

HEMŞİRELERDE ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Arş. Gör. Dr. Hasan SEVİNİK

Selçuk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı,
hasansevinik@hotmail.com, Konya/Türkiye, 0000-0002-6460-0019

Doç. Dr. Neslihan LÖK

Selçuk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı,
neslihanlok1@gmail.com, Konya/Türkiye, 0000-0001-8246-6311

Öz

Bu çalışma hemşirelerde zihinsel iş yükü ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türdedir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de hemşire unvanı ile çalışan 405 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Zihinsel İş yükü Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Ekim 2021-Aralık 2021 tarihleri arasında kartopu örnekleme yöntemi ile sosyal medya aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma; ilişki arayıcı analizlerde Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin zihinsel iş yükleri ve iş performansı düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, zihinsel iş yükü ölçeği toplam puanı ile iş performansı ölçeği toplam puanı arasında pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu; zihinsel iş yükünün iş performansı üzerinde % 12 etkili olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş yükünü artıran ve performansı azaltan faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, İş performansı, Zihinsel iş yükü.

DETERMINATION OF RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL WORKLOAD AND WORK PERFORMANCE IN NURSES

Abstract

This study was designed to determine the relationship between mental workload and and work performance in nurses. The sample population consisted of 405 nurses that working in Turkey. Personal Information Form, Mental Workload Scale and Job Performance Scale were used in data collection. The data were collected via social media between October 2021 and December 2021 with the snowball sampling. In the descriptive analysis number, percentage, mean and standart deviation; in the correlation analysis pearson correlation and simple linear regression were used. According to results, the mental workload and work performance levels of the nurses were high. In addition, there was a positive and weak correlation between the mental workload and the work performance. It was determined that mental workload effected work performance as %12. It is thought that it is necessary to carry out studies to determine the factors that increase the mental workload and decrease the work performance of nurses.

Keywords: Nurse, Work performance, Mental workload

1.GİRİŞ

Çalışanın belirli nitelikleri taşıması şartıyla belirli süre içerisinde yapılması gereken iş miktarı “iş yükü” olarak tanımlanmaktadır. İş yükü, bir işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade eder (1). Bireyin çalışma ortamındaki performans düzeyini etkileyen iş yükü hem fiziksel hem de zihinsel unsurları içerir. Fiziksel iş yükü, hastayı taşıma ve ilaç yönetimi gibi fiziksel beceriler tarafından belirlenir. Zihinsel iş yükü ise bilgiyi almayı, anlama ve yorumlamayı, karar vermeyi, konsantre olmayı, hastalar ve aileleriyle etkileşim kurmayı içerir (2).

Zihinsel iş yükü kişinin belli bir süre içerisinde yerine getirmesi gereken zihinsel iş miktarıdır (3). Diğer bir tanımlama ile bireyin sahip olduğu kaynak miktarı ile görevin talep ettiği kaynak miktarı arasındaki fark zihinsel iş yükünü ifade eder (4). Zihinsel iş yükü bireyin sahip olduğu işin gereklilikleri, koşulları, çalışanın beceri, davranış ve algılarının etkileşimi sonucu ortaya çıkar (3).

Sağlık kurumları çalışan üzerindeki iş yoğunluğunun fazlalığı, iletişim sorunları ve durumu kritik olan hastalarla çalışma gibi nedenlerle stresli çalışma ortamlarıdır (5). Hemşireler de iş taleplerinden kaynaklanan baskılarla beraber yüksek iş yükü nedeni ile yüksek stres riski altındadırlar (6). Hemşirelikte iş yükü, hastane ortamında hasta güvenliğini ve hemşirelik hizmetlerinin kalitesini etkileyebilecek önemli bir faktör olup (2) hemşireler görevlerini yerine getirirken yüksek bir zihinsel iş yükü ile karşı karşıyadır (7). Çalışma ortamında hemşirelerin performanslarını etkileyen bir faktör olan zihinsel iş yükünü artıran çok sayıda etken bulunmaktadır (6,8).

Hemşirelik, hem tıbbi hem de tıbbi olmayan hizmetlerin yerine getirilmesinde görevli bir meslek grubudur (9). Mesleklerinin özel doğası gereği büyük bir sorumluluk, ağır bir iş yükü, aşırı iş baskısı ve dönüşümlü vardiyalarda çalışma zorunluluğu vardır (7). Sorumluluklarını yerine getirirken çoğu zaman hemşirelik bakımını sağlamaya ilişkin bilgi ve beceri eksikliği gibi iç zorluklar veya hastanın sağlık durumu gibi dış zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar (6). Hasta ve ailelerinin istekleriyle sürekli olarak başa çıkmaları, hastayla ilgili duygusal sorunlara ve hastaların yaşamları için hayati önem taşıyan acil durumlarda çoklu karar alma süreçlerine dâhil olmaları beklenmektedir. Ayrıca, günümüzde artık hemşirelerin yüksek teknolojiye sahip karmaşık ortamlarda çalışmaları, maruz kaldıkları iş yükünü artırmaktadır (10).

Ağır iş yükünün hastalar için optimalden daha az bakıma yol açtığı düşünüldüğünde (7) zihinsel iş yükü normal iş yükünden fazla ise bireysel performans açığı ortaya çıkacaktır (11). Zihinsel iş yükü arttıkça performans düşmekte, görevi yerine getirme zamanı ve hatalar artmaktadır (4). Zihinsel iş yükünün insan performansı ile güçlü bir ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Hem aşırı yüksek hem de aşırı düşük zihinsel iş yükünün performansı olumsuz etkilediği yönünde görüş birliği vardır (12). Hemşireler üzerindeki iş yükünün değerlendirilmesi ile hemşirelerin işini yaparken yorulmasına ve hata yapmasına neden olabilecek aşırı iş yükünün önüne geçebileceği belirtilmektedir (9).

Bu çalışma hemşirelerde zihinsel iş yükü ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak planlanmıştır.

2.GEREÇ ve YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Türü, Evren ve Örneklemi

Bu çalışma tanımlayıcı ve ilişki türde bir araştırmadır. Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan tüm hemşireler oluşturmakta olup Sağlık Bakanlığı’nın 2019 yılı verilerine göre 198.103 çalışan hemşire bulunmaktadır (13). Literatürde yüz bin üzeri evren için $\pm 0,05$ örnekleme hatası ile minimum çalışma grubu 384 olarak belirtilmekte olup çalışmamızın örneklemini minimum 384 birey olarak belirlenmiştir (14).

Araştırmaya dâhil edilme kriterleri en az 18 yaşında olma, hemşirelik bölümünden mezun olma ve en az 1 yıldır hemşirelik mesleğini yapıyor olma olarak belirlenmiştir.

2.2.Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri Ekim 2021-Aralık 2021 tarihleri arasında kartopu örnekleme yöntemi ile “Google Formlar” aracılığı ile toplanmıştır. Google Formlar ile hazırlanan veri toplama formları sosyal medya aracılığı ile katılımcılar ile paylaşılmıştır.

2.3.Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın *bağımsız değişkenleri* hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve Zihinsel İş Yükü Ölçeği puan ortalaması olup *bağımlı değişken* İş Performansı Ölçeği puan ortalamasıdır.

2.4. Veri Toplama Araçları

2.4.1.Kişisel bilgi formu: Kişisel Bilgi Formu yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, görev, vardiya tipi, meslekte çalışma süresi ve çalışılan birimi belirlemeye yönelik 9 sorudan oluşmaktadır.

2.4.2.Zihinsel iş yükü ölçeği: Rubio-Valdehita ve arkadaşları tarafından (15) geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Yavuz ve arkadaşları (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmakta olup “Bilişsel iş yükü”, “Geçici iş yükü”, “Duygusal iş yükü” ve “Performansa bağlı iş yükü” olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek “Kesinlikle katılmıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” olmak üzere 5’li Likert maddesi şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten 2.5 ve altı puan düşük, 2.5-3 puan arası orta, 3 üzeri puan alınması ise yüksek zihinsel iş yükü olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri $\alpha = 0.90$ olarak hesaplanmıştır (16). Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır.

2.4.3.İş performansı ölçeği: Greenslade ve Jimmieson tarafından (17) geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Harmancı Seren ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 32 maddeden oluşmakta olup “Bakımın koordinasyonu”, “Hastalara yardım ve destek”, “Meslektaşlara destek”, “Kuruma katkı”, “Bilgi verme” ve “İşe katkı” olmak üzere altı alt boyutu bulunmaktadır. Beşli Likert tipindeki ölçekten alınan puan arttıkça iş performansı artmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa değeri $\alpha=0,95$ olarak hesaplanmıştır (18). Bu çalışmada ise Cronbach alfa değeri 0,93 olarak hesaplanmıştır.

2.5.İstatistiksel Analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences 25) paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde tanımlayıcı veriler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmış, hata terimleri arasındaki korelasyon ise Durbin Watson testi ile incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogrov- Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağıldığı belirlenmiş olup ilişki arayıcı analizlerde pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizine ilişkin sayıtlar test edildikten sonra (doğrusallık, anlamlı uç değer olmaması, hataların normal dağılımı ve eşvaryanslılık) basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

2.6.Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yapılabilmesi için Selçuk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul onayı alınmıştır (Tarih: 27.09.2021, Karar No: 2021/63). Google Formlar’ a araştırma ile ilgili açıklayıcı bir metin eklenerek katılımcılardan onam alındıktan sonra veriler toplanmıştır. Ayrıca, ölçeklerin kullanımı için ölçek sahiplerinden e-posta yoluyla izin alınmıştır. Bu çalışmada Helsinki Deklarasyonu Prensipleri’ ne uygun davranılmıştır.

3.BULGULAR

Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin dağılımına ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların %70,4’ünün 20-29 yaşlarında; %73,8’inin kadın; %68,9’unun lisans mezunu; %55,6’sının bekâr/boşanmış; %68,4’ünün çocuk sahibi olmadığı saptanmıştır. Ayrıca %92,6’sının “hemşire” olarak, %77’sinin karma vardiyada; %62,5’inin “1-5” yıldır; %45,7’sinin yatan hasta servislerinde görev yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı

	Değişken	Sayı (n)	(%)
Yaş	20-29	285	70,4
	30-39	96	23,7
	40-49	21	5,2
	50 ve üzeri	3	0,7
Cinsiyet	Erkek	106	26,2
	Kadın	299	73,8
Eğitim durumu	Lise	42	10,4
	Ön lisans	43	10,6
	Lisans	279	68,9
	Lisansüstü	41	10,1
Medeni durum	Bekâr/boşanmış	225	55,6
	Evli	180	44,4
Çocuk sayısı	0	277	68,4
	1	66	16,3
	2	50	12,3
	3 ve üzeri	12	3
Görev	Sorumlu/yönetici hemşire	30	7,4
	Hemşire	375	92,6
Vardiya	Karma	312	77
	Gece	29	7,2
	Gündüz	64	15,8
Meslekte çalışma süresi (yıl)	1-5	253	62,5
	6-10	96	23,7
	11-15	31	7,7
	16 ve üzeri	25	6,2
Çalışılan birim	Yatan hasta servisi	185	45,7
	Ayaktan takip	38	9,4
	Yoğun bakım	124	30,6
	Ameliyathane	16	4
	Acil	34	8,4
	İdari	8	2
TOPLAM (n)		405	100

Hemşirelerin Zihinsel İş Yükü Ölçeği puan ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir. Alt boyutlarda puan ortalamaları “bilişsel iş yükü” $4,15 \pm 0,63$; “geçici iş yükü” $4,08 \pm 0,75$; “performansa bağlı iş yükü” $4,74 \pm 0,43$; “duygusal iş yükü” $4,14 \pm 0,78$ olarak bulunmuştur. Zihinsel iş yükü Ölçeği toplam puan ortalaması ise $4,25 \pm 0,52$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin Zihinsel İş Yükü Ölçeği Puan Ortalamaları

	Min-Max	Ort.	SS
Bilişsel iş yükü	1,00-5,00	4,15	0,63
Geçici iş yükü	1,00-5,00	4,08	0,75
Performansa bağlı iş yükü	1,40-5,00	4,74	0,43
Duygusal iş yükü	1,43-5,00	4,14	0,78
TOPLAM	2,32-5,00	4,25	0,52

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği puan ortalamaları Tablo 3’de verilmiştir. Alt boyutlarda puan ortalamaları “bakımın koordinasyonu” 4,39±0,48; “hastalarda yardım ve destek” 4,10±0,64; “meslektaşlara destek” 3,92±0,61; “kuruma katkı” 4,03±0,66; “bilgi verme” 4,48±0,58; “işe katkı” 4,07±0,80 olarak bulunmuştur. İş Performansı Ölçeği toplam puan ortalaması ise 4,18±0,48 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Puan Ortalamaları

	Min-Max	Ort.	SS
Bakımın koordinasyonu	2,11-5,00	4,39	0,48
Hastalara yardım ve destek	1,57-5,00	4,10	0,64
Meslektaşlara destek	1,50-5,00	3,92	0,61
Kuruma katkı	1,25-5,00	4,03	0,66
Bilgi verme	1,00-5,00	4,48	0,58
İşe katkı	1,00-5,00	4,07	0,80
TOPLAM	2,06-5,00	4,18	0,48

Tablo 4’de hemşirelerin zihinsel iş yükü ile iş performansları arasındaki ilişki verilmiştir. Zihinsel iş yükü ölçeğinin “performansa bağlı iş yükü” ve “duygusal iş yükü” alt boyutları ile iş performansı ölçeğinin “işe katkı” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken ($p>0,05$) diğer tüm alt boyutlar ve toplam puanlar arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca zihinsel iş yükü ölçeği toplam puanı ile iş performansı ölçeği toplam puanı arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde olduğu saptanmıştır ($r= 0,351$).⁴

Tablo 4. Hemşirelerin Zihinsel İş Yükü ile İş Performansı Arasındaki İlişki

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ	İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ							
		BK	HYD	MD	KK	BV	İK	TOPLAM
Bilişsel iş yükü	r	0,314	0,255	0,227	0,271	0,301	0,136	0,325
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000
Geçici iş yükü	r	0,243	0,208	0,196	0,249	0,267	0,140	0,274
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000
Performansa bağlı iş yükü	r	0,391	0,175	0,176	0,214	0,396	0,093	0,310
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,061	0,000
Duygusal iş yükü	r	0,221	0,176	0,126	0,182	0,254	0,078	0,228
	p	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,117	0,000
TOPLAM	r	0,352	0,263	0,227	0,289	0,365	0,140	0,351
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000

*Pearson korelasyon

**BK: Bakımın koordinasyonu, HYD: Hastalara yardım ve destek, MD: Meslektaşlara destek, KK: Kuruma katkı, BV: Bilgi verme, İK: İşe katkı

Hemşirelerin zihinsel iş yükü ile iş performansları arasındaki ilişkiye ait basit doğrusal regresyon analizini gösteren Tablo 5’e göre değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($F= 56,645$; $p<0,05$). Hemşirelerin iş performansları üzerinde zihinsel iş yükleri %12 düzeyinde ($R^2= 0,123$) etkilidir.

Tablo 5. Hemşirelerin Zihinsel İş Yükü ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	2,810	0,184		15,283	0,000
Zihinsel iş yükü toplam puan	0,323	0,043	0,351	7,526	0,000

R= 0,351; R² 0,123; Durbin Watson: 2,011

F= 56,645; p<0,05

Bağımlı değişken: İş Performansı Ölçeği toplam puan

4.TARTIŞMA

Çalışmamızda hemşirelerin Zihinsel İş Yükü Ölçeği hem alt boyutları hem de toplam puan ortalamalarının “dört” puanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda katılımcıların hem alt boyutlar hem de toplam puan bağlamında yüksek zihinsel iş yüküne sahip oldukları söylenebilir. Cerrahi hemşireleri ile yapılan bir çalışmada katılımcıların zihinsel iş yüklerinin çok yüksek olduğu (9), başka bir çalışmada hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (19). Benzer şekilde, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin incelendiği bir çalışmada da katılımcıların yüksek zihinsel iş yüküne sahip oldukları saptanmıştır (2). Ülkemizde yapılan bir çalışmada da hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (20). Hemşirelerin zihinsel iş yüklerinin yüksek olmasının nedeni hemşirenin, rolü gereği, yapabileceği hataların hastalarda geri dönüşü olmayan sonuçlara yol açabileceği ve hasta güvenliğini doğrudan etkileyebilmesi olabilir (19).

Çalışmamızda hemşirelerin iş performansı ölçeğinde en düşük puanı “meslektaşlara destek” (3,92±0,61); en yüksek puanı ise “bilgi verme” (4,48±0,58) alt boyutunda aldığı görülmektedir. İş performansı ölçeği toplam puan ortalamasının ise 4,18±0,48 olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bulguları doğrultusunda katılımcıların yüksek iş performansı algısına sahip olduklarını söyleyebiliriz. Ülkemizde hemşireler ile yapılan bir çalışmada katılımcılar en düşük puanı “işe katkı” (3,74±1,04); en yüksek puanı ise “bakımın koordinasyonu” (4,44±0,50) alt boyutunda alırken ölçek toplam puan ortalamasında ise 4,15±0,53 puan almışlardır (21). Başka bir çalışmada hemşireler iş performanslarını yüksek olarak değerlendirmişlerdir (22). Yurt dışında yapılan bir çalışmada hemşirelerin iş performanslarını “orta” olarak algıladıkları belirtilirken (23) başka bir çalışmada araştırmaya katılanlarının çoğunun hemşirelik bakımı ile ilgili tüm bileşenlerde iyi iş performansı sergilediği gösterilmiştir (24). Sağlık bakımında kesintisiz hizmet veren ya da koordinasyonu sağlayan hemşirelerin sağlık sistemindeki hemşire sayısının yetersiz olmasından ve iş yükünün fazlalığından dolayı performanslarını yüksek olarak algılayabileceği belirtilmektedir (22).

Hemşirelerin zihinsel iş yükleri ile iş performansları arasındaki ilişki incelendiğinde zihinsel iş yükü ölçeği toplam puanı ile iş performansı ölçeği toplam puanı arasında pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu (r= 0,351); zihinsel iş yükünün iş performansı üzerinde % 12 etkili olduğu (R²= 0,123) saptanmıştır. Literatüre bakıldığında bu konuda farklı araştırma sonuçları olduğu görülmektedir. Covid 19’lu hastalara bakım veren hemşirelerle yapılan bir çalışmada, zihinsel iş yükü ile iş performansı arasında zayıf bir pozitif ilişki olduğu bulunmuştur (7). Başka bir çalışmada hemşirelerde işin zihinsel gereksinimlerinin iş kazaları ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu saptanmıştır (11). Yoğun bakım hemşireleri ile yapılan bir çalışmada ise iş performansları ile iş yükleri arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır (25). Hemşirelerin iş yükünü, iş performanslarını en fazla etkileyen örgütsel değişken olarak gördüklerinin belirlendiği bir çalışmada; bu durumun sağlık kurumlarında yaşanan personel eksikliğinin bir yansıması olarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir (26). İlgili araştırmaların örneklem gruplarının farklılık gösterebilmesi nedeni ile katılımcıların çalıştıkları bölge, kurum veya birimlere göre çalışma şartlarının da farklılık gösterebileceği düşünülmektedir. Çalışmamızda hemşirelerin zihinsel iş yükleri ile iş performansları arasında pozitif bir ilişki bulunmasının nedeni ise hemşirelerin, mesleklerinin barındırdığı risklerin ve en ufak bir hatanın bile

geri dönüşü olmayan sonuçlara neden olabileceğinin bilinci ile işlerini hatasız yapmaya çalışmaları olabilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular yalnızca çalışmaya katılan hemşirelerle sınırlıdır, genellenemez. Ayrıca, verilerin online ortamda toplanmış olması çalışmanın başka bir sınırlılığı olarak kabul edilebilir.

5.SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç olarak, araştırmamızda hemşirelerin zihinsel iş yükleri ve iş performansı düzeylerinin yüksek olduğu, zihinsel iş yükleri ile iş performansları arasında pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu; zihinsel iş yükünün iş performansı üzerinde %12 etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda;

Hemşirelerin zihinsel iş yüklerini artıran faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılması,

Zihinsel iş yüklerini azaltmak amacı ile hemşirelerden öneriler alınması,

Hemşirelerin zihinsel iş yükünün iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Çıkar Çatışması: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

- 1.Karacaoglu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5(1), 46-69.
- 2.Nasirzad Moghadam, K., Chehrzad, M. M., Reza Masouleh, S., Maleki, M., Mardani, A., Atharyan, S., & Harding, C. (2021). Nursing physical workload and mental workload in intensive care units: Are they related? Nursing Open, 8, 1625-1633. doi:10.1002/nop2.785
- 3.Emeç, Ş., & Akkaya, G. (2018). Sağlık sektöründe zihinsel iş yükü değerlendirmesi ve bir uygulama. Ergonomi, 1(3), 156-162.
- 4.Delice, E. (2016). Acil servis hekimlerinin NASA-RTLX yöntemi ile zihinsel iş yüklerinin değerlendirilmesi: bir uygulama çalışması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(3).
- 5.Karaağaç, M., & Samancıoğlu Bağlama, S. (2020). Dijital hastane sistemlerinin hemşirelerin zihinsel iş yükü ve tıbbi hataya eğilimlerine etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(7), 215-226. doi:10.5222/shyd.2020.50023
- 6.Wihardja, H., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). Analysis of factors related to the mental workload of nurses during interaction through nursing care in the intensive care unit. Enfermeria Clinica, 29, 262-269. doi:10.1016/j.enfcli.2019.06.002
- 7.Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to Covid-19 patients: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management, 1-10. doi:10.1111/jonm.13305
- 8.Mohamadi, M., Namnabati, M., & Aarabi, A. (2019). Reduced mental workload of neonatal intensive care unit nurses through a self-designed education class: A randomized controlled trial. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 24, 50-55. doi:10.4103/ijnmr.IJNMR_83_17
- 9.Iftadi, I., Astuti, R., & Rosita, M. (2016). Using NASA task load index and Maslach burnout inventory for evaluating the subjective mental and physical workload of nurse central surgical installation hospitals Karanganyar. 2nd International Conference of Industrial, Mechanical, Electrical, Chemical Engineering (ICIMECE), 127-131.
- 10.Mohammadi, M., Mazloumi, A., Kazemi, Z., & Zeraati, H. (2015). Evaluation of mental workload among ICU ward's nurses. Health Promotion Perspectives, 5(4), 280-287. doi:10.15171/hpp.2015.033
- 11.Sarsangi, V., Salehiniya, H., Hannani, M., Marzaleh, M. A., Abadi, Y. S., Honarjoo, F., . . . Derakhshanjazari, M. (2017). Assessment of workload effect on nursing occupational accidents in hospitals of Kashan, Iran. Biomedical Research and Therapy, 4(8), 1527-1540. doi:10.15419/bmrat.v4i08.226

12. Marinescu, A. C., Sharples, S., Ritchie, A. C., Sanchez Lopez, T., McDowell, M., & Morvan, H. P. (2018). Physiological parameter response to variation of mental workload. *Human Factors*, 60(1), 31-56. doi:10.1177/0018720817733101
13. Bora Başara, B., Soyutun Çağlar, İ., Aygün, A., Özdemir, T., Kulali, B., Uzun, S., . . . Kara, S. (2021). Sağlık istatistikleri yılı 2019 (B. Bora Başara, İ. Soyutun Çağlar, A. Aygün, T. Özdemir, & B. Kulali Eds.): Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü.
14. Aksoy, H., & Elmacı, D. (2009). Örneklem seçimi ve hesaplaması. Retrieved from <http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/eay/b0506/delmaci.doc> adresinden 20 Eylül 2021 tarihinde alınmıştır.
15. Rubio-Valdehita, S., Lopez-Nunez, M. I., Lopez-Higes, R., & Diaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576. doi:10.7334/psicothema2017.151
16. Yavuz, M., Akca, M., & Tepe Küçüköğlü, M. (2020). Zihinsel iş yükünün ölçümü: CarMen-Q ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Journal of Yasar University*, 15(60), 675-691.
17. Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x
18. Harmancı Seren, A., Tuna, R., & Bacaksız, F. (2018). Reliability and validity of the Turkish Version of the job performance scale instrument. *Journal of Nursing Research*, 26(1), 27-35.
19. Habibi, E., Taheri, M., & Hasanzadeh, A. (2015). Relationship between mental workload and musculoskeletal disorders among Alzahra Hospital nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 20(1).
20. Sonmez, B., Oguz, Z., Kutlu, L., & Yildirim, A. (2017). Determination of nurses' mental workloads using subjective methods. *Journal of Clinical Nursing*, 26, 514-523. doi:10.1111/jocn.13476
21. Durmuş, A., Kırılmaz, H., & Şahin Akboğa, Ö. (2020). Is gossip associated with nurses' job performance perceptions? *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 17-30.
22. Bacaksız, F., Tuna, R., & Harmancı Seren, A. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
23. Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24, e12620. doi:10.1111/ijn.12620
24. Nursalam, N., Fardiana, A., Asmoro, C., Fadhilah, H., & Efendi, F. (2018). The correlation between the quality of nursing work life and job performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(10), 351-356.
25. Ardestani-Rostami, R., Ghasem-baglu, A., & Bahadori, M. (2019). Evaluation of workload and performance of nurses in ICUs of teaching hospitals of Tehran. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*, 4(3), 63-71.
26. Gider, Ö., Taş, Y., & Top, M. (2009). Hemşirelerin iş performansını etkileyen örgütsel faktörlerin değerlendirilmesi: Kocaeli Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi örneği. *Verimlilik Dergisi*(2), 25-44.