



**CERRAHİ VE DAHİLİ BİRİMLERDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ**

DUYGU KİRTELER

Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Programı Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2024

**CERRAHİ VE DAHİLİ BİRİMLERDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ**

DUYGU KİRTELER

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. TÛLAY YAVAN
İKİNCİ TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. FİLİZ ÖĞCE AKTAŞ

İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı'na
Yüksek Lisans Tezi
olarak sunulmuştur.

İzmir
2024

ETİK BEYAN

Bu tezin tek yazarı olduğumu ve tezin planlanmasından savunulmasına kadar her aşamasında akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak çalışmamı yürüttüğümü beyan ederim. Çalışmama özgü olmayan tüm fikir, bilgi ve bulgulara etik davranış kurallarının gerektirdiği şekilde atıf yaptığımı ve atıf yapılmayan her ifadenin bana ait olduğunu teyit ederim.

Ad, Soyad : Duygu KİRTELER

Tarih : 29.01.2024

İmza :

ÖZET

CERRAHİ VE DAHİLİ BİRİMLERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

KİRTELER, Duygu

Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tülay YAVAN

İkinci Tez Danışmanı: Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ

Ocak,2024

Sağlık çalışanlarının motivasyonu, sundukları hizmetin kalitesini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu çalışma İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin saptanması ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi amacıyla Ağustos- Eylül 2023 tarihleri arasında 260 hemşire ile yapılmıştır. Veriler hemşire iş motivasyon ölçeği ve sosyodemografik klinik veri formu ile toplanmıştır. Verilerin analizi için SPSS istatistik paket program kullanılmıştır. Çalışmamızda, hemşirelerin motivasyon puan ortalamaları $2,32\pm 0,29$, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon puan ortalaması $2,34\pm 0,33$, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon puan ortalaması $2,31\pm 0,26$ olarak saptanmıştır. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon puanları, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon puanlarından istatistiksel olarak anlamlı

derecede yüksek bulunmuştur ($p<0,01$). “Demografik özellikler” açısından cinsiyet ve farklı eğitim düzeyleri; “ekonomik özellikler” açısından farklı gelir algısı; “meslek ve çalışma özellikleri” açısından çalışılan alan, mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme, işten duyulan memnuniyet, fazla mesai yapma, günlük bakılan hasta sayısı, meslekte ve birimde çalışma süreleri; psikososyal özellikler açısından mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu, ekip ile iş birliği yapma durumu; örgütsel ve yönetsel özellikler açısından çalışılan birimin fiziki koşulları, birimler arası koordinasyon eksikliği yaşanıp yaşanmaması ve ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşanma durumuna göre hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Araştırma sonucunda işten duyulan memnuniyet, günlük bakılan hasta sayısı, meslekte çalışma süresi, ekip ile yapılan iş birliği, birimin fiziki koşulları, iletişim ve koordinasyon eksikliği gibi faktörlerin motivasyonun düşmesine neden olabileceği belirlenmiştir. Personelin motivasyonunun artırılmasında bu faktörlerin göz önünde tutulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Motivasyonu, Motivasyon Araçları, Hemşire, Cerrahi

ABSTRACT

DETERMINATION OF MOTIVATION LEVELS AND AFFECTING FACTORS OF NURSES WORKING IN SURGICAL AND INTERNAL UNITS

KIRTELER, Duygu

Master's Program in Surgical Nursing

Advisor: Prof. Dr. Tülay YAVAN

Co- Advisor: Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ

January,2024

The motivation of healthcare professionals can significantly affect the quality of the service they provide. This study was conducted with 260 nurses between August and September 2023, in order to determine the motivation levels of nurses working in surgical and internal units at Izmir Democracy University Buca Seyfi Demirsoy Training and Research Hospital and to evaluate the factors affecting their motivation. Data were collected with the nurse work motivation scale and sociodemographic clinical data form. SPSS statistical package program was used to analyze the data. In our study, the mean motivation score of nurses was found to be 2.32 ± 0.29 , the mean motivation score of nurses working in surgical units was 2.34 ± 0.33 , and the mean motivation scores of nurses working in internal units was 2.31 ± 0.26 . The motivation scores of nurses working in surgical units were found to be statistically significantly higher than the motivation scores of nurses working in internal units ($p<0.01$). Significant differences were found between the work motivation scores of nurses

according to gender and different education levels in terms of “demographic characteristics”; different perception of income in terms of “economic characteristics”; field of study, thinking of changing or quitting the profession, satisfaction with the job, working overtime, number of patients cared per day, working time in the profession and unit in terms of “profession and work characteristics”; whether they choose their profession willingly or not, whether they cooperate with the team in terms of “psychosocial characteristics”; the physical conditions of the unit, whether there is a lack of coordination between units, and whether there is a communication gap in superior-subordinate relations in terms of “organizational and managerial characteristics”. As a result of the research, it was determined that factors such as job satisfaction, number of patients cared per day, length of time working in the profession, cooperation with the team, physical conditions of the unit, lack of communication and coordination may cause a decrease in motivation. It is recommended that these factors should be taken into account in increasing staff motivation.

Keywords: Work Motivation, Motivational Tools, Nurse, Surgery

İTHAF

Bu tezi her daim destekçilerim olan canım aileme ithaf ediyorum...



TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim ve tez sürecimde desteğini hep yanımda hissettiğim değerli tez danışmanlarım İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ'a ve İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı Prof. Dr. Tülay YAVAN'a,

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım mesleki gelişimime katkıda bulunan tüm hocalarıma,

Tez çalışmamın istatistiksel analiz aşamasındaki büyük katkılarından dolayı değerli hocam Doç. Dr. İrfan AKKAŞ'a

Yüksek lisans tez araştırmamla ilgili kurum izin onayının alınması sürecinde desteğini sağlayan T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi Eğitim Hemşiresi Gül ASLAN, Melek GÜLCÜK ve Banu BALIM'a

Yüksek lisans tez araştırmamla ilgili veri toplama sürecinde katılım sağlayan T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşirelerine,

Bana her koşulda destek vermiş, her zaman yanımda olduklarını hissettirmiş, benim için büyük çaba sarf etmiş, emeklerinin karşılıklarını hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim canım aileme,

Eğitim sürecimin tüm aşamalarında emeği olan ismini saymadığım herkese, tüm içtenliğimle

Sevgi ve Sonsuz Teşekkürlerimi Sunarım.

Duygu KİRTELER

İzmir, Ocak 2024

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İTHAF.....	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	x
TABLO LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırma Soruları.....	4
BÖLÜM 2: LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. Motivasyon Kavramının Tanımı ve Önemi.....	5
2.2. Motivasyonun Temel Kavramları.....	5
2.3. Motivasyon Süreci.....	6
2.4. Motivasyonun Amacı.....	7
2.5. Motivasyonun Özellikleri.....	7
2.6. Motivasyonun Faydaları.....	7
2.7. Motivasyon Türleri.....	8
2.7.1. İçsel Motivasyon.....	8
2.7.2. Dışsal Motivasyon.....	8
2.7.3. İçsel ve Dışsal Motivasyonun Kavramsal Yapısı.....	9
2.8. Motivasyon Kuramları.....	9
2.8.1. Kapsam Kuramları.....	9
2.8.2. Süreç Kuramları.....	10
2.9. Motivasyon Araçları.....	10
2.9.1. Ekonomik motivasyon araçları.....	11
2.9.2. Psiko-Sosyal motivasyon araçları.....	11
2.9.3. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları.....	12
2.10. Sağlık Hizmetlerinde Motivasyonun Önemi.....	12
2.11. Hemşirelikte Motivasyonun Önemi.....	13

BÖLÜM 3: GEREÇ VE YÖNTEM.....	14
3.1. Araştırmanın Tipi	14
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	14
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	14
3.4.Örnekleme Kabul Edilme ve Dışlanma Ölçütleri.....	14
3.5. Veri Toplama Araçları	15
3.5.1. Sosyodemografik ve Klinik Özellikler Veri Formu.....	15
3.5.2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ)	15
3.6. Çalışma Materyali.....	16
3.7. Araştırmanın Değişkenleri	16
3.8. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	16
3.9. Araştırmanın Etiği.....	17
3.10. Araştırmanın Sınırlılığı	17
3.11. Tez Zaman Çizelgesi	17
BÖLÜM 4: BULGULAR	19
4.1. Hemşirelerin Demografik Özellikler ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular.....	19
4.2. Hemşirelerin İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular	22
4.3. Hemşirelerin Ekonomik Durumu ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular	22
4.4. Mesleki ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	24
4.5. Psiko-Sosyal Özelliklere İlişkin Bulgular	29
4.6. Örgütsel ve Yönetmel Özelliklere İlişkin Bulgular	30
4.7. Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşüncelerine Ait Bulgular	33
4.8. Bağımsız Değişkenler ile Cerrahi, Dahili ve Tüm Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizleri)	35
4.9.Bağımsız Değişkenler ile Cerrahi, Dahili ve Tüm Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki (Regresyon Analizleri).....	36
BÖLÜM 5: TARTIŞMA	40
5.1. Hemşire İş Motivasyonu ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişki.....	40
5.2. Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki.....	42
5.3. Hemşire İş Motivasyonu ve Ekonomik Durumu Arasındaki İlişki	43
5.4. Hemşire İş Motivasyonunun Mesleki ve Çalışma Özellikleri Arasındaki İlişki	44
5.5. Hemşire İş Motivasyonu ve Psiko-Sosyal Özellikleri Arasındaki İlişki	46

5.6. Hemşire İş Motivasyonu ile Örgütsel ve Yönetmel Özellikler Arasındaki İlişki	47
5.7. Hemşire İş Motivasyonunun Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri Arasındaki İlişki	48
BÖLÜM 6: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
6.1. Sonuçlar	50
6.2. Öneriler	53
KAYNAKÇA	55
EKLER.....	64
Ek 1 Sosyodemografik ve Klinik Özellikler Veri Formu.....	64
Ek 2 Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ).....	67
Ek 3 Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu.....	69
Ek 4 Etik Kurul Onayı.....	70
Ek 5 Hastane Ön İzin Belgesi.....	71
Ek 6 Kurum İzni	72
Ek 7 Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni	74

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik Özellikleri	19
Tablo 2. Hemşirelerin Demografik Değişkenlere Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması	21
Tablo 3. Hemşire İş Motivasyonu Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	22
Tablo 4. Hemşirelerin Ekonomik Değişkenlere Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması	23
Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması.....	25
Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması.....	27
Tablo 7. Hemşirelerin Psiko-Sosyal Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması	30
Tablo 8. Hemşirelerin Örgütsel ve Yönetmel Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması.....	31
Tablo 9. Hemşirelerin Örgütsel ve Yönetmel Özelliklere Göre Hemşire İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	32
Tablo 10. Hemşirelerin Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri	33
Tablo 11. Hemşirelerin Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşüncelerine Göre Hemşire İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	34
Tablo 12. Hemşirelerin Değişkenlere ait Korelasyon Katsayıları.....	36
Tablo 13. Hemşirelerin Değişkenlere ait Regresyon Analizleri.....	39

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Motivasyon ile ilgili kavramlar.....	6
Şekil 2. Motivasyon Süreci	6
Şekil 3. İçsel ve dışsal motivasyonun yapısı.....	9
Şekil 4. Tez Zaman Çizelgesi.....	18



BÖLÜM 1: GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleriyle davranmaları ve çaba göstermeleri olarak tanımlanır (Herlina, Nordianiwati ve Wahyuni, 2023). Davranışı hedefe yönlendiren performans unsuru olan motivasyon şirket, okul ve hastane gibi kurumlarda bireyi verimli ve etkin hale getirmede kullanılabilir önemli bir faktördür (Bayrakçenen, Oktay ve Canpolat, 2021). Bu isteği sağlayan faktör ise çalışandaki mevcut olan motivasyon düzeyidir. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireyler çalıştıkları kurumlarda daha verimli hizmet sunarlar (Kılıç Aksoy, 2020). İnsan hayatı ile ilgili çalışmalar yapan sağlık kurumlarındaki çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek olması, diğer birçok kurumdakinden daha çok önem taşımaktadır (Naldöken ve Sarıçoban, 2020). Hangi amaçla olursa olsun sağlık kurumlarının ortak hedefi çalışanlarının çabalarını ve amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olmalıdır. Sağlık meslek grupları içinde hemşireler önemli bir yere sahiptir. Hemşirelerin temel amaç ve hedefleri arasında insan sağlığını koruma, geliştirme, ideal sağlık düzeyine ve yaşam kalitesine ulaştırmayı sağlamak vardır. Bu nedenle hemşirelerin de arzu ve gereksinimleri dikkate alınarak motivasyonları yüksek tutulmalıdır (Karabulut ve Çetinkaya, 2011).

Hemşirelerin motivasyon düzeyleri çalıştıkları birimlere göre farklılık göstermektedir (Bayram Erkol, 2017). Dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşireler tanı konulan hastalıkların akut ya da kronik süreçlerinde holistik bakış açısıyla sağlığın korunması, geliştirilmesi, tedavi ve bakım süreçlerini yürütmektedirler (Yanmış ve Özcan, 2022). Bu nedendir ki hemşireler hastanelerdeki en yorucu ve yoğun birimlerde görev alan sağlık çalışanlarıdır (Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Yoğun çalışma saatleri, hasta sirkülasyonunun fazlalığı, personel sayısının az olması, iş yoğunluğunun sürekli artması gibi faktörler motivasyonun düşmesine neden olabilmektedir (Bayer vd., 2023). Bütün bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için doğru planlamalar yapılmalı, motivasyonun artırılmasında etkili olan faktörler iyi değerlendirilmelidir (Doğanlı ve Demirci, 2014).

Motivasyonun artırılmasında etkili olan faktörler arasında ekonomik, psikososyal ve yönetsel araçlar yer almaktadır (Ece, Tokgözoğlu ve Oğuz, 2021).

Çalışanların gayret ve çabasına, yaptıkları işe karşılık olarak uygun düzeyde ekonomik olanakların sağlanması motivasyonlarını da olumlu etkilemektedir. Bunun için ücret, ödül ve prim sistemi, servis, yiyecek ve giyecek yardımı gibi daha iyi çalışma koşullarının sağlanabileceği belirtilmektedir (Öztürk ve Doğuç, 2020). Psiko-sosyal araçlar denildiğinde; toplumsal statü, iş özgürlüğü, takdir edilme, çevresel uyum, psikolojik olarak güvende hissetme, üstlerle etkin iletişim kurma ve sosyal aktiviteler düşünülebilir. Yönetimsel araçlar ise hedef ve amaç ortaklığı, iş güvencesi, fikir alışverişi, işin dikkat çekici olması, ekip çalışması, fiziki çalışma ortamının düzenlenmesi, eşit ve disiplinli sistem, rotasyon, işte yükselme ve kariyer planlama gibi durumları kapsamaktadır (Hakmal, Karadağ ve Demir, 2012).

Ülkemizde hemşirelerin motivasyon düzeylerini inceleyen bazı çalışmalar mevcuttur. Demirkan'ın (2007), hemşirelerin motivasyon düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada; çalışma koşullarındaki iyileştirmenin motivasyonu ve iş performansını olumlu yönde etkilediği bildirilmiştir (Demirkan, 2007). Korkmaz'ın (2008) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; sağlık çalışanlarını en az motive eden hususların psiko-sosyal araçlar, en çok motive eden araçların ise örgütsel ve yönetimsel motivasyon araçları, olduğu belirtilmiştir (Korkmaz, 2008). Aslanadam'ın (2011) sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin alt boyutlar özelinde yapılan çalışmada ise cinsiyete, öğrenim durumu ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği bildirilmiştir (Aslanadam, 2011). Öcal, Tekin ve Kurklu tarafından (2015) yapılan araştırmada, eğitim durumunun cerrahi hemşirelerinin bütün motivasyon düzeylerini etkilediği bildirilmiştir (Öcal, Tekin ve Kurklu 2015).

Uluslararası literatürde de hemşirelerin motivasyon düzeylerini değerlendiren çeşitli çalışmalar göze çarpmaktadır. Toodea, Routasalo ve Suominen'in (2011) yaptıkları araştırmada, hemşirelerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin işyeri özellikleri, çalışma koşulları, kişisel özellikleri, bireysel öncelikleri ve içsel psikolojik durumları olduğu bildirilmiştir (Toodea, Routasalo ve Suominen, 2011). Baljoon, Banjar ve Banakhar'ın (2018; 2019) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin iş motivasyonunu kişisel ve örgütsel faktörlerin etkilediğini; kişisel faktörlerin yaş, deneyim, eğitim düzeyi örgütsel faktörlerin ise idari pozisyonları, terfi, koşullu ödüller, destekleyici ilişkiler olduğunu ve hemşirelerin iş motivasyonunu en yüksek düzeyde ücret ve örgütsel araçların etkilediğini bildirmiştir (Baljoon, Banjar ve Banakhar, 2018; 2019).

Negussie ve Oliksa'nın (2020) Etiyopya'daki hemşireler arasında iş motivasyonu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iş motivasyonlarının düşük olduğu, çalıştığı sağlık kurumunun türü, kurumdaki saygı ve faydaya bağlı olarak hemşirelerin iş motivasyonlarının etkilendiği belirlenmiştir (Negussie ve Oliksa, 2020). Batool vd. (2022) hemşirelerin çoğunluğunun ücret, yan haklar, kariyer fırsatları, çalışma alanı ve ortamından memnun olmadığını bildirmiştir (Batool vd., 2022). Priyantini ve Ayatulloh (2023) hemşirelerin iş motivasyonlarının performanslarını etkilediğini ve motivasyonlarını etkileyen en önemli faktörlerden birinin çalışma ortamındaki koşullar olduğunu bildirmiştir (Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Rahadian Syah vd. (2023) hemşire iş motivasyonunu etkileyen faktörler arasında çalışma statüsü, hizmet süresi ve yaş olduğunu bildirmiştir (Rahadian Syah vd., 2023).

İş motivasyonu, sağlık hizmetlerinde işle ilgili sonuçların süreç ve niteliğini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bununla birlikte sağlık kurumlarında artan taleplere ve zorluklara rağmen hemşirelerin hali hazırda performanslarını, hizmet sunumunu etkileyen iş motivasyonu ile ilgili hala bir anlayış eksikliği vardır (Bayer vd., 2023). Kaliteli ve güvenli bir sağlık hizmeti sunumu için sınırlı kaynakları verimli kullanacak iyi eğitilmiş ve motive olan sağlık çalışanlarına ihtiyaç vardır (Khim, 2016). Sosyodemografik klinik özelliklerin ve motivasyon araçlarının cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerine etkisinin belirlenmesinin sağlık hizmetleri kalitesine ve güvenli sunumuna katkı sağlaması açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Günümüzde ülkemizde ve dünyada sağlık alanında çalışma koşulları hızla değişmektedir. Pandemi döneminde yaşananlar, değişen ekonomik koşullar, sağlıkta şiddet, yurt dışı çalışma olanakları gibi durumların motivasyonu etkilediği ve önceki çalışma sonuçlarına göre farklılıklar olabileceği düşünüldüğünden bu çalışmanın yapılması planlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin motivasyon düzeyleri nasıldır?
2. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin motivasyon düzeyleri nasıldır?
3. Hemşirelerin demografik özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
4. Hemşirelerin ekonomik durumları motivasyon düzeylerini etkiler mi?
5. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin ekonomik durumları motivasyon düzeylerini etkiler mi?
6. Hemşirelerin mesleki ve çalışma özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
7. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin mesleki ve çalışma özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
8. Hemşirelerin psiko-sosyal özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
9. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin psiko-sosyal özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
10. Hemşirelerin örgütsel ve yönetsel özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
11. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin örgütsel ve yönetsel özellikleri motivasyon düzeylerini etkiler mi?
12. Hemşirelerin yurt dışında çalışmaya ilişkin düşünceleri iş motivasyon düzeylerini etkiler mi?
13. Cerrahi ve dahili birimlerdeki hemşirelerin yurt dışında çalışmaya ilişkin düşünceleri iş motivasyon düzeylerini etkiler mi?

BÖLÜM 2: LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Motivasyon Kavramının Tanımı ve Önemi

Motivasyon kelimesi, Fransızca ve İngilizce kökenli “motive” teriminden türetilmiştir. “Motive” terimi güdü ve hareketi başlatan anlamındadır. Türkçe’ye de harekete geçiren güç veya güdü şeklinde yerleşmiştir (Kantar, 2017). Motivasyon kavramının özünde güdü bulunmaktadır (Göksel ve Ayan, 2021), psikolojide, içten gelen itici kuvvetlerle belirli bir hedefe doğru yönelme ve kasıtlı davranışlar gösterme sürecini ifade etmek için kullanılmaktadır (Koçyiğit, 2016). Bu süreç içerisinde güdülenme ve güdüleme önemli bir faktördür. Bir başlangıç gücü olarak ifade edilen güdülenme; ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvet olarak tanımlanırken, güdüleme de bir ya da birden fazla kişinin, belirli bir noktaya doğru harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Uslu, Kartal ve Durukan, 2018). Güdüleme kavramı ile aynı anlamı taşıyan motivasyon kavramında da hedefe yönelik davranışlar oluşturma ve bu davranışların yönetilmesi yer almaktadır (Özata ve Topçu, 2018).

Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Gökkaya ve Türker, 2018), bireylerin gösterdikleri davranışları uyararak harekete geçirmek, belirli bir hedefe yönlendirmek ve sürdürmek olarak da tanımlanmaktadır (Özata ve Topçu, 2018; Koçel, 2020). Bu kavram doğrultusunda üç ana faktörden söz edilebilir. İlk faktör; motive edilecek bireyin davranışını harekete geçirmedir. Bu da kişiyi yönlendiren güç kaynakları ve kaynakları şekillendiren çevresel faktörlerle ilgilidir. İkinci faktör, belirlenen amaç doğrultusunda harekete geçme ile ilgili olan davranış yönlendirir. Üçüncü faktör de yönlendirilen bu davranışın devamlılığıdır (Çetin, Giderler ve Güler, 2017).

2.2. Motivasyonun Temel Kavramları

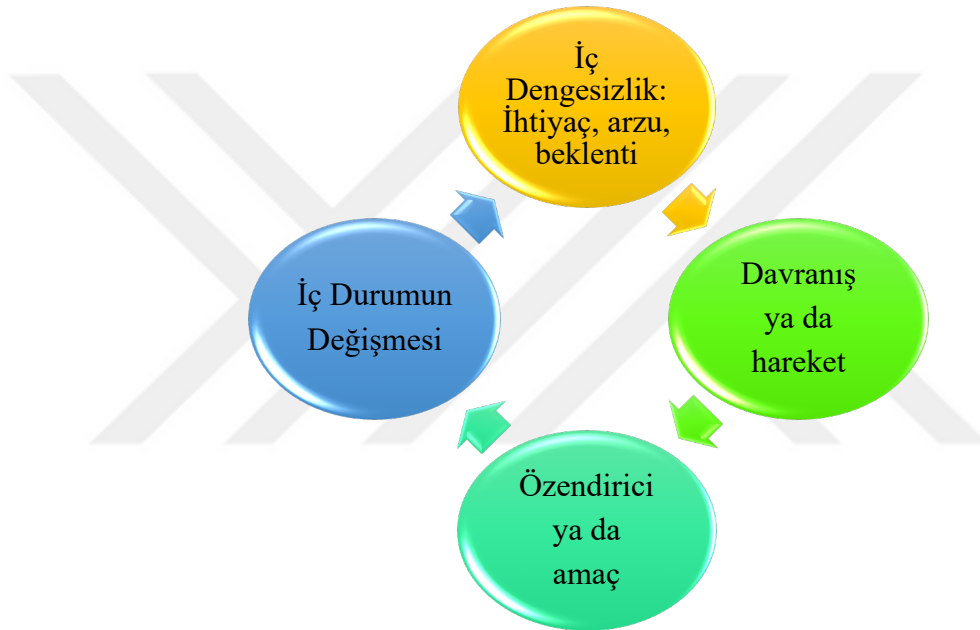
Bireyin davranışını oluşturan ve harekete geçiren motivasyon süreci ile ilgili temel kavramlar ihtiyaç, dürtü ve güdülerdir. Bireyler ihtiyaçları, dürtüleri ve güdülerinin etkisiyle motive olur ve bu yönde davranışlar sergilerler (Koçel, 2020).



Şekil 1. Motivasyon ile ilgili kavramlar (Kaynak: Koçel, 2020)

2.3. Motivasyon Süreci

Motivasyon sürecinin dört temel aşaması vardır;



Şekil 2. Motivasyon Süreci (Kaynak: Acaray ve Günsel, 2017)

Bireyin bir ihtiyacı hissetmesi ile gidermesi arasındaki sürede hissedilen duygu durumuna motive edilme denir. Bireylerde motive edilme ihtiyacı belirli şeylere karşı duyulan gereksinimlerle başlar. Gereksinim ortaya çıktığı anda motivasyon süreci devreye girer ve böylece birey itici bir güçle uyarılmaya başlanır (Acaray ve Günsel, 2017). Bireyin amacı ise ihtiyaçları ve gereksinimlerine karşı duyduğu isteğin doyumunun sağlanmasıdır. Birey doyuma ulaştığında başka ihtiyaçlar/gereksinimler doğar ve süreç sürekli devam eder. Birey eğer doyuma ulaşamazsa, bu durum bireyde ruhsal gerginliğe ve mutsuzluğa sebep olabilir. İhtiyaçlar/ gereksinimler ile doyuma ulaşma arasında görülen dengenin sağlanması, bireylerde sinirsel gerilimlerin

azalmasını, bireyin yaşama ve çalışma ortamında mutlu olmasını sağlamaktadır (Vatansever Bayraktar, 2015).

2.4. Motivasyonun Amacı

Motivasyonun temel amacı, bireylerin etkili ve verimli çalışmalarınıdır. Çalışanların temel beklentileri ve ihtiyaçları karşılandığı oranda daha verimli çalışır, dolayısıyla motivasyonları yüksek düzeyde olur. Bireylerin motivasyon düzeyleri ve ortaya koydukları performans arasında doğrusal bir bağlantı vardır (Vatansever Bayraktar, 2015).

2.5. Motivasyonun Özellikleri

Motivasyonun temelini iki özellik oluşturmaktadır. Birincisi bireysel ve bireye özgü olması, yani bir bireyin motivasyonunu arttıran bir olay, başka bir bireyin motivasyonunu etkilemeyebilir. İkincisi ise bireylerin davranışlarında gözlenebilir olmasıdır (Koçel, 2020; Uğur Garipağaoğlu, 2020).

2.6. Motivasyonun Faydaları

Akılcı bir motivasyon düzeni ruh bilimi ve toplum bilimi kurallarına göre olmalıdır. Böylece motivasyon düzeni, kurum ve kuruma hizmet veren çalışanlara aşağıdaki faydaları sağlayabilecektir (Eren, 2019; Çelik, Şimşek ve Akgemici, 2005).

- Çalışanları, mevcut motivasyon imkanlarından daha çok yararlanmaya yöneltmek kişiler arası olumlu rekabeti geliştirir.
- Çalışanların temel ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması sağlanır.
- Çalışanların aynı zamanda toplumsal ihtiyaçlarını karşılamasına olanak sağlanır.
- Çalışanların benlik saygıları artar.
- Çalışanların yetenekleri gelişir.
- Yaratıcılık ve önderlik niteliklerinin ortaya çıkması sağlanır.

2.7. Motivasyon Türleri

Motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel motivasyon faktörleri, görev yapma arzusu, dışsal motivasyon faktörleri ise birey çalışırken görevinin dışında olan faktörlerin bireyi etkilemesi olarak ifade edilebilir (Gökkaya vd., 2018). İçsel motivasyonda kişinin kendini motive etmesi söz konusuysen, dışsal motivasyonda kişinin motive olması için bir etkiye gerek duyulmaktadır. Herzberg'e göre, içsel motivasyon araçları çalışanın motivasyonunu yükseltirken, dışsal motivasyon araçlarının motivasyon sağlama yetisi yoktur (Aydoğdu, Çerikçioğlu Çelik ve Bardakçı, 2023).

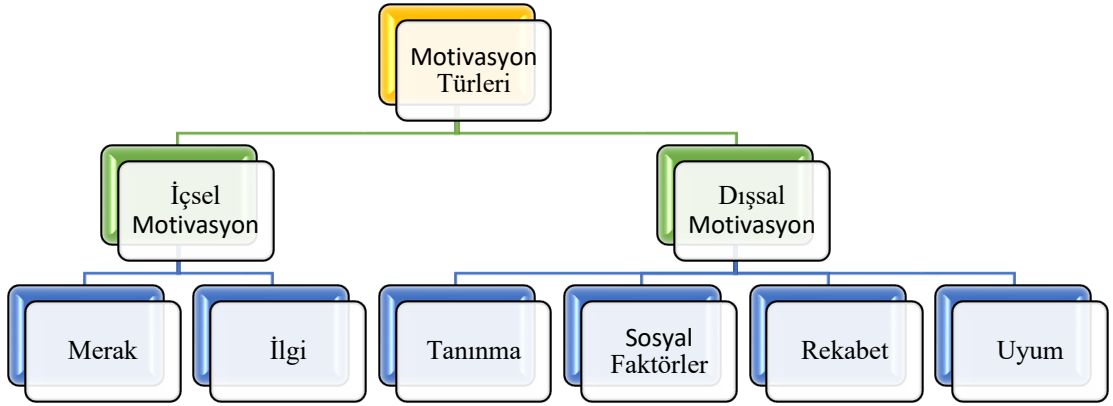
2.7.1. İçsel Motivasyon

Kişinin kendisinden kaynaklanan ihtiyaçların giderilmesi için kişiyi içten gelen istek ve arzularla motive eden güçtür (İyidemirci ve Aydın, 2018; Aydoğdu, Çerikçioğlu Çelik ve Bardakçı, 2023). İşin çekiciliği, işyerinde özgürlük sınırları, bireyin işe verdiği önem, sorumluluk, işe katılım, kişisel yetenekleri kullanma imkânı ve çalışan becerileri gibi faktörler içsel motive edici unsurlardır (Adzei ve Atinga, 2012). Çalışma hayatında en önemli motivasyon kaynaklarından biri çalışanların iş ile ilgili yeteneklerini ortaya koymalarıdır. Bireyler yapmış oldukları işten keyif ve zevk alıyorsa, birey kendi kendini motive edebilmektedir. İçsel motivasyonda birey için en önemli ödül başarıma arzusudur (Aslan ve Doğan, 2020).

2.7.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon kaynağı bireyin dış çevresindeki faktörlerden kaynaklanan ve bu faktörlerden gelen uyarılma sonucunda harekete geçmesini sağlayan etkidir (Bardak ve Mamatoğlu, 2023). Dışsal motivasyon faktörleri iki boyutta incelenmektedir. Sosyal boyut ve örgütsel boyuttur. Sosyal motivasyon boyutu, çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklı olup, yardım etme, arkadaşlık, çalışanlar ve yöneticiler tarafından takdir edilme gibi etmenleri kapsamaktadır. Örgütsel boyut ise somuttur ve çalışanın performansının artmasına bağlı olarak, ücretin artması, primler, ikramiyeler, terfi etme gibi faktörlerle ilgili olup, bireyin harekete geçmesini tetikleyen dışsal güçtür (Aslan ve Doğan, 2020).

2.7.3. İçsel ve Dışsal Motivasyonun Kavramsal Yapısı



Şekil 3. İçsel ve dışsal motivasyonun yapısı (Kaynak: Wang ve Guthire, 2004)

2.8. Motivasyon Kuramları

Motivasyon, performansı artırıcı bir faktör olarak ele alınır. Motivasyonun yapısını anlamaya yönelik geliştirilen kuramlar, işin özellikleri, örgüt kültürü ve çalışanların psikolojisi gibi çeşitli unsurlar üzerinden, çalışanların sergiledikleri davranışları ve bu davranışlara temel oluşturan süreçleri açıklamaya çalışmaktadır. Bu motivasyon kuramları, kapsam ve süreç kuramları olarak iki başlık altında incelenmektedir (Eryılmaz ve Gülöva, 2019).

2.8.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramı, kişinin davranışlarına yön veren, davranışların ortaya çıkmasına neden olan psikolojik ve fizyolojik açıdan değişen ve gelişen kişisel faktörleri incelemektedir (Küçüközkan, 2015). İnsanın gereksinimlerini, ihtiyaçlarını genel olarak sınıflandırmakta, insanı belirli davranışlara sevk eden içsel faktörleri anlamaya odaklanmakta ancak diğer taraftan, bireysel farklılıkların motivasyon sürecindeki etkilerini yadsımaktadır (Eryılmaz ve Gülöva, 2019). Dolayısıyla kapsam kuramları bireyin davranışlarını yorumlar, içinde bulunduğu faktörleri belirlemeyi, bireyi anlamayı ve bu faktörlerin üzerinde durarak kişileri motive etmeyi hedefler (Ulukuş, 2016).

Kapsam kuramları:

- Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı
- Frederick Herzberg'in ikili etmen kuramı
- David McClelland' in ihtiyaçların yönlendirilmesi kuramı
- Alderfer'in ERG kuramı

2.8.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, motivasyonun işleyişini bilişsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmaktadır (Küçüközkan, 2015). Hedef kişinin davranışlarıdır. Kişi o davranışı hangi koşullarda ne şekilde sergilemiştir (Buchanan ve Huczynski, 2017). Bireyin davranışlarını etkileyen içsel ve dışsal faktörler süreç teorisinin temel araştırma alanını oluşturmaktadır (Söyük, 2020). Bireylerin bakış açıları ve değer yargıları birbirinden farklı olmasına rağmen bireyi davranışa yönlendiren motivasyon süreci ortaktır. Süreç kuramları, bireyler arasındaki farklılıkların motivasyon üzerindeki etkilerini incelemektedir (Eren, 2013).

Süreç kuramları:

- Vroom' un beklenti kuramı
- Lawler-porter modeli
- Adams' ın eşitlik kuramı
- Locke' un amaç kuramı
- Davranışsal şartlandırma veya pekiştirme kuramı

2.9. Motivasyon Araçları

Motivasyonda temel amaç çalışanların daha verimli ve istekli çalışmalarını sağlamaktır. İş görenlerin verimini arttırmak için bir takım motive edici araçlardan yararlanmak gereklidir. Fakat kurumlarda kullanılan teşvik edici uygulamalar her birey için aynı etkiyi göstermeyebilir. Bir çalışanı motive eden bir motivasyon aracı başka bir çalışanı motive etmeyebilir (Kılıç, 2023). Motivasyon araçlarının etkisi çalışanın ihtiyaçları, eğitim düzeyi, değer yargıları ve çevresel faktörlere göre farklılık gösterebilir (Büyüksivaslıoğlu vd., 2023). Yöneticilerin çalışanlar için yapacağı geliştirici ve özendirici çalışmalar çalışanların kişilik özelliklerinin incelenmesi, istek

ve ihtiyaçlarının karşılanması motive edici araçların belirlenmesinde önemli bir faktördür. Motivasyonun sağlanmasında kullanılan özendirme araçları temelde ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar ve yönetsel araçlar olarak üç kısımda incelenmektedir. Bunların her biri, ihtiyaçlar ve istekler farklı olduğu için, çalışanlar üzerinde farklı etkileri olmaktadır (Kerse, 2016).

2.9.1. Ekonomik motivasyon araçları

Çalışanların motivasyonunu sağlamak amacıyla iş verenin kullandığı ekonomik araçlar, çalışana verilen görevi yerine getirmesi durumunda çalışanın elde edeceği ekonomik kazanç veya çalışanın gösterdiği gayret karşılığında alacağı ekonomik değer taşıyan ödüllerdir (Yıldırım ve Kartaltepe Behram, 2023). Bu dller içerisinde ücret artışı, prim, sosyal yardım ve kra katılım yer almaktadır. alışan motivasyonunun arttırılmasında en etkili motivasyon aracı bireyin kendisinin ve varsa ailesinin hayatının idamesinde temel teşkil eden yeterli creti kazanmaktır (Akuzun, 2019). cret artışı kullanımı en yaygın olan ekonomik araçtır. alışana cret artışı yapılması çalışanın daha yüksek ücret beklentisi ile işini bırakıp başka işlere yönelmesini önleyecektir. Çalışanın kazandığı ücret miktarının fazla olması geleceğe yönelik kendini emniyette hissetmesine neden olur ve böylelikle motivasyonu da artar (Söyük, 2020).

2.9.2. Psiko-Sosyal motivasyon araçları

Motivasyon, devamlılığı olan bir amaca ve ödüle yöneliktir, amacı olmayan bireyin motive olma ihtimali yoktur. Çalışma ortamında kullanılan g, ihtiyaçların karşılanma durumu ve statünün değişmesi gibi nedenlere dayanmaktadır. Bireylerin yaptıkları işe karşılık elde ettikleri kazanca göre verimleri değişmektedir (Kaya ve Uncuoğlu Yolcu, 2023). Maddi ihtiyaçların yanında sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar da önemlidir. Birey ekonomik açıdan tatmin olsa bile manevi yönden tatminsizse, bu kendisini rahatsız eder ve bu nedenle maddi unsurlarla birlikte maddi olmayan unsurların da motivasyon aracı olarak kullanılması gerekir (Sevinç, 2015).

2.9.3. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları

Çalışanların performansının artırılması için ihtiyaçların ve isteklerin ortaya konması ve bunların imkanlar ölçüsünde karşılanması gerekir (Ede, 2018). Bu şekilde yüksek motivasyon sağlanırsa çalışanların performansları da olumlu etkilenir, kurumun belirlediği hedef ve amaçlara ulaşmasına katkıda bulunur (Dharma, 2017). Kurumlar çalışanlarının motivasyonunu sağlamak için çeşitli motivasyon araçlarını kullanmaktadır (Düşükcan ve Katı, 2017). Bunlardan biri de örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarıdır. Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları, iş görenlerin amaçları ile örgütün amaçları arasında denge oluşturur (Yakut ve Özbek, 2022). Motivasyonu artırıcı örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları içerisinde en önemlileri kariyer ve yükselme olanakları, karar alma sürecine dahil olma imkânı, sorumluluk dağılımının adaletli olması, sürekli eğitim uygulamaları, fikir alışverişinin olması, fiziksel çalışma ortamının iyileştirilmesi ve kariyer planlamasının olması yer almaktadır (Vyacheslav, Büyüksivashlıoğlu ve Şeker, 2019).

2.10. Sağlık Hizmetlerinde Motivasyonun Önemi

Sağlık kurumlarının toplumun sağlık hizmet taleplerini karşılayabilmesi için etkili ve verimli hizmet sunmaları gerekmektedir. Çalışanlar, kurumların hizmet kalitesinin temel belirleyicileridir (Çelik ve Karaca, 2017). Sağlık sektörünün insan odaklı hizmet sunması nedeniyle sektördeki çalışanlar, diğer sektörlerdeki çalışanlara göre farklı ve özellikli durumda bulunmaktadır (Batoool vd., 2022). Her yönüyle dikkat ve itina isteyen uygulamalar yapmaktadırlar. Çünkü insan sağlığı, hata kabul etmeyen bir önem içermektedir. Uygulamalar sırasında hata ortaya çıkarsa telafisi neredeyse imkânsız sonuçlar doğabilir (Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap, 2023). Bu nedenle sağlık çalışanlarının rahat, güvenli ve dikkati dağıtmayacak şekilde çalışmalarının sağlanması gerekir. Çalışanların iş yaşam kaliteleri ve motivasyonlarının sağlanması öncelikli ele alınmalıdır. Çalışanların iş performansını yüksek tutmak ve devamlılığı sağlamak için ihtiyaçları ve motivasyonları önemsenmelidir (Naldöken ve Sarıçoban, 2020).

Örgütsel performansı en üst düzeye çıkarmak için çalışanlarının performanslarını arttırmak yöneticilerin önemli görevleri arasında yer almaktadır (Düşükcan ve Katı, 2017). Çalışanların, işlerinde istedikleri başarıya ulaşmaları ve

verimli bir iş performansı sağlayabilmeleri için ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel faktörlerle motivasyonları sağlanmalıdır (Kılıç, 2023). Verimlilik ile motivasyon arasında yakın bağlantı olduğu unutulmamalıdır (Arslan ve Demir, 2020). Çalışanların motivasyonu arttıkça zaman ve maliyetlerin azaldığı, kalite ve memnuniyetin arttığı göz önünde bulundurulmalıdır (Şantaş, Işık ve Çilhoroz, 2018).

2.11. Hemşirelikte Motivasyonun Önemi

Hastaneler, toplumun sağlık hizmetini karşılamak için faaliyet gösteren, yoğun emek ve teknolojiye sahip kurumlardır. Hastane personeli, hastanelerin başarısını ve başarısızlığını büyük ölçüde etkilemektedir (Arabacı, 2012; Doğanlı ve Demirci, 2014). Hangi amaçla olursa olsun sağlık kurumlarının ortak hedefi çalışanlarının çabalarını ve amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olmalıdır. Sağlık hizmetlerinde görev yapan en önemli ve en kalabalık meslek gruplarının başında hemşireler gelmektedir (Negussie ve Oliksa, 2020; Dzimbiri ve Molefi, 2021). Hemşireler hastanın tanı, tedavi ve rehabilitasyon işlemlerinden etkilenme durumunu en yakından gözlemleyen, diğer sağlık mesleklerine göre daha uzun süre hastanın yanında olan sağlık ekibi üyeleridir (Karabulut ve Çetinkaya, 2011). Hemşirelerin amaç ve hedefleri insanların sağlıklı ve rahat yaşam sürmelerini sağlamaktır, onların da ihtiyaç ve istekleri göz önünde bulundurularak motivasyonları yüksek tutulmalıdır (Negussie ve Oliksa, 2020). Hemşirelerin verimli çalışması hizmetin kalitesini ve başarısını etkilemektedir (Batoool vd., 2022). Hemşirelerin enerji ve güçlerinin harekete geçirilmesi ve motive edilmesi de kurum amaçlarının gerçekleştirilmesi, hastaların yüksek düzeyde kaliteli ve etkin bir sağlık hizmeti alabilmesi ve hizmetten memnun kalabilmesini önemli derecede etkilemektedir (Çelik ve Karaca, 2017).

Hemşirelerin birbiriyle uyumlu çalışmaları ve karşılıklı pozitif ilişkiler geliştirmeleri için, kurumlarda sosyal ortamların yaratılması gerekir. Bunun için de bireysel performans ölçeklerinin oluşturulması ve adil ödüllendirmelerin yapılması önemlidir (Hakmal, Karadağ ve Demir, 2012; Kundak, 2015). Hemşireler sağlık kurumlarındaki en yorucu ve yoğun birimlerde çalışmaktadırlar (Arıcı, 2016). Yoğun çalışma saatleri içerisinde sirkülasyon çokluğu, sağlık personeli sayısının azlığı, iş yoğunluğunun artması gibi faktörler motivasyonun düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle de doğru planlamalar yapılmalı motivasyonun arttırılmasında etkili olan faktörler değerlendirilmelidir (Doğanlı ve Demirci, 2014).

BÖLÜM 3: GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma, T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya literatür taraması ile 2023 Ocak ayında başlanmıştır. Veriler Ağustos-Eylül 2023 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın Evreni; T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 1800 çalışan bulunmaktadır. Hastanede toplam 680 hemşire görev yapmaktadır.

Araştırmanın Örnekleme; T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi Cerrahi ve Dahili birimlerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında G*POWER 3.1.9.2. programında çoklu doğrusal regresyon analizine göre %80 güç, orta etki büyüklüğü ve 30 öngörücü baz alınarak gerekli örneklem büyüklüğü 187 kişi olarak belirlenmiştir. Çalışmamız 260 kişiyle tamamlanmıştır.

3.4.Örnekleme Kabul Edilme ve Dışlanma Ölçütleri

Çalışmaya dahil edilme kriterleri;

- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak
- Cerrahi ve dahili birimlerden birinde en az 1 yıldır hemşire olarak çalışıyor olmak
- Fiziksel ve ruhsal yönden herhangi bir engeli olmamak

Çalışmadan dışlanma kriterleri;

- Veri toplama sürecinde yıllık izinde olmak
- Cerrahi ve dahili birimlerde stajyer hemşire olmak

3.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, sosyo-demografik ve klinik özellikler veri formu ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Veriler yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Formların doldurulma süresi ortalama 10-15 dakika sürmüştür.

3.5.1. Sosyodemografik ve Klinik Özellikler Veri Formu

Literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan form; hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu, çalışma şekli, meslekteki yılı, hangi alanda çalıştığı, alanda kaç yıl çalıştığı, çalıştığı bölümü isteyerek mi seçtiği, çalışılan birimde günlük ortalama bakılan hasta sayısı, mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme durumu, fazla mesai durumu ve çalışma koşullarının nasıl değerlendirildiği, çalıştığı ekip ile iş birliği yapma durumu, çalışılan birimin fiziki koşullarının çalışma ortamı için uygunluğu, alınan ücretin performans ile uygunluğu, izin sayısı, nöbet sayısı, birimler arası koordinasyon, pozisyonda yükselme olanağı, ast üst ilişkilerinde iletişim, iş memnuniyetini etkileyen faktörler, yurt dışında çalışmak isteme arzusu ve ona yönelik düşünceleri, ekonomik, psikososyal ve örgütsel-yönetmel özellikleri içeren 30 sorudan oluşmaktadır. Soru içerikleri altı alt başlığı kapsamaktadır. 1,2,3,4,5'inci sorular demografik özellikleri; 6,7,21'inci sorular ekonomik durumu; 8,9,10,11,12,13,16,17,25,26'ncı sorular mesleki ve çalışma özellikleri; 14,15,19'uncu sorular psiko-sosyal özellikler; 18,20,22,23,24'üncü sorular örgütsel ve yönetmel özellikler ve 27,28,29,30'uncu sorular yurt dışında çalışmaya ilişkin düşüncelerini kapsamaktadır (Öcal, Tekin ve Kurklu 2015; Kılıç ve Keklik 2012; Öncü vd., 2018).

3.5.2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ)

Hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Engin ve Çam (2016) tarafından geliştirilen Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, üçlü Likert

(1=Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılıyorum, 3=Katılıyorum) tiptedir. Ölçek 25 maddeden oluşmakta ve iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı α : 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 75, minimum puan ise 25'tir. Kesme puanı bulunmayan ölçekte, toplam puanın yüksekliği iş motivasyonunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Hemşire iş motivasyon ölçeği yapılan değerlendirmeler sonucunda geçerlik ve güvenirlik düzeyi hemşire profili için uygun bulunmuştur (Engin ve Çam, 2016). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır.

3.6. Çalışma Materyali

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

3.7. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı Değişken; Hemşirelerin İş Motivasyon Düzeyi

Bağımsız Değişken; Yaş, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu, hemşire olarak çalışma yılı, görev yaptığı kurumda çalışma yılı, görev yaptığı birim, kadro şekli, çalışma şekli, izin kullanımı, mesleği isteyerek seçme, meslekten ayrılma istediği, farklı ülkede çalışma düşüncesi, gelecek kaygısı, motivasyon araçları (ekonomik, psikososyal, yönetsel).

3.8. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizleri için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken demografik özelliklerin belirlenmesi için frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığı analiz edilmiştir. Yapılan analize göre; Shapiro-Wilk Testi ($p=0,09$), Kolmogorov-Smirnov Testi ($p=0,06$), Skewness (-0,074) ve Kurtosis (-0,416) değerleri verinin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuş, bu nedenle analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Örneklemeye ilişkin bazı istatistikler tek faktörlü varyans analizi ile belirlenmiştir. Ölçek puan ortalamalarının iki grup arasında karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi, çoklu

karşılaştırmada Tukey testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile incelenmiştir. Araştırmada istatistiksel anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Etiği

Araştırmanın yapılabilmesi için İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulundan (Ek 4) (07.03.2023 tarihli B.30.2.İEÜSB.0.05.05-20-215 sayılı), T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden (Ek 5) ve T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğünden kurum izni (Ek 6) alınmıştır. Hastalara araştırmanın amacı açıklanıp araştırma hakkında bilgi verilmiş, kimliklerinin hiçbir şekilde açıklanmayacağı belirtilerek, bilgilendirilmiş gönüllü olurları (Ek 3) alınmıştır. Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinin kullanımı için ölçeği geliştiren araştırmacılardan izin alınmıştır (EK 7).

3.10. Araştırmanın Sınırlılığı

Bu araştırmanın tek merkezde yapılmış olması araştırmanın sınırlılığıdır. Bu araştırmada sosyodemografik ve klinik özellikler veri formunda sorulan 20. soru “çalıştığınız birimin fiziki koşulları çalışma ortamı için uygun mu?” şeklinde sorulmuştur. Katılımcılar bu soruyu hastanenin fiziki koşullarının depreme dayanıklılığı ve sağlamlığını düşünerek yanıtladıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle hastanenin depreme dayanıklılık durumunun ayrıca sorulmamasını bir sınırlılık olarak değerlendirmekteyiz. Çalışmada hastanelerde yaşanan şiddet ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin değerlendirilmemesini de bir sınırlılık olarak değerlendirebiliriz.

3.11. Tez Zaman Çizelgesi

NO		1	2	3	4	5	6	7	8
İŞ PAKETLERİ		LİTERATÜR TARAMA	KONUNUN BELİRLENMESİ	TEZ ÖNERİSİ	ETİK VE KURUM İZİNİ	VERİLERİN TOPLANMASI	VERİ GİRİŞİ VE ANALİZ	YAZIMI	TEZ SAVUNMASI
AYLAR	2023	Ocak							
		Şubat							
		Mart							
		Nisan							
		Mayıs							
		Haziran							
		Temmuz							
		Ağustos							
		Eylül							
		Ekim							
		Kasım							
		Aralık							
	2024	Ocak							

Şekil 4. Tez Zaman Çizelgesi

BÖLÜM 4: BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya dâhil edilen hemşirelere ait veriler ve istatistik analizleri 9 başlık altında yer almaktadır. Bu başlıklar demografik özellikler, iş motivasyonları, ekonomik durum, mesleki ve çalışma özellikleri, psiko-sosyal özellikler, örgütsel ve yönetsel özellikler, yurt dışında çalışmaya ilişkin düşünceleri, korelasyon ve regresyon analizleridir.

4.1. Hemşirelerin Demografik Özellikler ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Tablo 1'de, 260 hemşirenin demografik özelliklerine dair bilgiler sunulmaktadır. Hemşirelerin %73,8'inin (n=192) kadın, %26,2'sinin (n=68) ise erkek olduğu, en düşük 18 ve en yüksek 55 yaşında oldukları, %2,7'sinin (n=7) 18-25 yaş arasında ve en düşük orana sahip olduğu, %48,1'inin (n=125) 26-35 yaş arasında ve en yüksek orana sahip olduğu, eğitim durumlarına göre incelendiğinde, hemşirelerin %79,2'sinin (n=206) lisans mezunu, %15'inin (n=39) yüksek lisans mezunu, %56,5'inin (n=147) evli, %41,9'unun (n=109) çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik Özellikleri (N=260)

Özellik	Alt Özellik	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	192	73,8
	Erkek	68	26,2
Yaş	18-25	7	2,7
	26-35	125	48,1
	36-45	99	38,1
	46-55	29	11,1
Eğitim Durumu	Lise	15	5,8
	Lisans	206	79,2
	Yüksek Lisans	39	15,0
Medeni Durum	Evli	147	56,5
	Bekar	113	43,5
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	109	41,9
	Hayır	151	58,1

Hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırılması Tablo 2’de yer almaktadır.

Hemşirelerin cinsiyet ($t=0,738$; $p=0,988$), medeni durum ($t=0,084$; $p=0,163$), çocuk sahibi olma durumu ($t=1,120$ $p=0,772$), öğrenim derecesine göre hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken ($F=1,619$; $p=0,185$) farklı yaş gruplarına sahip olan hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F= 4,217$; $p=0,006$). Diğer ifadeyle hemşirelerin iş motivasyonları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi iki yaş gruplarından kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 26-35 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyonları (Ort.=2,28; SS=0,29) ile 46-55 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyonları (Ort.=2,46; SS=0,24) arasında anlamlı bir fark çıkmıştır ($p<0,05$), 46-55 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları 26-35 yaş grubu hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir. Diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin cinsiyet ($t=1,490$; $p=0,063$), medeni durum ($t=-0,354$; $p=0,706$), çocuk sahibi olma durumu ($t=0,554$; $p=0,659$), farklı yaş gruplarına göre hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken ($F=2,103$; $p=0,103$) farklı eğitim düzeylerine sahip olan hemşirelerin iş motivasyonları puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($F=3,623$; $p=0,015$). Diğer ifadeyle hemşirelerin iş motivasyonları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Farklılıkların hangi eğitim düzeylerinden kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Gabriel testi sonuçlarına bakıldığında lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin iş motivasyonları (Ort.=2,28; SS=0,30) ile yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin iş motivasyonları (Ort.=2,46; SS=0,35) arasında anlamlı bir fark çıkmıştır ($p<0,05$). Yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir. Diğer eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin cinsiyet ($t=-0,695$, $p= 0,489$), yaş ($F= 1,976$; $p=0,121$), eğitim durumu ($F=0,580$; $p=0,629$), medeni durum ($t=0,566$, $p=0,064$) ve çocuk sahibi olma durumuna ($t=1,009$; $p=0,747$) göre iş motivasyonu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 2. Hemşirelerin Demografik Değişkenlere Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Hemşire İş Motivasyonu						
Cinsiyet						
Kadın	95	2,36±0,30	97	2,30±0,28	192	2,33±0,29
Erkek	36	2,27±0,38	32	2,33±0,19	68	2,30±0,30
t değeri	1,490		-0,695		0,738	
p değeri	0,063		0,489		0,988	
Yaş						
18-25 yaş	4	2,48±0,38	3	2,55±0,23	7	2,51±0,30
26-35 yaş	57	2,29±0,33	68	2,27±0,26	125	2,28±0,29
36-45 yaş	51	2,33±0,32	48	2,32±0,27	99	2,32±0,30
46-55 yaş	19	2,48±0,28	10	2,42±0,15	29	2,46±0,24
F değeri	2,103		1,976		4,217	
p değeri	0,103		0,121		0,006	
Tukey Testi						
					(I) Yaş	
					26-35 yaş	
(J) Yaş					46-55 yaş	
Ortalama Fark (I-J)					-,183*	
SS/p					,059/,012	
Eğitim Durumu						
Lise	9	2,45±0,34	6	2,21±0,51	15	2,43±0,33
Lisans	94	2,28±0,30	112	2,32±0,24	206	2,30±0,27
Yüksek Lisans	28	2,46±0,35	11	2,23±0,30	39	2,39±0,35
F değeri	3,623		0,580		1,619	
p değeri	0,015		0,629		0,185	
Gabriel Testi						
					(I) Öğrenim	
					Lisans	
(J) Öğrenim					Yüksek Lisans	
Ortalama Fark (I-J)					-0,175*	
SS/p					0,068/0,048	
Medeni Durum						
Evli	75	2,33±0,32	72	2,32±0,23	147	2,32±0,28
Bekar	56	2,35±0,34	57	2,29±0,29	113	2,32±0,31
t değeri	-0,354		0,566		0,084	
p değeri	0,706		0,064		0,163	
Çocuk Sahibi Olma						
Evet	60	2,35±0,32	49	2,34±0,26	109	2,35±0,29
Hayır	71	2,32±0,33	80	2,29±0,26	151	2,30±0,29
t değeri	0,554		1,009		1,120	
p değeri	0,659		0,747		0,772	

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart sapma ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.2. Hemşirelerin İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Tablo 3, hemşirelerin iş motivasyonu ortalamalarını göstermektedir. Cerrahi alanda çalışan hemşirelerin iş motivasyonu ortalaması $2,34\pm 0,33$, dahili alanda çalışan hemşirelerin iş motivasyonu ortalaması $2,31\pm 0,26$ 'dır. Her iki alanda çalışan hemşirelerin yüksek düzeyde iş motivasyonuna sahip oldukları ifade edilebilir. İki grubun ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p=0,004$). Cerrahi birimlerdeki hemşirelerin iş motivasyonu ortalamaları dahili birimlerdeki hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 3. Hemşire İş Motivasyonu Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131) (Ort±SD)	Dahili Birimler (n=129) (Ort±SD)	Cerrahi+Dahili Birimler (n=260) (Ort±SD)
Hemşire İş Motivasyonu	2,34±0,33	2,31±0,26	2,32±0,29
t değeri	0,820		
p değeri	0,004		

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart sapma ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.3. Hemşirelerin Ekonomik Durumu ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Hemşirelerin aldığı ücret, gelir algısı ve alınan ücretin sergilenen performansla orantılı olup olmadığına göre iş motivasyonu puanlarının karşılaştırma sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tüm hemşirelerin aldığı ücret ($F=0,976$; $p=0,378$), gelir algısı ($F= 1,225$; $p=0,296$) ve alınan ücretin sergilenen performansla orantılı olup olmadığına ($t=1,297$ $p=0,506$) göre hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle hemşirelerin iş motivasyonları gelir durumu ve gelir algısına göre farklılık göstermemektedir.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin aldığı ücret ($F=2,329$; $p=0,101$), gelir algısı ($F=0,613$; $p=0,543$) ve alınan ücretin sergilenen performansla orantılı olup olmadığına ($t=0,919$ $p=0,089$) göre hemşirelerin iş motivasyonu puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin aldığı ücret ($F=0,222$; $p=0,638$) ve alınan ücretin sergilenen performansla orantılı olup olmadığına ($t=0,978$; $p=0,338$) göre hemşire iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak farklı gelir algısına sahip olan hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,133$; $p=0,047$). Farklılıkların hangi gelir algısından kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; geliri giderden fazla olan hemşirelerin iş motivasyon puanları (Ort.=2,09; SS=0,28) ile geliri gidere eşit olan (Ort.=2,32; SS=0,22) ve geliri giderden az olan (Ort.=2,32; SS=,29) hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<,05$). Geliri giderlerinden fazla olan hemşirelerin iş motivasyon puanları geliri gidere eşit olan ve geliri giderden az olan hemşirelerin ortalamalarından daha düşüktür.

Tablo 4. Hemşirelerin Ekonomik Değişkenlere Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler(n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler(n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Hemşire İş Motivasyonu						
Aldığı ücret						
25000-29999 TL	45	2,28±0,51	49	2,32±0,24	93	2,29±0,29
30000-34999 TL	86	2,38±0,32	80	2,30±0,27	167	2,34±0,30
F değeri	2,329		0,222		0,976	
p değeri	0,101		0,638		0,378	
Gelir Algısı						
Gelir giderden fazla	12	2,34±0,31	8	2,09±0,28	20	2,24±0,28
Gelir gidere eşit	80	2,36±0,33	73	2,32±0,22	153	2,34±0,28
Gelir giderden az	39	2,29±0,33	48	2,32±0,29	87	2,30±0,31
F değeri	0,613		3,133		1,225	
p değeri	0,543		0,047		0,296	
Tukey Testi						
Gelir algısı (I)			Gelir giderden fazla			
Gelir algısı (J)			Gelir gidere eşit			
Ortalama Fark (I-J)			-0,23			
SS /p			0,94/0,039			
Alınan ücretin sergilenen performansla orantısı						
Evet	3	2,51±0,60	4	2,43±0,20	7	2,47±0,38
Hayır	128	2,33±0,32	125	2,30±0,26	253	2,32±0,29
t değeri	0,919		0,978		1,297	
p değeri	0,089		0,338		0,506	

* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart sapma ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.4. Mesleki ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Hemşirelerin mesleki ve çalışma özellikleri içerisinde yer alan; mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme, fazla mesai yapma durumu, işten duyulan memnuniyete ve çalışma şekline göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması Tablo 5’de yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara göre tüm hemşirelerin mesleki ve çalışma özelliklerine ilişkin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme durumu ($t=-3,871$; $p<0,01$) ve işten duyulan memnuniyet düzeyine ($t=4,928$; $p<0,01$) göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, işlerinden memnun olmayan hemşirelerin iş motivasyon puanlarının düşük olduğu, iş motivasyon puanları düşük olan hemşirelerin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşündükleri belirlenmiştir. Ancak fazla mesai yapma durumu ($t=0,392$. $p=0,232$) ve çalışma şekline ($t=0,242$. $p=0,514$) göre hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin mesleki ve çalışma özelliklerine ilişkin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme durumu ($t=-4,531$; $p<0,001$), fazla mesai yapma durumu ($t=1,044$; $p=0,047$) ve işten duyulan memnuniyet düzeyine ($t=4,751$; $p<0,001$) göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, fazla mesai yapan ve işinden memnun olmayan hemşirelerin iş motivasyon puanlarının düşük olduğu, iş motivasyon puanları düşük olan hemşirelerin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşündükleri belirlenmiştir. Ancak çalışma şekline ($t=-0,480$; $p=0,910$) göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin mesleki ve çalışma özelliklerine ilişkin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme durumu ($t=-0,614$; $p>0,05$), fazla mesai yapma durumu ($t=-0,503$; $p>0,05$), işten duyulan memnuniyet düzeyi ($t=2,000$; $p>0,05$) ve çalışma şekline ($t=-1,032$; $p>0,05$) göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Hemşire İş Motivasyonu						
Mesleği değiştirmeyi ya da bırakmayı düşünme						
Evet	70	2,22±0,30	76	2,29±0,27	146	2,26±0,28
Hayır	61	2,46±0,31	53	2,32±0,24	114	2,40±0,29
t değeri	-4,531		-0,614		-3,871	
p değeri	0,000		0,528		0,000	
Fazla mesai yapma durumu						
Evet	123	2,34±0,32	92	2,30±0,27	215	2,32±0,30
Hayır	8	2,22±0,45	37	2,32±0,22	45	2,31±0,27
t değeri	1,044		-0,503		0,392	
p değeri	0,047		0,079		0,232	
İşten duyulan memnuniyet						
Evet	51	2,50±0,34	40	2,37±0,26	91	2,44±0,31
Hayır	80	2,23±0,27	89	2,28±0,25	169	2,26±0,26
t değeri	4,751		2,000		4,928	
p değeri	0,000		0,789		0,000	
Çalışma Şekli						
Gece ve gündüz	111	2,34±0,32	114	2,30±0,26	225	2,32±0,29
Sadece gece	20	2,30±0,35	15	2,37±0,19	35	2,33±0,29
t değeri	0,480		-1,032		-0,242	
p değeri	0,910		0,118		0,514	

* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

* Ortalama fark 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart sapma ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

Hemşirelerin mesleki ve çalışma özellikleri içerisinde yer alan; çalışılan birimde günlük ortalama bakılan hasta sayısı, şu anki birimde çalışma süresi, meslekteki çalışma süresi ve son 1 yıl içerisinde kullanılan izin günü sayısına göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırma sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Günlük bakılan hasta sayısı:

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre günlük bakılan hasta sayısına göre tüm hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F=4,820; p=0,001). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 11 ve üzeri hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puanları (sırasıyla 11-15 hasta 2,25±0,28; 16 ve

üzeri hasta $2,25\pm 0,29$) 3-5 hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puanlarından ($2,42\pm 0,24$) anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,05$).

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş motivasyon puanları günlük bakılan hasta sayısına göre farklılık göstermektedir ($F=4,870$; $p<0,01$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 16 ve üzeri hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puanları ($2,13\pm 0,29$) 10 ve daha az sayıda hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puanlarından (sırasıyla 6-10 hasta $2,41\pm 0,33$; 3-5 hasta $2,45\pm 0,27$; 0-2 hasta $2,56\pm 0,14$) anlamlı derecede daha düşüktür ($p<0,01$).

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin günlük ortalama bakılan hasta sayısına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,303$; $p=0,273$).

Şu anki birimde çalışma süresi:

Şu anki birimde farklı çalışma süresine sahip olan tüm hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F=4,712$; $p=0,001$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıl çalışan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamaları ($2,25\pm 0,30$) ile 11-15 yıl ve daha fazla süre çalışan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamaları (sırasıyla 11-15 yıl $2,40\pm 0,28$; 16-20 yıl $2,60\pm 0,28$; 21 ve üzeri $2,58\pm 0,20$) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). On bir yıl ve daha fazla süre çalışan hemşirelerin iş motivasyon ortalaması 10 yıl ve daha az süre çalışan hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin şu anki birimde çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F=8,317$; $p<0,01$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıl şu anki birimde çalışan hemşirelerin iş motivasyon puanlarının ($2,22\pm 0,31$) diğer bütün grupların puanlarından daha düşük olduğu ve grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin birimde çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=0,632$; $p=0,640$).

Meslekte çalışma süresi:

Meslekte farklı çalışma sürelerine sahip olan hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F=6,439$; $p<0,001$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıl meslekte çalışanların iş motivasyon puan ortalamaları ($2,21\pm0,27$) diğer bütün grupların iş motivasyon puan ortalamalarından (sırasıyla 1-5 yıl $2,43\pm0,28$; 11-15 yıl $2,34\pm0,30$; 16-20 yıl $2,34\pm0,31$; 21 yıl ve üzeri $2,49\pm0,14$) anlamlı şekilde daha düşüktür ($p<0,05$).

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F=6,536$; $p<0,01$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında; 6-10 yıl meslekte çalışanların iş motivasyon puanlarının ($2,18\pm0,27$) diğer grupların puanlarından (sırasıyla 1-5 yıl $2,51\pm0,28$; 11-15 yıl $2,38\pm0,30$; 16-20 yıl $2,35\pm0,41$; $2,58\pm0,46$) anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=0,960$; $p=0,432$).

Son bir yıl içerisinde kullanılan izin günü sayısı:

Hemşirelerin son bir yıl içerisinde kullanılan izin günü sayısına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (sırasıyla tüm hemşireler $F=2,485$; $p=0,061$; cerrahi birim hemşireleri $F=2,631$; $p=0,053$; dahili birim hemşireleri $F=0,336$; $p=0,800$).

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler(n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Çalışılan birimde günlük ortalama bakılan hasta sayısı						
0-2 hasta	3	2,56±0,14	7	2,47±0,26	10	2,50±0,23
3-5 hasta	24	2,45±0,27	14	2,37±0,18	38	2,42±0,24
6-10 hasta	49	2,41±0,33	26	2,31±0,27	75	2,38±0,31
11-15 hasta	35	2,25±0,31	18	2,24±0,21	53	2,25±0,28
16 hasta üzeri	20	2,13±0,29	64	2,29±0,28	84	2,25±0,29
F / p	4,870 / 0,001		1,303 / 0,273		4,820/ 0,001	

Tablo 6 (Devamı). Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Tukey Testi						
	Cerrahi Birimler		Dahili Birimler		Cerrahi+Dahili Birimler	
	(I) hasta sayısı				(I) hasta sayısı	
	16 üzeri hasta				11-15 hasta	16 üzeri hasta
(J) hasta sayısı	3-5hasta	6-10 hasta			3-5 hasta	
Ort. Farkı	-0,32*	-0,29*			0,17*	0,17*
SS	0,09	0,08			0,06	0,06
p	0,007	0,005			0,049	0,026
Şu anki birimde çalışma süresi						
1-5 yıl	47	2,40±0,30	70	2,31±0,26	117	2,35±0,27
6-10 yıl	62	2,22±0,31	46	2,29±0,27	108	2,25±0,30
11-15 yıl	17	2,47±0,30	8	2,28±0,21	25	2,40±0,28
16-20 yıl	5	2,77±0,17	3	2,31±0,13	8	2,60±0,28
21 üzeri	0		2	2,58±0,20	2	2,58±0,20
F / p	8,317 / 0,000		0,632 / 0,640		4,712/ 0,001	
Tukey Testi						
	Cerrahi Birimler		Dahili Birimler		Cerrahi+Dahili Birimler	
	(I)yıl				(I)yıl	
	6-10				6-10	
(J) yıl	1-5	11-15	16-20			11-15
Ort. Farkı	-0,18	-0,25	-0,55			-0,345*
SS	0,06	0,08	0,14			0,104
p	0,013	0,017	0,001			0,010
Meslekte çalışma süresi						
1-5 yıl	27	2,51±0,28	24	2,35±0,25	51	2,43±0,28
6-10 yıl	48	2,18±0,27	43	2,26±0,26	91	2,21±0,27
11-15 yıl	31	2,38±0,30	34	2,31±0,30	65	2,34±0,30
16-20 yıl	20	2,35±0,41	21	2,32±0,20	41	2,34±0,31
21 üzeri	5	2,58±0,46	7	2,42±0,16	12	2,49±0,14
F / p	6,536 / 0,000		0,960 / 0,432		6,439/ 0,000	
Tukey Testi						
	Cerrahi Birimler		Dahili Birimler		Cerrahi+Dahili Birimler	
	(I)yıl				(I)yıl	
	6-10				6-10	
(J) yıl	1-5	11-15	21 üzeri	1-5	11-15	21 üzeri
Ort. Fark	-0,33	-0,20*	-0,40*	-0,219*	-0,126*	-0,272*
SS	0,07	0,07	0,14	0,049	0,046	0,086
p	0,00	,035	0,044	0,000	0,049	0,016
Son 1 yıl içerisinde kullanılan izin günü sayısı						
0-5	12	2,47±0,38	5	2,38±0,32	17	2,44±0,36
6-12	45	2,33±0,29	38	2,33±0,21	83	2,33±0,25
13-20	62	2,28±0,33	73	2,29±0,29	135	2,29±0,31
21 üzeri	12	2,52±0,32	13	2,31±0,17	25	2,41±0,27
F / p	2,631 / 0,053		0,336 / 0,800		2,485/0,061	

*. Ortalama fark 0,05 ve ortalama fark 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart değer ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.5. Psiko-Sosyal Özelliklere İlişkin Bulgular

Hemşirelerin psiko-sosyal özellikleri içerisinde yer alan mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu, çalıştığı bölümü isteyerek seçip seçmeme durumu, çalıştığı birimde ekip ile iş birliği yapma durumuna göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması Tablo 7'de yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara göre psiko-sosyal özellikler içinde yer alan mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ($t=3,296$; $p<0,01$); çalıştığı bölümü isteyerek seçip seçmeme durumu ($t=2,014$; $p<0,05$); çalıştığı birimde ekip ile iş birliği yapma ve yapmama durumuna ($F=6,080$; $p<0,01$) göre hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleğini isteyerek seçenlerin iş motivasyonu puan ortalamaları isteyerek seçmeyenlere göre, çalıştığı bölümü isteyerek seçenlerin iş motivasyonu puan ortalamaları isteyerek seçmeyenlere göre, ekip ile iş birliği yapanların iş motivasyon puanları bazen ya da hiç yapmayanlara göre daha yüksek belirlenmiştir, dolayısıyla daha fazla iş motivasyonuna sahip olduklarını göstermektedir.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin psiko-sosyal özellikler içinde yer alan mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ($t=2,626$; $p=0,013$) ve çalıştığı birimde ekibi ile iş birliği yapma durumuna ($F= 4,351$; $p<0,05$) göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Mesleğini isteyerek seçenlerin iş motivasyonu ortalamaları seçmeyenlere göre ve her zaman çalıştığı birim ekibi ile iş birliği yapanların bazen ya da hiç iş birliği yapmayan cerrahi hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir. Ancak çalıştığı bölümü isteyerek seçip seçmeme durumuna göre iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=1,175$; $p=0,476$).

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin psiko-sosyal özellikler içinde yer alan mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumuna göre iş motivasyon puanları farklılık göstermektedir ($t=2,138$; $p=0,049$). Mesleğini isteyerek seçenlerin iş motivasyonu ortalamaları seçmeyenlere göre daha yüksektir. Ancak çalıştığı bölümü isteyerek seçme durumu ($t=1,400$; $p=0,863$) ve çalıştığı birimde ekibi ile iş birliği yapma durumuna ($F=1,793$; $p>0,05$) göre iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7. Hemşirelerin Psiko-Sosyal Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Mesleğini isteyerek mi seçti?						
Evet	109	2,37±0,32	116	2,32±0,26	225	2,34±0,29
Hayır	22	2,18±0,30	13	2,18±0,23	35	2,18±0,27
t değeri	2,626		2,138		3,296	
p değeri	0,013		0,049		0,002	
Çalıştığı bölümü isteyerek mi seçti?						
Evet	105	2,35±0,33	90	2,33±0,26	195	2,34±0,30
Hayır	26	2,27±0,29	39	2,26±0,25	65	2,26±0,26
t değeri	1,175		1,400		2,014	
p değeri	0,476		0,863		0,046	
Çalıştığı birimde ekip ile iş birliği yapıyor mu?						
Her zaman	28	2,49±0,37	28	2,39±0,25	56	2,44±0,32
Bazen	98	2,29±0,30	99	2,28±0,26	197	2,29±0,28
Hiçbir zaman	5	2,29±0,23	2	2,28±0,00	7	2,29±0,19
F değeri	4,351		1,793		6,080	
p değeri	0,015		0,171		0,003	
Tukey Testi						
	Cerrahi Birimler		Dahili Birimler		Cerrahi+Dahili Birimler	
	(I) İş Birliği				(I) İş Birliği	
	Her zaman				Her zaman	
(J) İş Birliği	Bazen				Bazen	
Ort Farkı (I-J)	0,20*				Ort Farkı(I-J)	0,15*
SS	0,07				SS	0,04
p	0,011				p	0,002

* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart değer ile gösterilmiştir:

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.6. Örgütsel ve Yönetmel Özelliklere İlişkin Bulgular

Hemşirelerin örgütsel ve yönetmel özellikleri içerisinde yer alan; çalıştığı birimin fiziki koşullarının çalışma ortamına uygunluğu, birimler arası koordinasyon eksikliği yaşanma durumu, bulunduğu pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağı ve ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşanma durumuna göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması Tablo 8’da yer almaktadır.

Hemşirelerin, birimin fiziki koşullarının çalışma ortamına uygun olduğunu düşünenlerin düşünmeyenlere göre (cerrahi birimler t=3,771, p<0,01; dahili birimler

t=3,200; p<0,01; tüm hemşireler t=4,911; p<0,01), birimler arası koordinasyon eksikliği yaşamayanların yaşayanlara göre (cerrahi birimler t=-4,032; p<0,01; dahili birimler t=-4,032; p<0,05; tüm hemşireler t=-4,661; p<0,01) ve ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşamayanların yaşayanlara göre (cerrahi birimler t=-2,776; p<0,01; dahili birimler t=-2,514; p<0,05; tüm hemşireler t=-4,756; p<0,01) iş motivasyonu ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Ancak bulunduğu pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağının olup olmasına (cerrahi birimler t=-0,089; p>0,05; dahili birimler t=0,280; p>0,05; tüm hemşireler t=-0,045; p>0,05) göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 8. Hemşirelerin Örgütsel ve Yönetmel Özelliklerine Göre İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Hemşire İş Motivasyonu						
Birimin fiziki koşulları uygun mu?						
Evet	51	2,47±0,32	54	2,39±0,26	105	2,43±0,29
Hayır	80	2,25±0,30	75	2,25±0,24	155	2,25±0,27
t değeri	3,771		3,200		4,911	
p değeri	0,000		0,002		0,000	
Birimler arası koordinasyon eksikliği yaşıyor mu?						
Evet	97	2,28±0,32	96	2,27±0,25	193	2,28±0,29
Hayır	34	2,51±0,27	33	2,40±0,25	67	2,45±0,26
t değeri	-4,032		-2,514		-4,661	
p değeri	0,00		0,015		0,000	
Bulunduğu pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağı var mı?						
Evet	84	2,33±0,34	101	2,30±0,26	185	2,32±0,30
Hayır	47	2,34±0,30	28	2,30±0,25	75	2,32±0,28
t değeri	-0,089		0,280		-0,045	
p değeri	0,248		0,990		0,657	
Ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşıyor mu?						
Evet	88	2,28±0,32	73	2,23±0,24	161	2,26±0,29
Hayır	43	2,45±0,32	56	2,41±0,24	99	2,43±0,27
t değeri	-2,776		-4,332		-4,756	
p değeri	0,000		0,000		0,000	

Ortalama fark 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart değer ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

Hemşirelerin örgütsel ve yönetsel özellikleri içerisinde yer alan; çalışma koşullarını değerlendirme durumuna göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırma sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Çalışma koşullarını değerlendirme durumuna göre hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (cerrahi birimler $F=5,151$; $p<0,01$; dahili birimler $F=9,389$; $p<0,01$; tüm hemşireler $F= 13,156$; $p<0,01$). Farklılıkların hangi çalışma koşullarından kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında iyi çalışma koşullarına sahip hemşirelerin iş motivasyon puanlarının (cerrahi birimler $2,48\pm0,29$; dahili birimler $2,46\pm0,21$; tüm hemşireler $2,47\pm0,25$) hem kötü çalışma koşullarına sahip hemşirelerin iş motivasyon puanlarından (cerrahi birimler $2,22\pm0,33$; dahili birimler $2,18\pm0,26$; tüm hemşireler $2,20\pm0,28$) hem de orta çalışma koşullarına sahip hemşirelerin iş motivasyon puanlarından (cerrahi birimler $2,39\pm0,33$; dahili birimler $2,35\pm0,24$; tüm hemşireler $2,37\pm0,28$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$).

Tablo 9. Hemşirelerin Örgütsel ve Yönetsel Özelliklere Göre Hemşire İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Hemşire İş Motivasyonu						
Çalışma koşullarını nasıl değerlendiriyor?						
İyi	12	2,48±0,29	9	2,46±0,21	21	2,47±0,25
Orta	69	2,39±0,33	80	2,35±0,24	149	2,37±0,28
Kötü	50	2,22±0,33	40	2,18±0,26	90	2,20±0,28
F değeri	5,151		9,389		13,156	
p değeri	0,007		0,000		0,000	
Tukey Testi						
	Cerrahi Birimler		Dahili Birimler		Cerrahi+Dahili Birimler	
	(I) Çalışma Koşulları					
	Kötü		Kötü		Kötü	
(J) Çalışma Koşulları	Orta	İyi	Orta	İyi	Orta	İyi
Ortalama Farkı (I-J)	-0,16*	-0,26*	-0,17*	-0,28*	-0,27*	-0,17*
SS	0,10	0,06	0,09	0,05	0,07	0,04
p	0,041	0,018	0,005	0,001	0,000	0,000

*. Ortalama fark 0,05 ve 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart değer ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.7. Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşüncelerine Ait Bulgular

Hemşirelerin yurt dışında çalışmaya ilişkin düşünceleri Tablo 10'da yer almaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmı %83,8 (n=218) yurt dışında çalışmayı düşünmekte olduğunu ifade etmektedir. Yurt dışında çalışmayı neden düşündükleri incelendiğinde:

- %51,9 (n=135) gelecek kaygısı yaşamamak,
- %49,6 (n=129) çalışma koşullarının yurt dışında daha uygun olması,
- %28,1 (n=73) kariyer hedeflerine ulaşmak,
- %11,5 (n=30) yurt dışındaki ücretlerin yüksek olması,
- %5,0 (n=13) daha iyi yaşam standartları gibi nedenler belirtilmiştir.

Hemşirelerin %84,2'si (n=219) yurt dışında çalışmanın onları mutlu edeceği, %84,2'si (n=219) yurt dışında çalışmanın hayatlarını kolaylaştıracağı görüşüne katılmıştır.

Tablo 10. Hemşirelerin Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri (N=260)

Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri		Frekans(n)	Yüzde(%)	
Yurt dışında çalışmayı düşünüyor mu?	Evet	218	83,8	
	Hayır	42	16,2	
Yurt dışında çalışmayı neden düşünüyor? (n=219)**	Gelecek kaygısının olmaması	Evet	135	51,9
	Çalışma koşullarının uygun olması	Evet	129	49,6
	Kariyer hedefleri	Evet	73	28,1
	Ücretlerin yüksek olması	Evet	30	11,5
	Yaşam standartları	Evet	13	5,0
Yurt dışında çalışmanın onu mutlu edeceğini düşünüyor mu?	Evet	219	84,2	
	Hayır	41	15,8	
Yurt dışında çalışmanın hayatı kolaylaştıracağını düşünüyor mu?	Evet	219	84,2	
	Hayır	41	15,8	

**Katılımcıların birden fazla şıkkı işaretlemesine izin verilmiştir.

Hemşirelerin yurt dışında çalışmaya ilişkin düşünceleri içerisinde yer alan yurt dışında çalışmayı, yurt dışında çalışmanın kendini mutlu edeceği ve yurt dışında

çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşünme durumlarına göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması Tablo 11’de yer almaktadır.

Tüm hemşirelerin ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin yurt dışında çalışmayı düşünme (tüm hemşireler $t=-1,349$; $p>0,05$; dahili birim hemşireleri $t=-0,371$; $p>0,05$), yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini düşünme (tüm hemşireler $t=-0,547$; $p>0,05$; dahili birim hemşireleri $t=0,251$, $p>0,05$) ve yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşünme (tüm hemşireler $t=-0,547$; $p>0,05$; dahili birim hemşireleri $t=0,251$, $p>0,05$) durumlarına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yurt dışında çalışmayı düşünme durumuna göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=-1,388$, $p>0,05$). Yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini düşünme ($t=-0,757$; $p<0,05$) ve yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşünme ($t=-0,757$; $p<0,05$) durumlarına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Motivasyon puan ortalamaları düşük olan cerrahi birim hemşirelerinin yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini ve yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo 11. Hemşirelerin Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşüncelerine Göre Hemşire İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler (n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler (n=260)	
	N	Ort±SD	N	Ort±SD	N	Ort±SD
Yurt dışında çalışmayı düşünüyor mu?						
Evet	109	2,32±0,31	109	2,30±0,26	218	2,31±0,29
Hayır	22	2,42±0,38	20	2,33±0,26	42	2,38±0,33
t değeri/p değeri	-1,388/0,093		-0,371/0,750		-1,349/0,155	
Yurt dışında çalışmanın onu mutlu edeceğini düşünüyor mu?						
Evet	107	2,33±0,31	112	2,31±0,26	219	2,32±0,29
Hayır	24	2,38±0,38	17	2,29±0,24	41	2,32±0,33
t değeri/p değeri	-0,757/0,025		0,251/0,300		-0,547/0,107	
Yurt dışında çalışmanın hayatı kolaylaştıracağını düşünüyor mu?						
Evet	107	2,33±0,31	112	2,31±0,26	219	2,32±0,29
Hayır	24	2,38±0,38	17	2,29±0,24	41	2,34±0,33
t değeri/p değeri	-0,757/0,025		0,251/0,300		-0,547/0,107	

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Normal dağılım gösteren sayısal değişkenler Ort±SD=ortalama±standart değer ile gösterilmiştir.

t= Bağımsız Gruplarda t-testi

4.8. Bağımsız Değişkenler ile Cerrahi, Dahili ve Tüm Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizleri)

Hemşire iş motivasyonu puanları ile bağımsız değişkenler (yaş, eğitim durumu, gelir algısı, çalışılan birimdeki günlük ortalama hasta sayısı, şu anki birimde ve meslek genelinde çalışma süresi, son bir yıl içinde kullanılan izinler, çalışma koşullarının değerlendirilmesi, birimdeki iş birliği) arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Analiz sonuçlarına göre tüm hemşirelerin:

- Yaş ($r=0,124$, $p<0,05$), çalışma koşullarının değerlendirilmesi ($r=-0,301$, $p<0,01$), birimdeki iş birliği ($r=-0,199$, $p<0,01$) ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.
- Günlük ortalama bakılan hasta sayısı ($r=-0,251$, $p<0,01$) ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit edilmiştir.
- Diğer bağımsız değişkenler ile hemşire iş motivasyonu arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin:

- Günlük ortalama bakılan hasta sayısı ($r=-0,352$, $p<0,01$) ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit edilmiştir.
- Çalışma koşullarının değerlendirilmesi ($r=-0,268$, $p<0,01$), birimdeki iş birliği ($r=-0,232$, $p<0,01$) ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.
- Diğer bağımsız değişkenler ile hemşire iş motivasyonu arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin:

- Çalışma koşullarının değerlendirilmesi ($r=-0,356$, $p<0,01$) ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.
- Diğer bağımsız değişkenler ile hemşire iş motivasyonu arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 12. Hemşirelerin Değişkenlere ait Korelasyon Katsayıları

Bağımsız Değişkenler	Cerrahi Birimler (n=131)		Dahili Birimler(n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler(n=260)	
	r	p	r	p	r	p
1. Yaş	0,141	0,109	0,089	0,317	0,124*	0,046
2. Eğitim durumu	0,026	0,768	0,037	0,675	0,008	0,897
3. Gelir algısı	0,078	0,374	0,120	0,175	0,003	0,958
4. Günlük ortalama bakılan hasta sayısı	-0,352**	0,000	-0,151	0,088	-0,251**	0,000
5. Şu anki birimde çalışma süresi	0,108	0,219	0,038	0,669	0,082	0,187
6. Meslekte çalışma süresi	0,021	0,813	0,058	0,514	0,034	0,582
7. Son 1 yıl içerisinde kullanılan izin	-0,020	0,817	-0,067	0,453	-0,044	0,475
8. Çalışma koşullarını nasıl değerlendiriyor?	0,268**	0,002	0,356**	0,000	0,301**	0,000
9. Çalıştığı birimde ekibi ile iş birliği yapıyor mu?	0,232**	0,008	0,160*	0,070	0,199**	0,001

Not: * p>.05, ** p>.01; Hemşire iş motivasyonu = bağımlı değişken; r = korelasyon katsayısı; p = anlamlılık değeri

4.9. Bağımsız Değişkenler ile Cerrahi, Dahili ve Tüm Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki (Regresyon Analizleri)

Hemşire iş motivasyonu puanları ile bağımsız değişkenler (çalışılan birimdeki günlük ortalama hasta sayısı, yönetici ve mesai arkadaşları ile ilişkiler, işten duyulan memnuniyet, mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme, mesleği ve çalışılan birimi isteyerek seçme, birimdeki iş birliği, çalışma ve fiziki koşullar, koordinasyon eksikliği, meslekte yükselme ve iletişim kopukluğu) arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13’de yer almaktadır.

Mesleki ve Çalışma Özellikleri;

Hemşirelerin mesleki ve çalışma özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F=5,143; p<0,001). Düzeltilmiş R² değeri 0,126’dır. Bu sonuç hemşire iş motivasyonundaki %13 oranındaki varyansın mesleki ve çalışma özellikleri içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada “çalıştığınız birimde günlük ortalama bakılan hasta sayısı” ($\beta=-0,221$, p<0,01), yönetici ve mesai

arkadaşları ile ilişkiler ($\beta=-0,228$, $p<0,01$) ve iş memnuniyetinin ($\beta=-0,208$, $p<0,01$) anlamlı katkısı vardır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin mesleki ve çalışma özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=7,030$; $p<0,01$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,271'dir. Bu sonuç, hemşire iş motivasyonundaki varyansın %27'sinin mesleki ve çalışma özellikleri içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada günlük ortalama bakılan hasta sayısı ($\beta=-0,288$, $p<0,01$) işten duyulan memnuniyet ($\beta=-0,215$, $p<0,01$) ve mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme ($\beta=0,248$, $p<0,01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı vardır.

Psiko-Sosyal Özellikler;

Hemşirelerin psiko-sosyal özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=8,347$; $p<0,01$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,078'dir. Bu sonuç hemşire iş motivasyonundaki %8 oranındaki varyansın psiko-sosyal özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada mesleği isteyerek seçme ($\beta=-0,194$, $p<0,01$) ve ekiple iş birliği yapmanın ($\beta=-0,209$, $p<0,01$) anlamlı katkısı vardır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin psiko-sosyal özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,036$; $p<0,01$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,085'dir. Bu sonuç, hemşire iş motivasyonundaki varyansın %8'inin psiko-sosyal özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada mesleği isteyerek seçme ($\beta=-0,197$, $p<0,01$) ve ekiple iş birliği yapma ($\beta=-0,241$, $p<0,01$) değişkenlerinin anlamlı katkısı vardır.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin psiko-sosyal özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=3,287$; $p=0,023$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,051'dir. Bu sonuç, hemşire iş motivasyonundaki varyansın %5'inin psiko-sosyal özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, psiko-sosyal özellikler içinde yer alan bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiğinde; mesleğini isteyerek seçme

durumu ($\beta=-0,195$, $p=0,027$) ve çalıştığı bölümü isteyerek seçme durumu ($\beta=-0,097$, $p=0,269$) değişkenlerinin hemşire iş motivasyonunu açıklamada anlamlı katkısı vardır.

Örgütsel ve Yönetmel Özellikler;

Hemşirelerin örgütsel ve yönetmel özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=10,210$; $p<0,001$). Düzeltilmiş R^2 değeri $0,151$ 'dir. Bu sonuç hemşire iş motivasyonundaki %15 oranındaki varyansın örgütsel ve yönetmel özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada çalışma koşullarının değerlendirilmesi ($\beta=-0,193$, $p<0,01$) ve birimin fiziki koşullarının ($\beta=-0,149$, $p<0,05$) anlamlı katkısı vardır.

Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin örgütsel ve yönetmel özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,492$; $p<0,001$). Düzeltilmiş R^2 değeri $0,147$ 'tir. Bu sonuç, hemşire iş motivasyonundaki varyansın %15'inin örgütsel ve yönetmel özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Beta katsayıları incelendiğinde, modeldeki bütün bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman hemşire iş motivasyonunu açıklamada sadece birimler arası koordinasyon eksikliği ($\beta=0,210$, $p<0,05$) değişkeninin anlamlı katkısı vardır.

Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin örgütsel ve yönetmel özelliklerine göre çoklu regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=6,024$; $p=0,000$). Düzeltilmiş R^2 değeri $0,164$ 'dür. Bu sonuç, hemşire iş motivasyonundaki varyansın %16'sının örgütsel ve yönetmel özellikler içerisinde yer alan değişkenler tarafından açıklandığını gösterir. Tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, örgütsel ve yönetmel özellikler içinde yer alan bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiğinde; çalışma koşullarını nasıl değerlendiriyor ($\beta=-0,253$, $p=0,005$), çalıştığı birimin fiziki koşulları çalışma ortamı için uygun mu ($\beta=-0,094$, $p=0,314$), birimler arası koordinasyon eksikliği yaşıyor mu ($\beta=-0,016$, $p=0,871$), bulunduğu pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağı var mı ($\beta=-0,020$, $p=0,811$) ve ast üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşıyor mu ($\beta=0,234$, $p=0,026$) değişkenlerinin hemşire iş motivasyonunu açıklamada anlamlı katkısı vardır.

Tablo 13. Hemşirelerin Değişkenlere ait Regresyon Analizleri

Değişkenler	Cerrahi Birimler(n=131)		Dahili Birimler(n=129)		Cerrahi+Dahili Birimler(n=260)	
	Model					
	β	p	β	p	β	p
Mesleki ve Çalışma Özellikleri						
Günlük bakılan hasta sayısı	-0,288	0,001	-0,145	0,193	-0,221	0,001
Yönetici ve mesai arkadaşları ile ilişkiler	-0,194	0,081	-0,308	0,007	-0,228	0,004
İşten duyulan memnuniyet	-0,215	0,014	-0,150	0,118	-0,208	0,001
Mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme	0,248	0,003	-0,033	0,734	0,114	0,075
R²	0,271		0,003		0,126	
F	7,030		1,042		5,143	
P	0,000		0,409		0,000	
Psikososyal Özellikler						
Mesleği isteyerek seçme	-0,197	0,024	-0,195	0,027	-0,194	0,001
Çalışılan bölümü isteyerek seçme	-0,080	0,357	-0,097	0,269	-0,089	0,139
Ekip ile iş birliği yapma	-0,241	0,005	-0,173	0,051	-0,209	0,001
R²	0,085		0,051		,078	
F	5,036		3,287		8,347	
P	0,002		0,023		0,000	
Örgütsel Yönetmel Özellikler						
Çalışma koşulları	-0,163	0,065	-0,253	0,005	-0,193	0,002
Fiziki koşullar	-0,176	0,064	-0,094	0,314	-0,149	0,025
Koordinasyon eksikliği	0,210	0,033	-0,016	0,871	0,118	0,086
Meslekte yükselme olanağı	0,105	0,211	-0,020	0,811	0,059	0,310
İletişim kopukluğu	0,060	0,539	0,234	0,026	0,120	0,090
R²	0,147		0,164		0,151	
F	5,492		6,024		10,210	
P	0,000		0,000		0,000	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$;

Hemşire iş motivasyonu = bağımlı değişken

β = standardize regresyon katsayısı

p = anlamlılık değeri

Düzeltilmiş R² = Modelin bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren değeri

BÖLÜM 5: TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyon düzeylerinde;

- Demografik Özellikler
- Hemşirelerin İş Motivasyonları
- Ekonomik Durumu
- Mesleki ve Çalışma Özellikleri
- Psiko-Sosyal Özellikler
- Örgütsel ve Yönetmel Özellikler
- Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri arasındaki ilişki olmak üzere yedi alt grupta tartışılmıştır.

5.1. Hemşire İş Motivasyonu ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişki

Araştırmamızda hemşirelerin iş motivasyonu algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Çalışmamıza benzer şekilde, Orhaner ve Mutlu'nun (2018) yaptıkları çalışmada katılımcıların motivasyon seviyelerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Orhaner ve Mutlu, 2018). Çalışmamızın aksine Atasoy (2021) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında cinsiyet değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı etkisi olduğunu vurgulamıştır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş motivasyonlarının daha yüksek olduğunu bildirmiştir (Atasoy, 2021). Arıcan'ın (2022) ve Yapıcıoğlu'nun (2019) çalışmasında erkek hemşirelerin iş motivasyonlarının kadın meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Arıcan, 2022; Yapıcıoğlu, 2019). Konu ile ilgili literatürde farklı sonuçların elde edildiği, buna göre çalışma sonucumuz ve literatür arasındaki farklı sonuçların çıkmasının araştırmalardaki örneklem grubu özelliklerinin farklılıklarından dolayı kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmamızda cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin yaş grupları arasında iş motivasyonu algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken çalışan tüm hemşirelerin iş motivasyonları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir, 26-35 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları 46-55 yaş grubu hemşirelerin ortalamalarından daha düşüktür. Çalışmamıza benzer

şekilde Orhaner ve Mutlu'nun (2018) çalışmasında 21-30 yaş arasındaki katılımcıların motivasyon düzeylerinin, diğer yaş gruplarındaki katılımcılardan daha düşük olduğu bildirilmiştir (Orhaner ve Mutlu, 2018). Bayram Erkol'un (2017) çalışmasında 31-45 yaş aralığında bulunan çalışanların motivasyonlarının diğer yaş aralığındaki çalışanların motivasyonlarından daha düşük olduğu bildirilmiştir. Çalışmamızın aksine Kundak vd. (2015) yaptığı çalışmada yaş değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı vurgulanmıştır (Kundak vd., 2015). Kuşakları oluşturan topluluğun düşünceleri, hissettikleri ve deneyimlerinin tanımlanmasında meydana gelebilecek farklılıkların etkili olabileceği toplumsal eğilimler ve örgüt kültürleri ile şekillenen çalışma tarzlarının kuşak farklılıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Keith,2017; Ahmad vd., 2022). Ayrıca çalışmaya katılan 46-55 yaş arası hemşirelerin motivasyonlarının yüksek olmasının meslekteki yılları ilerledikçe olgunlaşma düzeyinin ve mesleki tecrübenin artması, iş tecrübesinden dolayı yaratıcılıklarının artması, sorumluluk bilinçlerinin oturması, iş otoritesinin artması, kendilerine özgü daha bağımsız bir çalışma şekli oluşturmaları gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nun geçici üçüncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sağlık meslek lisesi mezunlarının hemşire yardımcısı unvanına sahip olmaları ve sadece lisans ve üzeri düzeyde hemşirelerin hemşire kadrolarında çalışması gerekmektedir. Kanun çıkmadan önce kazanılan haklar nedeniyle kurumlarda halen ön lisans ve lise düzeyinde çalışan hemşireler bulunmaktadır. Çalışmamızda da bu eğitim düzeyine sahip hemşirelerin olduğu görülmektedir.

Araştırmamızda dahili birimde çalışan farklı eğitim düzeyine sahip hemşirelerin iş motivasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaz iken cerrahi birimlerde çalışan farklı eğitim derecesine sahip olan hemşirelerin iş motivasyonu puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Yüksek lisans eğitime sahip hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları lisans eğitime sahip hemşirelerin ortalamalarından daha yüksektir. Konu ile ilgili literatürde farklı sonuçların elde edildiği belirlenmiştir. Atasoy (2021) ve Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap'ın (2023) yaptığı çalışmalarda eğitim durumuna göre motivasyon algılarında farklılık görülmediği bildirilmiştir (Atasoy, 2021; Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap, 2023). Dagne, Beyene ve Berhanu'nun (2015) yaptığı çalışmada daha yüksek eğitim seviyesine sahip sağlık çalışanlarının en yüksek motivasyon puanlarına sahip olduğu bildirilmiştir (Dagne, Beyene ve Berhanu, 2015). Yüksek lisans eğitime sahip

kişilerin eğitim aldığı branşta uzmanlaşmış olmaları, kariyerlerinde ilerlemeleri, araştırma becerilerini geliştirmeleri gibi etkenlere bağlı motivasyonlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin medeni durumlarına göre iş motivasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamıza benzer şekilde, medeni durumun motivasyon üzerinde etkisi olmadığını bildiren çalışmalar mevcuttur (Güner, 2016; Oflaz, 2018; Göksel ve Ayan, 2021). Çalışmamızın aksine evli sağlık çalışanlarının bekar olanlara göre motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğunu bildiren (Orhaner ve Mutlu, 2018) veya boşanmış/bekar çalışanların diğerlerine göre iş motivasyonunun daha yüksek bulunduğunu bildiren (Atasoy, 2021) çalışmalar da mevcuttur. Konu ile ilgili literatürde farklı sonuçların elde edildiği belirlenmiştir. Çalışma sonucumuz ve literatür arasındaki farklı sonuçların evli kişilerin ve bekar kişilerin bireysel özelliklerinden, kültürel ve motive edici faktörlerin farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre iş motivasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamıza benzer şekilde, Bayer, Gölbaşı ve Esenkaya (2022) ve Yapıcıoğlu'nun (2019) yaptığı çalışmalarda çocuk sahibi olma değişkeninin motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı bildirilmiştir (Bayer, Gölbaşı ve Esenkaya, 2022; Yapıcıoğlu, 2019). Çalışmamızın aksine Kundak vd. (2015) çalışmasında çocuk sahibi olmanın motivasyonu arttırdığı bildirilmiştir (Kundak vd., 2015). Konu ile ilgili literatürde farklı sonuçların elde edildiği gözlenmektedir. Bu sonucun örneklem gruplarının farklılığından kaynaklandığı düşünülebilir.

5.2. Hemşirelerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki

Araştırma bulgularımıza göre her iki alanda çalışan hemşirelerin yüksek düzeyde iş motivasyonuna sahip oldukları ifade edilebilir. İki grubun ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiş; cerrahi birimlerdeki hemşirelerin iş motivasyonu ortalamaları dahili birimlerdeki hemşirelerin ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamıza benzer şekilde Ebrinç vd. (2002) yaptığı çalışmada klinikler arasında iş motivasyonunun farklı düzeylerde olduğu bulunmuştur (Ebrinç vd., 2002). Kahraman vd. (2011) çalışmasında dahili

birim yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamalarının, cerrahi birim yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonu puan ortalamalarında daha düşük olduğu bildirilmiştir (Kahraman vd., 2011). Çalışmamızın aksine Kundak vd. (2015) yaptığı çalışmada çalışılan alanın iş motivasyon üzerine bir etkisi olmadığı bildirilmiştir (Kundak vd., 2015). Bu konuda çalışılan hastane türü, çalışılan il ve ülkeler arasında da farklı sonuçlar bildirilmektedir. Durmuş ve Günay'ın (2007) yaptığı çalışmada özel ve kamu hastanesi çalışanları arasında bile iş motivasyonu açısından anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur (Durmuş ve Günay, 2007). Çalışmalar arasında farklı sonuçların çıkması birimlerde çalışan hemşirelerin iş yükü dağılımlarının farklılık göstermesi, bakım gereksinimi olan hastaların bakımının az sayıda hemşire ile yürütülmesi, yatak sayısının fazla olması, kliniklerin çalışma prosedürlerinin farklılık göstermesi, ayrıca dahili birimlerde çalışan hemşirelerin uzun süre aynı hastaya bakım vermesi, dahili birimlerde yatan hastaların tedavi ve bakım süreçlerinin uzun olması gibi faktörlerin dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyonlarının düşük olmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin klinikte ameliyat öncesi, ameliyat sonrası hasta sirkülasyonunun hızlı değişmesi, hastanın en kısa sürede tedavi ve bakım hizmetinin sağlanıp taburcu edilip sağlığına kavuşturulmasına bağlı olarak motivasyonlarının yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.3. Hemşire İş Motivasyonu ve Ekonomik Durumu Arasındaki İlişki

Araştırmamızda tüm hemşirelerin ve cerrahi birimde çalışan hemşirelerin alınan ücret ve ücretin performansla orantılı olup olmaması ve gelir algısına göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dahili birimde çalışan hemşirelerin alınan ücret ve ücretin sergilenen performansla orantılı olup olmadığına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken farklı gelir algısına sahip olan hemşirelerin iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Geliri giderden fazla olan hemşirelerin iş motivasyonları geliri gidere eşit olan ve geliri giderden az olan hemşirelerin ortalamalarından daha düşüktür. Geliri giderden fazla olan hemşirelerin ek gelir kaynaklarından veya fazla mesai sonucu gelirlerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Çalışmamıza benzer şekilde Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap'ın (2023) yaptığı çalışmada ekonomik duruma göre motivasyon algılarının farklılık

göstermediği belirlenmiştir (Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap, 2023). Çalışmamızın aksine Baljoon, Bajar ve Banakhar'ın (2018) yaptığı çalışmada ekonomik faktörlerin motivasyonu arttırdığı bildirilmiştir (Baljoon, Bajar ve Banakhar, 2018). Hakmal, Karadağ ve Demir'in (2012) yaptıkları çalışmada gelir düzeylerinin giderden az olduğunu belirten hemşirelerin motivasyonlarının düşük olduğu belirtilmiştir (Hakmal, Karadağ ve Demir 2012). Konu ile ilgili literatürde farklı sonuçların elde edildiği belirlenmiştir. Çalışmalar arasındaki farklı sonuçların ek gelir kaynaklarının olması veya diğer değişkenlerden etkilenmesine bağlı olabileceği düşünülmektedir.

5.4. Hemşire İş Motivasyonu ile Mesleki ve Çalışma Özellikleri Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan tüm hemşirelerin fazla mesai yapma ve çalışma şekline göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca dahili birimlerde çalışan hemşirelerin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünme, fazla mesai yapma, çalışma şekli ve işten duyulan memnuniyete göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cerrahi birimlerde çalışan ve motivasyon puanları yüksek olan hemşirelerin mesleği değiştirmeyi ya da bırakmayı düşünmedikleri ve işten memnuniyet duydukları belirlenmiştir. Ayrıca daha az mesai yapanların fazla mesai yapanlara göre iş motivasyonu ortalamaları daha fazla çıkmıştır. Ancak çalışma şekline göre hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap'ın (2023) yaptığı çalışmada çalışma şekline ve fazla mesai yapma durumuna göre motivasyon algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir (Tat Dalmaç, Özcan ve Erkasap, 2023). Öztürk ve Akbulut'un (2011) yaptığı çalışmada vardiyalı çalışmak ve fazla mesai yapmanın hemşirelerin motivasyonlarını ve verimliliklerini düşürdüğü bildirilmiştir (Öztürk ve Akbulut, 2011). Hakmal, Karadağ ve Demir'in (2012) yaptığı çalışmada hemşirelerin %86,3'ü mesleğini severek yaptıklarını ve mesleğini severek icra etmenin motivasyon düzeylerini etkileyen faktörler arasında yer aldığını belirtmişlerdir (Hakmal, Karadağ ve Demir, 2012). Çalışmamızda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin fazla mesai yapanların motivasyonlarının yüksek olmasının mesai ücreti almalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin günlük bakılan hasta sayısına göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Cerrahi

birimlerde daha fazla sayıda hasta bakım hemşirelerin hasta sayısı arttıkça iş motivasyon puanlarının düştüğü belirlenmiştir. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin günlük bakılan hasta sayısına göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akuzun'un (2019) yaptığı çalışmada da çalışılan birimde günlük ortalama bakılan hasta sayısı arttıkça içsel ve genel doyum oranının düştüğü belirtilmiştir (Akuzun, 2019). Aradaki puan farkının çalışan hemşirelerin iş yükünün ve sorumluluklarının artmasına bağlı olarak hizmet kalitesinin düşmesinden ve yeterli mesleki motivasyona ulaşılamamasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamızda dahili birimlerde çalışan hemşirelerin şu anki birimde çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin şu anki birimde çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir; 6-10 yıl arası çalışan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından daha düşüktür. Yapıcıoğlu'nun (2019) çalışmasında çalışanların iş motivasyonları arasında birimde çalışma süresine göre anlamlı fark bulunmamıştır (Yapıcıoğlu, 2019). Mühsinoğlu'nun (2023) yaptığı çalışmada ise birimde 11-20 yıl çalışan sağlık çalışanlarının motivasyonlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Mühsinoğlu, 2023). Literatürdeki çalışmalar arasında farklı sonuçların çıkmasının birimlerinde 6-10 yıl süre çalışanların özel yaşamlarında evlilik, çocuk sahibi olma düşüncesi ve aile hayatındaki sorumlulukların artması ve işten gerekli tatmin alamamalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Pınar, vd., 2017).

Araştırmamızda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş motivasyonları meslekte çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir; 6-10 yıl meslekte çalışan hemşirelerin iş motivasyon puanları diğer bütün gruplardan daha düşüktür. Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre iş motivasyon puanları arasında farklılık bulunmamıştır. Bu konuda da literatürde farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Atasoy'un (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ve Dede'nin (2020) yaptığı çalışmada meslekte çalışma süresi ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Atasoy, 2021; Dede, 2020). Güner'in (2016) yaptığı çalışmasında çalışma süresi 5-10 yıl olanların kıdemlilerine göre motivasyonları daha yüksektir (Güner,2016). Weldegebriel vd. (2016) yaptığı çalışmada daha az iş deneyimine sahip olan sağlık çalışanlarının daha az motive olduğu bildirilmiştir (Weldegebriel vd., 2016). Baljoon, Banjar ve Banakhar'ın (2018) yaptığı çalışmada

hizmet süresine bağı olarak motivasyon düzeyinin arttığı bildirilmiştir (Baljoon, Banjar ve Banakhar, 2018). Bu çalışmada hemşirelik mesleğinde 6-10 yıl süre çalışanlar, görevlerine başladıktan bir yıl sonra pandemi nedeniyle yoğun ve zor çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Ayrıca pandemi ile eğitim, görevde yükselme gibi olanakların azalmasına bağı olarak mesleklerinde yapmak istedikleri kariyer hedeflerinin gerçekleşmemesinin motivasyon düzeylerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamıza katılan hemşirelerin iş motivasyonlarında son 1 yıl içerisinde kullanılan izin günü sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu konuda da literatürde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Ge vd. (2011) Çin’de yaptıkları bir çalışmada nöbet ve yıllık izinlerin yetersizliğinin çalışanlarda memnuniyetsizliğe yol açtığı bulunmuştur (Ge vd., 2011). Purohit, Maneskar ve Saxena’nın (2016) yaptıkları çalışmada yeterli izin kullanımının motivasyonu artırıcı yönde etkilediği bildirilmiştir (Purohit, Maneskar ve Saxena, 2016). Araştırmamızdaki hemşirelerin yıllık izin süreleri, çalışma yılına göre eşittir ve istedikleri zamanda kullanabilmektedirler. Bu nedenle motivasyonu etkilemediği düşünülmektedir.

5.5. Hemşire İş Motivasyonu ve Psiko-Sosyal Özellikleri Arasındaki İlişki

Araştırmamızdaki hemşirelerin, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre iş motivasyon puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleğini isteyerek seçenlerin iş motivasyon ortalamaları isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksektir. Çalışmamıza benzer şekilde Galaş’ın (2022) ve Arslantaş, Tösten ve Marakçı’nın (2018) yaptığı çalışmalarda da mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin motivasyonlarının isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Galaş, 2022; Arslantaş, Tösten ve Marakçı, 2018). Çalışmamızın aksine Bayer, Gölbaşı ve Esenkaya’nın (2022) yaptığı çalışmada mesleği isteyerek seçme durumu ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bildirilmiştir (Bayer, Gölbaşı ve Esenkaya, 2022). Bireyin işini severek yapması, toplumsal kimliğini belirlemesi, ihtiyaç ve konfor alanını sağlaması, kendini gerçekleştirme ve motivasyonunun yüksek olmasında meslek seçimini isteyerek yapmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Avraham, vd. 2023).

Motivasyon için bireylerin çalıştıkları birimler çok önemlidir. Özellikle ekipler arasındaki ilişki, dinlenme aralıkları, yapılan aktiviteler gibi faktörlerin motivasyonu etkilediği düşünülmektedir (Gümüş ve Eryiğit, 2023). Araştırmamıza katılan tüm hemşirelerin iş motivasyonları çalışılan bölümü isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterir iken cerrahi ve dahili birimler olarak ayrı ayrı analiz edildiğinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bahar ve Özbozkurt'un (2020) çalışmasında motivasyonun çalışılan bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bildirilmiştir (Bahar ve Özbozkurt, 2020). Elde ettiğimiz bulgulara göre kişinin çalıştığı bölüm seçimini isteyerek yapmasının işinde başarılı olması ve motivasyonunun yüksek olmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda dahili birimlerde çalışan hemşirelerin çalıştığı birimde ekip ile iş birliği yapma durumuna göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaz iken cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin çalıştığı birimde ekip ile iş birliği yapma durumuna göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin ekip iş birliği arttıkça iş motivasyon puanları da artmaktadır. Çelik ve Karaca'nın (2017) ve Özşaker ve Aydoğdu'nun (2023) çalışmalarında da ekip iş birliğinin motivasyonu arttırdığı bildirilmiştir (Çelik ve Karaca, 2017) (Özşaker ve Aydoğdu, 2023). Araştırmamızın sonuçları bu araştırmalar ile desteklenmektedir. Hemşirelerin aidiyet duygusunun güçlü olması ve ekip ile iş birliği yapmasının motivasyonunun yüksek olmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

5.6. Hemşire İş Motivasyonu ile Örgütsel ve Yönetmel Özellikler Arasındaki İlişki

Araştırmamızda hemşirelerin, çalıştığı birimin fiziki koşulları, birimler arası koordinasyon, ast-üst ilişkilerinde kopukluk yaşanma durumu ve çalışma koşullarını değerlendirme durumuna göre iş motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fiziki koşulların çalışma ortamı için uygun olduğunu düşünenlerin düşünmeyenlere göre, birimler arası koordinasyon eksikliği yaşamayanların yaşayanlara göre, ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşamayanların yaşayanlara göre ve çalışma koşullarını iyi-orta değerlendirenlerin kötü değerlendirenlere göre iş motivasyonu ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Ancak bulunduğu pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağının olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmamıza benzer şekilde, literatürde de çalışma

koşullarının iş motivasyonunu olumlu etkilediği belirtilmektedir (Alkış ve Öztürk, 2009; Memiş vd., 2015; Appelbaum vd., 2019). Cicolini, Comparcini ve Simonetti'nin (2014) yaptığı, hemşirelerin çalışma koşullarını çeşitli yönlerden değerlendiren çalışmaların değerlendirildiği sistematik derlemede, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak güçlenmesine katkı sağladığı bunun da iş motivasyonunu arttırdığı bulunmuştur (Cicolini, Comparcini ve Simonetti, 2014). Çalışmamızdaki hemşireler özellikle fiziki koşullarda binanın depreme dayanıklılık durumunu dikkate alarak cevapladıklarını belirtmişlerdir. Yakın zamanda yıkıcı depremlerin yaşanması nedeniyle, binanın depreme dayanıklı olup olmasının katılımcıların motivasyonlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir.

5.7. Hemşire İş Motivasyonu ile Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri Arasındaki İlişki

Araştırmamızda hemşirelerin %83,8'inin yurt dışında çalışmayı düşündüğü, %84,2'sinin yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşündüğü belirlenmiştir. Yurt dışında çalışmayı isteme nedenlerine bakıldığında ilk üç sırada %51,9 oranında gelecek kaygısının olmaması, %49,6 oranında çalışma koşullarının uygunluğu ve %28,1 oranında kariyer hedefleri olduğu görülmektedir (Tablo 10). Mollahaliloğlu vd. (2014) yaptığı çalışmada katılımcıların %70'inin yurtdışında yaşamak veya çalışmak için en önemli nedeninin Türkiye'deki çalışma koşulları olduğunu ifade etmiştir (Mollahaliloğlu vd., 2014). Uğur'un (2022) ve Uzun, Kılıç ve Yıldız'ın (2021) yaptığı çalışmalarda yurt dışında çalışma nedenleri arasında çalışma koşullarının büyük rol oynaması araştırmamızın bulgularını desteklemektedir (Uğur, 2022; Uzun, Kılıç ve Yıldız, 2021). Sağlık hizmeti sunulan yerlerde eğitim, araştırma, idari ve akademik çalışmalar, diğer görev ve sorumlulukların olması ağır ve riskli çalışma koşullarına neden olmaktadır. Ekipman ve sağlık personelinin yetersizliği sonucunda, artan iş yükü ve uzun çalışma sürelerinin bu durumu etkilediği belirtilmektedir (Erbaş, 2020).

Araştırmamızda dahili birimlerde çalışan hemşirelerin yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını ve yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini düşünme durumlarına göre iş motivasyon puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaz iken cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini ve hayatını kolaylaştıracağını düşünmesinde sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet, kötü çalışma koşulları, doğal afetlere karşı önlemlerin alınmaması, hastane binalarının fiziki koşullarının tehlike arz etmesi ve daha iyi yaşam kalitesine sahip olma isteği gibi faktörlerin etkili olabildiği düşünülmektedir.

Literatürde hemşirelerin iş motivasyonu ve yurt dışında çalışma düşünceleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın sonraki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



BÖLÜM 6: SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışma cerrahi ve dahili birimler ve tüm birimlerde çalışan hemşirelerin sosyo-demografik ve klinik özellikleri ile iş motivasyonu arasındaki etkiyi incelenmesi amacıyla Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 260 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular yedi alt grupta incelenmiştir.

Demografik Özellikler;

- 46-55 yaş grubu hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları 26-35 yaş grubu hemşirelerin ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).
- Cerrahi birimlerde çalışan yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin iş motivasyonlarına ilişkin ortalamaları lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerin ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Hemşire İş Motivasyonu;

- Her iki alanda çalışan hemşireler yüksek düzeyde iş motivasyonuna sahip oldukları saptanmıştır.
- Cerrahi birimlerdeki hemşirelerin iş motivasyonu ortalamaları (Ort.=2,34; SS=0,33) dahili birimlerdeki hemşirelerin ortalamalarından (Ort.=2,31; SS=0,26) daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Ekonomik Durumu;

- Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin farklı gelir algısına göre motivasyon ortalamalarının farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Geliri giderinden fazla olan hemşirelerin iş motivasyon puanlarının diğer hemşirelerin ortalamalarından daha düşük olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Mesleki ve Çalışma Özellikleri;

- İş motivasyonu ortalamaları daha yüksek olan hemşirelerin mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünmedikleri, işten memnuniyet duydukları saptanmıştır ($p<0,01$).

- Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerden iş motivasyonu ortalamaları daha yüksek olanların işten memnuniyet duydukları ve mesleği değiştirmeyi veya bırakmayı düşünmedikleri, ayrıca daha fazla mesai yaptıkları saptanmıştır ($p<0,001$; $p<0,05$).
- Bütün hemşireler içinde günlük 11 ve üzeri hasta bakanların iş motivasyon puan ortalamalarının günlük 3-5 hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamalarından daha düşük olduğu, cerrahi birimlerde çalışan hemşireler içinde günlük 16 ve üzeri hasta bakanların iş motivasyon puan ortalamalarının günlük 15 ve daha az sayıda hasta bakan hemşirelerin iş motivasyon puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$; $p<0,01$)
- Şu anki biriminde 11 yıl ve daha fazla süre çalışan hemşirelerin iş motivasyon ortalamasının 10 yıl ve daha az süre çalışan hemşirelerin ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).
- Cerrahi birimde çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin iş motivasyon puanlarının diğer çalışma süreleri puanlarından daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).
- Cerrahi ve tüm birimlerde çalışan hemşirelerin meslekte çalışma süresi 6-10 yıl olanların iş motivasyon puan ortalamalarının diğer bütün grupların iş motivasyon puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Psiko-Sosyal Özellikler;

- Tüm birimlerde çalışan hemşireler arasından mesleğini isteyerek seçenlerin isteyerek seçmeyenlere göre, çalıştığı bölümü isteyerek seçenlerin isteyerek seçmeyenlere göre, ekip ile iş birliği yapanların bazen ya da hiç yapmayanlara göre iş motivasyon puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,01$; $p<0,05$).
- Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin mesleğini isteyerek seçenlerin seçmeyenlere göre ve her zaman çalıştığı birim ekibi ile iş birliği yapanların bazen ya da hiç iş birliği yapmayanlara göre iş motivasyon puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

- Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin mesleğini isteyerek seçenlerin seçmeyenlere göre iş motivasyon puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Örgütsel ve Yönetmel Özellikler;

- Cerrahi ve dahili birimler ve tüm birimlerde çalışan hemşirelerin çalıştığı birimin fiziki koşullarının çalışma ortamına uygun olduğunu düşünenlerin düşünmeyenlere göre, birimler arası koordinasyon eksikliği yaşamayanların yaşayanlara göre ve ast-üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşamayanların yaşayanlara göre iş motivasyonu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$; $p<0,01$).
- İyi çalışma koşullarına sahip hemşirelerin iş motivasyon puanlarının hem kötü hem de orta çalışma koşullarına sahip hemşirelerin iş motivasyon puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$).

Yurt Dışında Çalışmaya İlişkin Düşünceleri;

- Cerrahi birimlerde çalışan ve iş motivasyonu puan ortalamaları daha düşük olan hemşirelerin yurt dışında çalışmanın kendisini mutlu edeceğini ve yurt dışında çalışmanın hayatını kolaylaştıracağını düşündükleri belirlenmiştir ($p<0,05$).

6.2. Öneriler

Sağlık çalışanının motivasyonun artırılması sağlık hizmetinin daha kaliteli sunulmasını sağlayacaktır.

- Yüksek lisans yapıp, branşlaşmış hemşirelerin beklentilerini karşılamak amacı ile eğitim öğretim faaliyetlerinin desteklenmesi ve gerekli ünvan ve statülere ulaşımının sağlanması,
- Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerden daha düşük olmasının sebeplerinin neler olduğu hemşireler ile konuşulması iyileştirici düzenlemeler yapılması ayrıca yapılabilecek kalitatif araştırmalarla daha ayrıntılı olarak incelenmesi,
- Belirli dönemlerde çalışanların motivasyon düzeylerini tespit etmek amacıyla üst yöneticiler tarafından çalışmalar yapılması,
- Hasta başına düşen hemşire sayısının yeterli olup olmadığının, çalışma şartlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi,
- Günlük bakılan hasta sayısının ve iş yükünün azaltılması için hemşire sayısının artırılması,
- Hemşirelerin meslekten memnuniyet düzeylerini artırıcı iyileştirmeler planlanması,
- Çalıştığı birimde kendi isteğiyle görevlendirilen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olması nedeniyle yöneticilerin, hemşirelerin çalışacağı birimi belirleme aşamasında düşüncelerini sorması ve uzmanlıklarına göre yerleştirilmesi,
- Bireylerin kariyer planlamaları, ilgi, kabiliyet, istek, yetenek ve becerileri dikkate alınarak çalışacakları birimleri seçmeleri,
- Düzenli bir fiziki ortam sağlanması, mesleki tehlikelere karşı ve doğal afetlerden korunmak için gereken önlemlerin alınması,
- Çevrenin fiziksel koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi verimli çalışma ortamı hazırlanması,
- Çalışan personel ile yönetim arasında daha etkili bir iletişim ortamı kurulması ve iş birliğinin artırılması,
- Çalışanlar arasındaki iletişimi artırmak amacıyla hastanedeki sosyal faaliyetlerin artırılması,

- Motivasyonu artırmak için; bütün birimlerde çalışan personelin başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi,
- Başarılı hemşirelerin kurs ve sempozyum gibi bilimsel çalışmalara daha fazla katılımlarının sağlanması,
- Hastane yönetiminin düzenleyeceği eğitim programları ile sağlık çalışanlarının hangi motivasyon kaynakları ile motive olabileceklerinin belirlenmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017) *Motivasyon, Duygusal Emek, Duygusal Uyumsuzluk ve Etkileşim Yoğunluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumu Çalışanları Üzerinde Araştırma*. Social Sciences Research Journal, Cilt.6(4), ss.83-98.
- Adzei, F. A. ve Atinga, R. A. (2012) *Motivation and retention of health workers in Ghana's district hospitals*. Journal of Health Organization and Management (JHOM), Cilt.26(4), ss.467-485.
- Ahmad A. vd. (2022) *Generational differences in organizational leaders: an interpretive phenomenological analysis of work meaningfulness in the Nordic high-tech organizations*. Technological Forecasting Social Change, 180, ss.1-11.
- Akuzun, H. (2019) *Hemşirelerin İş Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi ve Bir Örnek Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009) *Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.8(28), ss.212-236.
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., Kaplan, B. (2019) *Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support*. Journal of Surgical Research, 234, ss.20-25.
- Arabacı, S. (2012) *Yoğun Bakımlarda Görevli Hemşire Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi.
- Arıcan, S. (2022) *Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Tarzının Hemşirelerin İş Motivasyonuna Etkisi: Şanlıurfa Harran Üniversitesi Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi.
- Arıcı, F. C. (2016) *Hastanede Çalışan Hemşirelerin Hemşirelik Hizmetlerinde Yetenek Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi.
- Arslandaş, H. İ., Tösten, R. ve Marakçı D. B. (2018) *Lise Öğretmenlerinde Mesleki Motivasyon Unsurları: Karma Yöntemli Bir Çalışma*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.14(3), ss.880-895.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2020) *Yöneticilerin karar verme stiline çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi*. KOCATEPEİİBF Dergisi, Cilt.22(2), ss.115-131.

- Aslanadam, B. (2011) *Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020) *Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış*. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt.11(26), ss.291-301.
- Aydoğdu, A., Çerikcioğlu Çelik, G. ve Bardakçı, S. (2023) *Mesleki Dayanışmanın İçsel Motivasyona Etkisi: Sivas İlinde Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Araştırma*. Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi, Cilt.3(1), ss.32-52.
- Atasoy, E. O. (2021) *Yetenek Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi.
- Avraham, R., vd. (2023) *Küresel Sağlık Etkinliği Sırasında Hemşirelik Kariyeri Seçmek: Tekrarlanan Kesitsel Bir Çalışma*. Hemşire Eğitimcisi, 48(4), ss.116-121.
- Bahar, E. ve Özbozkurt, O.B. (2020) *Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Business Management Studies An International Journal, Cilt.8(1), ss.75-598.
- Baljoon, R. A., Bajar, H. E. ve Banakhar M. A. (2018) *Nurses Work Motivation and the Favors Affecting It: A Scoping Review*. International Journal of Nursing Clinical Practices, Cilt. (5), ss.77.
- Baljoon, R. A., Bajar, H. E. ve Banakhar M. A. (2019) *Factors affecting nurses' work motivation level at a governmental hospital: A cross-sectional study*. Journal of Nursing Education and Practice, Cilt.9(9), ss.25-35.
- Bardak, F. ve Mamatoğlu, N. (2023) *Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. Humanistic Atif Cite Perspective, Cilt.5(3), ss.1072-1097.
- Batool, H. vd. (2022) *Factors Affecting Job Motivation among Nurses at Punjab Institute of Cardiology, Lahore*. PJMHS, 16(3), ss.299-302.
- Bayer, N., Gölbaşı, Z. ve Esenkaya, E. (2022) *Hemşirelerde İçsel Motivasyon ve İçsel Motivasyonun Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumu ile İlişkisi*. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, Cilt.5(1), ss.22-31.
- Bayer, N. vd. (2023) *Yoğun bakım hemşirelerinde iş motivasyonunun işe bağlılık üzerine etkisi*. J SOC ANAL HEALTH, 3(1), ss.49-55.
- Bayram Erkol, G. (2017) *Motivasyonun Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Farklılaşması: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Journal of Yasar University, Cilt.12(48), ss.257-271.

Bayrakçenen, S., Oktay, Ö., Samancı, O. ve Canpolat, N. (2021) *Motivasyon Kuramları Çerçevesinde Öğrencilerin Öğrenme Motivasyonlarının Arttırılması: Bir Derleme Çalışması*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(2), ss.677-698.

Buchanan, D.A. ve Huczynski, A. A. (2017) *Organizational Behaviour*. 9uncu Bası, Londra: Pearson.

Büyüksivaslıoğlu, N. M. vd. (2023) *Hekim Dışı Sağlık Personelinin Motivasyonunun Etkileyen Faktörlerin Yönetmel Boyutta İncelenmesi*. Topkapı Journal of Social Science, 2(2), ss.21-36

Cicolini, G., Comparcini, D. ve Simonetti, V. (2014) *Workplace empowerment and nurses job satisfaction: a systematic literatüre review*. J Nurs Manag, Cilt.22, ss,855-871.

Çelik, A. ve Karaca, A. (2017) *Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma, Cilt.14(4), ss.254-263.

Çelik, A. İ., Şimşek, Ş. ve Akgemici, T. (2005) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 5inci Bası, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çetin, S., Giderler C. ve Güler M. (2017) *Lider Yöneticilerin Çalışanların Motivasyonuna ve Performansına Etkisi: Kamu Kuruluşlarında Bir Çalışma*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.19(4), ss.36-49.

Dagne, T., Beyene, W. Ve Berhanu, N. (2015) *Motivation and factors affecting it among health professionals in the public hospitals, Central Ethiopia*. Ethiopian Journal of Health Sciences, Cilt.25(3), ss.231-242.

Dede, F. (2020) *Motivasyonun Çalışanların Çalışma Performansına Etkisi: Bosna-Hersek Ziraat Bankasından Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. İbn Haldun Üniversitesi.

Demirkan, E. (2007) *Hemşirelerde Mesleki Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Çözümleme*. Yüksek Lisans Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi.

Dharma, Y. (2017) *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*, *Emerald Reach Proceedings Series*, Cilt.1, ss.7-12.

- Doğanlı, B. ve Demirci, Ç. (2014) *Sağlık Kuruluğu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma*. Yönetim ve Ekonomi, Cilt.21(1), ss.47-60.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007) *Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler*. Erciyes Tıp Dergisi, Cilt.2, ss.46-139.
- Düşükcan, M. ve Katı, M. (2017) *Performansla İlişkili Motivasyon Araçlarının Kişisel Özelliklere Göre Farklılığını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Social Sciences, Cilt.12(1), ss.1-24.
- Dzimbiri, G. L. ve Molefi, A. (2021) *The Impact of Talent Management on Job Satisfaction of Registered Nurses in Malawian Public Hospitals*. SA Journal of Human Resource Management, Cilt.19(0), ss.1-9.
- Ebrinç, S. vd. (2002) *Yanık Merkezi Hemşirelerinin Anksiyete, Depresyon, İş Doyumu, Tükenme ve Stresle Başa Çıkma: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 3(3), ss.8-162.
- Ece, S., Tokgözoğlu, S. ve Oğuz, D. (2021) *İşyerinde Kötü Muamele, Motivasyon ve Performans İlişkisi*. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.11(21), ss.108-125.
- Ede, K. (2018) *Yönetici Olan ve Olmayan Hemşirelerin Motivasyon ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Medipol Üniversitesi.
- Engin, E. ve Çam M. O. (2016) *Hemşire İş Motivasyon Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik*. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, Cilt.32(3), ss.1-13.
- Erbaş, M. S. (2020) *Kamu Çalışanlarının Bireysel Performans Değerlendirilmesi Sonuçlarının Kullanım Alanları ve Performans Unsurları: Sağlık Bakanlığında Bir Araştırma*. Omdusman Akademik, Cilt.7(13), ss.253-309.
- Eren, E. (2013) *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. 11inci Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2019) *Yönetim ve Organizasyon*. 14üncü Bası, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, İ ve Gülova Altın, A. (2019) *Örgüt Kültürü ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Temel Motivasyon Kaynaklarının Biçimleyici Rolü*. Yönetim ve Ekonomi, Cilt.26(2), ss.495-514.
- Galaş, B. (2022) *Duygusal Emek ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi.

- Ge, C., Fu, J., Chang, Y., Wang, L. (2011) *Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study*. BMC Public Health, Cilt.11, ss.884.
- Gökkaya, S., ve Türker, N. (2018) *İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. İktisadi İdari ve Siyasal Dergisi, Cilt.3(5), ss.12-28.
- Gökkaya, Ö., Demir, B., Güngör, Ö. ve Kılıçaslan, I. (2018) *İktisadi işletme çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi*. Uluslararası Turizm, İşletme, Ekonomi Dergisi, 2 (2), ss.503-508.
- Göksel, A. ve Ayan, B. (2021) *Kamu ve Özel Sektörde İş Motivasyonu Uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz*. İad, Cilt.13(3), ss.2174-2187.
- Gümüş, S. ve Eryiğit M. G. (2023) *Hastane İşletmelerinde Motivasyonun Hemşirelerin Performansına Çoğaltan Etkileri ve Bir Araştırma*. International Social Sciences Studies Journal, Cilt.110, ss.6329-6341.
- Güner, M. B. (2016) *Çalışanların yetenek yönetimi algısının iş motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi.
- Hakmal, H., Karadağ, M. ve Demir, C. (2012) *Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama*. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt.15(3), ss.181-187.
- Herlina, H., Nordianiwati, N. ve Wahyuni, R. (2023) *Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation*. Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan, Cilt.1(2), ss.67-72.
- İyidemirci, H. ve Aydınhan, B. (2018) *Motivasyon, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma; Ostim Organize Sanayi Bölgesi Örneği*. Gazi İktisadi ve İşletme Dergisi, Cilt.4(3), ss.131-144.
- Kahraman, G. vd. (2011) *Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4(1), ss.8-12.
- Kantar, Y. (2017) *“Sağlık İşletmelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Çalışmalarında Motivasyon ve İletişim: Karaman’da Bir Araştırma”*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Karabulut, N., ve Çetinkaya F. (2011) *Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri*. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt.14(1), ss.14-23.

- Kaya, B. ve Uncuoğlu Yolcu, İ. (2023) Motivasyon ve Duygusal Emek İlişkinin Belirlenmesi. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, Cilt.8(20), ss.141-152.
- Khim, K. (2016) *Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performancebased financing*. Glob Health Action, Cilt.9, 31068, ss.1-11.
- Kerse, G. (2016) *Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarındaki X ve Y Kuşağı Karşılaştırması*. Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, Cilt.4(1), ss.1-23.
- Keith, L. Z. vd. (2022) *Generational Differences in Work Ethic: Fact or Fiction*. J Bus Psychol, 32, ss.301-315.
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020) *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS), Cilt.7, ss.89-111.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012) *Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Çalışma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.14(2), ss.147-160.
- Kılıç, Y. (2023) *Kamu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Turkish Journal of Educational Studies, Cilt.10(1), ss.1-22.
- Koçel, T. (2020) *İşletme Yöneticiliği*. 18inci Bası, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçyiğit, D. (2016) *Motivasyon ve Verimlilik Arasındaki İlişki: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, Cilt.8(31), ss.15-26.
- Korkmaz, S. (2008) *Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi.
- Kundak, Z. vd. (2015) *Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon*. Kocatepe Tıp Dergisi, Cilt.16, ss.1-10.
- Küçüközkan, Y. (2015) *Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kurumsal Bir Çerçeve*. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt.1(2), ss.86-115.
- Memiş, K., vd. (2015) *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği*. MÜSBED, 5(4), ss.220-230.
- Mollahaliloğlu, S. vd. (2014) *The Migration Preferences of nNewly Graduated Phycians in Turkey*. Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences, 22(2), ss.69-75.

- Mühsinoğlu, S. (2023) *Bir Kamu Hastanesinde Çalışanların Psikolojik Sağlık Düzeylerinin İş Motivasyonu ve İş Stresi Düzeylerine Etkisinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi.
- Naldöken, Ü. ve Sarıçoban, S. (2020) *Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Düzeylerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, Cilt.4(1), ss.23-40.
- Negussie, B. B. ve Oliksa, G. B. (2020) *Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South- West Ethiopia*. International Journal of Africa Nursing Sciences, Cilt.12, 100253, ss.1-6.
- Oflaz, M. (2018) *İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi.
- Orhaner, E. ve Mutlu, S. (2018) *Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi*. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt.4(1), ss.74-93.
- Öcal, D., Tekin, K. ve Kurklu, S. (2015) *Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi*. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, Cilt.2(3), ss.147-154.
- Öncü, E. vd. (2018) *Hemşirelik öğrencilerinde beyin göçüne yönelik tutum ölçeği geliştirilmesi: güvenilirlik ve geçerlik çalışması*. Çukurova Medical Journal, 43(1), ss.207-215.
- Özşaker, E. ve Aydoğdu, F. T. (2023) *Cerrahi Hemşirelerinin ekip çalışması tutumu ve motivasyonu arasındaki ilişki*. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, Cilt.2(39), ss.1-10.
- Özata, M. ve Topçu, T. (2018) *Sağlık Personelinde Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği*. Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt.2(3), ss.17-24.
- Öztürk Şahan, N. ve Akbulut, Y. (2011) *Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi*. Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt.1(10), ss.19-30.
- Öztürk, Z. ve Doğuç, E. (2020). *Hastanelerde performans değerlendirme sisteminin çalışan motivasyonuna etkileri hakkında çalışan görüşleri: Çankaya İlçesi Örneği*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.22(2), ss.519-536.

- Pınar, S. E., vd. (2017) *Job Satisfaction and Motivation Levels of Midwives/Nurses Working in Family Health Centres: A Survey from Turkey*. International Journal of Caring Sciences, 10(2), ss.802–812.
- Priyantini, D., ve Ayatulloh, D. (2023) *Relationship of work motivation with nurse performance in Installation Room of Islamic Hospital*. The Journal of Palembang Nursing Studies, Cilt.2(1), ss.60-66.
- Purohit, B., Maneskar, A. ve Saxena, D. (2016) *Developing a tool assess motivation among health service providers working with public health system in India*. Human Resources for Health, Cilt.14(15), ss.1-10.
- Rahadian Syah, D. Z. vd. (2023) *Factors Influencing Work Motivation of Nurses in military Hospitals Dr. Midiyato Suratani Tanjungpinang*. Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan, Cilt.8(1), ss.237-242.
- Sevinç, H. (2015) *Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt.8(39), ss.944-964.
- Söyük, S. (2020) “İş Tatmin ve Motivasyon” içinde; Esatoğlu, A.Z., Tekingündüz, S. (Ed.), “Sağlık Kurumlarında Örgütsel Davranış Araştırma ve Olgularla” Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Şantaş, F., Işık, O. ve Çlhoroz, Y. (2018) *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu ve Yaşam Tatmini Alguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi, Cilt.16(1), ss.64-76.
- Tat Dalmaç, F., Özcan, A. ve Erkasap, A. (2023) *Sağlık Personellerinin Motivasyon Algısı Üzerine Bir Araştırma: Şehir Hastanesi Örneği*. International Journal of Sustainability, Cilt.1(2), ss.193-212.
- Toodea, K., Routasalo, P. ve Suominen, T. (2011) *Work motivation of nurses: A literature review*. International Journal of Nursing Studies, Cilt.48, ss.246-257.
- Uğur, N. (2022) *Eğitim Maliyetlerinde Büyük Risk: Beyin Göçü (asistan hekimler örneği)*. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Cilt.31(2), ss.115-125.
- Uğur Garipağaoğlu, N. (2020) *İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, ss.95-115.
- Ulukuş, K. S. (2016) *Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt.4(25), ss.247-262.

- Uslu, E., Kartal, C. ve Durukan, T. (2018) *Doğrudan Pazarlamada Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi*. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt.4(1), ss.1-14.
- Uzun, S. U., Kılıç, B. B. ve Yıldız, E. (2021) *Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ve İlişkili Etmenler*. 5.Uluslararası 23. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 13-18 Aralık, 2021.
- Vatanserver Bayraktar, H. (2015) *Sınıf Yönetiminde Öğrenci Motivasyonu ve Motivasyonu Etkileyen Etmenler*. International Periodical For The Languages Literature and History of Turkish or Turkic, Cilt.10(3), ss.1079-1100.
- Vyacheslav, T., Büyüksivaslıoğlu, N. ve Şeker, M. (2019) *Hastanelerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki ve Anlamlı Farklılığın İncelenmesi: Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi*. Eurasian Journal of Researches in Social and Economics(EJRSE), Cilt.6(2), ss.357-375.
- Yanmış, S. ve Özcan, Ş. (2022) *Dahiliye Kliniklerindeki Hemşirelerin Yenilikçi Özelliklerinin ve Kanıt Temelli Hemşireliğe İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi*. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt.25(2), ss.319-334.
- Yapıcıoğlu, G. (2019) *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkaleli Üniversitesi.
- Yakut Özek, B. (2022) *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, Cilt.11(4), ss.709-718.
- Yıldırım, E. ve Kartaltepe Behram, N. (2023) *Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşma Niyeti İlişkisinde Bireysel Motivasyonun Aracı Rolü*. Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt.24(1), ss.1-20.
- Wang, J. H. Y. ve Guthrie, J. T. (2004) *Modeling the effects of intrinsic motivation, extrinsic motivation, amount of reading and past reading achievement on text comprehension between U.S. and Chinese students*. Reading Research Quarterly, Cilt, 39(2), ss. 162-186.
- Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebrail, F. ve Woldie, M. (2016) *Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara Northwaet Ethiopia*. Patient Preference and Adherence, Cilt.10, ss.159.

EKLER

Ek 1 Sosyodemografik ve Klinik Özellikler Veri Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma “Cerrahi ve Dahili Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” amacıyla planlanmıştır. Bu çalışmada elde edilecek veriler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle sorulara verdiğiniz cevapların gerçeği yansıtması çalışmanın doğru sonuçlar vermesi için ve yapılacak sonraki çalışmalar için faydalı olacaktır. Yanıtlarınızın değerlendirmeye alınması için tüm soruların eksiksiz olarak yanıtlanması ve sadece bir seçeneğin işaretlenmesi gerekmektedir. Cevaplarınız ve kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır.

Katılımınız ve ilginiz için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı
Duygu KİRTELER

Tez Danışmanları
Prof. Dr. Tülay YAVAN
Prof. Dr. Filiz ÖĞCE

SOSYODEMOGRAFİK VE KLİNİK ÖZELLİKLER VERİ FORMU

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

18-25 26-35 36-45 46-55 56 ve üstü

3. Medeni durumunuz?

Evli Bekar

4. Çocuk sahibi olma durumunuz?

Evet Hayır

5. Öğrenim durumunuz?

Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

6. Gelir durumunuz.

- 20000-24999 TL 25000-29999 TL 30000-34999 TL 35000-40000 TL

7. Gelir algınız.

- Gelir giderden fazla
 Gelir gidere eşit
 Gelir giderden az

8. Hangi alanda çalışıyorsunuz?

- Cerrahi Alan Dahili Alan

9. Çalıştığınız birimde günlük ortalama baktığınız hasta sayısı?

- 0-2 hasta 3-5 hasta 6-10 hasta 11-15 hasta 16 hasta ve üzeri

10. Şu anki birimde çalışma süreniz?

- 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

11. Meslekteki çalışma süreniz?

- 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

12. Çalışma şekliniz?

- Gece ve gündüz Sadece gündüz Sadece gece

13. Son 1 yıl içerisinde ne kadar izin kullandınız?

- 0-5 gün 6-12 gün 13-20 gün 21 gün ve üzeri

14. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

- Evet Hayır

15. Çalıştığınız bölümü isteyerek mi seçtiniz?

- Evet Hayır

16. Mesleğinizi değiştirmeyi veya bırakmayı hiç düşündünüz mü?

- Evet Hayır

17. Fazla mesai yapıyor musunuz?

- Evet Hayır

18. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- İyi Orta Kötü

19. Çalıştığınız birimde ekibiniz ile iş birliği yapıyor musunuz?

- Her zaman Bazen Hiçbir zaman

20. Çalıştığınız birimin fiziki koşulları çalışma ortamı için uygun mu?

- Evet Hayır

21. Aldığınız ücret performansınızla orantılı mıdır?

- Evet Hayır

22. Birimler arası koordinasyon eksikliği yaşıyor musunuz?

- Evet Hayır

23. Bulduğunuz pozisyondan daha iyi bir pozisyona yükselme olanağınız var mı?

- Evet Hayır

24. Ast üst ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşıyor musunuz?

- Evet Hayır

25. İşinizden memnun musunuz? (Cevabınız hayırsa 26. soruyu cevaplayınız)

- Evet Hayır

26. İşinizden memnuniyetinizi engelleyen faktörler nelerdir? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Alınan ücretler
 Çalışma ortamındaki fiziki koşullar çalışma süreleri
 Yöneticiler ve mesai arkadaşlarınızla ilişkileriniz
 Terfi olanaklarının yetersizliği

27. Yurt dışında çalışmayı düşünüyor musunuz? (Cevabınız evetse 28. soruyu yanıtlayınız)

- Evet Hayır

28. Yurt dışında çalışmayı neden düşünüyorsunuz? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Ücretlerin yüksek olması
 Yaşam standartları
 Kariyer hedeflerim
 Çalışma koşullarının uygun olması
 Gelecek kaygısının olmaması

29. Yurt dışında çalışmanın sizi mutlu edeceğini düşünüyor musunuz?

- Evet Hayır

30. Yurt dışında çalışmanın hayatınızı kolaylaştıracağını düşünüyor musunuz?

- Evet Hayır

Ek 2 Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (HİMÖ)

Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum
1. Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum.			
2. Bu klinikte çalışırken ara sıra işimle ilgili değişik ve ilginç şeyler yapabiliyorum.			
3. Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum			
4. Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.			
5. Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.			
6. İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum.			
7. İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.			
8. Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum.			
9. İşimi yaparken gösterdiğim performansımdan memnunum.			
10. İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.			
11. İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.			
12. İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.			
13. İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyor ve çaba gösteriyorum.			
14. Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.			

Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum
15. İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.			
16. Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.			
17. Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.			
18. İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.			
19. Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.			
20. Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.			
21. İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissederim.			
22. İşimi iyi yapmamın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum.			
23. Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.			
24. Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.			
25. Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uyguluyorum.			

Ek 3 Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Sayın katılımcı;

Bu çalışma “Cerrahi ve Dahili Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” amacıyla planlanmıştır. Kişisel olarak verdiğiniz bilgiler yalnızca araştırma amacıyla toplanacak ve işlenecektir. Bu çalışmada elde edilecek veriler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle sorulara verdiğiniz cevapların gerçeği yansıtması çalışmanın doğru sonuçlar vermesi için ve yapılacak sonraki çalışmalar için faydalı olacaktır. Yanıtlarınızın değerlendirmeye alınması için tüm soruların eksiksiz olarak yanıtlanması ve sadece bir seçeneğin işaretlenmesi gerekmektedir. Cevaplarınız ve kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Bununla birlikte bilgiler kurumun yerel etik komitesine ve T.C. Sağlık Bakanlığına açık olacaktır. Çalışma kapsamında sizlere hiçbir girişim yapılmayacaktır. Çalışma verileri herhangi bir yayın ve raporda kullanılırken isminiz kullanılmayacak ve veriler izlenerek sizlere ulaşılmayacaktır.

Katılmam istenen çalışmanın kapsamı ve amacında gönüllü olarak üzerime düşen sorumluluğu anladım. Söz konusu araştırmayı kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımınız ve ilginiz için şimdiden teşekkür ederiz.

Katılımcının Adı Soyadı:

Telefon numarası:

İmza:

Araştırmacının Adı Soyadı:

Telefon numarası:

İmza:

Ek 4 Etik Kurul Onayı

SAYI: B.30.2.IEÜSB.0.05.05-20-215
KONU: Etik Kurul Kararı hk.

07.03.2023

Sayın Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ ve Sayın Prof. Dr. Tülay YAVAN,

06.03.2023 tarih ve 58 numaralı Etik Kurul toplantısında yöneticisi olduğunuz, İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi Eğitim Hemşiresi Gül ASLAN ve Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Cerrahi Hemşireliği programı öğrencisi Duygu KİRTELER'in araştırmacı olarak görev aldığı "Cerrahi ve Dahili Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" başlıklı projeniz görüşülmüştür. Başvurunun etik açıdan uygun olduğu gerekçesiyle onaylanmasına, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir. Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ yöneticisi olduğu projenin görüşülmesi sırasında dışarıya alınmış, projenin görüşme ve oylamasına katılmamıştır.

Gereği için bilginize sunarız.

Başkan	Prof. Dr. Gül AKDOĞAN
Üye	Prof. Dr. M. İlgı ŞEMİN
Üye	Prof. Dr. Filiz ÖĞCE AKTAŞ
Üye	Prof. Dr. Sevinç İNAN
Üye	Prof. Dr. Mürvet HAYRAN
Üye	Prof. Dr. Gönül DİNÇ HORASAN
Üye	Prof. Dr. Özgül KARAYURT

Ek 5 Hastane Ön İzin Belgesi

İZMİR BUCA SEYFİ DEMİRSOY EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
ARAŞTIRMA ÖN İZİN BELGESİ

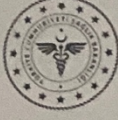
Araştırmamı Kurumunuzda yapabilmem için gerekli ön iznin verilmesi hususunda, gereğini arz ederim.

Ad Soyad: Duygu KİRTELER

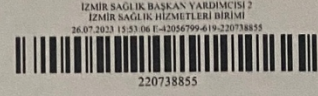
Araştırmamın;

Adı/ Konusu:	CERRAHI VE DAHİLİ BİRİMLERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ
Amacı:	Araştırmamın amacı; T.C. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü İzmir Demokrasi Üniversitesi Buca Seyfi Demirsoy Eğitim ve Araştırma Hastanesi Cerrahi ve Dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde ekonomik, psikososyal, yönetsel motivasyon araçları ve sosyodemografik-klinik özelliklerinin etkileri incelenecektir.
Yöntemi:	Araştırma, etik kurul onayı ve gerekli izinler alındıktan sonra cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşireler ile görüşülüp araştırma hakkında bilgi verilip amacı anlatılacaktır. Veriler araştırmacı tarafından katılımcılar ile yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak hemşirelerin çalışma yoğunluklarının az olduğu saat diliminde ve yaklaşık 15-20 dakikalık bir sürede doldurulması planlanmaktadır. Tüm veri toplama ve tezle ilgili işlemler etik kurul ve hastane izni çıktıktan sonra başlanacaktır.
Uygulanacağı Birimler:	Cerrahi ve Dahili Birimler
Varsa Destekleyen (Hibe destek, fon vb.) Kurum/Kuruluş Adı:	Tez için çıkan tüm maliyetler araştırmacı tarafından karşılanacaktır.
Başlama Tarihi ve Süresi:	Gerekli izinler alındıktan sonra çalışmaya başlanacaktır.
Tez Çalışması ise Danışman Öğretim Üyesi Ad Soyadı:	Prof. Dr. Tülay YAVAN Prof. Dr. Filiz ÖGCE

Ek 6 Kurum İzni



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-42056799-619-220738855
Konu : Bilimsel Araştırma İzni

26.07.2023

İZMİR BUCA SEYFİ DEMİRSOY EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE
(Arge Birimi)

Müdürlüğümüz Araştırma İzin Taleplerini Değerlendirme Komisyonu tarafından, Sorumlu Araştırmacı Prof. Dr. Tülay YAVAN'ın hazırlamış olduğu "**Cerrahi ve Dahili Bilimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi**" konulu araştırma başvuru dosyası incelenmiş olup, çalışmanın kurumunuzda yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Not: 01.08.2023-30.06.2024 tarih aralığında yapılması öngörülen çalışma sona erdikten sonra, taahhütnamede belirtildiği gibi 1 (bir) yıllık süre içerisinde sonuç raporunun bir kopyasını İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne sunulması gerekmektedir.

Uzm. Dr. Hüseyin BOZDEMİR
Başkan

Ek: Komisyon Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 5C07B69D-3074-405B-A628-EC3F7E304CD0

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>


İsmet Kaptan Mahallesi Hürriyet Bulvarı No:1 KONAK 35000
Telefon No: 02324452495
e-Posta: İnternet Adresi: <https://izmirism.saglik.gov.tr>
Kep Adresi:

Bilgi için: Berivan BUZ
Tıbbi Sekreter

Telefon No: 02324452495 - 429



Ek 6 Kurum İzni (Devamı)

	T.C. İZMİR VALİLİĞİ İl Sağlık Müdürlüğü	Kod	ARGE 1-FR-02
		Yayın Tarihi	08.10.2018
	SAĞLIK HİZMETLERİ, İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI AR-GE VE SAĞLIK İNOVASYONU BİRİMİ ARAŞTIRMA İZİN TALEPLERİNİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU	Rev.No/Tarihi	00/
		Sayfa	1/1

KARAR NO	BAŞVURU TARİH ve SAYISI	DEĞERLENDİRME TARİHİ	KARAR
2023/66	06.07.2023 219252930	21.07.2023	UYGUN

Açıklama:

Yürütücü/Sorumlu Araştırmacı Prof. Dr. Tülay YAVAN tarafından kurulumuza sunulan "Cerrahi ve Dahili Bilimlerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" isimli araştırma başvuru dosyası ve ilgili ekleri incelenmiş olup, izin talebi değerlendirilerek, komisyon üyelerince oy birliği ile "KABUL" kararı verilmiştir.

İsmet Kaptan Mah. Hürriyet Bulvarı No:1 Konak /İZMİR
Tel: (0232) 445 24 95
E-posta adresi : izmir.arge@saglik.gov.tr

Bilgi : Tıbbi Sekreter Berivan BUZ
Dahili :429

Ek 7 Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

Sevgili Duygu

“ Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğini” çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim. Selam ve sevgilerimle

Ege Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, e-posta yoluyla kullanıcı ve şifre bilgisi istememektedir.

Lütfen hiçbir koşulda parolanızı linklere tıklayıp yazmayınız!

Sayın Prof. Dr. Esra ENGİN

İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Hocam Prof. Dr. Tülay YAVAN ve Prof. Dr. Filiz ÖĞCE danışmanlığında yapacağım yüksek lisans tez çalışmamda geçerlilik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz “ Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğini” kullanabilir miyiz ?

Saygılarımla.

Yüksek Lisans Öğrencisi Duygu KİRTELER

İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Tezli Yüksek Lisans Programı

EGE ÜNİVERSİTESİ

Bu elektronik posta ve onunla iletilen bütün dosyalar sadece göndericisi tarafından alması amaçlanan yetkili gerçek ya da tüzel kişinin kullanımı içindir. Eger söz konusu yetkili alıcı değilseniz bu elektronik postanın içeriğini açıklamaz, kopyalamaz, yönlendirmeniz ve kullanmanız kesinlikle yasaktır ve bu elektronik postayı derhal silmeniz gerekmektedir.

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI ETİK
KURULU'NA

İZMİR

Cerrahi ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi için İzmir Ekonomi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulundan (07.03.2023 tarihli B.30.2.İEÜSB.0.05.05-20-215 sayılı) izin alınan çalışmada herhangi bir katkı olmadığı için çalışmadan kendi rızam ile ayrıldığımı beyan ederim.

