

Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Hissettiği Çalışma Arkadaşı Desteği ile Üretkenlik Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Araştırma

The Relationship Between Perceived Coworker Support And Productivity Among Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study

Hakan Oğuz ARI

Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

hakanoguz.ari@sbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5817-0916>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
10.04.2025	21.08.2025

Öz

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının iş arkadaşı desteği ve işte üretkenlik düzeylerini belirlemeyi ve aralarındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. İş arkadaşı desteği, çalışanların iş yerindeki iyilik hali ve mutluluğunu artırarak, performans ve üretkenliği olumlu yönde etkileyebilir. Bu kesitsel çalışma, Ankara'daki bir özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilmiş ve veriler Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği ve Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Analizler, SPSS ile yapılmış olup, verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle nonparametrik testler (Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri) kullanılmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman's Rho korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Çalışmada, algılanan iş arkadaşı desteği ve işte üretkenlik düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak hemşireler, diğer sağlık çalışanlarına göre daha düşük düzeyde iş arkadaşı desteği ve üretkenlik bildirmiştir. İş arkadaşı desteği ile üretkenlik arasında pozitif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular, sağlık çalışanlarının iş arkadaşı desteği ile üretkenlikleri arasındaki ilişkiyi geliştirecek uygun politika ve müdahalelerin yapılması için yeni kanıtlar sunmaktadır. Ayrıca, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi faktörlerin de bu ilişkiler üzerinde etkili olduğu ve kontrol edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Arkadaşı Desteği, İşte Üretkenlik, Sağlık Çalışanları, Hemşireler, Çalışan Performansı

Abstract

This study aims to assess the levels of coworker support and workplace productivity among healthcare professionals and to examine the relationship between these variables. Coworker support is known to enhance employees' well-being and happiness at work, potentially leading to improved performance and productivity. A cross-sectional design was employed, involving healthcare workers from a private hospital in Ankara. Data were collected using the Coworker Support Scale and the Endicott Work Productivity Scale. Statistical analyses were conducted using SPSS. Due to the non-normal distribution of the data, non-parametric tests (Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis) were applied. Relationships between variables were examined using Spearman's Rho correlation coefficient. Findings revealed that perceived coworker support and workplace productivity levels were generally high. However, nurses reported significantly lower levels of coworker support and productivity compared to other healthcare professionals. A moderate but statistically significant positive correlation was found between coworker support and productivity. These results provide evidence for the development of targeted policies and interventions aimed at enhancing coworker support to improve productivity among healthcare workers.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Arı, H.O., 2025, Sağlık Çalışanlarının Hissettiği Çalışma Arkadaşı Desteği ile Üretkenlik Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(3), 2876-2893.

Additionally, demographic factors such as age, gender, education level, and marital status were found to influence these relationships and should be considered in future research.

Keywords: Coworker Support, Workplace Productivity, Healthcare Professionals, Nurses, Employee Performance

1. Giriş

Kaliteli hizmet sunmayı temel amacı olarak benimseyen sağlık kurumları, sağlık profesyonellerinin performansını artırmak amacıyla çeşitli müdahaleler ve politikalar geliştirmektedir. Hasta bakımından doğrudan sorumlu olan sağlık çalışanları, iş performansı, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti üzerinde doğrudan etkisi bulunan kritik bir çalışan grubudur. Bu nedenle, sağlık yöneticileri ve araştırmacılar için uzun yıllardır ilgi odağı olmaya devam etmektedir (Şen ve Yıldırım, 2023). İş arkadaşı desteği ile iş yerindeki üretkenlik arasındaki ilişki, iş yerinde verimliliğin artırılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar birbirlerine destek verdiklerinde, iş ortamında olumlu bir atmosfer oluşmakta ve çalışanların motivasyonu artmaktadır. Bu destek; bilgi paylaşımı, moral desteği ya da iş yükünün dengelenmesi gibi çeşitli biçimlerde olabilir. Araştırmalar, çalışanlar arasında güçlü bir destek sisteminin mutluluk, iş doyumunu ve işe bağlılık düzeylerini artırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, doğrudan iş üretkenliğine yansımaktadır. Çalışanlar kendilerini mutlu, değerli ve desteklenmiş hissettiklerinde işlerine daha fazla odaklanmakta ve daha yüksek performans sergilemektedir. Ayrıca bu tür destekler, çalışanların iş stresini azaltmakta ve iş-yaşam dengelerini sürdürmelerine katkı sunmaktadır (Aselage & Eisenberger, 2003; Eisenberger, Rhoades Shanock ve Wen, 2020; Turunç ve Altan, 2021). Bununla birlikte, günün büyük kısmını birlikte geçiren çalışanlar arasında oluşan destek mekanizmaları, motivasyon ve performans üzerinde son derece önemli bir unsur haline gelmiştir.

1.1. Çalışma Arkadaşı Desteği

Çalışma arkadaşı desteği, olumlu ve üretken bir iş ortamının oluşturulmasında hayati bir rol oynamaktadır. Literatür incelendiğinde, iş arkadaşlarından alınan desteğin çalışanların moral düzeyini artırdığı, üretkenliği yükselttiği, sağlık düzeylerinin iyileştiği, genel iyilik hâllerini geliştirdiği, iş doyumlarını ve işe katılım düzeylerini artırdığı, iş stresini azalttığı, çalışan devir hızını düşürdüğü ve performanslarını olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir. İş arkadaşı desteği, sağlıklı, üretken ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak için vazgeçilmezdir. Bu destek yalnızca bireysel çalışanlara fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda örgütün genel başarısına da katkıda bulunur. İş arkadaşı desteği, iş yerindeki üretkenliği artıran kritik bir unsurdur. Bu destek, çalışanların moralini yükseltir, iş doyumunu artırır ve genel olarak daha verimli bir çalışma ortamı yaratır (Chiaburu & Harrison, 2008; Li & De Clercq, 2020; Chauhan, Parida ve Dhir, 2022; Syed-Yahya, İdris ve Noblet, 2022; Fu & Charoensukmongkol, 2023).

Babin ve Boles (1996), iş arkadaşı desteğinin iş doyumunu artırdığını bulgulamışlardır. Öte yandan Beehr ve arkadaşlarının çalışmasında (2000) gösterildiği üzere, iş arkadaşı desteğinin iş stresini azaltarak performansı iyileştirdiğine dair kanıtlar bulunmaktadır. İş arkadaşı desteğinin, stres azaltıcı etkisi AbuAlRub (2006) tarafından da ortaya konulmuş olup Nordat (2019) ise iş arkadaşı desteğini aynı örgütsel hiyerarşi düzeyinde benzer görevleri yürüten bireylerin, iyilikseverlik, rehberlik, empati ve dostluk gibi olumlu kavramların varlığını hissetme düzeyi olarak tanımlamaktadır.

Sağlık hizmetlerinde ekip etkinliğini artırmaya yönelik müdahaleleri inceleyen bir başka araştırmada ise, çalışma arkadaşları arasındaki destek, ekip başarısının temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmiştir (Buljac-Samardzic vd., 2020). Çalışma arkadaşı desteğinin, iş yerlerinde yaşanabilecek zorbalıkların olumsuz etkilerinin düzeltilmesinde de iyileştirici bir etkisinin olduğu görülmektedir (Blomberg ve Rosander, 2020). McLaney vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen ve hastane ortamlarında interprofesyonel ekip iş birliğini geliştirmek amacıyla bir çerçeve sunmaya odaklanan bir çalışmada, çalışma arkadaşı desteği bir “yan ürün” olarak değil, ekip başarısının temel bileşeni olarak ele alınmıştır. Desteğin sürekliliğinin, güvene dayalı ilişkiler ve ortak sorumlulukla mümkün olduğu, dolayısıyla çalışma arkadaşı desteğinin, ekip iş birliği mekanizmasının merkezine yerleştirildiği görülmektedir. Aydoğmuş ve Er (2023) çalışmalarında hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş olup, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu ve örgütsel destek arttıkça mesleğe bağlılık düzeylerinin de arttığını ortaya koymuşlardır. Hastane ortamında sağlık çalışanları arasındaki güveni etkileyen faktörleri sistematik olarak inceleyen bir araştırmada da iş arkadaşı desteğinin güven düzeyini artırıcı

etkisi olduğu, özellikle hastane gibi stresli ve hızlı karar alınan ortamlarda, güvene dayalı destek ilişkilerinin hem çalışan refahını hem de hasta bakım kalitesini artırdığı vurgulanmıştır (Varga vd., 2025).

1.2. İşte Üretkenlik

Kobu (1987), üretkenliği üretim faktörlerinin en yüksek uygunlukla kullanılmasıyla elde edilen üretim miktarı olarak tanımlarken; Camus (2007), üretkenliği üretim sürecinde kullanılan her bir girdiye karşılık elde edilen çıktı olarak tanımlamaktadır. Özetle, üretkenlik; üretim faktörlerinin en uygun şekilde kullanılmasıyla gerçekleşen fiziksel üretim düzeyi olarak tanımlanabilir. İş yerinde üretkenlik kavramı, belirli bir zaman diliminde çalışanlar tarafından sunulan iş çıktısının ya da hizmetin, kullanılan kaynaklara göre ne kadar etkili ve verimli olduğuna işaret eder. Çalışanların iş yerindeki üretkenlik düzeyi, işletmelerin sürdürülebilirliği açısından kritik bir faktördür (Bilgin Demir, Ürek ve Ugurluoğlu, 2017; Oran ve Ünsar, 2018). Çalışanların yaşadığı üretkenlik kayıpları, motivasyon düzeylerinde azalma, iş doyumunun düşmesi, çalışan devir oranlarının artması ve işe devamsızlık gibi pek çok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir (Anık Baysal vd., 2014). Üretkenliği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında çalışma ortamının sunduğu imkânlar, eğitim ve kariyer gelişimi olanakları, iş yerinde kullanılan teknolojik araçlar, çalışanlar ile yönetim arasında kurulan iletişim ağları ve iş birliği mekanizmaları, ödüllendirme sistemleri ve esnek çalışma modelleri yer almaktadır (Camus, 2007; Anık Baysal vd., 2014).

İşte üretkenlik, tüm işletmeleri etkileyen ve çalışanların iş yapma biçimiyle doğrudan ilişkili olan önemli bir kavramdır. Aynı zamanda çalışanların örgütsel hedefleri nasıl algıladıklarını ve bu hedeflere ulaşma konusunda nasıl motive olduklarını da belirlemektedir. Bu bağlamda, işte üretkenliğin; çalışanların emeklerinin değeri, harcanan üretim faktörlerinin büyüklüğü ve işletmenin bu süreçten elde ettiği faydaya dayandığı söylenebilir (Hanaysha, 2016; Bui, 2021).

Literatür incelendiğinde, iş arkadaşı desteği ile işte üretkenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Farklı ülkelerde yürütülen bu çalışmalar, hastane işletmelerinde çalışanlar arasındaki ilişkilerin üretkenliği ne ölçüde etkilediğine odaklanmıştır. Bu araştırmalar, iş yerlerinde oluşturulan ve geliştirilen güçlü iş arkadaşı destek mekanizmalarının çalışanların hem iyilik hâlini hem de işteki üretkenliğini önemli ölçüde artırdığını ortaya koymaktadır (Brunetto vd., 2013; Tran vd., 2018; Kokoroko & Sanda, 2019; Guo vd., 2022; Şen ve Yıldırım, 2023;).

Sağlık sektöründe çalışan verimliliğini etkileyen faktörler arasında iş arkadaşı desteği giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle hastane ortamlarında ekip içi iletişim, koordinasyon ve karşılıklı güven, bireysel performansı doğrudan etkileyebilmektedir. Schmutz ve arkadaşlarının (2019) gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında, etkili ekip çalışması ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r = 0.28$). Bu bulgu, iş arkadaşları arasındaki destekleyici ilişkilerin yalnızca sosyal bir unsur değil, aynı zamanda üretkenliği artıran temel bir etken olduğunu göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde yüksek kaliteli bakım sunabilmek, yalnızca bireysel uzmanlıkla değil, aynı zamanda etkili ekip çalışmasıyla mümkündür. Son yıllarda sağlık sektöründe ekip etkinliğini artırmaya yönelik müdahaleler önemli ölçüde çeşitlenmiştir. Buljac-Samardzic ve arkadaşlarının (2020) sistematik derlemesinde, iş arkadaşları arasındaki yapılandırılmış iletişim ve destekleyici ekip kültürünün, çalışanların iş performansını ve hasta güvenliğini doğrudan olumlu etkilediği ortaya konmuştur. Bu bulgular, iş arkadaşı desteğinin yalnızca sosyal bir unsur değil, aynı zamanda ekip işlevselliğini ve klinik başarıyı destekleyen stratejik bir araç olduğunu göstermektedir.

Harvard Medical School'un (2023) analizine göre, iş arkadaşları arasında kurulan destekleyici ilişkiler; psikolojik güvenliği artırmakta, iletişimi güçlendirmekte ve çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle "biz ve onlar" zihniyetinin yerine iş birliğine dayalı bir ekip kültürü benimsendiğinde, çalışanlar hem mesleki tatmin düzeylerini yükseltmekte hem de klinik sonuçlara daha fazla katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, iş arkadaşı desteği yalnızca sosyal bir unsur değil, aynı zamanda üretkenliği ve hizmet kalitesini artıran stratejik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Cohen ve arkadaşlarının (2023) sistematik derlemesi ise, sağlık çalışanlarının tükenmişliğini azaltmak ve iş performansını artırmak amacıyla uygulanan müdahaleleri incelemiştir. İncelenen 33 çalışmanın çoğunda bireysel düzeyde uygulanan koçluk ve pozitif psikoloji temelli yöntemlerin yanı sıra, iş arkadaşlarıyla kurulan sosyal destek ağlarının çalışanların iyi oluşunu ve üretkenliğini anlamlı şekilde artırdığı

görülmüştür. Özellikle “peer networks” olarak tanımlanan iş arkadaşı destek grupları hem psikolojik dayanıklılığı güçlendirmekte hem de iş yerinde bağlılık ve verimliliği teşvik etmektedir. Bu bulgular, iş arkadaşları desteğinin sağlık sektöründe çalışan performansını iyileştiren etkili bir araç olduğunu göstermektedir.

2. Amaç ve Yöntem

2.1. Amaç

Bu çalışma, sağlık profesyonellerinin çalıştıkları kurumda hissettikleri iş arkadaşı desteği seviyesini ve iş yerindeki verimlilik düzeylerini ölçmeyi ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Kurumlarda ve organizasyonlarda sağlanan iş arkadaşı desteğinin çalışanların iş yerindeki iyilik hali ve mutluluğuna katkı sağlayacağı düşünüldüğünde (Aydın Küçük, 2021), bu desteğin çalışanların iş performansı ve verimliliği üzerindeki etkisinin ne kadar olacağını ortaya koymak (Uguz vd., 2004), kurumsal hedeflere ulaşmada önemli bir araştırma alanıdır.

2.2. Tasarım, Örneklem ve Veri Toplama

Bu araştırma, sağlık profesyonellerinin iş yerindeki verimlilik seviyelerini ve hissettikleri iş arkadaşı desteği düzeylerini belirlemek ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan kesitsel bir çalışmadır.

Araştırma, Türkiye’deki bir özel hastanede çalışan sağlık profesyonelleri (hemşireler, laboratuvar teknikerleri, radyoloji teknikerleri, anestezi teknikerleri, diyetisyenler, optisyenler, biyologlar ve fizyoterapistler) ile yapılmıştır. Çalışmaya, hastane yönetimi yalnızca hekim olmayan personele araştırma izni verdiğinden, hekimler dahil edilmemiştir. Veri toplama, Ekim ve Kasım 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya dahil edilme kriterleri, araştırmanın yapıldığı hastanede en az altı ay çalışıyor olmak ve hekim olmayan sağlık profesyoneli olmak olarak belirlenmiştir. Çalışmadan hariç tutulma kriterleri ise hastanede altı aydan daha kısa süre çalışmış olmak şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı özel hastanede toplamda 230 sağlık profesyoneli çalışmaktadır. Çalışmada örneklem belirlenmemiştir; ancak tüm çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Veriler, toplam 214 katılımcıdan (%93) anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketler, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle katılımcılara uygulanmış ve veriler toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce gerekli kurum izinleri ve OSTİM Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan 09.10.2024 tarih ve E-96274976-100-37237 sayılı yazı ile etik onay alınmıştır. Anket, basılı kâğıt anketler kullanılarak ve sağlık çalışanlarının vardiya saatleriyle çakışmaması için belirli bir zaman diliminde yüz yüze uygulanmıştır. Bu zaman dilimi, hastanenin yıllık hizmet içi eğitim oturumları ile çakışmıştır. Hastane yönetiminin onayıyla, anketler eğitimlerden hemen sonra, her seferinde 35-40 kişilik gruplara eğitim odasında uygulanmıştır. Katılımcılara gerekli bilgiler verilmiş ve anketleri doldurmadan önce onayları alınmıştır. Tamamlanan anketler daha sonra araştırmacı tarafından toplanmış ve saklanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Anketin ilk bölümünde, katılımcıların sosyo-demografik verilerini elde etmek amacıyla yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum, meslek gibi 8 soru sorulmuştur.

Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği (ÇAD): Çalışmada, Tews, Michel ve Ellingson tarafından 2013 yılında geliştirilen ve Settoon ve Mowhrdor’un çalışmalarından ilham alınarak oluşturulan, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Küçük tarafından yapılmış olan “İş Arkadaşı Desteği Ölçeği” kullanılmıştır (Aydın Küçük, 2021). Ölçek, iki alt boyut olan araçsal ve duygusal destekten oluşmakta olup, 14 maddeden oluşan 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puan, yüksek iş arkadaşı desteği seviyesini göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları 0.93 ile 0.95 arasında değişmektedir.

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜ): Katılımcıların iş yerindeki verimlilik düzeylerini ölçmek için 1997 yılında Endicott ve Nee tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Uguz ve ark. tarafından yapılmış olan “Endicott İş Verimliliği Ölçeği” kullanılmıştır (Uguz vd., 2004). Ölçek, 25 maddeden oluşmakta olup tek bir boyutta değerlendirilen 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. (0=Hiç, 4=Her zaman). Ölçekten alınan yüksek puan, düşük iş verimliliğini, düşük puan ise yüksek iş verimliliğini göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.92’dir.

2.4. Veri Analizi

Çalışma kapsamında toplanan veriler, SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikleri elde etmek için frekans, yüzde, aritmetik ortalama, minimum, maksimum ve standart sapma hesaplamaları yapılmıştır. Verilerin normallik dağılımlarını test etmek amacıyla Shapiro-Wilk testi, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle, grup karşılaştırmalarında non-parametrik testler tercih edilmiştir. İkili grup karşılaştırmaları için Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruba sahip değişkenler için ise Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlı fark saptanan değişkenlerde, gruplar arasındaki ikili farkları belirlemek amacıyla Dunn's post-hoc testi kullanılmıştır. Dunn's testi, Kruskal-Wallis testinden sonra hangi grup çiftleri arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için kullanılan bir çoklu karşılaştırma yöntemidir. Bu test, sıralı veriler üzerinden çalışır ve Bonferroni gibi düzeltme yöntemleriyle çoklu testlerden kaynaklanan tip I hata riskini azaltır. Özellikle normal dağılım varsayımının sağlanmadığı ve grup sayısının üç veya daha fazla olduğu durumlarda tercih edilir (Dinno, 2015). Ölçeklerin ölçüm güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı ve değişkenler arasındaki ilişki Spearman'ın Rho korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

2.5. Kısıtlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Bu çalışmanın bulguları, özel bir hastanedeki sağlık çalışanlarının değerlendirmelerine dayanmaktadır ve tüm sağlık çalışanlarına genellenemez. Ayrıca, çalışmanın kapsamındaki katılımcıların yanıtlarının yanıltıcı olabileceği göz önünde bulundurulmalı ve bu sınırlamalar bulguların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır. Gelecekteki araştırmaların, özel hastanelerin yanı sıra kamu, diğer özel ve üniversite hastanelerinde, hekimler dahil tüm sağlık çalışanlarını kapsayacak şekilde karşılaştırmalı araştırmalar şeklinde ve daha geniş bir araştırma evreninde gerçekleştirilmesinin, iş arkadaşı desteği ve işyerindeki verimlilik arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Hakanen ve ark. (2006), iş otonomisi, süpervizör desteği ve işle ilgili kaynaklar gibi faktörlerin de verimlilik üzerinde önemli etkiler yarattığını bulmuşlardır. Bununla birlikte, işte verimliliğin artırılması açısından iş arkadaşı desteği önemli bir rol oynasa da bu çalışmada yer almayan liderlik, örgüt iklimi ve kültürü, iş ortamı, çalışanların iş yükü, eğitim, gelişim ve kariyer olanakları, çalışan katılımı, motivasyon ve ödüllendirme ile iş doyumu gibi diğer faktörler de işyerindeki verimliliği önemli ölçüde etkileyebileceğinden, bu faktörlerin de yapılacak çalışmalarda incelenmesi önerilmektedir. Son olarak, farklı ölçüm araçları ve ölçeklerin kullanılması, iş arkadaşı desteği ve verimlilik kavramlarının daha geniş bir değerlendirilmesine ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin farklı bulgularla keşfedilmesine katkı sağlayacaktır.

3. Bulgular

Çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının yaş ortalaması $30,8 \pm 8,3$ yıl olup, bunların %47'si hemşirelerden oluşmaktadır. Mesleki deneyimleri ortalama $6,4 \pm 6,6$ yıl, bu hastanedeki çalışma süreleri ortalama $4,5 \pm 4,7$ yıl ve mevcut birimlerinde çalışma süreleri ortalama $4,3 \pm 4,6$ yıldır. Örneklemenin %84,1'i kadın, %56,5'i ön lisans mezunu ve %48,6'sı evlidir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri (N=214)

	N	%	Ortalama $\pm$ SS
Meslek			
Hemşire	102	47,7	
Diğer*	112	52,3	
Yaş			$30,8 \pm 8,3$
$30 \leq$	132	61,7	
31-40	44	20,6	
≥ 41	38	17,8	

Cinsiyet			
Kadın	180	84,1	
Erkek	34	15,9	
Eğitim Durumu			
Lise	40	18,7	
Ön lisans	122	57,0	
Lisans ve üzeri	52	24,3	
Medeni Durum			
Evli	104	48,6	
Bekar	110	51,4	
Mesleki Deneyim (Yıl)			6,4±6,6
≤5	134	62,6	
6-10	38	17,8	
≥11	42	19,6	
Hastanede Çalışma Süresi (Yıl)			4,5±4,7
0-2	99	46,3	
3-5	59	27,6	
6+	56	26,2	
Birimde Çalışma süresi (Yıl)			4,2±4,6
0-2	113	52,8	
3-5	52	24,3	
6+	49	22,9	

*(Laboratuvar teknikerleri, radyoloji teknikerleri, anestezi teknikerleri, diyetisyenler, optisyenler, biyologlar, fizyoterapistler)

Katılımcılar, ÇAD Ölçeğinden ortalama 4,14±0,70 puan, araçsal destek alt boyutundan 4,23±0,72 puan ve duygusal destek alt boyutundan 4,08±0,76 puan almışlardır. Ölçek maddelerinden yüksek puan almak, yüksek iş arkadaşı desteği seviyesini göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük ortalama puan 1, en yüksek ortalama puan ise 5'tir. Bu bağlamda, katılımcıların hissettikleri çalışma arkadaşı desteği seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. Ölçeğin güvenirlik seviyesini yansıtan Cronbach alfa katsayısı 0,962 olarak bulunmuş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçeklerin Ortalama Puanları ve Güvenirlikleri

Ölçek	N	Ortalama	Madde Sayısı	Standard Sapma	Minimum	Maximum	Cronbach's Alpha
Çalışma Arkadaşı Desteği	214	4,14	14	0,70	1,00	5,00	,962
Araçsal Destek Alt Boyutu	214	4,23	6	0,72	1,00	5,00	,934
Duygusal Destek Alt Boyutu	214	4,08	8	0,76	1,00	5,00	,950
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	214	0,50	25	0,55	1,00	2,92	,953

Katılımcılar, EİÜ Ölçeğinden ortalama $0,50 \pm 0,55$ puan almışlardır. Ölçekten alınan yüksek ortalama puanlar, düşük iş verimliliğine, düşük ortalama puanlar ise yüksek iş verimliliğine işaret etmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puan ise 4'tür. Bu bağlamda, katılımcıların iş yerindeki verimlilik seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilir. Ölçeğin güvenilirlik seviyesini yansıtan Cronbach alfa katsayısı 0,953 olarak bulunmuş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Katılımcıların ÇAD ve EİÜ ölçeklerinden aldıkları puanların sosyodemografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Katılımcıların ÇAD Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların EİÜ Ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar ise yaş, cinsiyet, medeni durum, hastanede ve departmandaki hizmet süresi ile mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Demografik değişkenler ile ÇAD Ölçeği ve EİÜ Ölçeği arasındaki ilişkileri incelemek için bir dizi non-parametrik test (Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U) yapılmıştır. Genel olarak, katılımcıların ÇAD ve EİÜ puanlarının yüksek olduğu görülmekle birlikte, bazı gruplar arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Anlamlı fark saptanan değişkenler için aşağıda belirtilen post-hoc testler uygulanmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 3. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Demografik Özellikler / Ölçekler		n	ÇAD				EİÜ			
			$\bar{x} \pm ss$	H/U	p	Fark	$\bar{x} \pm ss$	H/U	p	Fark
Yaş	$\leq 30^1$	132	4.04 ± 0.64	3,27	0,04	1<2	0.63 ± 0.52	3,55	0,01	1>2,3
	31-40 ²	44	4.42 ± 0.91				0.28 ± 0.44			
	$\geq 41^3$	38	4.19 ± 1.00				0.29 ± 0.64			
Cinsiyet	Kadın ¹	180	4.16 ± 0.49	2,85	0,52		0.53 ± 0.41	-2,42	0,01	1>2
	Erkek ²	34	4.07 ± 0.15				0.34 ± 0.81			
Eğitim Durumu	Lise ¹	40	4.25 ± 0.15	2,74	0,04	2<1	0.53 ± 0.10	4,58	0,20	
	Önlisans ²	122	40.8 ± 0.60				0.47 ± 0.49			
	Lisans ve üstü ³	52	4.21 ± 0.81				0.55 ± 0.66			
Medeni Durum	Evli ¹	104	4.25 ± 0.68	2,14	0,03	1>2	0.40 ± 0.56	3,98	0,77	1<2
	Bekar ²	110	4.05 ± 0.66				0.59 ± 0.48			
Mesleki Deneyim (Yıl)	$\leq 5^1$	134	4.13 ± 0.62	0,79	0,67		0.56 ± 0.50	5,81	0,06	
	6-10 ²	38	4.09 ± 0.12				0.45 ± 0.85			
	$\geq 11^3$	42	4.26 ± 0.94				0.34 ± 0.60			
Birimde Çalışma Süresi (Yıl)	0-2 ¹	99	4.15 ± 0.72	0,14	0,93		0.50 ± 0.51	3,49	0,02	3<1,2
	3-5 ²	56	4.10 ± 0.96				0.69 ± 0.88			
	$\geq 6^3$	56	4.19 ± 0.86				0.29 ± 0.47			
Hastanede Çalışma Süresi (Yıl)	0-2 ¹	113	4.08 ± 0.75	0,70	0,70		0.53 ± 0.51	0,06	0,03	3<1,2
	3-5 ²	52	4.21 ± 0.70				0.63 ± 0.89			
	$\geq 6^3$	49	4.23 ± 0.93				0.30 ± 0.53			
Meslek	Hemşire ¹	102	3.88 ± 0.77	4,8	0,01	1<2	0.78 ± 0.61	-7,39	0,01	1>2
	Diğer ^{2*}	112	4.39 ± 0.49				0.24 ± 0.28			

*(Laboratuvar teknikerleri, radyoloji teknikerleri, anestezi teknikerleri, diyetisyenler, optisyenler, biyologlar, fizyoterapistler)

Yaş değişkeni açısından, 31–40 yaş grubundaki katılımcılar ($\bar{x} = 4,42$, $ss = 0,91$), 30 yaş ve altı gruba ($\bar{x} = 4,04$, $ss = 0,64$) göre daha yüksek düzeyde iş arkadaşı desteği algılamaktadır ($H = 3,27$, $p = 0,04$).

Buna karşın, üretkenlik düzeyleri açısından 30 yaş ve altı grup ($\bar{x} = 0,63$, $ss = 0,52$), diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puan bildirmiştir ($H = 3,55$, $p = 0,01$). Bu farkların detaylandırılması için uygulanan Dunn's post-hoc testi, özellikle 30 yaş altı ile diğer gruplar arasında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Bu durum, genç çalışanların daha dinamik ve üretken olmalarına rağmen, deneyimli çalışanların sosyal destek algılarının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın çalışanlar ($\bar{x} = 0,53$, $ss = 0,41$) erkeklere ($\bar{x} = 0,34$, $ss = 0,81$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek üretkenlik bildirmiştir ($U = -2,42$, $p = 0,01$). ÇAD açısından kadınların ortalaması 4,16 ($ss = 0,49$), erkeklerin ise 4,07 ($ss = 0,15$) olup fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgu, kadınların iş ortamında daha fazla sorumluluk üstlenmeleri ve sosyal ilişkilerde daha aktif olmalarıyla açıklanabilir.

Eğitim düzeyine göre, lise mezunları ($\bar{x} = 4,25$, $ss = 0,15$), ön lisans mezunlarına ($\bar{x} = 4,08$, $ss = 0,60$) kıyasla daha yüksek ÇAD puanı bildirmiştir ($H = 2,74$, $p = 0,04$). EİÜ açısından ise anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Dunn's testi ile yapılan ikili karşılaştırmalar, özellikle lise mezunlarının daha fazla destek algıladığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin destek beklentilerinin de artabileceğini düşündürmektedir.

Medeni durum açısından, evli bireyler ($\bar{x} = 4,25$, $ss = 0,68$), bekar bireylere ($\bar{x} = 4,05$, $ss = 0,66$) göre daha yüksek iş arkadaşı desteği algılamaktadır ($H = 2,14$, $p = 0,03$). EİÜ açısından ise bekarlar ($\bar{x} = 0,59$, $ss = 0,48$), evlilere ($\bar{x} = 0,40$, $ss = 0,56$) göre daha yüksek puan bildirmiştir, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p = 0,77$). İki grup olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu durum, evli bireylerin sosyal destek ağlarının daha güçlü olmasına rağmen, bekar bireylerin işlerine daha fazla odaklanabildiklerini gösterebilir.

Birimde ve hastanede çalışma süresi gibi değişkenlerde üretkenlik düzeylerinde anlamlı farklar gözlenmiştir. Özellikle birimde ≥ 6 yıl çalışanlar ($\bar{x} = 0,29$, $ss = 0,47$), diğer gruplara göre daha düşük üretkenlik bildirmiştir ($H = 3,49$, $p = 0,02$); benzer şekilde hastanede ≥ 6 yıl çalışanlar ($\bar{x} = 0,30$, $ss = 0,53$) da daha düşük üretkenlik bildirmiştir ($H = 0,06$, $p = 0,03$). Bu farkların detaylandırılması için uygulanan Dunn's post-hoc testleri, uzun süreli çalışanların üretkenlik düzeylerinin anlamlı biçimde azaldığını göstermektedir. Bu bulgular, uzun süre aynı ortamda çalışan bireylerde tükenmişlik riskinin arttığını ve üretkenliğin zamanla azalabileceğini göstermektedir.

Meslek değişkeni açısından ise hemşireler ($\bar{x} = 3,88$, $ss = 0,77$), diğer sağlık çalışanlarına ($\bar{x} = 4,39$, $ss = 0,49$) göre anlamlı düzeyde daha düşük iş arkadaşı desteği algılamışlardır ($H = 4,80$, $p = 0,01$). Buna karşın, üretkenlik düzeyleri hemşirelerde ($\bar{x} = 0,78$, $ss = 0,61$) anlamlı biçimde daha yüksektir ($U = -7,39$, $p = 0,01$). İki grup olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu çelişkili durum, hemşirelerin yüksek iş yükü ve sorumluluklarına rağmen görevlerini yerine getirme konusunda daha disiplinli ve özverili olduklarını, ancak yeterli sosyal destek alamadıklarını ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, sağlık çalışanlarının iş ortamında algıladıkları destek ve üretkenlik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini ve özellikle hemşireler için destekleyici müdahalelere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Kurumların, çalışanların sosyal destek algısını artıracak stratejiler geliştirmesi hem bireysel refah hem de hizmet kalitesi açısından kritik öneme sahiptir (Tablo 3).

ÇAD ölçeği ve alt boyutları ile EİÜ ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde, ÇAD ile EİÜ arasında negatif, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -,324$). ÇAD ölçeği ile alt boyutları arasında ise pozitif, yüksek ve çok yüksek istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durumda, hemşireler ve diğer sağlık çalışanlarının hissettikleri çalışma arkadaşı desteği seviyesi arttıkça, işyerindeki verimliliklerinin de olumlu yönde etkileneceği söylenebilir. Çünkü ÇAD ölçeğinden alınacak daha yüksek bir puan, EİÜ ölçeğinden alınacak puanı azaltarak işyerindeki verimliliği artırıcı bir etki yaratacaktır (Tablo 4).

Tablo 4. ÇAD ve EİÜ Ölçeği Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
ÇAD (1)	1.000			
Araçsal Destek (2)	.916**	1.000		
Duygusal Destek (3)	.941**	.746**	1.000	
EİÜ (4)	-.324**	-.295**	-.325**	1.000

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, incelenen değişkenler arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -.324$). Regresyon analizine geçilmeden önce gerçekleştirilen ön varsayım kontrollerinde, normallik (Kolmogorov-Smirnov testi, $p < .05$) ve doğrusallık varsayımlarının sağlanmadığı görülmüştür. Bu nedenle, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi test etmek amacıyla parametrik regresyon analizinin uygulanması uygun bulunmamıştır.

4. Tartışma

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının hissettikleri çalışma arkadaşı desteği düzeyini ve işyerindeki verimliliklerini belirlemeyi ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın bulguları, genel olarak sağlık çalışanlarının hissettikleri iş arkadaşı desteği düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu bulguların Yap ve ark. (2024) çalışmalarına benzer olduğunu göstermektedir. Çalışma, sağlık çalışanlarının hissettikleri iş arkadaşı desteği değerlendirmelerinin hem araçsal hem de duygusal destek alt boyutlarında ve genel ölçek düzeyinde ortalamanın üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır. İşyerinde iş arkadaşı tarafından desteklendiğini hisseden bir çalışan, mutluluk hissiyle hareket edecek, iş refahının artacağını düşünecek ve organizasyondan ayrılma olasılığını azaltacaktır. Ayrıca, iş arkadaşı desteğindeki artış, çalışanın performansını geliştirme fırsatı yaratma, kariyerini geliştirme bilincini artırma ve işin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamasına neden olacak bir çalışma düzeni oluşturma gibi avantajlar sağlayacaktır (Nazir & McCutcheon, 2016; Karatepe & Olugbade, 2017). Arslan ve Gül (2023) ile Terzi ve Polat (2020) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda bulgular da tüm alt boyutlar ve genel ölçek bağlamında hissedilen çalışma arkadaşı desteği düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu sonucu desteklediğini göstermektedir. Bir çalışanın, iş arkadaşı tarafından hem araçsal hem de duygusal olarak desteklenmesi, işteki zorluklarla başa çıkmasına olanak tanır. Sağlanan destek, iş ile ilgili teknik konular veya bireyin özel yaşamına yönelik olsa da çalışana psikolojik olarak rahatlatacaktır. Bu destekle, iş ortamlarında bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu tutum ve davranışlar sergileme olasılığının artacağı düşünülmektedir (Aydın Küçük, 2021). Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise sağlık çalışanlarının işyerindeki verimliliklerinin yüksek olduğudur. Kim vd., (2018) ile Özdemir ve Özdemir'in (2021) hastane çalışanlarının verimlilik düzeylerini ve ilgili faktörleri inceledikleri bir çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir ve sağlık çalışanlarının verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, demografik faktörlerin sağlık çalışanlarının hissettikleri çalışma arkadaşı desteği ve işyerindeki verimlilik deneyimlerini etkileyen faktörler olduğunu göstermektedir. Özellikle yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hastanede ve mevcut departmanda geçirilen süre, katılımcıların meslekleri gibi değişkenler, bu deneyimler üzerinde anlamlı etkiler yapmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen en büyük meslek grubu olan hemşireler, diğer meslek gruplarına kıyasla farklı özellikler göstermektedir. Yani, hemşirelerin değerlendirmeleri, iş arkadaşlarından daha düşük düzeyde destek aldıklarını ve işyerinde daha düşük verimliliğe sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgular, literatür çerçevesinde değerlendirildiğinde, benzer bulgulara ulaşan çalışmalara rastlanmaktadır. Hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha düşük düzeyde iş arkadaşı desteği algılamaları, literatürde de sıkça rapor edilen bir durumdur. Özellikle hemşirelik mesleğinin yüksek iş yükü, duygusal emek ve zaman baskısı gibi faktörlerle daha fazla karşı karşıya kalması, destek algısını olumsuz etkileyebilmektedir. Zheng ve arkadaşlarının (2024) çalışmasında, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin mesleki yaşam kalitesi ve genel iyilik halleri üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma, hemşirelerin destek algısının yalnızca üretkenlik değil, aynı

zamanda psikolojik ve mesleki refah açısından da kritik olduğunu vurgulamaktadır. Özel bir hastanede yapılan bir araştırmada, hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre işyerinde daha düşük verimlilik seviyelerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun, ağır çalışma koşulları, gece ve vardiya çalışması, fazla mesaiye karşılık ödeme yapılmaması, maaşların zamanında ödenmemesi ve yıllık izinlerin istenilen zaman alınamaması, iş tanımlarındaki karışıklık gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir (Özdemir ve Özdemir, 2021). Hemşireler üzerine yapılan farklı çalışmalarda da çalışma arkadaşı desteğinden yoksun kaldıklarında, iş performansı ve verimliliklerinin olumsuz etkilendiği gösterilmiştir. Sağlık sektöründeki artan rekabete, toplumun değişen sağlık ihtiyaçlarına yanıt verme, stratejik hedeflere ulaşma ve kaliteli sağlık hizmetleri sunma konusunda kritik bir rol oynayan hemşirelerin, verimliliklerini artırmak amacıyla desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır (Terzi ve Polat, 2020; Uddin, 2023). Dijkshoorn-Albrecht ve arkadaşlarının (2024) yaptığı bütünlleştirici derleme, iş arkadaşı desteğinin hemşirelikte iş doyumu, stres düzeyinin azalması ve çalışan bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Destek eksikliği, erken işten ayrılma ve motivasyon kaybına yol açmakta; bu da sistematik müdahalelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Belki de bu çalışmadan elde edilen en önemli bulgu, sağlık çalışanlarının hissettikleri çalışma arkadaşı desteği ile işyerindeki verimlilik değerlendirmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğudur. Çalışma arkadaşı desteği düzeyinin artmasının işyerindeki verimliliği artırmada etkili olduğu gözlemlenmiştir. Literatürde, iş arkadaşı desteğinin kurumların performansı ve verimliliği üzerinde olumlu etkiler yarattığını yansıtan çalışmalar bulunmaktadır ve bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Schmutz ve arkadaşlarının (2019) sistematik derlemesinde, ekip çalışmasının sağlık hizmetlerinde performansla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve bu ilişkinin orta büyüklükte bir etki büyüklüğü ile ifade edildiği belirtilmiştir ($r = 0.28$). Bu sonuç, çalışmadan elde edilen pozitif ve orta düzeydeki korelasyonla paralellik göstermektedir. Kim ve ark. (2018) tarafından yapılan bir araştırmada hem örgütsel hem de iş arkadaşı desteğinin, çalışanlara sağlanan destekle verimliliği artırdığı gösterilmiştir. Tariq (2018) tarafından yürütülen bir araştırmada, iş arkadaşı desteğinin verimliliği artırıcı etkisi gözlemlenmiştir. Hemşireler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise, iş arkadaşı desteğinin hemşirelerin iş performansını artırdığına dair kanıtlar elde edilmiştir (Şen ve Yıldırım, 2023). Yap ve ark. (2024) tarafından Filipinler'deki sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da iş arkadaşı desteğinin çalışan verimliliği üzerinde olumlu etkiler yarattığını ve çoğu çalışanın günlük olarak 10'dan fazla iş arkadaşıyla yakın etkileşimde bulunduğunu göstermektedir. Yang ve ark. (2019) tarafından Çin'deki sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma, iş arkadaşlarının birbirlerine sağladığı desteğin sağlık çalışanlarının performansını ve verimliliğini artırıcı etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Dal Santo ve ark. (2024) tarafından yapılan araştırma ise, iş arkadaşlarından sağlanan duygusal desteğin, duygusal baskıların olumsuz etkilerini azalttığını, çalışan katılımını teşvik ettiğini ve performansı artırdığını yansıtmaktadır. Aynı zamanda, çalışanlara sağlanan destek mekanizmalarının örgütsel aidiyet duygusunu artırdığı ve bunun hemşirelerin iş tatmini ve verimliliğini artıracağına dair kanıtlar bulunmaktadır (Chang, 2015).

Sonuç olarak, bu araştırma, sağlık kurumlarında stratejik hedeflere ulaşmak, hizmet maliyetlerini, hizmet kalitesini ve sürdürülebilirliği sağlamak ve çalışan verimliliğini artırmak isteyen sağlık ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerine, çalışma arkadaşı desteği ve işyerindeki verimlilik değişkenleri üzerine politika geliştirerek bunu nasıl başarabileceklerine dair ipuçları sunmaktadır.

Sağlık çalışanlarının işyerindeki verimlilikteki azalma hem işverenler hem de çalışanlar için önemli bir etki yaratmaktadır. Çalışan açısından, işyerindeki verimlilikteki azalma aynı zamanda sağlık sorunları ve iş kazalarına yatkınlık yaratmaktadır. Bu nedenle, iş arkadaşları tarafından sağlanacak olan araçsal ve duygusal destek mekanizmaları, işyerindeki verimliliği artıracak ve çalışan sağlığında olumlu iyileşmelere yol açacaktır (Boles, Pelletier & Lynch, 2004). Sağlık hizmetleri açısından, kaliteli ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sağlamak için sağlık hizmeti sağlayıcılarının, çalışan verimlilik seviyelerini ve genel performanslarını iyileştirmeleri ve bunu sürdürülebilir hale getirmeleri temel koşullardan biridir. Hastanelerde üretilen hizmetin odak noktası olan hastalar ve onlara sağlanan hizmetler göz önüne alındığında, kurumdaki tüm çalışanların desteği ve katılımı olmadan kaliteli bir sağlık hizmeti sunulamayacağı açıktır (Krijgsheld, Tummers & Scheepers, 2022).

Literatürde sosyal desteğin işyerinde iş performansı ve genel verimlilik üzerindeki olumlu etkilerini gösteren araştırmalarla mevcuttur (Chiaburu & Harrison, 2008; Kark & Carmeli, 2009). Chiaburu ve

Harrison'un (2008), iş arkadaşı desteğinin bireysel moral ve motivasyonu artırarak iş performansını geliştirdiğini gösterdiği çalışması ile bu araştırmanın sonuçları, iş arkadaşlarının yardımlarının yalnızca duygusal değil, aynı zamanda iş verimliliğini olumlu yönde etkileyen araçsal faydalar da sağlayabileceğini önermektedir. Bu bulgu, özellikle takım çalışması ve işbirliğinin örgütsel hedeflere ulaşmada önemli olduğu bağlamlarda oldukça anlamlıdır. Bu nedenle, iş arkadaşı desteği sadece sosyal ortamı desteklemekle sınırlı kalmayıp, çalışanların iş verimliliklerini doğrudan etkileyerek etkinliklerine katkıda bulunmaktadır.

Ayrıca, Kark ve Carmeli (2009), destekleyici iş ilişkilerinin stresle başa çıkmada ve işyerindeki katılımı artırmada önemini vurgulamıştır. Bu çalışmanın bulguları, iş arkadaşı desteğinin işyerindeki verimlilik üzerinde önemli bir katkı sağladığını göstererek bu görüşü desteklemektedir. Verimliliğin, genellikle çalışan refahı ve katılımı ile bağlantılı olduğu göz önüne alındığında, bu sonuçlar, optimal verimlilik sonuçlarına ulaşmak için destekleyici bir iş kültürünün oluşturulmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, mevcut çalışma, işyerinde sosyal destek üzerine yapılan literatür çalışmalarına katkı sağlayarak, iş arkadaşı desteği ve verimlilik arasındaki pozitif ilişkiyi yeniden teyit etmektedir. Bulgular, özellikle takım çalışması ve işbirliğinin vurgulandığı ortamlarda işyerinde destekleyici kişisel ilişkilerin geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, nispeten düşük R^2 değeri, modern işyerlerinde verimliliğe katkıda bulunabilecek ek faktörlerin tanımlanması için daha fazla keşif yapılması gerektiğini göstermektedir.

5. Sonuç

Bu kesitsel tek merkezli çalışma, sağlık profesyonellerinin hissettikleri çalışma arkadaşı desteği ile işyerindeki verimlilikleri arasındaki ilişkiyi anlamaya katkı sağlayacak ipuçları sunmaktadır. Özellikle hemşireler için iş arkadaşı desteği arttıkça, işyerindeki verimliliklerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, hastanelerin etkinliğini ve daha geniş anlamda sağlık sistemlerini incelemeye yönelik araştırmalar ve değerlendirmeler için bir temel oluşturma potansiyeline sahiptir. Çalışmada, özellikle hemşireler araçsal destek ve duygusal destek alt boyutlarında diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde çalışma arkadaşı desteği algıladıklarını bildirmiştir. Bu durum hem bireysel hem de kurumsal düzeyde hemşirelerin tükenmişlik yaşamaları, iş doyumlarının azalması ve hasta bakım kalitesinin düşmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle hastane yöneticileri, araçsal destek alt boyutuna yönelik olarak, hemşire başına düşen hasta sayısını dengeleyerek iş yükü yönetimini geliştirmek, güncel uygulamalar ve trendler hakkında hizmet içi eğitimler düzenlemek, hemşirelerin görev tanımlarını netleştirerek ekip içi işbirliği mekanizmalarını güçlendirmek, ihtiyaç duyulan araç ve gereçleri eksiksiz ve zamanında temin etmek gibi uygulamalar geliştirerek hemşire çalışanları destekleyebilir. Duygusal destek alt boyutuna yönelik olarak ise; kurum içi psikolojik destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi, stres ve tükenmişlikle baş edebilme becerilerini geliştiren programların uygulanması, hemşirelerle ve yönetici hemşirelerle gerektiğinde bire bir görüşmeler yaparak sorunlarının ve çözüm önerilerinin dinlenmesi, sosyal etkinlikler düzenleyerek çalışanlar arası bağların güçlendirilmesi, karar alma mekanizmalarına aktif katılımlarının sağlanması amacıyla görüş ve önerilerini iletebilecekleri geribildirim mekanizmalarının kurulması da önerilmektedir.

Sağlık profesyonellerinin hissettikleri destek ile işyerindeki verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkiler, bu bağlamda etkili olan ve kontrol edilmesi gereken yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hastanede ve mevcut departmanda geçirilen süre ve sağlık çalışanlarının mesleği gibi değişkenlere vurgu yaparak, kurumsal performansın geliştirilmesine yönelik uygun politika ve müdahalelerin geliştirilmesi için yeni kanıtlar sunmuştur. Ayrıca, bu alandaki gelecekteki çalışmalar ve uygulamalar için bir temel oluşturmıştır.

Bu çalışma, iş arkadaşı desteğinin sağlık çalışanlarının üretkenliği üzerindeki önemli etkisini vurgulamakta olup, orta düzeyde pozitif bir korelasyon gözlemlenmiştir. Hemşireler, diğer sağlık çalışanlarına kıyasla hem destek hem üretkenlik açısından daha düşük düzeyler bildirmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, özellikle hemşirelere yönelik olmak üzere iş arkadaşı destek sistemlerinin güçlendirilmesi, iş yeri üretkenliği, iş doyumunu ve genel sağlık hizmeti sunumunun geliştirilmesi için önerilmektedir.

Kaynaklar

- Abual-Rub, R.F. (2006). Replication and examination of research data on job stress and coworker social support with internet and traditional samples. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(2), 200–204. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00101.x>
- Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinden bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 134–152. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejovoc/issue/5386/73038>
- Arslan, A., & Gül, H. (2023). The effect of perceived coworkers' support on overall job performance: A study on medical secretaries. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(3), 317–330. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1238289>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Aydın Küçük, B. (2021). Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği (ÇAD): Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Öneri Dergisi*, 16(56), 611–633. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.875048>
- Aydoğmuş, S., & Er, F. (2023). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(2), 218–226.
- Babin, B.J., & Boles, J.S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–75. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90005-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90005-6)
- Beehr, A., Jex, S.M., Stacy, B.A., & Murray, M.A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391–405. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<391::AID-JOB15>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<391::AID-JOB15>3.0.CO;2-9)
- Bilgin Demir, İ., Ürek, D., & Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291–303. <https://doi.org/10.5824/1309-1581.2017.5.013.x>
- Blomberg, S., & Rosander, M. (2020). Exposure to bullying behaviours and support from co-workers and supervisors: A three-way interaction and the effect on health and well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), 479–490.
- Boles, M., Pelletier, B., & Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. *J Occup Environ Med*, 46(7), 737–745.
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., et al. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment, and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2786–2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>
- Bui, T. (2021). Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kansas Journal of Medicine*, 14(1), 42–45. <https://doi.org/10.17161/kjm.vol1413424>
- Buljac-Samardzic, M., Doekhie, K. D., & van Wijngaarden, J. D. H. (2020). Interventions to improve team effectiveness within health care: A systematic review of the past decade. *Human Resources for Health*, 18, 2. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0411-3>
- Camus, D. (2007). Publishing productivity measures in ONS. *Economic & Labour Market Review*, 1(7), 19–21. <https://doi.org/10.1057/palgrave.elmr.1410103>
- Chang, C.S. (2015). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724–745. <https://doi.org/10.1177/0193945914530047>

- Chauhan, C., Parida, V., & Dhir, A. (2022). Linking circular economy and digitalisation technologies: A systematic literature review of past achievements and future promises. *Technological Forecasting and Social Change*, 177(3), 121508. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121508>
- Chiaburu, D.S., & Harrison, J.K. (2008). Social support and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 777–784. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.777>
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., & Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. *BMJ Open*, 13(6), e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Dal Santo, L., Michaux, R., & Pohl, S. (2024). The effect of emotional coworker support on work engagement among pediatric healthcare providers: The mediator role of emotional regulation. *Western Journal of Nursing Research*, 46(12), 963–969. <https://doi.org/10.1177/01939459241296965>
- Dijkshoorn-Albrecht, W., Six, F., Vermeulen, H., & Meijerink, J. (2024). Integrative review of the impact of coworker support on nurses' job motivation: Associations with job satisfaction, stress, and intention to stay. *Nursing Forum*, Article ID 3638727. <https://doi.org/10.1155/2024/3638727>
- Dinno, A. (2015). Nonparametric pairwise multiple comparisons in independent groups using Dunn's test. *The Stata Journal*, 15(1), 292–300. <https://doi.org/10.1177/1536867X1501500117>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Fu, L., & Charoensukmongkol, P. (2023). Effect of cultural intelligence on burnout of Chinese expatriates in Thailand: The mediating role of host country national coworker support. *Current Psychology*, 42(5), 4041–4052. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01728-1>
- Guo, L., Ryan, B., Leditschke, I.A., et al. (2022). Impact of unacceptable behaviour between healthcare workers on clinical performance and patient outcomes: A systematic review. *BMJ Quality & Safety*, 31(9), 679–687. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2021-013955>
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 44(3), 295–313. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.01.002>
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from the higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Harvard Medical School. (2023). *Teamwork as a core value in health care*. Harvard Medical School Insights. Retrieved from <https://learn.hms.harvard.edu/insights/all-insights/teamwork-core-value-health-care>
- Karatepe, O.M., & Olugbade, O.A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.571>
- Kim, D., Moon, C.W., & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 844–858. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>
- Kobu, B. (1987). *Üretim yönetimi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 181.

- Kokoroko, E., & Sanda, M.A. (2019). Effects of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Krijgsheld, M., Tummers, L.G., & Scheepers, F.E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Li, G., & De Clercq, E. (2020). Therapeutic options for the 2019 novel coronavirus (2019-nCoV). *Nature Reviews Drug Discovery*, 19(3), 149–150. <https://doi.org/10.1038/d41573-020-00016-0>
- McLaney, E., Morassaei, S., Hughes, L., Davies, R., Campbell, M., & Di Prospero, L. (2022). A framework for interprofessional team collaboration in a hospital setting: Advancing team competencies and behaviours. *Healthcare Management Forum*, 35(2), 112–117. <https://doi.org/10.1177/08404704211063584>
- Nazir, A., & McCutcheon, D.P.S. (2016). Modelling exciton–phonon interactions in optically driven quantum dots. *Journal of Physics: Condensed Matter*, 28(10), 103002. <https://doi.org/10.1088/0953-8984/28/10/103002>
- Nordat, I., Tola, B., & Yasin, M. (2019). Impact of work motivation and perceived coworker support on organizational commitment at human resources development and management agency. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 107–111. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.650>
- Oran, F.Ç., & Ünsar, A.S. (2018). Investigation of presenteeism in terms of work commitment: A survey on teachers. *The Journal of International Social Research*, 11(57), 683–695. <https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2482>
- Özdemir, M., & Özdemir, R. (2021). Sağlık çalışanlarının üretkenlik düzeyi ve ilişkili faktörler: Bir özel hastane örneği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 281–291. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.962916>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Şen, H.T., & Yıldırım, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor, and coworker support, psychological well-being and job performance. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 73(3), 552–557. <https://doi.org/10.47391/JPMA.6594>
- Syed-Yahya, S.N.N., Idris, M.A., & Noblet, A.J. (2022). The relationship between safety climate and safety performance: A review. *Journal of Safety Research*, 83(6), 105–118. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.08.008>
- Tariq, M. (2018). Impact of coworker support on project efficiency: Mediating role of team cohesiveness. *Jinnah Business Review*, 6, 14–22. <https://doi.org/10.53369/QMAT3381>
- Terzi, B., & Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ADYÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59–67. <https://doi.org/10.30569/adiyamansaglik.656294>
- Tran, K.T., Nguyen, P.V., Dang, T.T.U., & Ton, T.N.B. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *MDPI*, 8(12), 1–6. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Turunç, O., & Altan, S. (2021). The role of age and work-life balance in the relationship between perceived organizational support and happiness at work. *Journal of Business Research - Turk*, 13, 2552–2570. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1277>
- Uddin, M. (2023). Investigating the impact of perceived social support from supervisors and co-workers on work engagement among nurses in the private healthcare sector in Bangladesh: The mediating role of affective commitment. *Journal of Health Management*, 25(3), 653–665. <https://doi.org/10.1177/097206342311951>

- Uguz, S., İnanç, B., Yerlikaya, E.E., & Aydın, H. (2004). Reliability and validity of Turkish form of Endicott Work Productivity Scale. *Turkish Journal of Psychiatry*, 15(3), 209–214.
- Varga, A. I., Spehar, I., Veggeland, F., & others. (2025). Factors influencing trust among colleagues in hospital settings: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 25, 16. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12159-6>
- Yang, T., Lei, R., Jin, X., et al. (2019). Supervisor support, coworker support, and presenteeism among healthcare workers in China: The mediating role of distributive justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 817. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050817>
- Yap, L., Dupaya, J., Incognito, M., et al. (2024). Correlation between productivity and relationship with co-workers and supervisors among selected nurses in Quezon City. *Business Fora: Business and Allied Industries International Journal*, 2(1), 47–54. <https://doi.org/10.62718/vmca.bfbaiij.2.1.SC-0724-006>
- Zheng, J., Feng, S., Gao, R. et al. The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nurs* 23, 425 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5>.

Research Article

Sağlık Çalışanlarının Hissettiği Çalışma Arkadaşı Desteği ile Üretkenlik Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Araştırma

The Relationship Between Perceived Coworker Support And Productivity Among Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study

Hakan Oğuz ARI

Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

hakanoguz.ari@sbu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5817-0916>

Extensive Summary

This study aimed to explore the relationship between coworker support and workplace productivity among healthcare professionals, with a focus on the demographic factors influencing these variables. Healthcare professionals, particularly nurses, were selected as the primary subjects due to their critical role in healthcare settings. Understanding how coworker support impacts productivity can guide the development of strategies aimed at improving healthcare systems and organizational performance. The study employed a cross-sectional design and utilized established scales to measure coworker support and productivity levels at work.

Research Objectives and Methodology

The primary objective of the research was to assess the level of coworker support felt by healthcare professionals and its relationship with their productivity at work. The study aimed to identify whether coworker support is positively associated with increased productivity and to explore how demographic factors such as age, gender, educational background, marital status, years of service, and occupation influence these variables. A total of 214 healthcare professionals from a private hospital participated in the study. Descriptive statistics, such as frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation, were used to analyze the data. Additionally, Shapiro-Wilk tests, kurtosis, and skewness values were employed to assess the normality of data distributions. Non-parametric tests, such as the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests, were used to analyze non-normally distributed data. The relationship between coworker support and workplace productivity was evaluated using Spearman's Rho correlation coefficient.

Key Findings

The findings of the study indicated that healthcare professionals generally experienced a high level of coworker support, which was consistent with previous research conducted by Yap et al. (2024). The study found that the level of coworker support was high in both the instrumental and emotional support sub-dimensions, as well as in the overall measure. This suggests that healthcare professionals, including nurses, perceive their colleagues as supportive in both work-related and personal aspects. Furthermore, the Cronbach's alpha coefficient for the coworker support scale was 0.962, indicating high reliability.

Healthcare professionals also reported high productivity levels, with an average score of 0.50 ± 0.55 on the Endicott Work Productivity Scale (EPWS). The results suggested that employees who feel supported by their coworkers are more likely to report higher levels of productivity. This finding aligns with research suggesting that coworker support plays a significant role in fostering a positive work

environment, reducing burnout, and increasing motivation, which in turn can enhance productivity (Nazir & McCutcheon, 2016; Karatepe & Olugbade, 2017).

Demographic factors such as age, gender, educational background, marital status, length of service in the hospital, and occupation were found to have significant effects on the perception of coworker support and productivity. Specifically, nurses, the largest occupational group in the study, reported lower levels of coworker support and productivity compared to other healthcare professionals. This finding is consistent with studies that have highlighted the challenges faced by nurses, including long working hours, shift work, and emotional strain, all of which can contribute to lower productivity and job satisfaction (Özdemir and Özdemir, 2021).

The study revealed that younger healthcare professionals (≤ 30 years) reported lower levels of coworker support compared to older age groups. Additionally, significant differences were found in workplace productivity based on age, with older professionals (≥ 31 years) reporting higher levels of productivity. Furthermore, females reported higher productivity than males, highlighting potential gender-related differences in workplace dynamics and productivity.

Another interesting finding was that married participants reported higher levels of coworker support compared to single participants, which suggests that marital status may influence the level of support received at work. This could be related to the social networks and emotional resources that married individuals may have access to, which could positively impact their work performance. However, no significant differences were found in productivity levels between married and single participants, indicating that coworker support may play a more significant role in influencing productivity than marital status. Occupational differences were also observed, with nurses reporting lower levels of both coworker support and productivity compared to other healthcare professionals, such as laboratory technicians, radiology technicians, and physiotherapists. This finding is consistent with previous studies showing that nurses often face unique challenges in their work environments, including high patient-to-nurse ratios, high levels of stress, and inadequate support, which can negatively impact their productivity (Özdemir and Özdemir, 2021; Uddin, 2023).

Correlation Analysis

A correlation analysis was conducted to examine the relationship between coworker support and workplace productivity. The results revealed a moderate negative relationship between coworker support (CS) and the Endicott Work Productivity Scale (EPWS) score ($r = -0.324$), indicating that as coworker support increases, workplace productivity also improves. The positive relationship between coworker support and its sub-dimensions (instrumental and emotional support) was found to be high and statistically significant, further reinforcing the positive effects of coworker support on workplace productivity.

Discussion

The study provides compelling evidence that coworker support is positively correlated with workplace productivity among healthcare professionals. The findings suggest that enhancing coworker support, particularly for nurses, can lead to significant improvements in productivity, job satisfaction, and overall healthcare delivery. These results are consistent with previous research that has demonstrated the positive effects of coworker support on employee performance and organizational outcomes (Tariq, 2018; Yang et al., 2019). The study also identified several demographic factors that influence the experience of coworker support and productivity, including age, gender, and occupation. Specifically, nurses reported lower levels of both coworker support and productivity compared to other healthcare professionals, suggesting that targeted interventions are needed to address the unique challenges faced by nurses in healthcare settings.

Furthermore, the study underscores the importance of creating a supportive work environment to improve employee morale, reduce stress, and enhance productivity. By providing coworker support, healthcare organizations can foster a culture of collaboration and teamwork, which is essential for achieving organizational goals and improving patient care.

Conclusion

This study contributes to the growing body of literature on coworker support and workplace productivity, emphasizing the importance of fostering supportive work relationships in healthcare settings. The findings suggest that healthcare managers should prioritize coworker support systems, especially for nurses, to improve workplace productivity, job satisfaction, and overall healthcare delivery. By creating a positive and supportive work environment, healthcare organizations can enhance employee performance and provide higher-quality care to patients.

Future research should explore the role of other factors, such as job autonomy, supervisor support, and organizational culture, in influencing workplace productivity. Additionally, studies examining the impact of coworker support on different healthcare sectors, including both public and private hospitals, would provide valuable insights into the broader application of these findings.