

ORİJİNAL ARAŞTIRMA ORIGINAL RESEARCH

DOI: 10.5336/dentalsci.2025-108419

Diş Hekimliği Fakültesi Çalışanlarının Performansı ve Verimliliği: Analitik Araştırma

Performance and Productivity of Workers in the Faculty of Dentistry: An Analytical Research

¹ Lütfiye TEKPİNAR^a, ² Makbule Tuğba TUNÇDEMİR^b, ³ Aysun YEŞİLTAŞ^a

^aNecmettin Erbakan Üniversitesi Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye

^bNecmettin Erbakan Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi, Protetik Diş Tedavisi AD, Konya, Türkiye

ÖZET Amaç: Bu çalışmada diş hekimliği hizmetlerinde görev alan sağlık personelinin performans ve verimliliklerini etkileyen faktörler ile performans ve verimlilik ilişkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırma analitik bir çalışmadır. Konya’da bir diş hekimliği hastanesinde görev yapan personeller bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimi yapılmamış evrenin tamamına ulaşmaya çalışılmıştır. 195 kişilik evrenin %76’sına ulaşılmış ve 149 çalışan araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu, Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve İşgören Performansı Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. **Bulgular:** Katılımcıların %55,7’si çalışma ortamının sağlık çalışanları açısından güvenli olduğunu, %35,6’sı ergonomik olmadığı, %30,9’u ise kısmen ergonomik olduğunu belirtmiştir. Çalışma koşullarının ergonomik bulanların ise mesleğe bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların meslekte çalışma süresi değişkenine göre mesleğe bağlılık ($p=0,004$), işin talepleri ($p=0,011$), ekip çalışması ($p=0,000$), verimlilik ($p=0,000$) ve performans ($p=0,049$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Çalışanların verimliliği ile performans toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki saptanmıştır ($p<0,001$). Buna göre katılımcıların performansları arttıkça verimliliklerinin de arttığı belirlenmiştir. **Sonuç:** Çalışma ortamını kısmen güvenli bulan ve güvenli bulmayanların verimlilik düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Altı yıl ve üzeri çalışan bireylerin verimlilik ve performans düzeyleri daha yüksektir. Katılımcıların performansları arttıkça verimlilikleri de artmaktadır. Verimliliğin aynı zamanda ekip çalışmasını, mesleğe ve kuruma bağlılığı da etkilediği görülmektedir.

ABSTRACT Objective: The aim of this study was to assess the factors that influence the performance and productivity of health professionals working in dental services and the effect of performance on productivity. **Material and Methods:** This is an analytical study. The universe of the research consists of the personnel working in a dental hospital in Konya. In the study, no sample selection was made and an attempt was made to reach the entire universe. 76% of the universe of 195 was reached and 149 employees were included in the study. The data of the study were collected through the Personal Information Form, the Attitude Scale towards Productivity and the Employee Performance Scale. Descriptive statistics, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test were used to analyse the data. **Results:** 55.7% of participants said the working environment for healthcare workers was safe, 35.6% said it was not ergonomic and 30.9% said it was partially ergonomic. It was found that those who considered the working conditions to be ergonomic were more committed to the profession. A statistically significant difference was found between the participants’ levels of commitment to the job ($p=0.004$), job demands ($p=0.011$), teamwork ($p=0.000$), productivity ($p=0.000$) and performance ($p=0.049$) according to the variable of length of service in the job. A positive low-level relationship was found between employees’ productivity and their average total performance score ($p<0.001$). Accordingly, it was determined that as the participants’ performance increased, their productivity also increased. **Conclusion:** It has been observed that those who find the working environment partly safe and those who do not find it safe have low productivity levels. People who have worked for 6 years or more have higher productivity and performance levels. As people’s performance increases, so does their productivity. It is observed that productivity also affects teamwork, commitment to the profession and the institution.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik; iş performansı; diş hekimliği; sağlık çalışanı

Keywords: Efficiency; work performance; dentistry; health personel

Correspondence: Lütfiye TEKPİNAR

Necmettin Erbakan Üniversitesi Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye

E-mail: ltfyetskpnr@gmail.com

Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Dental Sciences.

Received: 11 Jan 2025

Received in revised form: 14 May 2025

Accepted: 21 May 2025

Available online: 12 Jun 2025

2146-8966 / Copyright © 2025 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Sağlık hizmetlerine artan talep özellikle korona-virüs hastalığı-2019 pandemisi sonrası ağız ve diş sağlığı hizmetlerinde belirgin şekilde kendini göstermiştir. Emek yoğun alanlardan biri olarak sağlık hizmetleri ve onun da özelinde ağız ve diş sağlığı hizmetlerinde özellikle artan talebi karşılamak için performans ve çalışan verimliliği kavramları ön plana çıkmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde performans ölçümü ve verimlilik hem çalışanlar hem de yöneticiler için önemli konulardır. Tıbbi maliyetlerin sürekli artması ile dünya çapında sağlığa ayrılan kaynaklar artmaktadır. Gelişen ve değişen sağlık algısı, yaşam süresinin uzaması, sağlık hizmeti talebindeki artış kıt kaynaklarla gerçekleştirilen sağlık hizmetlerinin çıktılarının ölçümüne dikkat çekmiştir. Bu bağlamda performansın ölçülmesi, sağlık hizmeti sağlayıcıları için kontrol mekanizması sağlamaktadır.¹ Performans ölçümü, kurumların amaçlarına erişmek için aldıkları yolu görmelerini sağlarken, yöneticilerine de karar alma aşamalarında önemli bir veri oluşturmaktadır.²

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi ya da bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar” şeklinde tanımlanmaktadır.³ Performans, sonuçları açıklayan dengeli bir parametre seti ve bu sonuçlara ulaşmak için gereken süreçler aracılığıyla ifade edilebilir.⁴

Çalışma ortamının hızla değişmesi ile değişime uyum sağlayamayan ya da değişime yanıt veremeyen işletmeler varlığını sürdürme sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır.⁵ Bununla birlikte işletmelerin ekonomik açıdan büyümesi ile doğrudan bağlantılı olan rekabet gücünün belirlenmesi için de performans ölçüm ve yönetiminin uygun bir şekilde yapılması önemlidir.^{2,5,6} Diş hekimliği hizmetleri de uzun saatler aynı pozisyonda kalmayı gerektirmektedir. Diş hekimlerinin performanslarına odaklanan çok az araştırma olmakla birlikte yapılan performans değerlendirmelerinde hekimlerin performansını ve verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biri ergonomi olarak görülmüştür.⁷⁻⁹

Günümüzde küreselleşme, teknolojinin gelişimine bağlı hızlı değişimler, işletmelerin rekabet koşullarını zorlaştırmakta ve yeni yönetim tarzları geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu değişim süre-

cinde işletmeler için en önemli unsur çalışanlardır ve işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için performansı yüksek çalışanlara ihtiyacı bulunmaktadır.¹⁰ Sağlık kurumlarının kaliteli, erişebilir ve inovatif hizmet sunabilmesi için sağlık personelinin performansı önemli rol oynamaktadır.¹¹ Rekabet gücünü kazanabilmek için kurumlar öncelikle verimliliğini daha fazla artırmayı destekleyecek yönetim tarzları benimsemelidir. Performans yönetimi hem çalışanların hem de yöneticilerin gelişimlerini izlemeye yaramakta ve kurumların dünyadaki hızlı değişime daha kolay uyum sağlamasını desteklemektedir.¹⁰ Performans değerlendirmesi yapılırken hem çalışanın hem de kurumun faydasının eş güdümlü olmasına özen gösterilmelidir. Bu eş güdümü oluşturanın en önemli yolu ise çalışanlara geri bildirim sağlamaktır.¹² İşletmelerin pazarda rekabet gücü kazanabilmeleri için nitelikli iş gücünü kendi bünyesinde kalmaya istekli tutması gerekmektedir.¹³ Aynı zamanda çalışanlardan en yüksek performansı göstermeleri de beklenmektedir. Bu bağlamda çalışanların performansı ile ilişkili kavramlardan biri verimliliktir.

Türkçede verimlilik ve üretkenlik arasında kavram karmaşası olabilmektedir. Verimlilik kavramı daha çok “efficiency”, üretkenlik kavramı ise “productivity” olarak kullanılmaktadır.¹⁴ Verimlilik (efficiency) üretkenliğin (productivity) bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Üretkenlik artışı, verimlilik ve teknik değişimden kaynaklı çıktıdaki net değişim olarak tanımlanmaktadır.¹⁴

Verimlilik, “sonucun niceliği, beklenen sonuç, elde edilen ürün/hizmet ve onu elde etmek için harcanan iş arasındaki oran” olarak geçmektedir.¹⁵ Verimlilik kavramı kaynakların en iyi biçimde kullanılması ve çıktı ile girdi arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır.¹⁵ Verimlilik kavramı bir işi tamamlamak için aynı çıktı düzeyinde kullanılan kaynak miktarına odaklanmaktadır. Üretkenlik kavramı ise, belirli bir zaman diliminde tamamlanabilecek iş miktarını ifade etmekte ve toplam çıktı düzeyine odaklanmaktadır. Verimlilik kavramı süreçle ilgilenirken, üretkenlik kavramı sonuca odaklanmaktadır. Emek yoğun bir sektör olduğu için sağlık hizmetlerinde verimlilik ölçülürken süreçte sağlık çalışanlarına odaklanmak gerekmektedir. Bu bağlamda çalışanların verimlilik ile ilgili tutumlarını incelemek önem arz etmektedir.

İş gücü girdisi ya istihdam edilen tüm kişilerin toplam çalışma saatleriyle ya da toplam istihdamla, çoğunlukla da kişi sayılarıyla ölçülür. Sağlık hizmetlerinde iş gücü verimliliği, tıbbi hizmetlerdeki büyümenin emek girdisindeki büyümeye oranı olarak hesaplanır.¹⁶

Sağlık hizmetleri doğrudan insan sağlığı üzerinde etkisi olan devlete de yükümlülük veren pozitif hak statüsündedir. Sonsuz sağlık hizmeti taleplerinin kıt kaynaklar ile karşılanması çabası vardır. Kıt kaynaklar ile sonsuz ihtiyaçların karşılanmasında en etkili anahtar, kaynakları verimli olarak kullanmaktır. Sağlık hizmetlerinde en büyük kaynak ise insan gücüdür. İnsan gücünün sisteme kazandırılması ise eğitim ve uzmanlık zamanları düşünüldüğünde uzun yıllar almaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının performans ve verimlilikleri artırılarak sürdürülebilirlik sağlanabilmektedir. Performans ve verimliliği etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır.¹⁷⁻²⁰ Ayrıca performansın verimlilik üzerinde etkisinin de tespit edilmesi gerekmektedir.

Bugüne kadar ağız ve diş sağlığı hizmetlerinde teknik ve tahsis verimliliğini inceleyen çalışmalar yapılmış, fakat diş hekimliği hizmetlerinde çalışanların verimliliğe ilişkin tutumlarına odaklanan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı diş hekimliği hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının performansı ile verimlilikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Tanımlayıcı tipte nicel bir olarak tasarlanan bu araştırmanın evrenini Konya’da bir üniversitenin diş hekimliği hastanesinde görev yapan 195 personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem belirlenmemiş olup, evrenin tamamına ulaşmak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında çalışmaya katılmayı kabul eden 149 kişi çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu durum evrenin %75’ine karşılık gelmektedir. Araştırmada Konya ilinde çalışmanın gerçekleştirildiği diş hekimliği fakültesinde çalışıyor olmak ve araştırmaya katılmak istemek katılımcıları dâhil etme kriterleri olarak belirlenmiştir. İlgili kurum çalışanı olmamak ve araştırmaya katılmak istememek ise dışlama kriteri olarak kullanılmıştır. Çalışma soruları: “(1) Diş he-

kimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre verimlilikleri ve işgören performansları değişmekte midir?, (2) Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının işgören performansı verimliliklerini etkilemekte midir? (3) Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının mesleklerine göre verimlilikleri ve işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak saptanmıştır. Bu sorular ve çalışma amacı dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının yaşı ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının gelir durumu ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının mesleği ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H4: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalıştığı birim ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H5: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının eğitimi ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H6: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının medeni durum ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H7: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının yaşı ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H8: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının gelir durumu ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H9: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının mesleği ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H10: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalıştığı birim ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H11: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının eğitimi ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H12: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının medeni durum ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H13: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalışma ortamının güvenli olma durumu ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H14: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalışma ortamının güvenli olma durumu ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H15: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının fiziki koşulların sağlığa uygun olma durumu ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H16: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının fiziki koşulların sağlığa uygun olma durumu ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H17: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalıştığı ortamın ergonomik olma durumu ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H18: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının çalıştığı ortamın ergonomik olma durumu ile performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H19: Diş hekimliği hizmetlerindeki sağlık çalışanlarının performansları ile verimlilikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veriler anket formu aracılığıyla Temmuz-Kasım 2024 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından araştırmanın yapıldığı diş hekimliği fakültesinde toplanmıştır. Araştırmada 53 personel ile yüz-yüze, 96 personel ile de online olmak üzere toplamda 149 personel ile görüşülmüştür. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde araştırmacılar tarafından oluşturulan çalışanların sosyodemografik niteliklerine yönelik sorular yer almaktadır. Anketin 2. ve 3. bölümünde ise aşağıda bilgileri verilen Verimlilik Ölçeği ile Performans Ölçeği önermeleri bulunmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde; yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, eğitim durumu, meslek, çalışma süresi ile ilgili sorular ayrıca uzman görüşleri doğrultusunda diş hekimliği çalışanlarının verimlilik ve performansını etkileyebileceği düşünülen konularla ilgili şu sorular yer almaktadır: İş yerinde

dinlenmek için ayrı bir fiziki ortam var mı?; Çalışma ortamı sağlık çalışanları için güvenli midir?; Çalıştığınız kurumun fiziki koşullarını sağlığa uygun buluyor musunuz?; Çalıştığınız ortamı ergonomik buluyor musunuz?

Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği: Ölçek, Gök-tepe ve Baykal tarafından geliştirilmiş olup, 39 ifade ve 5 faktörden oluşmaktadır.²¹ Ölçek 5'li Likert tipte derecelendirilmiştir. Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği'nin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,88'dir. Alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları ise mesleğe bağlılık boyutu 0,81, çalışma koşulları boyutu 0,76, işin talepleri boyutu 0,76, ekip çalışması boyutu 0,73 ve ödüllendirme boyutu 0,64 şeklindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde; puan ortalamasının yükselmesi (en yüksek değer 100) olumlu tutumu gösterirken, azalması (en düşük değer 0) olumsuz tutum şeklinde yorumlanmaktadır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Alt boyutların Cronbach alfa katsayıları sırasıyla mesleğe bağlılık boyutunda 0,81, çalışma koşulları boyutunda 0,69, işin talepleri boyutunda 0,73, ekip çalışması boyutunda 0,74 ve ödüllendirme boyutunda ise 0,68 şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin toplam puanı 98,27 olarak hesaplanmıştır.

İşgören Performansı Ölçeği: İşgören performansının ölçülmesinde Sigler ve Pearson'ın, Kirkman ve Rosen'dan aldığı Çöl tarafından Türkçe geçerlik güvenirliği yapılan İşgören Performansı Ölçeği kullanılmıştır.²²⁻²⁴ Ölçek 4 ifadeden oluşmakta olup alt boyutları bulunmamaktadır. Çöl tarafından ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur.²⁴ Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,73 ve ölçek toplam puanı 15,32 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçekte de kesinlikle katılmıyorum-katılıyorum-kararsızım-katılıyorum-kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5'li Likert tipi kullanılmıştır.

İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Veriler, SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçek puanları normal dağılmadığı için sürekli değişkenlerin 2 grup arasındaki karşılaştırmalarında Mann-Whitney U testi, 3 veya daha fazla grup arasındaki karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. Korelasyon analizinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Bu araştırma Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun olarak yapılmıştır. Araştırma için gerekli olan etik kurul izni, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 05 Haziran 2024 tarihli ve 2024/760 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı dış hekimliği fakültesi dekanlığından yazılı izin ve araştırmaya katılan çalışanlardan sözlü onam alınmıştır.

BULGULAR

Araştırma katılımcılarının yaş ortalaması $29,07 \pm 5,24$ 'tür. Katılımcıların; %67,8'i kadın, %64,4'ü bekâr, %77,2'si 60 bin TL gelir durumuna sahip, %85,2'si dış hekimi ve %67,1'si lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların, %73,8'i 0-5 yıl mesleki deneyime sahip, %86,6'sı ise 0-5 yıl aralığında bu kurumda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan personellerin çalışma ortamına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde, %65,1'i işyerinde dinlenmek için ayrı bir alan olduğunu; %55,7'si çalışma ortamının sağlık çalışanları açısından güvenli olduğunu; %46,3'ü kurumun fiziki koşullarının sağlığa uygun olduğunu ve %35,6'sı çalıştığı ortamı ergonomik bulmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Verimlilik Ölçeğine ilişkin mesleğe bağlılık alt boyutunda ($p=0,048$) ve performans düzeyi ($p=0,031$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Erkeklerin mesleğe bağlılık ve performans düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların gelir durumu, mesleği, çalıştığı birim, eğitim durumu ve işyerinde dinlenmek için fiziki ortamın olması ile performans ve verimlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu doğrultuda H2, H3, H4, H5, H8, H9, H10, H11 hipotezleri desteklenmemektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre işin talepleri ($p=0,003$), ekip çalışması ($p=0,000$) boyutları ve verimlilik düzeyleri ($p=0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Buna göre 30-52 yaş grubundaki katılımcıların işin talepleri, ekip çalışması ve verimlilik düzeyleri 22-29 yaş grubu çalışanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre mesleğe bağlılık

($p=0,018$), işin talepleri ($p=0,005$), ekip çalışması ($p=0,005$), ödüllendirme ($p=0,017$) ve verimlilik ($p=0,000$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre mesleğe bağlılık, işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme ve verimlilik düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Buna göre H1, H6 hipotezleri desteklenirken, H7 ve H12 desteklenmemektedir (Tablo 1).

Katılımcıların meslekte çalışma süresi değişkenine göre mesleğe bağlılık ($p=0,004$), işin talepleri ($p=0,011$), ekip çalışması ($p=0,000$), verimlilik ($p=0,000$) ve performans ($p=0,049$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Buna göre 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların mesleğe bağlılık, işin talepleri, ekip çalışması, verimlilik ve performans düzeyleri 0-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Katılımcıların bu kurumda çalışma sürelerine göre işin talepleri ($p=0,037$), ekip çalışması ($p=0,000$), ödüllendirme ($p=0,014$) ve verimlilik ($p=0,002$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların 0-5 yıl arası çalışanlara göre işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme ve verimlilik düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Katılımcıların çalışma ortamını güvenli bulma durumları değişkeni ile çalışma koşulları, işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme alt boyutları ile verimlilik boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için PostDoc testler (Tamhane) yapılmıştır. Buna göre çalışma koşullarını güvenli bulma durumuna "evet" yanıtını veren katılımcıların "hayır" ve "kısmen" yanıtını veren katılımcılara oranla çalışma koşulları, işin talepleri, ekip çalışması ve verimlilik düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca çalışma koşullarını güvenli bulma durumuna "evet" yanıtını veren katılımcıların "hayır" cevabını veren katılımcılara ödüllendirme düzeyi daha yüksek olarak belirlenmiştir. Çalışma koşullarını ergonomik bulma durumuna "evet" yanıtını veren katılımcıların "hayır" yanıtını veren katılımcılara oranla mesleğe bağlılık ve çalışma koşulları değerleri daha yüksektir. Çalışma koşullarının ergonomik değerlendirilmesinde "evet" yanıtını verenlerin "hayır" ve "kısmen" yanı-

TABLO 1: İşgören performansı ve verimliliğe ilişkin tutum puanlarının yaş ve medeni durum ile ilişkisi*

Değişken	Yaş	Sıra ort.	Sıra top.	U	p değeri	Medeni durum	Sıra ort.	Sıra top.	U	p değeri
Verimlilik Ölçeği	22-29	71,94	7321,50	-3,310	0,001	Evli	92,38	4896,00	-3,653	0,000
	30-52	81,45	3853,50			Bekâr	65,41	6279,00		
Mesleğe bağlılık boyutu	22-29	70,87	7653,50	-1,911	0,056	Evli	86,14	4565,50	-2,358	0,018
	30-52	85,89	3521,50			Bekâr	68,85	6609,50		
Çalışma koşulları boyutu	22-29	73,47	7934,50	-0,705	0,481	Evli	84,08	4456,00	-1,912	0,056
	30-52	79,04	3240,50			Bekâr	69,99	6719,00		
İşin talepleri boyutu	22-29	68,58	7406,50	-2,957	0,003	Evli	88,29	4679,50	-2,802	0,005
	30-52	91,91	3768,50			Bekâr	67,66	6495,50		
Ekip çalışması boyutu	22-29	67,26	7264,00	-3,563	0,000	Evli	88,25	4677,00	-2,791	0,005
	30-52	95,39	3911,00			Bekâr	67,69	6498,00		
Ödüllendirme boyutu	22-29	72,10	7786,50	-1,341	0,180	Evli	86,27	4572,50	-2,385	0,017
	30-52	82,65	3388,50			Bekâr	68,78	6602,50		
İşgören Performansı Ölçeği	22-29	73,19	7904,00	-0,854	0,393	Evli	78,19	4182,00	-0,841	0,400
	30-52	41	3271,00			Bekâr	72,84	6993,00		

*Mann Whitney U analizi; p>0,05

TABLO 2: İşgören Performansı ve Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının meslekte ve kurumda çalışma süresi ile ilişkisi*

Değişken	Meslek			U	p değeri	Kurum			U	p değeri
	çalışma süresi	Sıra ort.	Sıra top.			çalışma süresi	Sıra ort.	Sıra top.		
Verimlilik Ölçeği	0-5 yıl	67,46	7421,00	-3,581	0,000	0-5 yıl	70,72	9123,00	-3,075	0,002
	6 yıl+	96,26	3754,00			6 yıl+	102,60	2052,00		
Çalışma koşulları boyutu	0-5 yıl	72,86	8015,00	-1,017	0,309	0-5 yıl	74,21	9573,50	-0,567	0,571
	6 yıl+	81,03	3160,00			6 yıl+	80,08	1601,50		
İşin talepleri boyutu	0-5 yıl	69,65	9270,00	-2,552	0,011	0-5 yıl	72,11	9302,00	-2,084	0,037
	6 yıl+	90,10	1905,00			6 yıl+	93,65	1873,00		
Ekip çalışması boyutu	0-5 yıl	67,36	7611,00	-3,637	0,000	0-5 yıl	70,10	9043,00	-3,528	0,000
	6 yıl+	96,54	3514,00			6 yıl+	106,60	2132,00		
Ödüllendirme boyutu	0-5 yıl	71,56	7871,50	-1,645	0,100	0-5 yıl	71,60	9237,00	-2,455	0,014
	6 yıl+	84,71	3303,50			6 yıl+	96,90	1938,00		
Mesleğe bağlılık boyutu	0-5 yıl	68,93	7582,00	-2,904	0,004	0-5 yıl	72,48	9350,00	-1,822	0,068
	6 yıl+	92,13	3593,00			6 yıl+	91,25	1825,00		
İşgören Performansı Ölçeği	0-5 yıl	70,96	7805,50	-1,967	0,049	0-5 yıl	72,90	9404,50	-1,544	0,123
	6 yıl+	86,40	3369,50			6 yıl+	88,53	1770,50		

*Mann Whitney U Analizi; p>0,05

tını verenlere oranla işin talepleri ve ekip çalışması düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca aynı soruya “evet” yanıtı verenlerin “kısmen” yanıtı verenlere oranla ödüllendirme düzeyleri daha yüksektir. Çalışma koşullarının fiziki koşullarının değerlendirilmesine ilişkin sorulan soruya ise “evet” yanıtı veren katılımcıların “hayır” yanıtı verenlere göre mesleki bağlılık, çalışma koşulları, performans düzeyleri daha yüksektir. “Kısmen” yanıtı verenlerin

“hayır” yanıtı verenlere oranla çalışma koşulları düzeyi; “evet” yanıtı veren katılımcıların “kısmen” ve “hayır” yanıtı verenlere göre işin talepleri, ekip çalışması ve verimlilik düzeyleri daha yüksektir. Dolayısıyla H13, H15, H16, H17 ve H18 hipotezleri desteklenirken, H16 hipotezi desteklenmemektedir (Tablo 3).

Ölçekler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre, ölçeklerin toplam puan ortalamaları ara-

TABLO 3: İşgören Performansı ve Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Puanlarının Bazı Değişkenler ile İlişkisi*

Değişken		Çalışma ortamının güvenli olma durumu				Fiziki koşulların sağlığa uygun olma durumu				Çalıştığı ortamın ergonomik olma durumu			
		Sıra ort.	Sd	X ²	p değeri	Sıra ort.	Sd	X ²	p değeri	Sıra ort.	Sd	X ²	p değeri
Verimlilik Ölçeği	Evet	88,13	2	23,319	0,000	91,78	2	28,001	0,000	100,45	2	30,035	0,000
	Hayır	40,16				45,31				54,23			
	Kısmen	67,65				73,63				71,27			
Mesleğe bağlılık boyutu	Evet	82,32				86,76				93,80			
	Hayır	72,57	2	6,288	0,043	57,55	2	11,674	0,003	56,88	2	19,099	0,000
	Kısmen	62,41				71,14				75,45			
Çalışma koşulları boyutu	Evet	80,40	2	9,609	0,008	84,19	2	17,984	0,000	90,38	2	14,173	0,001
	Hayır	48,86				49,00				58,61			
	Kısmen	77,89				82,63				77,16			
İşin talepleri boyutu	Evet	87,33	2	16,502	0,000	91,84	2	20,488	0,000	97,94	2	22,058	0,000
	Hayır	51,57				55,85				60,14			
	Kısmen	63,47				64,45				67,18			
Ekip çalışması boyutu	Evet	87,82	2	21,369	0,000	90,82	2	18,437	0,000	98,36		22,789	0,000
	Hayır	42,55				55,96				60,01			
	Kısmen	67,05				66,00				66,88			
Ödüllendirme boyutu	Evet	84,94	2	13,919	0,001	80,21	2	2,271	0,312	87,62	2	6,581	0,037
	Hayır	47,86				67,35				69,61			
	Kısmen	69,82				73,22				67,492			
İşgören Performansı Ölçeği	Evet	75,51	2	0,681	0,711	83,22	2	8,245	0,016	84,92	2	6,981	0,030
	Hayır	68,43				58,62				63,39			
	Kısmen	77,32				75,91				77,60			

*Kruskal Wallis; p>0,05; Sd: Serbestlik derecesi

TABLO 4: İşgören Performansı ve Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği arasındaki korelasyon analizi sonuçları***

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
Mesleğe bağlılık boyutu	1						
Çalışma koşulları boyutu	0,089	1					
İşin talepleri boyutu	0,159	0,413**	1				
Ekip çalışması boyutu	0,318**	0,352**	0,562**	1			
Ödüllendirme boyutu	0,002	0,349**	0,340**	0,508**	1		
Verimlilik Ölçeği	0,422**	0,707**	0,732**	0,810**	0,555**	1	
İşgören Performansı Ölçeği	0,473**	0,099	0,097	195*	0,029	0,201*	1

*p<0,05; **p<0,01; ***Sperman korelasyon analizi

sında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğu dolayısıyla H19 hipotezinin desteklendiği görülmektedir (p<0,001). Buna göre katılımcıların performansları arttıkça verimlilikleri de artmaktadır. Ayrıca Performans Ölçeği ile mesleğe bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (p<0,001). Performans Ölçeği ile ekip çalışması alt boyutu arasında da pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (p<0,005). Verimlilik

Ölçeği alt boyutlarının kendi aralarında orta ve yüksek düzeyde korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir (p<0,001) (Tablo 4).

TARTIŞMA

Bu çalışmada dış hekimliği hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının işgören performansının verimlilikleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada katılımcıların yarısından fazlası

(%55,7) çalışma ortamının güvenli olduğunu; yarıya yakını (%46,3) kurumun fiziki koşullarının sağlığa uygun olduğunu ve önemli bir kısmı da (%35,6) çalıştığı ortamının ergonomik olmadığını ifade etmiştir. Ergonomi, işletmelerde çalışanların verimliliğini inceleyen multidisipliner, uygulamalı bir bilimdir. Diş hekimlerinin çalışma pozisyonlarından dolayı da öncelikli bir önem taşımaktadır. Ergonomi çalışanların işlerinde kullandıkları araç ve gereçlerle olan etkileşimi optimize ederek güvenliğini ve verimliliğini artırmayı amaçlar.⁷ Gupta ergonomiyi, “*bir işin insanın anatomik, fizyolojik ve psikolojik karakterine, insan verimliliğini ve refahını artıracak şekilde nasıl uyarlanacağıyla ilgilenen bir bilimdir*” şeklinde ifade etmiştir ve diş hekimliğinde ergonomik uygulamaların amaçlarından birinin de verimliliğini artırmak olduğunu vurgulamıştır.⁸ Soylu ve Altındış yaptıkları araştırmada diş hekimlerinin büyük bir kısmının (%79,5) son 1 yıl içinde çalışma şartlarından kaynaklanan kas-iskelet sistemi problemleri olduğunu ortaya koymuştur.²⁵ Oğuzcan ve ark. ise diş hekimlerinin son 1 yılda çalışma koşulları nedeniyle mekanik ağrı sıklığının yüksek olduğunu (%62,06) ve sorunların meslekteki ortalama ilk 6 yılda ortaya çıktığını tespit etmiştir.²⁶ Ergonomik faktörler diş hekimliğinde verimliliğini etkileyen bir faktördür ve önlemlerin alınması gerekmektedir.^{9,17,27} Diş hekimliği hizmetleri, hekim-hasta-yardımcı personelden oluşan bir ekip çalışmasıdır ve ergonomi düzenlemeleri uzun vadede çalışanların başarısını etkileyecektir.²⁷

Araştırmada Verimlilik Ölçeği boyutları ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde erkeklerin mesleğe bağlılık ve performans düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Durmaz ve Seren de cinsiyetler arasında mesleğe bağlılık alt boyut puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu bulmuştur.¹⁸ Düşüngülü ve ark. diş hekimliği fakültesi öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyete göre kullandıkları araç gerece bağlı verimlilik düzeylerinin farklılaştığını tespit etmiştir.¹⁹

Araştırmada 30-52 yaş grubundaki katılımcıların işin talepleri, ekip çalışması ve verimlilik düzeyleri puanlarının 22-29 yaş grubu çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Düşüngülü ve ark. ise yaş gruplarına göre diş hekimlerinin çalışma ortamına ilişkin görüşlerinin farklılaştığını tespit etmiştir.¹⁹

Durmaz ve Seren araştırmaya katılan hemşirelerin yaş grupları ile işin talepleri, ödüllendirme alt boyutları ve Verimlilik Ölçeği toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu, 25 ve altı yaşların, 31 yaş ve üzeri yaşlara göre yüksek puan ortalamasına sahip olduğunu belirlemiştir.¹⁸

Araştırmada katılımcıların medeni durum değişkenine göre mesleğe bağlılık, işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme ve verimlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumda evli katılımcıların bekârlara göre mesleğe bağlılık, işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme ve verimlilik düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Performans ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dikmen ve ark. hemşirelerde iş gücü verimliliğini araştırdığı çalışmada yaşın, cinsiyetin, eğitim düzeyinin ve medeni durumun farklılık göstermediğini ancak çalışma şekli ve deneyim yılı ile anlamlı olarak farklılaştığını belirlemiştir.¹⁷ Kılıç ve Paksoy sağlık çalışanlarının medeni durum değişkeni ile Çalışan Performansı Ölçeği puanını incelediğinde evli çalışanların iş performansı algısının daha yüksek olduğunu belirlemiştir.²⁰

Araştırmada katılımcıların meslekte çalışılan zamana göre mesleğe bağlılık, işin talepleri, ekip çalışması, verimlilik ve performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenirken, 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların puan ortalamalarının 0-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların araştırmanın yapıldığı kurumda çalışma sürelerine göre ise 6 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların 0-5 yıl arası çalışanlara göre işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme ve verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Durmaz Talay ve Harmancı Seren’in hemşirelerin verimlilik tutumları üzerinde yaptığı araştırmada ölçek toplamı ile meslekte çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda anlamlı farklılığın deneyim süresinin 3 yıl ve daha az olanların 7 yıl ve daha fazla olanlara göre yüksek puan almalarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışmada mesleğe bağlılık, ödüllendirme ve işin talepleri alt boyutlarında 3 yıl ve daha az süredir kurumda çalışan hemşirelerin anlamlı farkla daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur.¹⁸

Katılımcıların çalışma ortamını güvenli bulma durumları değişkeni ile çalışma koşulları, işin talepleri, ekip çalışması, ödüllendirme alt boyutları ile verimlilik boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Dikmen ve ark. yaptıkları çalışmada hemşireler iş gücü verimliliğini olumsuz etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır; personel sayısının yetersizliği, düşük ücret ve yapılan iş ve alınan ücretin dengeli olmaması, çalışma saatlerinin fazla olması ve liyakatin olmaması.¹⁷ Gutacker ve ark. Avusturalya’da diş hekimlerinin verimliliğini etkileyen faktörleri araştırdıkları çalışmada diş hekimlerinin daha uzun çalışma saatlerinin verimliliği artıracığı belirlenmiştir. Haftada daha fazla saat çalışan diş hekimlerinin hastalara daha fazla odaklanması, daha uzmanlaşmış işler yapmasını sağlayacağını vurgulamışlardır. Ayrıca aynı çalışmada yardımcı personel sayısının artırılmasının diş hekimlerinin verimliliğini artırma konusunda da yardımcı olacağı sonucuna ulaşılmıştır.²⁸

Korelasyon analizi sonuçlarına göre Verimlilik Ölçeği ile Performans Ölçeği toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre katılımcıların performansları arttıkça verimlilikleri de artmaktadır. Ayrıca performans ile mesleğe bağlılık ve ekip çalışması boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Düşüngülü ve ark. diş hekimlerinin çalışılan ortama ilişkin görüşleri ile çalışma ortamına bağlı verimlilik düzeyleri arasında, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmiştir.¹⁹ Karaca ve Demirtaş sağlık çalışanlarının performans değerlendirmesinde en önemli kriterin medeni durum, kendine güven, mesleki bilgi düzeyi, iş takibi raporlama ve dosyalama kriterlerinin olduğunu saptanmıştır.²⁹ Kaya ve Dinç Elmalı sağlık çalışanlarında işin kimliği ve arkadaşlığın iş performansını pozitif yönde etkilediğini bulmuştur.³⁰ Aynı zamanda geri bildirim yapmanın görev performansı, beceri çeşitliliğinin ise görev ve içerik performansı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu belirlemişlerdir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada çalışan performansı ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ve çalışan performansındaki değişimin %47’sini psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının açıkladığı belirlenmiştir.³¹ Bir başka

araştırmada ise sağlık çalışanlarının performansının yaşa, eğitim düzeyine, hastanedeki görev ve mevcut hastanede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.³²

Araştırmada evrenin %75’ine ulaşılmıştır. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarının verimliliği ve performansının ayrı ayrı ele alındığı dikkat çekmektedir. Diş hekimliği hizmetleri özelinde ise benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu özellikler çalışmaya özgünlük sağlayarak güçlü kılmaktadır. Araştırmanın sadece bir diş hekimliği fakültesi çalışanlarını kapsamaması, verilerin belirli bir tarih aralığında toplanması ve araştırma sonuçlarının sadece araştırmaya katılan grup için geçerli olması ise bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma diş hekimliği hizmetlerinin verimlilik ve performans düzeyini değerlendiren ilk araştırma gibi görünmektedir. Araştırmada erkeklerin verimlilik alt boyutu olarak mesleğe bağlılığının ve performans düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Güvenli bir çalışma ortamı algısı sağlık çalışanı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Çalışma ortamını kısmen güvenli bulan ve güvenli bulmayanların verimlilik düzeyleri düşmektedir. Diş hekimliği fakültesi çalışanlarının verimlilik ve performans düzeyleri birbirleri ile ilişkilidir. Katılımcıların performansları arttıkça verimliliklerinin de artmaktadır. Ayrıca katılımcıların performans düzeyleri ile mesleğe bağlılık ve ekip çalışması düzeyleri birbiri ile ilişkilidir. Çalışanların verimlilik ve performans düzeyleri işin kalitesini ve niteliğini de etkileyebilecek faktörlerdir. Verimlilik düzeyleri aynı zamanda ekip çalışmasını, mesleğe ve kuruma bağlılığı da etkilemektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde diş hekimliği fakültesi çalışanlarının verimliliklerini ve performans düzeylerini negatif etkileyebilecek faktörlerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için önlemlerin alınması gerektiği öne çıkmaktadır. Gelecek araştırmalarda diş hekimliği hizmeti veren farklı kurumlarda daha geniş bir örneklemde araştırma yapılabilir. Çalışanların performans ve verimliliğini etkileyen faktörler nitel araştırmalar ile derinlemesine incelenebilir.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Tasarım:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Denetleme/Danışmanlık:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Analiz ve/veya Yorum:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Kaynak Taraması:** Lütfiye Tekpınar, Aysun Yeşiltaş; **Makalenin Yazımı:** Lütfiye Tekpınar, Aysun Yeşiltaş; **Eleştirel İnceleme:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Lütfiye Tekpınar, Makbule Tuğba Tunçdemir, Aysun Yeşiltaş.

REFERENCES

1. Walker KB, Dunn LM. Improving hospital performance and productivity with the balanced scorecard. AHCMJ. 2006;2:85-110. https://www.researchgate.net/publication/265996723_Improving_hospital_performance_and_productivity_with_the_balanced_scorecard
2. Özkan A, Sümerli Sarıgül S. İşletmelerde çok boyutlu performans ölçme modelleri ve bir araştırma [Multi-dimensional performance measurement models in businesses and a research]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2020;23(1):54-72. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1071400>
3. Bayram L. Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. Sayıştay Dergisi. 2006;62:47-65. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1713581>
4. Pintea MO, Achim MV. Performance an evolving concept. Annals of University of Craiova-Economic Sciences Series. 2010;2(38):1-12. <https://core.ac.uk/download/pdf/6239858.pdf>
5. Yadav N, Sushil NA, Sagar M. Revisiting performance measurement and management: deriving linkages with strategic management theories. International Journal of Business Performance Management. 2014;15(2):87-105. doi:10.1504/ijbpm.2014.060146
6. Epstein MJ. The drivers and measures of success in high performance organizations. In: Epstein, MJ, Manzoni JF, eds. Performance Measurement and Management Control: Superior Organizational Performance Studies in Managerial and Financial Accounting Volume 14. Ed. Fontainebleau; Elsevier: 2004. p. 3-18.
7. International Ergonomics Association [Internet]. What is ergonomics (HFE)? [Cited: December 15, 2024]. Available from: <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>
8. Gupta S. Ergonomic applications to dental practice. Indian J Dent Res. 2011;22(6):816-22. PMID: 22484877.
9. Zorlu I, Gülcan H, Açıkgöz B, Ayoğlu FN. Diş hekimlerinde kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve etkileyen faktörler. Türkiye Klinikleri J Dental Sci. 2021;27(4):531-8. doi: 10.5336/dentalsci.2020-79269
10. Uygur A, Sümerli Sarıgül S. 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim sistemi [360 degree performance evaluation and feedback system]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015;(33):189-201. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1724821>
11. Uzuntarla Y, Ceyhan S, Fırat İ. Çalışan performansının incelenmesi: sağlık sektörü örneği. Gülhane Tıp Dergisi. 2007;59:16-20. <https://gulhanemedj.org/pdf/37eae217-e8b5-4f55-976f-35df98003e83/articles/gulhane.%20259896/GMJ-59-16-En.pdf>
12. Dağdeviren M. Performans değerlendirme sürecinin bulanık AHP ile bütünlük modellemesi [Integrated modelling the performance evaluation process with fuzzy AHP]. Journal of Engineering and Natural Sciences. 2007;2(5(3)):268-82. https://www.researchgate.net/publication/358078686_Performans_Degerlendirme_Surecinin_Bulanik_AHP_Ile_Butunlesik_Modellemesi
13. Yıldız O, Dağdeviren M, Çetinyokuş T. İşgören performansının değerlendirilmesi için bir karar destek sistemi ve uygulaması. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi. 2008;23(1):239-48. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/75552>
14. Fried HO, Knox Lovell CA, Schmidt SS. The Measurement of Productive Efficiency: Techniques and Applications. ed. New York: Oxford University Press; 1993.
15. Türk Dil Kurumu [Internet]. Türkçe Sözlük. © 2022-TDK [Erişim tarihi: 09 Eylül 2024]. Erişim linki: <https://sozluk.gov.tr/>
16. Triplett JE. Health system productivity. In: Glied S, Smith PC, eds. The Oxford Handbook of Health Economics. ed. New York: Oxford University Press; 2012. p. 707-32.
17. Dikmen YD, Yılmaz DK, Başaran H, Filiz NY. Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi [Determining the factors affecting labor productivity of nurses]. J Contemp Med. 2016;6(4):334-42. doi: 10.16899/ctd
18. Durmaz Talay S, Harmancı Seren AK. Hemşirelerin verimlilik tutumlarının farklı vardiyalar ile bireysel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması [Comparison of nurses' productivity attitudes according to different shifts with their personal and professional characteristics]. Verimlilik Dergisi. 2022;4:771-82. doi: 10.51551/verimlilik.979159
19. Düşüngülü F, Tengilimoğlu D, Öztürk Z. Çalışma ortamlarının ergonomik tasarımının akademik personel üzerindeki verimliliğine etkisi Gazi Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi örneği [The impacts of ergonomical design at working environments of universities on academical personnels efficiency. (Gazi University Faculty of Dentistry Study)]. Electronic Journal of Vocational Colleges. 2014;4(4):93-102. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/62659>
20. Kılıç E, Paksoy HM. Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi [Investigation of the performance perception level of health workers according to some socio-demographic variables]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2017;20(2):151-59. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/356774>

21. Göktepe N, Baykal Ü. Verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin geliştirilmesi [Developing a scale for attitudes toward productivity]. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*. 2012;2:29-41. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/985195>
22. Sigler TH, Pearson CM. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*. 2000;5:27-52. doi:10.1016/S1084-8568(00)00011-0
23. Kirkman BL, Rosen B. Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. 1999;42(1):58-74. <https://www.jstor.org/stable/256874>
24. Çöl G. Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri [The effects of perceived empowerment on employee performance]. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2008;9(1):35-46. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2151906>
25. Soyulu MS, Altındış D. Diş hekimlerinin çalışma şartlarının mesleki kas-iskelet sistemi hastalıklarına etkisi [Effect of dentist working conditions on occupational musculoskeletal system diseases]. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2018;9(1):46-51. doi: 10.22312/sdusbed.369257
26. Oğuzcan MŞ, Gür G, Karaman GT. Diş hekimlerinde kas ve iskelet sisteminde görülen mesleki dejenerasyonların analizi [An analysis study of occupational musculoskeletal degenerations among dentists]. *A.Ü. Diş Hek. Fak. Derg.* 2011;38(1):7-13. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1866027#964600>-1866027.PDF
27. Sunar A, Apak A. Ergonomi-insan faktörleri ve diş hekimliğindeki önemi [Ergonomics-human factors and their importance in dentistry]. *Journal of Kocaeli Health and Technology University*. 2023;1(3):24-41. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3205447>
28. Gutacker N, Harris A, Brennan D, Hollingsworth B. The determinants of dentists' productivity and the measurement of output. *Soc Sci Med*. 2015;124:76-84. PMID: 25461864.
29. Karaca M, Demirtaş Ö. Sağlık personelinin performans değerlendirmesine yönelik bir model önerisi [A model suggestion for performance evaluation of healthcare personnel]. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2024;14(1):16-35. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1162415>
30. Kaya M, Dinç Elmalı E. İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma [A research on health care professionalsto determinet the Effect of job characteristics on individual job performance]. *Journal of Life Economics*. 2021;8(1):121-31. <https://doi.org/10.15637/jlecon.8.1.12>
31. Korkmazer F, Ekingen E, Yıldız A. Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma [Effects of psychological capital on performance of employees: an investigation on health workers]. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2016;19(3):271-81. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/225566>
32. Şantaş F, Şantaş G, Özer Ö, Güleç MB. Sağlık çalışanlarında örgütsel kronizm ve işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma [A research on the relationship between organizational cronyism and employee performance in health employees]. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2018;13(3):37-54. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/608759>