar bütünüyle olumsuz yönde etkilemektedir (33).

Bunların yanı sıra örgütteki işinden ayrılmış olan tecrübeli bir çalışanın örgütün rakibi olan başka bir işletmede çalışmaya başlaması durumunda, örgütün doğrudan maliyetlere razı olmasının yanı sıra, örgütle alakalı mühim bilgilerin rakip işletmelere taşınması da örgütün zarara uğramasına neden olmaktadır.

2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti bir iş görenin örgütteki işinden fiili olarak ayrılması ve işgücü devrinin ön belirleyicisi durumundadır. Bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İşletmelerin başarılı olmaları ve performansları var olan değerlerin, özellikle de insan gücünün en verimli ve en etkin olacak şekilde verimli olarak kullanılmasına bağlıdır. Bu sebeple örgüt yöneticileri işgücü devrinin ortaya çıkmasına fırsat tanımadan iş görende beliren işten ayrılma niyetini önceden hissedebilmeli ve bunun altında yatan sebepleri çok iyi biçimde incelemelidir (33).

Sanderson (2003), örgüt yöneticilerinin işten ayrılmalar sebebiyle oluşan engellerden sakınmak amacıyla uygulaması gerekli olan aşamaları aşağıdaki gibi sıralamış bulunmaktadır (33);

- Yapılacak işe göre doğru insanın işe alınması için bireylerin kabiliyetlerini ortaya çıkaran davranış odaklı işe alma süreci oluşturulmalıdır.
- İş görenlerin başarılı olmak için bütünleştirilmesi gerekmektedir
- Örgütlerin büyümeleri ve gelişmeleri için imkanlar sağlanmalıdır
- Örgüt içerisindeki grupların ve ekiplerin motivasyonları sağlanmalıdır
- Örgüt içinde yapılan ödüllendirme sisteminin bireysel ve uygun olması gerekmektedir
- Örgütün problemlerini çözecek olanlara yardım edilmeli ve sorunların giderilmesi yönünde örgüt üyelerinin katılımları temin edilmelidir.

2.2.5. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İş hayatına ilişkin olarak iş yaşamı kalitesini etkileyebilecek olan pek çok etken mevcuttur. Bu durum çalışanların yerine getirdikleri iş ve çalışmakta oldukları ortamlara göre değişkenlik göstermektedir. Günümüzde oldukça aktif olarak yaşanmakta olan çalışma ortamları, iş görenlerin sağlıklarını tehlikeye atacak tatminsizlikler, risk oluşturması ve kazalar sebebiyle fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı da etkileyebilmektedir (34). İş görenin sağlıklı olması ve güvenli olması açısından önemli derecede risk barındıran iş ortamlarından bir tanesi de sağlık hizmetlerinin verilmekte olduğu hastanelerdir (35).

Andrea Baumann tarafından ICN 2007 yılı için hazırlanmış olan “olumlu çalışma ortamları” bilgi ve eylem açısından bütün dünyada özellikle de hemşirelik mesleği alanında iş gücü krizleri yaşanmaktadır. Hemşirelik alanında yaşanan bu azalmaların önemli sebeplerinden olan ve performansları düşüren ve ya hemşireleri mesleklerine karşı yabancılaştıran ve hatta mesleklerinden uzaklaştıran sağlıklı olmayan çalışma ortamlarının olduğu ve meslekten uzaklaşmaların kimi zaman iş ortamlarından kimi zaman da mesleğin kendisinden kaynaklandığı üzerine vurgu yapılmaktadır (26).

İş ortamlarının değerlendirilmesi amacı ile alakalı olarak gerçekleştirilen araştırmalarda sağlıklı ve düzgün iş ortamında görevlerini yerine getiren iş görenlerin çok daha nitelikli ve çok daha kaliteli sağlık bakım hizmeti sundukları, hizmeti sunan ve bu hizmeti alanın memnun olma derecelerinin arttığı tespit edilmiştir (36).

Sağlık bakım hizmetlerine ait faaliyetlerinde uzun süreli veya vardiyalı yöntemle çalışmakta olan sağlık personelinin psikolojik sağlığının daha beter olması, daha çok hastalanmaları ve işlerinden memnun olmamaları riski daha yüksektir (29). Hastayla beraber uzun saatler boyunca çalışan hemşireler, kötü çalışma koşullarından etkilenen en önemli sağlık çalışanlarıdır (37).

Hemşirelerin sahip oldukları yoğun iş yükü, acı çeken ve ıstıraplı insanlarla beraber olmaları sebebiyle yaşamış oldukları duygusal stres, can vermek üzere olan hastalar ile çalışmaları, hasta ve hasta yakınlarıyla oluşan çatışmalar, uzun süreli ve gece çalışma şartları, iş ortamında yaşanan sancılı ilişkiler, profesyonel bakımdan düşük statü, rollerini profesyonel olarak gerçekleştiremeyen hemşirelerin bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan negatif olarak etkilenmeleri nedeniyle iş hayatı kalitelerinde düşmelere

sebepler olmaktadır. Bu durum içinde işlerini yerine getirmeye çalışan hemşireler tükenmişlik sendromu yaşamaya, duyarsız olmaya, işlerinden ayrılmaya veya da işlerini terk etmelerine ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyerek verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır (38, 39).

Duffield ve Franks (2002) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini; yönetsel ve kurumsal faktörler, bireysel faktörler, profesyonel gelişim ve hemşirelik dışında kalan iş gücü sebepleri olarak dört başlık altında incelemişlerdir. Yönetsel ve Kurumsal Faktörler: Yeni konular hakkında yaratıcılık ve fırsatlar hakkında sınırlılıklar, ekonomik unsurlar, aşır sorumluluk, sahip olunan özellikler ve verilen emekler karşılığında ödüllendirilme yapılmaması, hemşirelik mesleğinin önemli olmayan küçük çaplı işlerle uğraşması, çalışma saatlerinin esnek olmaması, uygulanan yöntem tarafından engellenme duygusuna kapılma şeklinde belirtilmiştir (26).

- Kişisel Faktörler: Psikolojik ve bedensel sebepler, tükenmişlik durumu, işin niteliği (ölüm, hastalıklar konusunda baş etmede yetersizlik), ailevi problemler, çalışılan vardiyalardaki iş yükümlülükleri, manevi yönden düşüklüktür.
- Profesyonel Gelişim: Ortaya çıkan yeni güçlükler, kariyer değişikliği, bireyin kendisini geliştirme arzusu, sağlık bakım pazarından yararlanmaktır.
- Hemşirelik dışı iş gücü nedenleri: Daha iyi şartlarda kariyer gelişimi yeni imkânlar, belli birisi için çalışma isteği, ekonomik ve ekonomik olmayan, terfi ve eğitim gibi hususlarda daha çok ödüllendirilme imkanı, önemsenme, işveren tarafından kendisinin fark edilmesi ve daha yüksek mevkili iş sahibi olma amacıyla hemşireler işten ayrılma niyetinde olmaktadır.

Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini tespit etmek amacı ile yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar;

- Yeterli olmayan kariyer ve gelişim imkânları,
- Aile ve iş hayatı arasında ortaya çıkan uyumsuzluklar,
- Çalışma ortamının olumsuz olması,
- Çalışırken bağımsız davranamama ve otonomi yetersizliği,
- Vardiya usulü çalışma saatleri ile başa çıkamama,
- Sosyal yardımların yeterli olmaması,
- Ekonomik sebepler,

- Yapılan işten tatmin olamama,
- Tükenmişlik sendromu,
- Örgütsel bağlılığın düşük olması,
- Örgüt koşullarının gelişmesinde yetersizlikler,
- Örgütte iş birliğinin ve takım uyumunun yetersiz olması,
- Yetersiz yönetici desteği ve yöneticinin kabiliyetsizliğidir (40, 41).

Doktorların konuşmalarında argo kelimeleri kullanmaları ve küfürlü söylemleri, konuşurken bağırmaları ve seslerini yükseltmeleri, meslektaşlarının, hastaların, hasta yakınlarının ve diğer kişilerinin yanında onur kırıcı sözler, azarlamalar, küçük görme, kızgınlık gösterme, saygısızlık, lütfedici hareketler ve fiziksel istismar şeklinde sergilenen davranışlar doktorun yıkıcı davranışları olarak ifade edilmektedir (26). Akyürek ve birlikte çalıştığı arkadaşları (2005) yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin yıkıcı doktor davranışlarına sıklıkla maruz kaldıklarını ve bu nedenle işlerini bırakan hemşire sayısının küçümsenmeyecek derecede çok olduğunu tespit etmişlerdir (42).

Sağlık bakım hizmetleri sunumunda en hızlı gelişmelerin cerrahi alanında yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bu sebeple cerrahi bölümünde çalışan hemşirelerin çok dikkatli olmaları, hızlı bir şekilde düşünerek karar vermeleri, devamlı olarak gelişmeleri takip etmeleri ve yeni uygulamaları öğrenmeleri gerekmektedir. Cerrahi bölümlerinde ve özellikle de ameliyathanelerde, yoğun bakım üniteleri gibi kafi miktarda güneş ışığı bulunmayan iş ortamlarında çalışmak zorunda kalan hemşirelerin iş tatminlerinin, çalıştıkları iş ortamı ile alakalı olduğu düşünülmektedir (43).

Bununla birlikte cerrahi servislerinin teknolojik bakımdan son derece karmaşık bir yapıda olması ve enfeksiyon hastalıkları, yaralanma riskleri, tehlike arz eden maddeler ile karşılaşma ihtimalinin yüksek olması sebebiyle sağlık bakım hizmeti sunan çalışanlar ve cerrahi işlem yapılacak olan hastalar açısından da yüksek risk taşıyan bir ortamdır. Aynı zamanda cerrahi servislerinin sahip olduğu ortam, cerrahi ekibi ile uzun süreli fiziksel yakınlığı gerekli kılan, hayatı tehdit eden olayların mevcut olduğu ve seri kararların verilmesi gereken bir ortam olması bakımından da cerrahi bölümü hemşireleri açısından önemli bir stres kaynağıdır (44,45).

Bu konuda gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da cerrahi unitelerinde çalışmakta olan hemşirelerin %90,9'unun yıkıcı doktor davranışları yaşadıkları belirlenmiş bulunmaktadır (42). Cerrahi birimlerinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, hemşirelerin kendi bölümlerinde bir takım zorluklar yaşamakta oldukları, yaşadıkları bu zorlukları da zamanın yetersiz olması ve hemşire sayısının az olması şeklinde ifade ettikleri tespit edilmiştir (44).

Hemşirelerin işlerini bırakmaları sonucunda oluşan hemşire açığı, sağlık bakım hizmetlerini negatif yönde etkilemektedir. Bu durumun sağlık kuruluşlarına getirmiş olduğu maddi yüklerin yanı sıra, işe yeni gelen tecrübesiz hemşire sayısında artışların meydana gelmesi de hastalarda olumsuz yönde psikolojik etkiler doğurmaktadır (26).

Hemşirelerin işten ayrılmaları ile hemşire başına düşen hasta sayısının yükselmesi ise hemşirelerde stres, tükenmişlik ve işinden memnun olmama gibi bir takım problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte devamlı olarak yetersiz sayıda personel ile uzun süre çalışmak mecburiyetinde kalan hemşirelerin sağlık durumlarında da bozulmalar oluşmaktadır. Bu durum ise uygulanmakta olan sağlık sisteminin, toplumun sağlık ihtiyaçlarına gerekli olduğu şekilde eğilmemesini ortaya çıkarmaktadır (26).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma özel bir hastanede çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla yürütülen tanımlayıcı bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Bu araştırma, 01 Temmuz 2015- 15 Ağustos 2015 tarihleri arasında Kocaeli ili Gebze İlçesi merkezinde faaliyet gösteren bir özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularının sonuçları örnekleme sınırlıdır.

Araştırmanın yapıldığı hastanenin Hemşirelik Hizmetleri yönetimi Hemşirelik Hizmetleri Direktörü tarafından yapılmaktadır. Hemşirelere kurumda kişisel gelişim ve çalışılan alana özgü eğitimler verilmekte olup 3 ayda bir hemşirelerin sorumlu hemşireleri ile performans görüşmesinin yapıldığı, yılda bir defa genel performans değerlendirmesinin yapıldığı bir hastanedir. Hastane de tüm çalışanlarına yılda bir defa ‘‘Kuruma Bağlılık Anketi’’ yapmaktadır. Hemşirelik Hizmetleri Klinik Basamaklandırma çalışması ile hemşireleri bütüncül olarak değerlendirip sonucuna göre kariyer planlama, iş zenginleştirme çalışmaları yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini 2015 yılı Kocaeli ili Gebze ilçesi merkezinde faaliyet gösteren Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesinde görevli 245 hemşire oluşturmuştur.

Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmeyerek, evrende bulunan görevli toplam 245 hemşirenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve çeşitli nedenlerle (doğum izni, yıllık izin, rapor vb.) kendilerine ulaşılamayan hemşireler araştırma dairesinin dışında kalmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 195 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Veri Toplama Aracı olarak; örneklem grubuna ait sosyo-demografik veri elde edilmesine yönelik “Tanıtıcı Bilgiler” Formu, “Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği” ve 3 maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgiler Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan form hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 15 sorudan oluşmaktadır. Formda ayrıca hemşirelerin verimlilik algısını ve işten ayrılma niyetini etkileyebilecek kurumsal ve bireysel faktörlere ilişkin sorular da yer almaktadır.

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde, Göktepe ve Baykal (2010) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmış olan 39 sorudan oluşan “Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekteki her bir soruya ilişkin olarak alınan cevapların ortalaması ve standart sapması ölçülmüştür. Sorular “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” arasında 5’li likert ölçek sisteminde oluşturulmuştur. Ölçek 5 alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlar;

- Mesleğe Bağlılık alt boyutu 5-6-7-8-9-10-11-12 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Bu alt boyutta hemşirelik mesleğini sevme, mesleki yenilikler ve hasta bakım uygulamalarını takip etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Çalışma Koşulları alt boyutu 17-23-24-25-26-27-28-31-32-33-37 numaralı soruları kapsamaktadır. Ekip üyeleri, çalışma saatleri ve koşulları, kariyer fırsatlarının yaratılması ile ilgili sorular bu alt boyutun içeriğini oluşturmaktadır.

- İşin Talepleri alt boyutu 1-2-3-4-13-16-21-22 numaralı sorulardan teşekkül etmekte olup; iş yoğunluğu, ekip üyelerinin işini zamanında tamamlaması, mesleki saygınlık konulu soruları içermektedir.

- Lider Üye İlişkileri 14-15-18-19-20-35-38-39 numaralı soruları ihtiva etmekte olup, yönetici hemşire ve hekim grubu ile olan hastane içindeki iletişimi içeren sorulardan oluşmaktadır.

- Ödüllendirme alt boyutu 29-30-34-36 numaralı sorulardan oluşmakta ve bu sorular mesleki olarak gösterilen başarılı uygulamalara yönelik geribildirimleri konu etmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde yer alan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” 1979 yılında Camman ve arkadaşlarının geliştirdikleri” Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formu”ndan (The Michigan Organizational Assessment Questionnaire) alınan üç soruluk “İşten Ayrılma Niyeti (Intention to leave from work) alt ölçeği ile (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum,(3) Kısmen Katılıyorum,(4) Katılıyorum,(5) Tamamen Katılıyorum ölçülerine göre 3 soru ile değerlendirme yapılmıştır..

3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler toplanırken her bir hemşireye çalışmanın amacı iletildi. Gönüllü olan hemşirelere anket formu dağıtıldı. Her bir anketin doldurulması ve toplanması yaklaşık 15 dakika sürdü. Anketleri araştırmacı kendisi dağıtıp, kendisi topladı. Araştırmaya katılan hemşirelere ulaşmak için hem nöbetlerde hem de gündüz çalışma saatleri içerisinde anket formu dağıtılıp toplandı.

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin 1, 2, 3, 4, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33 ve 37 maddeleri ters puanlanmıştır. 39 maddeden oluşan verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,849$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,896$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo 1. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesi

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

Tablo 2. Ölçekler arası korelasyon ilişkisi

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesinin 26.08.2015 tarih ve ASM-EK-15/5 numaralı etik kurul kararı ile (Ek-2) ve kurum yönetiminden alınan yazılı izin (Ek- 2) ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama öncesinde tüm hemşirelere araştırmacı tarafından sözlü açıklama yapılmış ve formları araştırmaya katılmaya gönüllü olanların doldurması sağlanmıştır.



4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan sağlık kurumlarında görevli hemşirelerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Araştırmaya katılan hemşirelere ait tanıtıcı bilgiler

Değişkenler	Gruplar	(n)	(%)
Yaş Grubu	22-26	60	30,8
	27-31	55	28,2
	32-36	54	27,7
	37 ve üstü	26	13,3
Cinsiyet	Kadın	178	91,3
	Erkek	17	8,7
Medeni Durumu	Evli	104	53,3
	Bekar	91	46,7
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Hayır	118	60,5
	Evet	77	39,5
Sahip Olduğu Çocuk Sayısı	1	52	67,5
	2	25	32,5
Eğitim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi/ön Lisans	35	17,9
	Lisans	137	70,3
	Yüksek Lisans/doktora	23	11,8
Mesleki Deneyimi	1-5 Yıl	81	41,5
	6-10 Yıl	57	29,2
	11-15 Yıl	33	16,9
	16 Yıl ve üstü	24	12,3
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	128	65,6
	6-10 Yıl	67	34,4
Pozisyonu	Yatak Başı Hemşire	152	77,9
	Sorumlu Hemşire	15	7,7
	Yönetici Hemşire	13	6,7
	Girişimsel Alan	15	7,7
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	42	21,5
	Vardiyalı	153	78,5
Çalışma Şeklinin Verimliliğini Etkileme Düzeyi	Olumlu	92	47,2
	Olumsuz	103	52,8
	Toplam	195	100,0
Kendini İş Yaşamında Verimli Bulma Durumu	Evet	150	76,9
	Kısmen	45	23,1
Bilimsel Etkinliklerin Verimliliğini Arttırdığını Düşünme Durumu	Evet	145	74,4
	Kısmen	50	25,6
Gelir Düzeyine İlişkin Değerlendirilmesi	Az	53	27,2
	Orta	126	64,6
	İyi	16	8,2
Hemşirelik Mesleğini Seçme Nedeni	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	12,8
	Ailem İstediyi İçin	32	16,4
	Puanım tuttuğu İçin	22	11,3
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	7,7
	İsteyerek Seçtim	20	10,3

Tablo 3’de araştırmaya katılan hemşirelere ait tanıtıcı bilgiler yer almaktadır. Sağlık kurumlarında görevli hemşireler yaş grubu değişkenine göre 60’ı (%30,8) 22-26, (%91,3) kadın, 104’ (%53,3) evli, 118’i(%60,5) ocuk sahibi değil, ocuk sayısı değişkenine göre 52’si (%67,5) 1, 25’i (%32,5) 2 olarak dağılmaktadır. Eğitim düzeyi değişkenine göre 137’si (%70,3) lisans, mesleki deneyimi değişkenine göre 81’i (%41,5) 1-5 yıl, çalışma süresi değişkenine göre 128’i (%65,6) 1-5 yıl, pozisyon değişkenine göre 152’si (%77,9) yatak başı hemşire, çalışma şekli değişkenine göre 153’ (%78,5) vardiyalı olarak dağılmaktadır.

Sağlık kurumlarında görevli hemşireler çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre 103’ (%52,8) olumsuz, kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre 150’si (%76,9) evet, bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme durumu değişkenine göre 145’i (%74,4) evet olarak ifade etmiştir.

Sağlık kurumlarında görevli hemşireler gelir düzeyi değişkenine göre 53’ (%27,2) az, 126’sı (%64,6) orta, 16’sı (%8,2) iyi olarak dağılmaktadır.

Sağlık kurumlarında görevli hemşireler hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre 81’i (%41,5) sevdiğim ve yapabileceğime inandiğim için, 25’i (%12,8) insanlara yardım edebilmek için, 32’si (%16,4) ailem istediği için, 22’si (%11,3) puanım tuttuğu için, 15’i (%7,7) işsizlik sorunu yaşamamak için, 20’si (%10,3) isteyerek seçtim olarak dağılmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Mesleğe Bağlılık	195	82,32	12,80	20,00	100,00
Çalışma Koşulları	195	50,76	12,76	21,82	87,27
İşin Talepleri	195	59,00	11,94	22,50	90,00
Lider üye İlişkileri	195	72,39	12,33	37,50	100,00
Ödüllendirme	195	55,33	14,80	20,00	90,00
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	195	54,79	10,07	30,77	83,97

Tablo 4’de araştırmaya katılan hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde “mesleğe bağlılık ” puan ortalamaları $82,32 \pm 12,80$, ‘çalışma koşulları’ puan ortalamaları $50,76 \pm 12,76$, ‘işin talepleri’ puan ortalamaları $59,00 \pm 11,94$, ‘lider üye ilişkileri’ puan ortalamaları $72,39 \pm 12,33$, ‘ödüllendirme ‘ puan ortalamaları $55,33 \pm 14,80$ bulunmuştur. Verimliliğe ilişkin tutum toplam puanları $54,79 \pm 10,07$ bulunmuştur.

Tablo 5. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İşten Ayrılma Niyeti	195	2,38	0,99	1,00	5,00

Tablo 5’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları yer almaktadır. Hemşirelerin puan ortalamaları $2,38 \pm 0,99$ bulunmuştur.

4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden aldıkları puanlar ve bu verilerin sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisine dair bulgular verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi

Ölçek Alt Boyutları	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe Bağlılık	(1) 22-26	60	82,45	14,72	0,583	0,627	
	(2) 27-31	55	80,63	13,82			
	(3) 32-36	54	82,87	10,83			
	(4) 37 ve üstü	26	84,42	9,30			
Çalışma Koşulları	(1) 22-26	60	50,60	14,43	0,332	0,802	
	(2) 27-31	55	50,21	9,72			
	(3) 32-36	54	50,40	13,47			
	(4) 37 ve üstü	26	53,07	13,32			
İşin Talepleri	(1) 22-26	60	58,16	14,04	3,006	0,032	4 > 2
	(2) 27-31	55	56,40	11,28			
	(3) 32-36	54	59,90	9,51			
	(4) 37 ve üstü	26	64,51	11,15			
Lider üye İlişkileri	(1) 22-26	60	74,54	12,58	1,678	0,173	
	(2) 27-31	55	69,50	11,15			
	(3) 32-36	54	73,00	12,08			
	(4) 37 ve üstü	26	72,30	14,08			
Ödüllendirme	22-26	60	56,50	15,63	0,458	0,712	
	27-31	55	54,63	14,00			
	32-36	54	53,88	14,46			
	37 ve üstü	26	57,11	15,63			
	22-26	60	55,25	11,94			1,638
Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Toplam Puanı	27-31	55	52,66	8,03			
	32-36	54	55,01	9,52			
	37 ve üstü	26	57,76	9,93			

Tablo 6’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda hemşirelerin aldıkları puanların ortalamalarının toplam ölçek puanı, mesleğe bağlılık alt boyutu, lider üye ilişkileri alt boyutu ve ödüllendirme alt boyutlarında yaş değişkenine göre gruplar arasında değişiklik göstermediği ($p < 0.05$) belirlenmiştir. Ancak işin talepleri alt boyutunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,006$; $p=0,032 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 37 ve üstü olan hemşirelerin işin talepleri puanları (64,51

$\pm 11,15$), yaş grubu 27-31 olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($56,40 \pm 11,28$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi

Ölçek Alt Boyutları	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Kadın	178	82,93	12,02	2,191	0,030
	Erkek	17	75,88	18,45		
Çalışma Koşulları	Kadın	178	50,48	12,52	-1,023	0,307
	Erkek	17	53,79	15,17		
İşin Talepleri	Kadın	178	59,12	12,19	0,488	0,626
	Erkek	17	57,64	8,99		
Lider üye İlişkileri	Kadın	178	72,75	12,17	1,304	0,194
	Erkek	17	68,67	13,75		
Ödüllendirme	Kadın	178	55,33	14,77	0,011	0,991
	Erkek	17	55,29	15,55		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Kadın	178	54,97	10,07	0,809	0,420
	Erkek	17	52,90	10,10		

Tablo 7’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda mesleğe bağlılık alt boyutu grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.191$; $p=0.030<0,05$). Kadın hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($x=82,93$), erkek hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($x=75,88$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin çalışma koşulları, işin talepleri, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0,05$).

Tablo 8. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Evli	104	82,52	11,243	0,237	0,813
	Bekar	91	82,088	14,440		
Çalışma Koşulları	Evli	104	51,066	12,248	0,347	0,729
	Bekar	91	50,430	13,396		
İşin Talepleri	Evli	104	60,529	10,461	1,924	0,056
	Bekar	91	57,253	13,281		
Lider üye ilişkileri	Evli	104	73,438	12,268	1,261	0,209
	Bekar	91	71,209	12,374		
Ödüllendirme	Evli	104	55,529	14,680	0,197	0,844
	Bekar	91	55,110	15,018		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Evli	104	55,634	9,991	1,248	0,214
	Bekar	91	53,832	10,130		

Tablo 8’de araştırmaya katılan sağlık hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, işin talepleri, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 9. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Hayır	118	83,15	12,79	1,130	0,260
	Evet	77	81,03	12,79		
Çalışma Koşulları	Hayır	118	50,43	12,34	-0,456	0,649
	Evet	77	51,28	13,45		
İşin Talepleri	Hayır	118	56,97	12,44	-2,998	0,003
	Evet	77	62,11	10,45		
Lider üye ilişkileri	Hayır	118	72,11	12,29	-0,390	0,697
	Evet	77	72,82	12,46		
Ödüllendirme	Hayır	118	55,21	14,55	-0,142	0,888
	Evet	77	55,52	15,27		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Hayır	118	54,28	10,04	-0,879	0,381
	Evet	77	55,57	10,12		

Tablo 9’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanları ortalamalarının çocuk sahibi olma değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.998$; $p=0.003<0,05$). Çocuk sahibi olan hemşirelerin işin talepleri puanları ($x=62,11$), çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($x=56,97$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan görevli hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puanlarının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	1	52	80,62	11,91	-0,407	0,685
	2	25	81,90	14,68		
Çalışma Koşulları	1	52	53,35	13,83	1,984	0,051
	2	25	46,98	11,73		
İşin Talepleri	1	52	61,20	9,94	-1,101	0,275
	2	25	64,00	11,43		
Lider üye İlişkileri	1	52	73,02	11,80	0,206	0,837
	2	25	72,40	14,00		
Ödüllendirme	1	52	56,82	15,01	1,085	0,282
	2	25	52,80	15,75		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	1	52	56,18	10,39	0,761	0,449
	2	25	54,30	9,61		

Tablo 10’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Verimliliğe ilişkin tutum ölçeği toplam puanları ortalamalarının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 11. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe Bağlılık	Lisans Altı	35	84,78	9,49	0,790	0,456	
	Lisans	137	81,77	13,20			
	Yüksek Lisans/doktora	23	81,84	14,67			
Çalışma Koşulları	Lisans Altı	35	54,13	12,40	1,548	0,215	
	Lisans	137	50,17	12,90			
	Yüksek Lisans/doktora	23	49,17	12,12			
İşin Talepleri	Lisans Altı	35	64,14	10,09	4,868	0,009	1 > 2
	Lisans	137	57,40	11,91			
	Yüksek Lisans/doktora	23	60,65	12,70			
Lider üye İlişkileri	Lisans Altı	35	71,92	13,14	0,330	0,719	
	Lisans	137	72,81	12,15			
	Yüksek Lisans/doktora	23	70,65	12,55			
Ödüllendirme	Lisans Altı	35	56,14	17,57	0,116	0,891	
	Lisans	137	55,00	14,41			
	Yüksek Lisans/doktora	23	56,08	12,96			
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Lisans Altı	35	57,91	9,923	2,069	0,129	
	Lisans	137	54,09	9,85			
	Yüksek Lisans/doktora	23	54,18	11,07			

Tablo 11’de araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (F=4,868; p=0,009<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim düzeyi sağlık meslek lisesi/ön lisans olan hemşirelerin işin talepleri puanları (64,14 ± 10,09), eğitim düzeyi lisans olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından (57,40 ± 11,91) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 12. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe Bağlılık	1-5 Yıl	81	80,83	16,05	0,936	0,424	
	6-10 Yıl	57	82,50	9,88			
	11-15 Yıl	33	83,33	9,69			
	16 Yıl ve üstü	24	85,52	9,86			
Çalışma Koşulları	1-5 Yıl	81	49,89	12,94	1,525	0,209	
	6-10 Yıl	57	50,46	11,60			
	11-15 Yıl	33	54,93	11,77			
	16 Yıl ve üstü	24	48,71	15,45			
İşin Talepleri	1-5 Yıl	81	56,91	13,38	4,077	0,008	4 > 1
	6-10 Yıl	57	57,45	10,82			
	11-15 Yıl	33	63,03	7,36			
	16 Yıl ve üstü	24	64,16	12,10			
Lider üye İlişkileri	1-5 Yıl	81	71,85	13,23	0,109	0,955	
	6-10 Yıl	57	72,71	10,97			
	11-15 Yıl	33	73,18	11,59			
	16 Yıl ve üstü	24	72,39	13,84			
Ödüllendirme	1-5 Yıl	81	55,61	15,97	0,041	0,989	
	6-10 Yıl	57	55,35	11,41			
	11-15 Yıl	33	54,54	14,43			
	16 Yıl ve üstü	24	55,41	18,76			
						0,201	
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	1-5 Yıl	81	53,46	10,97	1,557		
	6-10 Yıl	57	54,42	8,78			
	11-15 Yıl	33	57,65	8,78			
	16 Yıl ve üstü	24	56,22	10,99			

Tablo 12’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmada işin talepleri puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (F=4,077; p=0,008<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üstü olan hemşirelerin işin talepleri puanları (64,16 ± 12,10), mesleki deneyimi 1-5 yıl olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından (56,91 ± 13,38) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puanlarının Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	1-5 Yıl	128	81,60	13,48	-1,084	0,280
	6-10 Yıl	67	83,69	11,36		
Çalışma Koşulları	1-5 Yıl	128	50,15	12,71	-0,926	0,355
	6-10 Yıl	67	51,94	12,87		
İşin Talepleri	1-5 Yıl	128	57,55	12,14	-2,357	0,019
	6-10 Yıl	67	61,75	11,11		
Lider üye İlişkileri	1-5 Yıl	128	71,71	12,14	-1,062	0,289
	6-10 Yıl	67	73,69	12,68		
Ödüllendirme	1-5 Yıl	128	56,09	14,86	0,992	0,323
	6-10 Yıl	67	53,88	14,68		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	1-5 Yıl	128	53,94	10,13	-1,629	0,105
	6-10 Yıl	67	56,41	9,82		

Tablo 13'de araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=-2.357$; $p=0.019<0,05$). 6-10 Yılın işin talepleri puanları ($x=61,75$), 1-5 yılın işin talepleri puanlarından ($x=57,55$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 14. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe Bağlılık	Yatak Başlı Hemşire	152	81,97	12,64	0,847	0,470	
	Sorumlu Hemşire	15	87,33	16,32			
	Yönetici Hemşire	13	81,92	13,96			
	Girişimsel Alan	15	81,16	9,15			
Çalışma Koşulları	Yatak Başlı Hemşire	152	50,17	12,91	0,657	0,579	
	Sorumlu Hemşire	15	52,60	13,49			
	Yönetici Hemşire	13	54,82	12,81			
	Girişimsel Alan	15	51,39	10,65			
İşin Talepleri	Yatak Başlı Hemşire	152	57,87	11,96	3,685	0,013	2 > 1
	Sorumlu Hemşire	15	68,16	10,19			
	Yönetici Hemşire	13	61,15	11,79			
	Girişimsel Alan	15	59,33	10,02			
Lider üye İlişkileri	Yatak Başlı Hemşire	152	71,72	12,32	2,325	0,076	
	Sorumlu Hemşire	15	80,33	10,08			
	Yönetici Hemşire	13	70,96	13,71			
	Girişimsel Alan	15	72,50	11,57			
Ödüllendirme	Yatak Başlı Hemşire	152	55,26	14,78	2,203	0,089	
	Sorumlu Hemşire	15	62,00	17,19			
	Yönetici Hemşire	13	56,53	12,14			
	Girişimsel Alan	15	48,33	12,48			
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Yatak Başlı Hemşire	152	54,02	9,90	3,080	0,029	2 > 1
	Sorumlu Hemşire	15	61,96	9,97			
	Yönetici Hemşire	13	56,46	10,26			
	Girişimsel Alan	15	53,93	9,63			

Tablo 14’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (F=3,685; p=0,013<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu sorumlu hemşire olan hemşirelerin işin talepleri puanları (68,16 ± 10,19), pozisyonu yatak başlı hemşire olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından (57,87 ± 11,96) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,080$; $p=0,029<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Pozisyonu sorumlu hemşire olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ($61,96 \pm 9,97$), pozisyonu yatak başı hemşire olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanlarından ($54,02 \pm 9,90$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri, ödüllendirme puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Sürekli Gündüz	42	87,50	10,16	3,022	0,003
	Vardiyalı	153	80,89	13,10		
Çalışma Koşulları	Sürekli Gündüz	42	52,12	12,19	0,774	0,440
	Vardiyalı	153	50,39	12,93		
İşin Talepleri	Sürekli Gündüz	42	62,85	10,36	2,392	0,018
	Vardiyalı	153	57,94	12,15		
Lider üye İlişkileri	Sürekli Gündüz	42	75,95	12,29	2,127	0,035
	Vardiyalı	153	71,42	12,20		
Ödüllendirme	Sürekli Gündüz	42	56,78	13,74	0,717	0,474
	Vardiyalı	153	54,93	15,09		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Sürekli Gündüz	42	58,68	9,28	2,880	0,004
	Vardiyalı	153	53,72	10,04		

Tablo 15’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=3,022$; $p=0,003<0,05$). Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları

($x=87,50$), vardiyalı çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($x=80,89$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.392$; $p=0.018<0,05$). Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin işin talepleri puanları ($x=62,85$), vardiyalı çalışan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($x=57,94$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.127$; $p=0.035<0,05$). Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ($x=75,95$), vardiyalı çalışan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanlarından ($x=71,42$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.880$; $p=0.004<0,05$). Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ($x=58,68$), vardiyalı çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanlarından ($x=53,72$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları, ödüllendirme puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Olumlu	92	84,97	12,23	2,781	0,006
	Olumsuz	103	79,95	12,88		
Çalışma Koşulları	Olumlu	92	53,32	12,61	2,679	0,008
	Olumsuz	103	48,49	12,52		
İşin Talepleri	Olumlu	92	64,21	10,69	6,310	0,000
	Olumsuz	103	54,34	11,08		
Lider üye İlişkileri	Olumlu	92	75,76	12,12	3,715	0,000
	Olumsuz	103	69,39	11,78		
Ödüllendirme	Olumlu	92	58,26	15,41	2,650	0,009
	Olumsuz	103	52,71	13,78		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Olumlu	92	58,94	9,94	5,898	0,000
	Olumsuz	103	51,08	8,67		

Tablo 16’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin puan ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2.781$; $p=0.006<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($x=84,97$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($x=79,95$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2.679$; $p=0.008<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin çalışma koşulları puanları ($x=53,32$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin çalışma koşulları puanlarından ($x=48,49$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=6.310$; $p=0.000<0,05$). Çalışma şekli,

verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin işin talepleri puanları ($x=64,21$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($x=54,34$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=3.715$; $p=0.000<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ($x=75,76$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin lider üye ilişkileri puanlarından ($x=69,39$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ödüllendirme puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2.650$; $p=0.009<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin ödüllendirme puanları ($x=58,26$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin ödüllendirme puanlarından ($x=52,71$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=5.898$; $p=0.000<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ($x=58,94$), çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanlarından ($x=51,08$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 17. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Evet	150	83,51	13,20	2,412	0,017
	Kısmen	45	78,33	10,52		
Çalışma Koşulları	Evet	150	51,83	13,01	2,138	0,034
	Kısmen	45	47,23	11,33		
İşin Talepleri	Evet	150	61,16	11,01	4,891	0,000
	Kısmen	45	51,77	12,18		
Lider üye İlişkileri	Evet	150	73,60	12,78	2,519	0,013
	Kısmen	45	68,38	9,80		
Ödüllendirme	Evet	150	56,46	14,60	1,966	0,051
	Kısmen	45	51,55	14,99		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Evet	150	56,48	9,78	4,484	0,000
	Kısmen	45	49,16	8,98		

Tablo 17’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimlilik tutum ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2.412$; $p=0.017<0,05$). Kendini iş yaşamında verimli bulan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($x=83,51$), kendini iş yaşamında kısmen verimli bulan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($x=78,33$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.138$; $p=0.034<0,05$). Kendini iş yaşamında verimli bulan hemşirelerin çalışma koşulları puanları ($x=51,83$), kendini iş yaşamında kısmen verimli bulan hemşirelerin çalışma koşulları puanlarından ($x=47,23$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=4.891$; $p=0.000<0,05$).

Kendini iş yaşamında verimli bulan hemşirelerin işin talepleri puanları ($x=61,16$), kendini iş yaşamında kısmen verimli bulan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($x=51,77$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.519$; $p=0.013<0,05$). Kendini iş yaşamında verimli bulan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ($x=73,60$), kendini iş yaşamında kısmen verimli bulan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanlarından ($x=68,38$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=4.484$; $p=0.000<0,05$). Kendini iş yaşamında verimli bulan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ($x=56,48$), kendini iş yaşamında kısmen verimli bulan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanlarından ($x=49,16$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ödüllendirme puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının bilimsel etkinliklerin verimliliği arttırdığı düşüncesine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleğe Bağlılık	Evet	145	83,79	12,61	2,783	0,006
	Kısmen	50	78,05	12,48		
Çalışma Koşulları	Evet	145	50,42	13,39	-0,649	0,517
	Kısmen	50	51,78	10,81		
İşin Talepleri	Evet	145	59,44	12,55	0,892	0,373
	Kısmen	50	57,70	9,94		
Lider üye İlişkileri	Evet	145	73,62	12,00	2,386	0,018
	Kısmen	50	68,85	12,73		
Ödüllendirme	Evet	145	56,37	14,97	1,688	0,093
	Kısmen	50	52,30	14,00		
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Evet	145	55,61	10,36	1,943	0,053
	Kısmen	50	52,42	8,82		

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ortalamalarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. ($t=2.783$; $p=0.006<0,05$). Bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($x=83,79$), bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını kısmen düşünen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($x=78,05$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ortalamalarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.386$; $p=0.018<0,05$). Bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünen hemşirelerin lider üye ilişkileri puanları ($x=73,62$), bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını kısmen düşünen hemşirelerin lider üye ilişkileri puanlarından ($x=68,85$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları, işin talepleri, ödüllendirme, verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya katılan sağlık hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe Bağlılık	Az	53	81,08	13,49	0,450	0,638	
	Orta	126	82,59	11,94			
	İyi	16	84,21	16,99			
Çalışma Koşulları	Az	53	50,12	12,84	0,829	0,438	
	Orta	126	50,54	12,73			
	İyi	16	54,65	12,89			
İşin Talepleri	Az	53	56,08	11,40	11,089	0,000	3 > 1
	Orta	126	58,67	11,24			3 > 2
	İyi	16	71,25	12,21			
Lider üye İlişkileri	Az	53	70,84	12,53	2,170	0,117	
	Orta	126	72,32	11,89			
	İyi	16	78,12	14,18			
Ödüllendirme	Az	53	49,52	16,41	7,039	0,001	2 > 1
	Orta	126	56,86	12,89			3 > 1
	İyi	16	62,50	17,88			
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	Az	53	52,35	10,24	6,169	0,003	3 > 1
	Orta	126	54,87	9,19			3 > 2
	İyi	16	62,18	12,78			

Tablo 19’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimlilik algısı tutum ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işin talepleri puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=11,089$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin işin talepleri puanları ($71,25 \pm 12,21$), gelir düzeyi az olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($56,08 \pm 11,40$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin işin talepleri puanları ($71,25 \pm 12,21$), gelir düzeyi orta olan hemşirelerin işin talepleri puanlarından ($58,67 \pm 11,24$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ödüllendirme puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,039$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gelir düzeyi orta olan hemşirelerin ödüllendirme puanları ($56,86 \pm 12,89$), gelir düzeyi az olan hemşirelerin ödüllendirme puanlarından ($49,52 \pm 16,41$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin ödüllendirme puanları ($62,50 \pm 17,88$), gelir düzeyi az olan hemşirelerin ödüllendirme puanlarından ($49,52 \pm 16,41$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,169$; $p=0,003<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ortalamaları ($62,18 \pm 12,78$), gelir düzeyi az olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanlarından ($52,35 \pm 10,24$) yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ortalamaları ($62,18 \pm 12,78$), gelir düzeyi orta olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanlarından ($54,87 \pm 9,19$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, lider üye ilişkileri puanları ortalamalarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 20. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleğe	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	86,85	10,72	6,339	0,000	1 > 2
Bağlılık	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	78,50	17,07			1 > 3
	Ailem İsteddiği İçin	32	78,82	10,31			1 > 4
	Puanım Tuttuğu İçin	22	74,77	14,95			6 > 4
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	76,66	11,63			1 > 5
	İsteyerek Seçtim	20	86,87	7,68			
Çalışma Koşulları	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	50,59	13,05	0,326	0,897	
	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	51,63	10,48			
	Ailem İsteddiği İçin	32	51,36	14,30			
	Puanım Tuttuğu İçin	22	49,00	9,59			
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	48,60	11,21			
İşin Talepleri	İsteyerek Seçtim	20	53,00	16,28			
	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	59,38	12,43	1,323	0,256	
	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	58,70	11,55			
	Ailem İsteddiği İçin	32	60,15	10,62			
	Puanım Tuttuğu İçin	22	56,70	10,18			
Lider Üye İlişkileri	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	53,33	12,91			
	İsteyerek Seçtim	20	62,75	12,87			
	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	73,79	13,12	1,428	0,216	
	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	68,50	12,64			
	Ailem İsteddiği İçin	32	70,78	13,49			
Ödüllendirme	Puanım Tuttuğu İçin	22	71,25	9,65			
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	70,66	7,98			
	İsteyerek Seçtim	20	76,75	11,06			
	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	54,75	14,85	0,795	0,554	
	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	54,40	16,02			
Verimliliğe İlişkin Tutum	Ailem İsteddiği İçin	32	52,65	14,31			
	Puanım Tuttuğu İçin	22	60,00	9,63			
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	55,66	16,88			
	İsteyerek Seçtim	20	57,75	17,05			
	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	56,27	10,40	2,260	0,050	
Toplam Puanı	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	52,92	9,37			
	Ailem İsteddiği İçin	32	53,64	10,28			
	Puanım Tuttuğu İçin	22	51,95	7,23			
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	50,72	9,83			
	İsteyerek Seçtim	20	59,13	10,43			

Tablo 20’de araştırmaya katılan hemşirelerin verimlilik algısı tutum ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ortalamalarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,339$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Hemşirelik mesleğini seçme nedeni sevdiğim ve yapabileceğime inandığım için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($86,85 \pm 10,72$), hemşirelik mesleğini seçme nedeni insanlara yardım edebilmek için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($78,50 \pm 17,07$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelik mesleğini seçme nedeni sevdiğim ve yapabileceğime inandığım için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($86,85 \pm 10,72$), hemşirelik mesleğini seçme nedeni ailem istediği için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($78,82 \pm 10,31$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelik mesleğini seçme nedeni sevdiğim ve yapabileceğime inandığım için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($86,85 \pm 10,72$), hemşirelik mesleğini seçme nedeni puanım tuttuğu için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($74,77 \pm 14,95$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelik mesleğini seçme nedeni isteyerek seçtim olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($86,87 \pm 7,68$), hemşirelik mesleğini seçme nedeni puanım tuttuğu için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($74,77 \pm 14,95$) yüksek bulunmuştur. Hemşirelik mesleğini seçme nedeni sevdiğim ve yapabileceğime inandığım için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları ($86,85 \pm 10,72$), hemşirelik mesleğini seçme nedeni işsizlik sorunu yaşamamak için olan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarından ($76,66 \pm 11,63$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı puanları ortalamalarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,260$; $p=0,050<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları, işin talepleri, lider üye ilişkileri, ödüllendirme puanları ortalamalarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.3. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklere Göre İşten Ayrılma Niyetleri

Tablo 21. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	22-26	60	2,26	1,008	2,152	0,095
	27-31	55	2,64	0,967		
	32-36	54	2,35	0,937		
	37 ve üstü	26	2,14	1,063		

Tablo 21’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının yaş grubu değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 22. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	178	2,36	0,994	-0,813	0,417
	Erkek	17	2,56	0,998		

Tablo 22’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Tablo 23. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	104	2,32	0,915	-0,911	0,369
	Bekar	91	2,45	1,078		

Tablo 23’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının araştırmaya katılan sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarının medeni durum değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 24. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Hayır	118	2,48	1,078	1,882	0,048
	Evet	77	2,21	0,829		

Tablo 24’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının çocuk sahibi olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bulunmuştur ($t=1.882$; $p=0.048<0,05$). Çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ($x=2,48$), çocuk sahibi olan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarından ($x=2,21$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Sahip Olduğu Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	1	52	2,12	0,744	-1,456	0,149
	2	25	2,41	0,968		

Tablo 25’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının sahip olduğu çocuk sayısına göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 26. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetini ölçeği puanlarının eğitim düzeyine değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans altı	35	2,20	1,124	0,889	0,413
	Lisans	137	2,40	0,912		
	Yüksek Lisans/doktora	23	2,53	1,238		

Tablo 26’da araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 27. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetini ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 Yıl	81	2,53	1,096	2,547	0,057
	6-10 Yıl	57	2,37	0,850		
	11-15 Yıl	33	1,98	0,799		
	16 Yıl ve üstü	24	2,41	1,087		

Tablo 27’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 28. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 Yıl	128	2,48	0,992	2,020	0,045
	6-10 Yıl	67	2,18	0,973		

Tablo 28’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2.020$; $p=0.045<0,05$). Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ($x=2,48$), 6-10 yıl olan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarından ($x=2,18$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 29. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Yatak Başı Hemşire	152	2,41	1,001	1,981	0,118
	Sorumlu Hemşire	15	1,82	0,628		
	Yönetici Hemşire	13	2,33	0,758		
	Girişimsel Alan	15	2,62	1,259		

Tablo 29’da araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalıştığı pozisyon değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 30. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Sürekli	42	2,11	0,877	-	0,038
	Gündüz				1,944	
	Vardiyalı	153	2,45	1,014		

Tablo 30’da araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarının çalışma şekli değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=-1.944$; $p=0.038<0,05$). Vardiyalı olarak çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ($x=2,45$), sürekli gündüz çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarından ($x=2,11$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 31. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Olumlu	92	2,11	0,889	-3,685	0,000
	Olumsuz	103	2,62	1,025		

Tablo 31’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının çalışma şeklinin verimliliğini etkileme düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=-3.685$; $p=0.000<0,05$). Çalışma şekli, verimliliğini olumsuz yönde etkileyen hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ($x=2,62$), çalışma şekli, verimliliğini olumlu yönde etkileyen hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarından ($x=2,11$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 32. Araştırmaya katılan sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	150	2,31	0,944	-1,809	0,104
	Kısmen	45	2,61	1,124		

Tablo 32’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kendini iş yaşamında verimli bulma değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının kendini iş yaşamında verimli bulma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 33. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	145	2,29	0,985	-2,213	0,028
	Kısmen	50	2,64	0,981		

Tablo 33’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının bilimsel etkinliklerin verimliliği arttırdığını düşünme değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=-2.213$; $p=0.028<0,05$). Bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını kısmen düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ($x=2,64$), bilimsel etkinliklerin verimliliğini arttırdığını düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarından ($x=2,29$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 34. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Az	53	2,60	1,100	2,463	0,088
	Orta	126	2,33	0,959		
	İyi	16	2,04	0,769		

Tablo 34’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının gelir düzeyi değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının gelir düzeyi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 35. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Sevdiğim ve Yapabileceğime İnanmışım İçin	81	2,32	0,953	1,463	0,204
	İnsanlara Yardım Edebilmek İçin	25	2,46	1,232		
	Ailem İsteddiği İçin	32	2,67	1,122		
	Puanım Tuttuğu İçin	22	2,47	0,979		
	İşsizlik Sorunu Yaşamamak İçin	15	2,35	0,707		
	İsteyerek Seçtim	20	1,95	0,695		

Tablo 35’de araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının hemşirelik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Düzeyleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 36. Araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi

	İşten Ayrılma Niyeti	
Mesleğe Bağlılık	r	-0,133
	p	0,064
Çalışma Koşulları	r	-0,208**
	p	0,004
İşin Talepleri	r	-0,391**
	p	0,000
Lider üye İlişkileri	r	-0,311**
	p	0,000
Ödüllendirme	r	-0,214**
	p	0,003
Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	r	-0,393**
	p	0,000

Tablo 36’da araştırmaya katılan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi yer almaktadır.

Mesleğe bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.208$; $p=0,004<0.05$). Buna göre çalışma koşulları geliştikçe işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

İşin talepleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.391$; $p=0,000<0.05$). Buna göre işin talepleri arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Lider üye ilişkileri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.311$; $p=0,000<0.05$). Buna göre lider üye ilişkileri arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Ödüllendirme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.214$; $p=0,003<0.05$). Buna göre ödüllendirme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0.393$; $p=0,000<0.05$). Buna göre verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

4.5. Regresyon Analizleri

Tablo 37. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	F	Model (p)	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	5,386	9,791	0,000	9,255	0,000	0,175
	Mesleğe Bağlılık	-0,001	-0,262	0,794			
	Çalışma Koşulları	-0,002	-0,274	0,784			
	İşin Talepleri	-0,026	-3,863	0,000			
	Lider üye İlişkileri	-0,016	-2,542	0,012			
	Ödüllendirme	-0,002	-0,451	0,653			

Tablo 37’de hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi yer almaktadır. Mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, işin talepleri, lider üye ilişkileri, ödüllendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=9,255$; $p=0,000<0.05$). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak mesleğe bağlılık, çalışma koşulları, işin

talepleri, lider üye ilişkileri, ödüllendirme değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,175$). Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir ($p=0.794>0.05$). Sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin çalışma koşulları düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir ($p=0.784>0.05$). Sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin işin talepleri düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,026$). Sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin lider üye ilişkileri düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,016$). Sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin ödüllendirme düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir ($p=0.653>0.05$).

Şekil 3. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin sonuç modeli

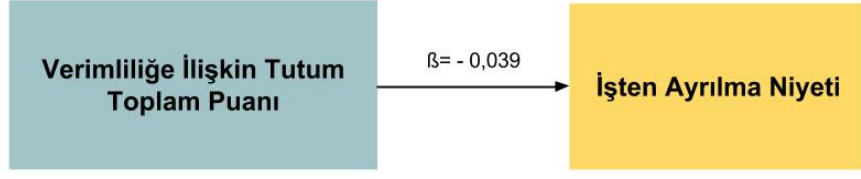


Tablo 38. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin toplam tutum puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	4,507	12,389	0,000	35,293	0,000	0,150
	Verimliliğe İlişkin Tutum Toplam Puanı	-0,039	-5,941	0,000			

Tablo 38’de hemşirelerin verimliliğe ilişkin toplam tutum puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi yer almaktadır. Verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=35,293$; $p=0,000<0.05$). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,150$). Sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,039$).

Şekil 4. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin toplam tutum puanının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin sonuç modeli



5. TARTIŞMA

Rekabet koşulları ve maliyet şartlarının giderek ağırlaşması nedeni ile işletmelerin varlık ve kaynaklarını verimli kullanması gerekliliği oluşmaktadır. İşletmeler, işletme dışı faktörlerin denetimi daha zor olduğu için varlıklarını devam ettirmek üzere üretim faktörlerini ve ekonomilerini en iyi şekilde kullanmaları durumundadır (1). Üretimin en önemli faktörlerinden bir tanesi insan gücü olduğu için bu gücü verimli kullanması gerekmektedir. Sağlık Hizmeti sunan kurumlar teknolojisinin ve iş gücü maliyetinin yüksek olmasından dolayı ve bu durum karşısında belli bir maliyet ve kalitede hizmet sunabilmesi için verimlilik faktörünün göz önünde bulundurulması gerekmektedir (2).

5.1.Verimliliğe Yönelik Tutum Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bireyleri farklı kılan ve üretkenliklerini etkileyen unsurlar araştırmacılar tarafından araştırılmış ve bazı sonuçlar elde edilmiştir. Bunlardan bazıları, yaş, kıdem, eğitim, cinsiyettir. Yaş, kişilerin yaş dönemleri onların işlerine ait arzu, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Kişiler işlerinde verimli olabilmek için iş ortamlarını iyi tanımalı, alışmaları gerekmektedir (17). Bunlar içinde belirli bir süre gerekir. Cinsiyet, verimlilik ve cinsiyet unsuru arasında istatistiksel olarak kesin sonuçlar elde edilmemiş ve araştırmalarda değişkenlik gösterdiği gözlemlenmiştir (13). Yapılan çalışmalar ile kıdem ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (18). Eğitim; çalışanın kurs, seminer, konferans ve buna benzer bilgilendirme çalışmalarına katılmaları iş tatmini yönünden pozitif etki yaratmaktadır (20)

Öztürk ve Akbulut (2011) yaptığı çalışmada 30 yaş ve altı çalışanların verimliliğinin daha önemli ve olumlu olduğunu bulmuşlardır (13). Aynı zamanda Bu çalışmada yaş gruplarına göre bakıldığında farklılık gösterdiği görülmüştür (Tablo 6). Yaş ilerledikçe mesleki yorgunluk artıp verimlilik algısının azaldığı diğer çalışmalarda gözlemlenmiştir. Bu çalışmada 37 yaş ve üstü olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin genel tutumu diğer yaş gruplarına göre daha olumlu. %30.8 oranında 22-26 yaş arası hemşirelerin yoğun olduğu alanda mesleğe yeni başlamış olmanın verdiği stresden dolayı verimlilik algısının düşük olabilir. Ayrıca, ileri yaştaki hemşirelerin hastanede yönetici ve eğitici pozisyonlarda çalışıyor olması deneyimledikleri farklı sorumluluklar

nedeniyle iş verimliliğine ilişkin olumlu düşünceler içerisinde bulunmalarına neden olabilir.

Çocuk sahibi olan hemşirelerin çocuk sahibi olmayanlara göre işin talepleri puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Alkaya 2009 yılında yapmış olduğu çalışmada çocuk sahibi olmanın verimlilik üzerine etkisinin olmadığını bulmuştur. Kavlu (2008) yılında yaptığı çalışmada ise çocuk sahibi olmayan hemşirelerin tükenmişlik puanını yüksek bulmuştur (17). Çocuk varlığının yaşama bağlanma ve tükenmişliği engelleyen bir faktör olarak bulunmuştur. Bu bağlamda çocuk sahibi olmanın tükenmişliği engellediği ve verimlilik algısını arttırabileceği düşünülmektedir. Çocuk sahibi olan çalışanlar çocuklarına ve evlerine karşı sorumluluk hissettikleri için var olan işine pozitif bakmaktadırlar. Bu nedenle çocuk sahibi olanların verimlilik algısı yüksek olabilmektedir.

Çam ve ark.(2005) yapmış olduğu çalışmada da sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunlarının iş doyumunun lisans mezunlarına göre yüksek olduğunu bulmuşlardır (17). Yapılan çalışmada eğitim düzeyleri sağlık meslek lisesi/ön lisans olanların lisans mezunlarına göre işin talepleri puan ortalamasının yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 9). Yapılan çalışmalara göre bu bulgular eğitim düzeyi lisans ve üstü olan hemşirelerin klinik alanlardan beklentilerinin yeteri kadar karşılanmaması, eğitim düzeyine göre görevlendirme yapılmaması, görev tanımlarının yetersiz olması, eğitim düzeyinin alınan ücreti etkilememesi nedenleri ile açıklanabilir. Yeni mezun olan hemşirelerin işlerine alışması için belirli bir süre geçmesi gerekmektedir. Süreç içinde hem mesleki hem de kurumsal olarak kendini daha iyi tanıdığına verimlilik algısı yükselecektir.

Mesleki deneyimi 16 yıl ve üstü olanların deneyimi 1-5 yıl olanlara göre işin talepleri puan ortalamasının yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu çalışma süresi arttıkça verimlilik işin talepleri puanının arttığını göstermektedir (Tablo 12).

Pozisyonu sorumlu hemşire olanların yatak başı hemşire olanlara göre verimlilik algısının yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 14). Kurumda çalışan hemşirelerin belirli bir süre sonra fiziksel yorgunluk etmeni de ortaya çıkmakta ve kurumdan kariyer planlaması beklentisi içinde bulunmaktadırlar. Kurum deneyimli hemşirelerine kariyer fırsatı yaratmadığı zaman verimlilik algısının düşeceği yapılan çalışma ile bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin verimlilik algısı bu nedenle yatak başı hemşirelere göre yüksek bulunmuştur.

Sürekli gündüz çalışanların verimliliğe ilişkin tutum toplam puanları vardiyalı çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanlarından yüksek bulunmuştur. Kavlu (2008) yaptığı çalışmada vardiya usulü çalışan hemşirelerin daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve daha az kişisel başarı noksanlığı yaşadığını bulmuştur ve vardiyalı çalışan hemşirelerin biyolojik ritim değişikliği, uyku düzensizliği, yeterli dinlenememe ve yorgunluk belirtileri gösterdiği ve bu belirtiler nedeni ile özel hayatına da yansımaları olduğunu gözlemlemiştir.(17) Vardiyalı çalışan hemşirelerin verimlilik algısının daha düşük olduğu bu çalışma ile de bulunmuştur (Tablo 13).

Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanları, gelir düzeyi orta olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanlarından yüksek bulunmuştur (Tablo 19). Göktepe ve Baykal (2012) yılındaki yaptığı çalışma ile benzerlik göstermektedir. Gelir düzeyi azaldıkça çalışanın verimlilik algısının düştüğü saptanmıştır(13).

Kadın hemşirelerin mesleğe bağlılık puanı erkek hemşirelere göre yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Verimliliğe ilişkin tutumun cinsiyete göre değişiklik göstermediği söylenmektedir (13). Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar bulunmaktadır (Sousa-Poza, 2000).

Sürekli gündüz çalışanların vardiyalı çalışanlara göre mesleğe bağlılık puanının yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelik mesleği yoğun iş temposu ve 24 saat kesintisiz hizmet sağlayan bir meslek grubu olması, bayramlar ve özel günlerde çalışılması gerektiği için mesleki bağlılıkları özellikle evli, çocuklu ve mesleki deneyimi fazla olan hemşirelerde daha düşük olabilmektedir.

Bilimsel etkinliklerin verimliliği arttırdığını düşünenlerin, bilimsel etkinliklerin verimliliği kısmen arttırdığını düşünenlere göre mesleki bağlılık puanı yüksek bulunmuştur (Tablo 18). Kurumlarda yapılan eğitim ve çalışmaların kişilerin motivasyonunu arttırdığı ve dolayısı ile mesleki bağlılığının da arttırdığı söylenebilir.

Sürekli gündüz çalışanların vardiyalı çalışanlara göre lider üye ilişkisi puanının yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 15). Gece çalışan hemşireler yöneticileri ile fazla iletişimde bulunamamaktadır. Fazla iletişime geçememe nedeni ile var olan sorunlarını dile getirmekte gecikmektedirler.

Çalışma şekli verimliliğini olumlu etkileyenlerin çalışma şekli verimliliğini olumsuz yönde etkileyenlere göre yüksek olduğu ve gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin gelir düzeyi az olanlara göre ödüllendirme puanının yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

5.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Bulguların Tartışılması

Çocuk sahibi olmayan hemşirelerin çocuk sahibi olanlara göre işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yaprak (2009) yılındaki yaptığı çalışmada da çocuk sahibi olmayanların çocuk sahibi olanlara göre işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu bulmuştur. Lum ve arkadaşlarının (1998) çalışmasında çocuk sahibi olma durumu hem doğrudan hem dolaylı olarak işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğunu bulmuştur. Larrabee ve arkadaşlarının (2003) çalışmasında da çocuk sahibi olmayanların işten ayrılma niyeti olasılığının daha fazla olduğu belirtilmektedir (42).Çocuk sahibi olan hemşirelerin eşlerinin işi, çocuklarının eğitimi gibi kendisine bağlı olmayan etmenlerden dolayı işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu düşünülmektedir.

Kurumda çalışma yılı 1-5 yıl olanların 6-10 yıl olanlara göre işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdemli hemşirelerin verimlilik algısının yüksek olması nedeni ile işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu düşünülmüştür Fakat literatür meslekte çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını desteklemektedir (Cameron et al.,1994;Malik 2005). . Need (2006) ile Abualrub ve Al-Zaru (2008) çalışmasında meslekten çalışma yılına göre işten ayrılma niyeti arasında değişiklik olmadığını belirtmiştir(42).

Vardiyalı olarak çalışan hemşirelerin sürekli gündüz çalışanlara göre işten ayrılma niyeti daha fazla bulunmuştur. Literatürde hemşireler için belirlenecek uygun çalışma saatlerinin iş verimliliğini artırma ve işten ayrılma niyetini azaltma üzerine etkisinin olduğu belirtilmektedir (Ayhan,1996). Strachota ve arkadaşlarının (2003)

çalışmasında fazla mesai, gece-hafta sonu çalışma, uzun saat vardiya çalışmalarının işten ayrılma niyetini arttırdığını belirtmiştir(42).

Bilimsel etkinliklerin verimliliğini kısmen arttırdığını düşünenlerin verimliliğini arttırdığını düşünenlere göre işten ayrılma niyetleri yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak; verimliliğe ilişkin tutum puanlarının artması ile işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir.

5.3. Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Bulgularının İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Bulguları ile Karşılaştırılması

Yapılan çalışma sonucunda; hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeyleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon incelemesinde (Tablo 36);

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği mesleğe bağlılık alt boyutu puanları ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Mesleğe bağlılık duygusu bireylerin mesleklerine veya işlerine vermiş oldukları anlam ve buna ulaşabilme düzeyiyle ilgili ve içsel bir süreç olduğundan kurumsal farklılıklardan etkilenmeyebilir. Ceylan ve Bayram'ın (2006) çalışmasında çalışanların mesleki bağlılığının örgütte kalmaya ilişkin kararlarını yalnızca alternatif azlığı durumunda etkilediğini; duygusal bağlılık hissetme, kurumdan ayrılmayı ahlaki bulmama veya kurumun kendisine yönelik yatırım yapması durumlarının mesleki bağlılıktan etkilenmediği belirlenmiştir(25).

Çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışma koşulları arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Tablo 34). Çalışma koşullarının uygun olan hemşirelerin iş doyumunu yükselmekte ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Aksu ve arkadaşları (2002) yapmış olduğu çalışmada taşrada çalışanların iş doyumunun daha düşük olduğu belirlenmiş(17), Eren (1996) yaptığı çalışmada da çalışma koşullarının iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Strachota ve arkadaşlarının (2003) çalışmasında fazla mesai, gece-hafta sonu çalışma, uzun saat vardiya çalışmalarının işten ayrılma niyetini arttırdığını belirtmiştir(42). Hemşireler çalışmış oldukları kurumda; çalışma saatleri, kariyer planlamaları, kullandığı malzeme, fiziksel koşullar gibi etmenlerin yeterli olması hemşirelerin verimlilik algısını arttırmaktadır. Özellikle yeni mezun olan hemşireler çalışma

koşullarına göre ani kararlar alıp işten ayrılabilirler. Yüksel (2003) yapmış olduğu çalışmada çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kurumun verimliliğine yönelik yapılan çalışmada da çalışma koşulları iyileştirildikçe iş doyumu, iş geriliminin azaldığı görülmüştür(17)

İşin talepleri ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşin talepleri arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Tablo 36). Bir kurumda çalışan diğer bireylerin işini zamanında yapması, iş yoğunluğu, mesleki saygınlık gibi etmenler hemşirelerin işten ayrılmasını etkilemektedir. Hemşirelerin motivasyonu saygı görme, iş güvenliği, gereksinim ve beklentilerinin karşılanması ile artmaktadır.

Lider üye ilişkileri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Lider üye ilişkileri arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Durmuş ve Günay'ın (2005) yapmış olduğu çalışmada ücret, ödül, birimler arası ilişkinin iş doyumunu fazla etkilemediği ama ekip üyeleri ile ilişkinin etkilediği bulunmuştur(17). Hemşireler ile ilgili yapılan araştırmada, yöneticiler ile ilişkinin verimliliği etkileyen bir unsur olduğu belirlenmiştir (Kahraman, 2009:135) İşçi ve memur kesiminde yapılan araştırmada üst yöneticisi ile iyi geçinme ve takdir görmenin iş stresini azalttığı bulunmuştur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002:23). Hemşirelerin çalışma ortamında iyi iletişimin çalışma verimini arttırdığı bilinmektedir (Öztürk, 2010:80) Bireyler iş yaşamlarında beraber çalıştıkları arkadaşları ile uzun zamanlar geçirmektedir.(42).Hatta bazen aile üyelerimizden çok çalışma arkadaşlarımızı görmekteyiz. Aramızdaki iletişim ne kadar olumlu olursa iş doyumu ve motivasyon da o kadar artar. Bu durum bireylerin verimlilik algısını arttırıp işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Ödüllendirme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Ödüllendirme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır Üstleri tarafından takdir edilmeyen çalışanlar için çalışma ortamı oldukça sıkıcı ve çekilmez hale gelir (Cam,2004:5). İş yaşamında mesleki yeniliklere açık olup var olan görevini uygun bir şekilde yapan hemşirelere üst yönetim tarafından ödüllendirme yapılmalıdır(42). Bu durum hem çalışanın kuruma bağlılığını hem de mesleki doyumunu etkilemektedir. Bu çalışana bir teşekkür yazısı, kongrelere gönderme gibi yöntemler olabilir. Kişi yaptığı işin fark edildiğini görünce verimlilik algısı yükselip işten ayrılma niyeti azalacaktır.

Yapılan çalışmada verimliliğe ilişkin tutum toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 38). Çalışanın verimlilik algısı hem kurumu hem de kurumdaki diğer çalışanları etkileyeceği için bireylerin algılarını negatif etkileyen etmenler tespit edilmelidir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların verimlilik algısı önemli bir kavramdır ve kurum yöneticileri verimliliği etkileyen etmenleri göz önünde bulundurmalıdırlar. Özel bir hastane de hemşirelerin verimlilik algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmada;

- Vardiyalı çalışanların sürekli gündüz çalışanlara göre verimlilik algısının düşük olduğu,
 - Lisans mezunlarının sağlık meslek lisesi/ön lisans mezunlarına göre işin talepleri puan ortalamasının düşük olduğu,
 - Yaşı ileri olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin genel tutumunun diğer yaş gruplarına göre olumlu olduğu,
 - Mesleki deneyimi fazla olan hemşirelerin mesleki deneyimi az olanlara göre işin talepleri puan ortalamasının yüksek olduğu,
 - Sorumlu hemşirelerin verimlilik algısının yatak başı hemşirelere göre yüksek olduğu,
 - Gelir düzeyi iyi olan hemşirelerin gelir düzeyi orta olanlara göre verimliliğe ilişkin toplam puanlarının yüksek olduğu,
 - Bilimsel Etkinliğin verimliliği arttırdığını düşünenlerin mesleki bağlılık puanlarının yüksek olduğu,
 - Çalışma koşulları arttıkça işten ayrılma niyeti azaldığı,
 - İşin talepleri arttıkça işten ayrılma niyeti azaldığı,
 - Lider üye ilişkileri arttıkça işten ayrılma niyeti azaldığı,
 - Ödüllendirme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır
- Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında:
- Çalışanların motivasyon araçları tespit edilip onlara yönelik aksiyonlar alınmalıdır. Böylece işten ayrılma niyeti azaltılabilir,
 - Hemşirelerin çalışma listelerinin planlı, özel isteklerinin uygulanabilir olması ve adil bir çalışma listesi ile motivasyonu artırılabilir. Aynı zamanda vardiyalı

çalışanların sürekli gündüz çalışanlara göre ödüllendirme amaçlı ücrette farklılıklar yapıp ücret farkının olması vardiyalı çalışan için bir motivasyon kaynağı olur.

- Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte klinik alanda çalışan hemşirelerin beklentilerinin arttığı söylenebilir. Bu nedenle çalışılan kurumda çalışma yılı, mesleki deneyimi, klinik alandaki performansı ve eğitimi de göz önüne alınarak adil bir kariyer planlaması oluşturulup buna yönelik eğitimler verilmesi,

- Yönetici hemşirelerin klinik alanda çalışan hemşireler ile belirli aralıklarla toplantılar yaparak çalışan hemşirenin beklentilerini ve kurumda yapılabilecekleri anlatması kişinin hem yöneticisine güvenini hem de kuruma güveni arttırabilir. Planlı ve düzenli toplantılar yapıp paylaşımlarda bulunup, aynı zamanda kurum yöneticileri gece ziyaretleri yaparak iletişim ve motivasyonu arttırması,

- Hemşirelerin gelir düzeyi tekrar incelenip, ücret kriterleri belirlenmeli ve bu kritere göre ücret ödemesi yapılmalı. Aynı deneyim, çalışılan alan ve yetkinliğe sahip hemşireler arasında ücret farkı olmamalı,

- Hemşirelerin verimlilik algısının artması için kurum yöneticileri eğitime önem vermelidir. Bilimsel çalışma yapan hemşireler kongre, seminer eğitim gibi ödüllendirmelerle motivasyonu arttırılabilir.

- Ekip uyumu ve iletişimini arttırmak için bireylerle kurum dışında da sosyal organizasyonlar düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

1. Er F. *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumu* (Tez). Beykent Üniversitesi, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi; 2015.
2. Taşcı F. “Verimlilik artışında emek etkinliği üzerine bir yaklaşım: Ah-Me-T modeli”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2011, 61(2): 177-199.
3. Tor S.S. *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: karaman gıda sektöründe bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
4. Güçlü A. *Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki* (Tez). Selçuk Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2014.
5. Kurt L. *İşgücü verimliliğinin göstergesi olarak iş çıktısı miktarına etki eden faktörlerin belirlenmesi: ODTÜ kütüphanesi'nde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
6. Tural R. *Örgüt kültürünün çalışanların verimliliği üzerindeki etkileri ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
7. Özbek Ç. *Verimlilik artırma teknikleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
8. Zengin O. *Verimlilik: kuramsal bir çözümleme ve kamu yönetimi disiplini*, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
9. İleri H. “Verimlilik ile ilgili kavramlar ve işletmeler açısından verimliliğin önemi”, *Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 1999, 5(1): 9-22.
10. Kobu B. *Üretim Yönetimi*, Avcıol Matbaası, İstanbul, 1999.
11. Korkmaz S. *Türkiye’de istihdam ve verimlilik ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
12. Yumuşak S. “İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008 S:13(3): 241-251.
13. Yüksel A. *Hemşirelerin öfke düzeyi ve verimliliğe ilişkin tutumlarının incelenmesi* (Tez), Haliç Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi;2014.
14. Karahan A. “Demografik farklılıkların iş gücü verimliliğine etkisi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, 21: 270-281.

15. Dolu B. *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma* (Tezsiz Proje). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 2011.
16. Yüksel İ. “İşsizliğin psiko-sosyal sonuçlarının incelenmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2003, 4(2): 21-36.
17. Kahraman T. *Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi* (Tez), Haliç Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2009.
18. Baysal A. C. ve Tekarslan E. *Davranış Bilimleri*, 4. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 2004.
19. Özkoç Ö. *Hastanelerde işgücü verimliliğine etki eden faktörler ve çalışanların işgücü verimliliği konusundaki tutumlarını ölçmeye yönelik özel bir hastanede yapılan araştırma* (Tez), İstanbul Üniversitesi, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2005.
20. Pekel H. *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi devlet hava meydanları işletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması* (Tez), Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2001
21. Bilazer F.N., Konca G.E., Uğur S., Uçak H., Erdemir F. ve Çıtak E. “Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları”, *Türk Hemşireler Derneği*, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, 2008.
22. Karadağ G. ve Uçan Ö. “Hemşirelik eğitimi ve kalite”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2006, S:3 (1); 30-40
23. Bilazer F.N., Konca G.E., Uğur S. ve Uçak H. (2008). "türkiye’de hemşirelik ve çocuk işçiliği", *Türk Hemşireler Derneği*, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, 2008
24. Kaya M. “Ankara’da 112 acil yardım hizmetleri sağlık çalışanlarının öznel yaşam kalitelerinin değerlendirilmesi”, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 2004, Ekim-Aralık.
25. Ceylan C. ve Bayram M. “Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi”, *İktisadi ve İdari İlimler Dergisi*, 2006, S 20(1):105-120.

26. Aksu G., Acuner A.M. ve Tabak R.S. “Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği)”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2002, 55(4): 271-282.
27. Karagözoğlu Ş. “Bilimsel bir disiplin olarak hemşirelik”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 2005, 9(1) : 6-13.
28. Şahin A. “Çalışma Yaşamının Kalitesi”, *Anahtar Dergisi*, 2011.
29. Özdecivioğlu M. “Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, 2004, 37(4):97-115
30. Akdağ R., Mollahaliloğlu, S., Öncül, H.G. ve İşlek, E. *Avrupa’da sağlıkta insan kaynakları*, 1. Baskı, Sağlık Bakanlığı Yayın No: 850, Ankara, 2011.
31. Yanık O. *Ahlaki Liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rol* (Tez), Atatürk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi; 2014.
32. Baysal A.C. (1984). “İşletmelerde iş gücü devri sorunu”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1984, (6).
33. Daloğlu M. *Türk Silahlı Kuvvetlerinde iş gücü devri: iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma isteği çerçevesinde bir inceleme* (Tez), Başkent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi; 2002
34. Süner Z. *İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Tez), Mustafa Kemal Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Uzmanlık Tezi; 2014
35. Yüksel İ. “Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2004, 5(1): 47-58
36. Bilir N. “İş sağlığı ve güvenliğinde çağdaş bir yaklaşım: Risk değerlendirilmesi ve risk yönetimi”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2005, 25(5): 9-11
37. Çam O., Akgün E., Gümüş A.B. , Bilge A. ve Keskin G.Ü. “Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2005, 4 (6):213-220
38. Parlar S. “Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: sağlıklı çalışma ortamı”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2008, 7(6): 547-554.
39. Barutçu E. ve Serinkan C. “Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve denizli’de yapılan bir araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2008, 8(2):541-561

40. Kebapçı A. ve Akyolcu N. “Acil birimlerde çalışan hemşirelerde çalışma ortamının tükenmişlik düzeylerine etkisi”, *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 2011, 11(2): 59-67.
41. Duygulu S. ve Korkmaz F. “Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2008, 12(2): 9-20.
42. Yaprak E. ve Seren Ş. “Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi”, *HEAD*, 2010, 7(1): 28-33.
43. Akyürek B., Özer S., Argon, G. ve Conk Z. “Hekim davranışlarının hemşire memnuniyeti ve hemşirelerin işine devam etme durumu üzerine etkisi”, *Tıp Dergisi*, 2005, 44(3): 167-172.
44. Karadakovan A. ve Eti Aslan. F. *Dahili ve Cerrahi Hastalıklarda Bakım*, 2. Baskı, Nobel Kitabevi, Adana, 2011.
45. Karabulut N. ve Çetinkaya F. “Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2011, 14(1): 14-22.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Aşağıda sunulan anket, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalında Yrd. Doç. Dr. Esra UĞUR danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anket, sağlık kurumlarında görevli hemşirelerin iş gücü verimliliğine ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Anketle toplanan veriler, kişisel olarak değil isim verilmeden değerlendirilecektir. Lütfen, ankette yer alan her bir ifadeye belirtilen kriterler doğrultusunda gerçek durumu yansıtır şekilde ve içtenlikle yanıt veriniz. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Özlem MUSTAFABAYLI

Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM

Tanıttıcı Bilgiler

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
4. Çocuğunuz var mı? () Hayır () Evet Sayısı:
5. Eğitim Düzeyiniz: () Sağlık Meslek Lisesi/Ön Lisans
() Lisans
() Yüksek Lisans/Doktora
6. Mesleki deneyiminiz: yıl
7. Kurumda çalışma süreniz : Yıl
8. Çalıştığınız birim:.....
9. Pozisyonunuz:
() Servis hemşiresi-yatak başı hemşiresi
() Servis Sorumlu Hemşiresi
() Poliklinik Hemşiresi
() Diğer:.....
10. Çalışma Şekliniz: () Sürekli Gece
() Sürekli Gündüz
() Vardiyalı
11. Çalışma şekliniz verimliliğinizi nasıl etkilemektedir(vardiya, gündüz, gece)
() Olumlu () Olumsuz
12. Kendinizi iş yaşamınızda verimli buluyor musunuz?
() Evet () Kısmen () Hayır
13. Bilimsel etkinliklerin(kongre, kurs, seminer vb.) verimliliğinizi arttırdığını düşünüyor musunuz?
() Evet () Kısmen () Hayır
14. Gelir Düzeyiniz Nasıl Değerlendiriyorsunuz: () Az () Orta () İyi
15. Hemşirelik mesleğini seçme nedeninizi işaretleyiniz.
() Sevdiğim ve yapabileceğime inandığım için

İnsanlara yardım edebilmek için

Ailem istediği için

Puanım tuttuğu için

İşsizlik sorunu yaşamamak için

İsteyerek seçtim

Diğer..... Açıklayınız



İKİNCİ BÖLÜM

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği

Verimliliğe ilişkin tutumu belirlemek amacıyla oluşturulan aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği boş bırakmadan işaretlemenizi rica ediyoruz.						
Madde No		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yaptığım işin, sosyal yaşantımı olumsuz etkilediğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
2.	Hastaların, diğer sağlık meslek üyelerine göre bana daha az saygı duyduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
3.	Çalıştığım birimde işimi zamanında yapmamı engelleyen durumlarla karşılaşırım.	1	2	3	4	5
4.	İş yoğunluğu, hasta kayıtlarını eksiksiz, düzenli tutmamı engeller.	1	2	3	4	5
5.	Hasta bakımındaki gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
6.	İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
7.	İşimi yaparken, israfı önlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
8.	Mesleki yenilikleri, hasta bakım uygulamalarımnda kullanırım.	1	2	3	4	5
9.	Hemşire olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
10.	Çalışma ortamında zamanımı etkili kullandığımda kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
11.	Mesleki gelişimim için, bilimsel etkinlikleri(kongre, kurs, seminer vb.) takip ederim.	1	2	3	4	5
12.	Hemşireliği zorunlu olduğum için yapıyorum.	1	2	3	4	5
13.	Diğer sağlık ekibi üyelerinin eksik bıraktığı işleri tamamlamak zorunda kalırım.	1	2	3	4	5
14.	Ekip üyeleri arasında iyi bir iletişimimiz olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
15.	Gereksinim duyduğumda, hekimlere rahatlıkla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
16.	İş yükümün fazla olmasının, hasta memnuniyetini azalttığımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
17.	Ekip üyelerinin işlerinin zamanında yerine getirmemesi işlerimi aksatır.	1	2	3	4	5

18.	Sorumlu Hemşiremin işlerimi yakından kontrol etmesinden rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
19.	İşimle ilgili sorunlar yaşadığımda yönetici hemşiremin yanımda olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
20.	Yönetici hemşiremin davranışları çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
21.	Çalıştığım birimdeki sağlık ekibi üyelerinin hemşireliğe değer verdiklerini düşünürüm.	1	2	3	4	5
22.	Aşırı iş yoğunluğu içerisinde çalışmam, hata yapmamı kolaylaştırır.	1	2	3	4	5
23.	Çalışma listelerinde vardiya değişimi yapılırken, dinlenmem için gerekli izin verilmemesi verimimi olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
24.	İsteğim dışında normal mesai saatlerinden fazla çalışmaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
25.	Çalışacağım birime uyumum sağlanmadan, hasta sorumluluğunun verilmesi stres yaratır.	1	2	3	4	5
26.	Hasta kayıt ve dökümantasyon sisteminin çok ayrıntılı olmasının iş yükümü arttırdığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
27.	Kendi servisim dışında, yardım amacıyla görevlendirilmek çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
28.	Çalıştığım birimin fizik ve teknik alt yapısındaki eksikliklerin (hasta odalarının darlığı, ısınma, aydınlatma, asansörler, telefon vb.) hasta bakımını aksattığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
29.	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
30.	Başarılarım ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
31.	Bu kurumda ilerleme/yükselme fırsatlarının sınırlı olması, çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
32.	Çalıştığım kurumda iş güvencemin olmamasından huzursuz olurum.	1	2	3	4	5
33.	Sorumluluklarımla uyumlu yetkilerin verilmemesi işimi aksatır.	1	2	3	4	5
34.	Çalıştığım birimde hemşirelerin sosyal etkileşimlerini güçlendiren aktivitelere(yemek, piknik vb.) önem verildiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
35.	Çalıştığım birimde yöneticiler, çalışanlar için huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaya gayret eder.	1	2	3	4	5
36.	Hastane tepe yöneticilerinin, hemşirelere eşit ve adil davrandığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
37.	Bayram vb. özel günlerde, ek ücret/izin verilmesine karşın çalışmaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
38.	Yönetici hemşirem, kişiliğimi zedeleyici tepkilerde bulunmaz.	1	2	3	4	5
39.	Çalışma listelerim yapılırken isteklerimin dikkate alınır.	1	2	3	4	5

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili aşağıdaki sorulardan size uygun olan seçeneği boş bırakmadan işaretlemenizi rica ediyoruz.					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Önümüzdeki yıl içerisinde aktif olarak iş aramayı düşünüyorum					
2-İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.					
3-Önümüzdeki yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım					

EK : 2 Etik Kurul Onay Formu



Anadolu Eğitim ve Sosyal Yardım Vakfı Sağlık Tesisleri İktisadi İşletmesi
Kanuni Merkez: Fatih Sultan Mehmet Mahallesi, Balkan Caddesi,
No:58 Buyuka AVM, E Blok Tepeüstü, Ümraniye / İstanbul
Büyük Mükellefler V.D. 0680263503
Mersis No Merkez: 0-6802-6350-300011
Mersis No Gebze : 7-1472-2237-6591466

T.C.
ÖZEL ANADOLU SAĞLIK MERKEZİ
ETİK KURULU

Sayı : ASM-EK-15/ 5
Konu : Anket İzni Hk.

26.08.2015

İLGİLİ MAKAMA,

Üniversitenizin Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda danışmanlığımı Öğretim Görevlisi Esra UĞUR'un yürüttüğü "*Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları, İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisini Belirlemek*" başlıklı çalışma Etik Kurulumuz tarafından değerlendirilmiştir.

Projenin Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesinde yürütülmesinde bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederiz.

Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Hükmet Fatih Ağalar



Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi
Cumhuriyet Mahallesi 2255 Sokak No.3
Gebze 41400 Kocaeli

Özel Anadolu Sağlık Ataşehir Tıp Merkezi
Halk Caddesi Ortahisar Sokak No.1
Yenisahra, Ataşehir 34746 İstanbul

44 44 276
www.anadolusaglik.org

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Özlem	Soyadı	Mustafabaylı
Doğum Yeri	İSTANBUL	Doğum Tarihi	18/12/1982
Uyruğu	T.C	TC Kimlik No	17816210882
E-mail	ozlem.mustafabayli@anadolusaglik.org	Tel	05055846190

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans		
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	2005
Lise	Pendik Lisesi	2001

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1. Yatan Hasta Katı Hemşiresi	Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi	2005-2006
2. Pediatrik KVCYB Hemşiresi	Anadolu Sağlık Merkezi	2006-2008
3. Süpervisör Hemşire	Anadolu Sağlık Merkezi	2008-devam ediyorum

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	Orta	Orta	Orta

* Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Yabancı Dil Sınav Notu #								
KPDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

#Başarılımış birden fazla sınav varsa, tüm sonuçlar yazılmalıdır

#KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; ÜDS: Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı; IELTS:

International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based

Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a

Foreign Language-Computer-Based Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English;

CPE: Certificate of Proficiency in English

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma Becerisi
WORD	İYİ
EXCEL	İYİ

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Sözel Bildiri:

1.Korkmaz F.,**Mustafabaylı Ö.** ,Yerlikaya I. ,’’Hemşirelerin Sıklıkla Karşılaştıkları Etik Sorunlar’’, 13. Uluslararası Etik Kongresi, Mayıs 2012,Kuşadası

2.**Mustafabaylı Ö.** , Tanrıverdi S. ,Uysal G. ,’’Çocuk Hemşirelerin Araştırma Kullanım Engelleri’’, 14. Milli Çocuk Hemşireliği Kongresi,2016, Antalya

3.Kacar M. , **Mustafabaylı Ö.** ,’’Hemşirelerin Hemşirelik Bilişimi Hakkındaki Düşünceleri ve Etkileyen Faktörler’’ ,4. Temel Hemşirelik Bakımı Kongresi , 2016, Bodrum

Poster Bildiri:

1.**Mustafabaylı Ö.** ,Demirel S. , ‘’Hasta Güvenliğini Arttıran Önemli Faktör: Motivasyon ve Motivasyon Araçları’’, 6. Uluslararası Hemşirelik Yönetim Kongresi , 2014 ,Bodrum

2.**Mustafabaylı Ö.,Tunç S.,** ‘’Doğum Sonrası İlk 5 Dakika içinde Anne-Bebek Buluşması’’ , 2. Doğuma Hazırlık Eğitimi ve Eğiticiliği Kongresi, 2016, İzmir