BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN STRES DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONLARINA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hanife ÖZKUL
201505201

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan ŞALVA

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2023

BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN STRES DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONLARINA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hanife ÖZKUL
201505201
ORCID: 0000-0002-9672-2651

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan ŞALVA

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül,2023



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" ile bildirilen 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" ile bildirilen 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmama engin bilgi ve tecrübeleriyle katkı sağlayıp, her aşamasında yanımda olan danışman hocam Dr. Turhan ŞALVA'ya; yüksek lisans eğitim sürecinde yine engin bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım Prof. Dr. Ahmet Zafer ÖZTEK'e; bütün eğitim öğretim hayatım boyunca yanımda olan, her anlamda beni destekleyen çok sevgili annem Kaniye ÖZKUL, babam Mustafa ÖZKUL ile kardeşlerime; beni bu süreçte destekleyerek motive eden sevgili nişanlım Burak SEVİNÇ ile çok değerli çocukluk arkadaşlarıma ve çalışmama destek olup zaman ayıran Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hanife ÖZKUL

Eylül,2023

ÖZET

BİR KAMU HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN STRES DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONUNA ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hanife Özkul
Yüksek LisansTezi
Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turhan Şalva
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2023

Bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin iş motivasyonuna etkisinin incelendiği bu çalışma 2022 yılında Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın türü kesitsel araştırmadır.

Kartal Koşuyolu Kalp Hastanesinde toplam 449 hemşire görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğü hesaplanarak en az 225 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Katılımcılar basit rastgele örneklem seçimi yöntemi seçilerek belirlenmiştir.Araştırmada ilk önce belirlenen 225 kişi arasında araştırmaya katılmayı kabul etmeyen veya izin vb nedenlerle ulaşılamayanların yerine yine aynı örneklem seçim yöntemi uygulanmaya devam edilerek eksikler tamamlanmıştır. Araştırmada veri toplanırken 3 bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde tanımlayıcı kişisel bilgiler soruları, ikinci bölümünde iş motivasyonu ölçeği, üçüncü bölümünde ise algılanan stres ölçeği kullanılmıştır. Anketler, araştırma katılımcılarıyla birebir görüşülerek ve onayları alınarak yapılmıştır. Yüz yüze görüşmede katılımcıların anlamadığı sorular açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %80,4'ünün kadın, %19,5'inin erkek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğunu kadın hemşireler oluşturmaktadır.

Bu araştırmada hemşirelerin %84,44'ü mesleğini öğrencilere önermemekte iken yalnızca %15,55'i mesleğini öğrencilere önermektedir.

Araştırmaya göre kadın hemşireler erkek hemşirelere göre daha motive bulunmuştur. Araştırmada ileri yaş grubundaki hemşireler genç hemşirelere göre daha motive bulunmuştur. Bunun sebebinin çağ farkı veya genç hemşirelerin hayattaki beklentilerinin daha farklı olması düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin haftalık çalışma saatlerinin yüksek olması, hafta sonu çalışıyor olmaları, gece nöbeti tutuyor olmaları ve aldıkları ücretin yetersiz olması motivasyonlarını düşürmektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya göre hemşirelerin çalıştıkları birim de motivasyon düzeylerini etkilemektedir.

Araştırma sonucunda hemşirelerin aylık mesai saatlerinin azaltılması, gece nöbetleri ve hafta sonu nöbetlerinin azaltılması, maaşlarının düzenlenmesi önerilmektedir. Çalıştıkları birimlerde mutlu olmayan hemşirelerin çalıştıkları birimler değiştirilmelidir.

Anahtar Sözcükler: Stres, hemşire, motivasyon.

ABSTRACT

EVALUATION OF THE EFFECT OF STRESS LEVELS OF NURSES WORKING IN A PUBLIC HOSPITAL ON WORK MOTIVATION

Hanife Özkul
Master's Thesis
Department of InterdisciplinaryHealth Management
Health Management Master's Program with Thesis
Program Coordinator: Asst. Prof. Turhan Şalva
Maltepe UniversityGraduate School, 2023

This study, which examined the effect of stress levels on work motivation of nurses working in a public hospital, was conducted at Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Training and Research Hospital in 2022. The type of this research is cross-sectional research.

A total of 449 nurses work at Kartal Koşuyolu Heart Hospital. By calculating the sample size, it was aimed to reach at least 225 people. Participants were determined by using the simple random sample selection method. Among the 225 people initially determined in the study, those who did not agree to participate in the research or could not be reached for reasons such as permission, were replaced by the same sample selection method and were completed. While collecting data in the research, a survey form consisting of 3 parts was used.

Descriptive personal information questions were used in the first part of the survey form, work motivation scale was used in the second part and perceived stress was used in the third part. Surveys were conducted by interviewing the research participants one-on-one and obtaining their consent. During the face-to-face interview, questions that the participants did not understand were explained.

It was found that 80.4% of the nurses participating in the research were female and 19.5% were male. The majority of the participating are female nurses.

In the research, 84.44% of nurses do not recommend their profession to students, while only 15.55% recommend their profession to students.

According to the research, female nurses were found to be more motivated than male nurses. In the study, nurses in the older age group were found to be more motivated than younger nurses. It is thought that the reason for this is the difference in age or the different in age or the different expectations of young nurses in life.

The study concluded that nurses' high weekly working hours, working on weekends, night shifts and insufficient wages reduce their motivation.

According to the research, the unit where nurses work also affects their motivation levels.

As a result of the research, it is recommended to reduce nurses' monthly working hours, number of night and weekend shifts and regulate their salaries. The units where nurses work if they are not happy should be changed.

KeyWords: Stress, nurse, motivation.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZET v
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER ix
TABLOLAR LİSTESİ xii
ŞEKİLLER LİSTESİ xvii
KISALTMALAR xviii
1. GİRİŞ 1
1.1 Problem 1
1.2 Amaç 1
1.3 Önem 2
1.4 Varsayımlar 2
1.5 Sınırlıklar 2
1.6 Tanımlar 3
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Stres Kavramı 4
2.1.1 Stres tanımı 4
2.1.2 Stres belirtileri 5
2.1.3.Stres çeşitleri 7
2.1.3.1.Akut stres 7
2.1.3.2.Episodik kronik stres 7

2.1.3.3.Kronik stres 7
2.1.4.Stres nedenleri 8
2.1.5.Stresin sonuçları 8
2.1.6.Stresle nasılbaşa çıkabiliriz? 10
2.1.7. Hemşirelikte stres 11
2.2. Motivasyon Kavramı 12
2.2.1 Motivasyon tanımı 12
2.2.2 Motivasyon türleri 13
2.2.2.1 İçsel motivasyon 13
2.2.2.2 Dışsal motivasyon 13
2.2.3. Motivasyon teorileri 13
2.2.3.1.Kapsam teorisi 13
2.2.3.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi 13
2.2.3.1.2.Varolma-ilişki kurma-gelişme ihtiyaçları teorisi 14
2.2.3.1.3.Çift faktör teorisi 15
2.2.3.1.4. Başarı ihtiyacı teorisi 16
2.2.3.2. Süreç teorisi 17
2.2.3.2.1. Vroom'un beklenti teorisi 17
2.2.3.2.2.Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı 17
2.2.3.2.3. Ödül adaleti (eşitlik) kuramı 17
2.2.4 Motivasyon teknikleri 18

2.2.5 İş motivasyonu 19

2.2.6 Hemşirelikte motivasyon 19

3. YÖNTEM 21

3.1 Araştırma Modeli 22

3.2 Evren ve Örneklem 22

3.3 Veriler ve Toplanması 22

3.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 23

4. BULGULAR VE TARTIŞMA 24

4.1 Bulgular 24

4.2 Tartışma 79

5. SONUÇ ve ÖNERİLER 85

KAYNAKLAR 88

EKLER 94

EK 1. Araştırmanın Anketi 94

EK 2. Maltepe Üniversitesi Etik Kurul Kararı 99

ÖZGEÇMİŞ 100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri.....24
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Hayatına Yönelik Özellikleri 26
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....27
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....28
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....28
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıklarıyla Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....29
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalıştıklarıyla Motivasyon Düzeyinin Karşılaştırılması.....31
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....32
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....33
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimdeki Görevleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....34
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....35
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....36
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Tuttuğu Gece Nöbeti Sayısı ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....37
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatına Engel Olma Durumu ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....38
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması.....39

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 40
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 41
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 41
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 42
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 43
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 44
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 44
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 45
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 46
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuklarına Kimlerin Baktıkları ile Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 47
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuklarına Kimlerin Baktkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....48
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....49
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıkları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 50
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalıştıkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 51
Tablo 30. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Çalışma Süreleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 52
Tablo 31. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması53

Tablo 32. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 54
Tablo 33. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim İle Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 55
Tablo 34. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 56
Tablo 35. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimdeki Görevleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 58
Tablo 36. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatleri ile İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 59
Tablo 37. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Süreleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 60
Tablo 38. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....61
Tablo 39. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 62
Tablo 40. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 63
Tablo 41. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 64
Tablo 42. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatlarına Engel Olma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....65
Tablo 43. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatlarına Engel Olma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....66
Tablo 44. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 67
Tablo 45. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....68

Tablo 46. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Yetersiz ÖzyeterlikAlgısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 69
Tablo 47. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 69
Tablo 48. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştığı Birimdeki Görevi ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 70
Tablo 49. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 71
Tablo 50. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 72
Tablo 51. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....72
Tablo 52. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....73
Tablo 53. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Meslekte Geçen Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....73
Tablo 54. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kurumda Çalışma Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....74
Tablo 55. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....75
Tablo 56. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı(Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....76
Tablo 57. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....76
Tablo 58. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....77
Tablo 59. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatına Engel Olma Durumu ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması 77

Tablo 60. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması.....78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....14
Şekil 2. Varolma-İlişki Kurma-Gelişme İhtiyaçları Teorisi.....15
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....16
Şekil 4. Başarı İhtiyacı Teorisi.....16

KISALTMALAR

SPSS **:** Statistical PackagefortheSocialSciences

ERG **:**Existence-Relatedness-GrowthT

1. GİRİŞ

Stres, iyi ya da kötü bir şekilde insanları etkileyen bir unsurdur. Bazen bir bireyin işini yapabilmesi, başarıya ulaşması için stres pozitif etki gösterirken bazen de insanı kaygı, endişe gibi duygulara iterek negatif etki gösterir. (Timuroğlu ve Yılmaz, 2019)

Motivasyon, insanların amaçlarına ulaşabilmek için kendi istek ve arzuları ile hareket etmeleri sürecidir.

İş hayatında başarılı olabilmek için en önemli etken de motivasyondur. Stres ise motivasyonu önemli ölçüde etkilemektedir. Stres karşısında fiziksel ya da ruhsal tepkiler ortaya çıkmaktadır. Kişinin yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu sebeple stresin mutlaka kontrol altına alınması gerekmektedir. (Çelik ve Tepe, 2021)

1.1 Problem

Stres, bütün canlılarının hayatında önemli rol almaktadır. İnsanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde önemli etkisi olan stres, kontrol altına alınmadığı sürece hayatı olumsuz etkilemekte, kişinin yaşam standartlarını düşürmektedir.

Stres, hayatımızın en orta yerinde yer almaktadır. Evde, işte, sosyal ortamda, hemen hemen her yerde strese birçok kez maruz kalmakta bazen bunun farkında bile olmamaktayız. Önemli olan stresle başa çıkıp kontrol edebiliyor olmamızdır. Stresle ne kadar iyi baş edilebilirse kişinin yaşam standartları o kadar yükselir.

Stresin düzeyi bazen çok az olup sadece ruhsal olarak etki etmektedir. Fakat fazla stres organizmanın fiziksel yapısını da bozabilir, bu da kontrol edilmesi zor bir sürece dönüşür. Bu aşamaya gelmemek adına kişi her zaman stresle baş etme yöntemini bilmeli, kendi kendini kontrol edebilmelidir.

1.2 Amaç

Bu araştırmanın amacı, bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemektir. Bu amaçla sınanmak istenen denenceler şunlardır:

Hemşirelerin stres düzeylerinin belirlenmesi,

Hemşirelerin sosyal hayatındaki stres faktörlerinin tespit edilmesi,

Çocuk sahibi hemşireler ile çocuk sahibi olmayan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması,

Mesai saatleri yüksek olan hemşireler ile mesai saatleri düşük olan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması,

Farklı birimlerde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin incelenmesi,

Stres düzeylerinin iş motivasyonlarını düşürüp düşürmediğinin araştırılmasıdır.

1.3 Önem

Bu tez çalışması ile hemşirelerin stres düzeyleri ve iş motivasyonuna etkisi incelenmiş, iş motivasyonlarını yükseltmeye yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu tez çalışmasının sağlık kurum ve kuruluşlarının hemşirelerin iş motivasyonlarını yükseltmeye yönelik faaliyetlerde bulunmasına kaynak olması amaçlanmıştır. Ayrıca bu konuda araştırma yapacak öğrenciler için ileride kaynak olması da amaçlanmaktadır.

1.4 Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki temel varsayımdan hareket edilecektir.

Hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek olması iş motivasyonlarını düşürmektedir. Hemşirelerin stres düzeyi ile iş motivasyonu arasında ters orantı vardır.

1.5 Sınırlıklar

Araştırma yalnızca İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 225 hemşire ile sınırlı olacaktır.

Araştırmaya katılması planlanan 225 hemşire sistematik rastgele örneklem yöntemi ile seçilmiş olup içlerinde 30 hemşire katılmayı reddetmiştir. Daha sonra tekrar sistematik

rastgele seçim yapılarak 30 hemşire daha seçilmiş yeni seçilen 30 hemşirenin hepsi çalışmayı kabul etmiştir.

1.6 Tanımlar

Motivasyon: İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, arzu, ihtiyaç ve korkularını ifade eden bir kavramdır. (Fındıkçı, 2006)

Stres: Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığının tehdit edilmesi ve bu sınırların zorlanması gibi durumlarda ortaya çıkan fizyopsikolojik bir tepkidir. (Erol, 2022)

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Stres Kavramı

2.1.1 Stres tanımı

Stres sözcüğü Latincede "estrictia"dan gelmektedir. Stres kavramı 17.yy.da felaket, bela, musibet, dert, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18.ve 19.yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda kullanılmıştır. (Akgemci, 2001)Stres, geçmişten günümüze hemen hemen her yaş grubunu etkilemektedir. Stres ile ilgili birçok tanım mevcuttur. Doğan CÜCELOĞLU stresi, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret." olarak tanımlamaktadır(Cüceloğlu, 1994).

Stres, birçok hastalığa yatkınlığa neden olmaktadır. İnsanın aslında sağlıklı olması yalnızca bedensel olarak değil psikolojik olarak da önemlidir. Zaten fiziksel ve psikolojik sağlık bir bütündür. İnsanın stresliyken fizyolojisi bozulmakta, böylelikle fiziksel belirtiler de meydana çıkmaktadır.

Stres ile ilgilenen öncü bilim adamlarından olan Selye stresi, "bedenin, kendisine yönelik herhangi bir baskıya verdiği tepki'' olarak tanımlamaktadır. (Butcher, Minekave Hooley, 2013)

HansSELYE'nin stres ile ilgili yaptığı araştırmalara göre; stres, vücudun canlı hücrelerine zarar verir ve erken yaşlanmaya sebep olur. Bu sebeple bazı araştırmacılar stresi olumlu stres ve olumsuz stres olarak sınıflandırmışlardır.

Olumlu stres, insana yarar sağlayabilecek stres olarak tanımlanırken; olumsuz stres, insana zarar veren, hastalık yapabilen stres olarak tanımlanır. (Aktaş, 2001)

2.1.2 Stres belirtileri

Stresin vücudumuzdaki belirtileri azımsanamayacak kadar çoktur. Stresin ortaya çıkardığı belirtiler kişiden kişiye değişiklik gösterir. Her bireyin stres düzeyi ve belirtilerinin aynı olması söz konusu olamaz.

Stres bazı insanlarda yalnızca kaygı, endişe gibi daha basit duygusal belirtilere sebep olurken bazı insanlarda ağlama krizleri, sürekli öfkeli tavırlar, tükenmişlik duygusu, depresyon, özgüven eksikliği ve aşırı kırılganlık gibi belirtilere sebep olabilir. Daha da önemlisi stres bu gibi duygusal belirtilerin yanında fiziksel belirtilere de neden olabilmektedir. Bunlardan bazıları; baş ağrıları, halsizlik, mide bulantısı, iştahsızlık, kan basıncında yükselme, uyku düzeninde bozulma, genel vücut ağrıları, çarpıntı ve kalp krizidir.

İnsan stresliyken dikkatini dahi toplayamaz buna bağlı olarak sosyal yaşamında ve iş hayatında sorunlar yaşar. Stresli bir birey; hatayı genelde başkalarında arar, ikili ilişkileri zamanla zayıflar, depresyon nedeniyle sosyal hayata girmek istemez, adeta kendi kabuğuna çekilir. (Atalay vd.. 2012)

Stresli olan bireyler diğer bireylere göre daha çabuk sinirlenir, öfke kontrolünde sıkıntı yaşarlar. Strese bağlı olarak uykusuz kalabilir ya da çok uyuyabilirler. Kimi insanlar da sigara-alkol tüketimine başvururlar. Sürekli olarak işlerini kontrol etme gereği duyup etrafındaki insanları da kontrol ederler. Bunun sonucunda çabuk yorulurlar, baş ağrıları gibi fiziksel sorunları başlar. Stres, böylece tansiyon yükselmesi, kan şekerinde yükselme gibi sağlık sorunlarını da beraberinde getirir. (Norfolk, 1989)

Stresin belirtilerini çoğu araştırma çalışmaları fizyolojik belirtiler ve psikolojik belirtiler olarak 2 gruba ayırmıştır.

Fizyolojik belirtiler;

Organizmada ortaya çıkan fiziksel değişiklikler bazı durumlarda strese bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu fiziksel değişiklikler;

-Yeme bozuklukları

-Kilo kaybı veya aşırı kilo alınması

-Baş ağrısı

-Genel vücut ağrıları

-Halsizlik, yorgunluk

-Uyku düzeninde bozulma

-Hipertansiyon

-Çarpıntı

-İstemsiz olarak ağlama

-Bulantı, kusma

-Sigara alkolün fazla tüketilmesi

-Sıcak basmalarıdır.

Psikolojik belirtiler;

Psikolojik belirtilerin, fizyolojik belirtilere göre tespit edilmesi zordur. Bu tür belirtilerden bazıları;

-Tedirginlik

-Korku

-Kolay sinirlenme

-Çabuk alınma

-Sürekli ağlama

-Telaşlı olma

-Unutkanlık

-Kendini hasta hissetme

-Karamsar olma

-Hayattan zevk alamamadır. (Kaba, 2019)

2.1.3.Stres çeşitleri

Stres, akut, episodik kronik ve kronik olmak üzere 3 çeşittir (Engin, Aksakal, Seven ve Sayan, 2016).

2.1.3.1.Akut stres

Birdenbire, beklenmedik anda ortaya çıkan olaylar neticesinde; ani ölüm, yüksek hayati risk taşıyan durumlarla karşılaşma vb durumlar karşısında 30 gün içerisinde meydana gelen korku, endişe, anksiyete bozukluğu gibi durumlar akut stres olarak ifade edilmektedir. (Köse, 2013; Tamer, 2018)

2.1.3.2.Episodik kronik stres

Kişinin başına gelen olumsuz durumlar karşısında ortayan çıkar. Bu strese episodik vaka stresi de denir. Episodik kronik stres çeşidi kişi üzerinde hem duygusal hem de fiziksel etki bırakabilmektedir. (Engin vd.. 2016)

2.1.3.3.Kronik stres

Kronik Stres, kişinin sürekli stres etkeniyle karşı karşıya kalmasına bağlı olarak meydana gelmektedir. Kronik stresin en büyük sebebi stresi oluşturacak durumlara sürekli maruz kalmak iken kişinin olayları çok fazla kafasına takıyor olması da sebep olabilir.

Kronik stres ile beraber kişinin kan basıncında ve kalp atışında değişiklikler, halsizlik, sürekli olması durumunda ise kronik hastalıklar meydana gelebilmektedir. Bu şekilde kronik stres, bireyin yaşam kalitesine olumsuz olarak etki etmektedir. (Engin vd..2016)

2.1.4.Stres nedenleri

Geçmişten günümüze farkında olarak veya olmayarak hayatımızın birçok yerinde ortaya çıkan stres durumları çok farklı sebeplerden kaynaklanabilir. Bu bazen basit ve bizleri etkilemez olurken bazen ileri düzeyde olup, sağlığımızın bozulmasına dahi sebep olabilir.

Kişi, kimi zaman stresin kaynağını tespit eder, nedeninin ne olduğunu çözebilir. Stres, bazen iş hayatından bazen sosyal hayattan kaynaklanabilir.

Hayatımızdaki birçok faktör stres kaynağı olabilmektedir. Stres, kişinin kendisinden, ruh halinden kaynaklı olabileceği gibi bulunduğu iş yerinden de kaynaklanabilir. Bireyin yoğun tempoda çalışıyor olması, mesai saatlerinin fazla olması veya yöneticisinin baskın tavırları da stres nedenleri olabilir. Aynı zamanda dış çevre baskısı, toplumsal baskı hissi de stres nedenleri arasında sayılabilir. (Güçlü, 2001)

Stres günlük yaşantımızda çoğu zaman ortaya çıkabilecek durumdur. Ödenmemiş faturalar, geçim sıkıntısı, fazla ışık, gürültülü ortam, hastalık, ölüm, eğitim hayatı, iş hayatı, ikili ilişki sorunları günlük hayatta karşımıza çıkabilecek stres faktörlerinden yalnızca birkaçıdır. (Özel ve Bay Karabulut, 2018)

2.1.5.Stresin sonuçları

Stresin sonuçları 5 sınıfa ayrılır. Bu sonuçlar;

*Bireysel Sonuçlar:

- Nefes almada zorluk

-Taşikardi

-Yutma zorluğu

-Ciltte görülen döküntüler

-Saçlarda dökülme

-Madde bağımlılığı

-Aşırı alkol kullanımı.

*Fizyolojik Sonuçlar:

-İştahsızlık

-Kilo kaybı

-Aşırı yemek yeme ve kilo alımı

-Uzun süreli halsizlik

-Uyku düzensizliği

-Vücudun farklı noktalarında meydana gelen ağrılar

*Psikolojik Sonuçlar

-Tedirginlik

-Sürekli öfke

-Ölüm korkusu

-Gülememe

-Hayattan zevk alamama

-Sorunları içine atıp tartışmama

*Davranışsal Sonuçlar

-Sinirlilik

-Aşırı duygusallık

-Sigara kullanımı

-Alkol kullanımı

-Değişik tepkiler verme

-Şiddet

*Örgütsel Sonuçlar

-Okul ve işe gitmeme

-Hayatındaki zamanını kontrol edememe

-İş performansında zayıflama

-Etraftaki insanların şikayet etmesi (Çelik ve Tepe, 2021)

Stres durumunun sonucunda çalışan bireyin işini yerine getirme arzusu azalır. Stresli bir çalışan yaptığı işi yanlış yaparak hataya sebep olabilir, birlikte çalıştığı iş arkadaşalarıyla iletişim problemi yaşayabilir ve arkadaşlarını üzecek davranışlarda bulunabilir. (Aksoy ve Kutluca, 2005)

2.1.6.Stresle nasılbaşa çıkabiliriz?

İçinde bulunduğumuz stresle başa çıkmak, stresi kontrol altına almak için öncelikle stresin kaynağını tespit etmemiz gerekmektedir. Stresin kaynağını tespit ettikten sonraki aşama ise kaynağa göre stresle baş etme faaliyetine geçmek olacaktır. Bunun için elbette herkesin kendine göre yöntemleri vardır. Her insanın stresle başa çıkma yöntemi, kendi stresini kontrol altına alma şekli farklıdır. Kişi bunu bilmeli ve ona göre faaliyetlerde bulunmalıdır. Kimi için stresle baş etme yöntemi sevdiği yemekleri yemek, kimi için uyumak, kimi için gezmek kimi içinse topluma karışıp ikili diyaloglara girmek olabilir.

Stresle başa çıkmak için fiziksel ve ruhsal sağlığımızı zinde tutmalı ona göre faaliyetler uygulamalıyız. Zaten stres, fiziksel ve ruhsal sağlığımız ile kısır döngü içerisindedir. Fiziksel ve ruhsal sağlımız bozulursa stres ortaya çıkar veya stresliysek fiziksel ve ruhsal sağlığımız bozulur.

Stresin olmadığı bir hayatın mümkün olmaması ve stresin olumsuz etkileri sebebiyle, stresle başa çıkabilmenin yolları büyük önem arz etmektedir. (Bıyık ve Boztaş, 2003)

Stresle başa çıkmak için beslenmeye dikkat edilmeli, düzenli egzersiz yapılmalı, sosyal aktivitelerle mutlu olunacak şeyler yapılmalıdır. Kısaca fiziksel ve ruhsal sağlık korunmalı, dengede tutulmalıdır. (Atalay vd.. 2012)

Düzenli uyku da stresle başa çıkma yollarından biridir. Kişinin kendine yeterince vakit ayırıyor olması, kendini geliştirebileceği ortamlarda bulunması, özel hayat ve iş hayatını

ayırabilmesi ve problemleri görerek erkenden çözüm üretebilmesi de stresle başa çıkma yollarından birkaçıdır. (Gürkan ve Yalçıner, 2017)

2.1.7. Hemşirelikte stres

Hemen hemen her meslek grubu strese maruz kalmaktadır. Fakat her meslek aynı derecede strese maruz kalmaz. Kimi meslek gruplarında stres daha çok olmaktadır. Bunlardan bazıları; hemşirelik, doktorluk, polis memurluğu, öğretmenlik, askerliktir. (Hargreaves, 1999).

Bir işi yaparken amaç her zaman müşteri memnuniyetidir. Bunun sağlayabilecek kişi ise çalışandır. Çalışan mutlu olmazsa eğer müşteriyi de mutlu edemez. İş veren mutlu müşteri istiyorsa önce çalışanını mutlu etmelidir. Bu yalnızca yüksek maaş vererek mümkün olmamaktadır. Stresin olmadığı, huzurlu bir çalışma ortamı da çalışan için oldukça mühimdir. Stresli bir çalışan işine yeteri kadar özen gösteremez, müşterisini mutlu edemez. (Şenyiğit, 2004)

Hemşirelik, başlı başına stresli bir iştir. Gerek iş yoğunluğu gerekse işin hayati önemi nedeniyle her hemşire meslek hayatının en az bir gününü bile olsa stresli geçirmiştir. Aslında günlük hayatında da strese neden olabilecek birçok neden varken iş hayatı bunu bazen tetiklemektedir. Hemşirelerin özel hayatındaki sorunları, çocuk sahibi hemşirelerin çocuklarına çok fazla vakit ayıramıyor oluşu, genel olarak yorgun olmaları stres düzeylerini oldukça etkilemektedir.

Bir hemşirenin stres düzeyinde görülen artış, dikkatinde azalmaya belki de hata yapma oranında artışa neden olmaktadır. Bu da sağlık sektöründeki malpraktis artışına neden olabilmektedir.

Kişinin beden ve ruh sağlığını koruyarak iş stresinin neden olduğu sorunların ortaya çıkmasını engellemek, çalışanlar arasında ikili ilişkileri dengede tutabilmek, çalışan-yönetici ilişkisini iyi tutabilmek için hemşirelerin stresle baş edebilme yöntemlerini öğrenmesi, uygulayabilmesi gerekmektedir. (Altuntaş ve Seren, 2009).

2.2. Motivasyon Kavramı

2.2.1 Motivasyon tanımı

Motivasyon kavramının birçok tanımı vardır. Bu tanımların ortak yanı, kişinin davranışlarını etkileme ve bunun sonucunda bireyi belirli amaçlar için harekete geçirmesidir. (ÖzenKutanis, 2004)

Motivasyon Latincede "hareket etmek" anlamını taşıyan "movere" kelimesinden türemiştir. (Adair, 2003)

Motivasyonun birçok kaynakta farklı tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlar şu şekildedir:

Motivasyon, dış teşvikin rolü tartışılmakla beraber bireyin iş yapma arzusuna sahip olmasıdır. (Smithers&Walker, 2000)

Motivasyon, insanı çalışmaya heveslendiren ve bu çalışmayı devama iten güçler topluluğudur. (Güney, 2013)

Motivasyon: İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, arzu, ihtiyaç ve korkularını ifade eden bir kavramdır. (Fındıkçı, 2006)

Motivasyonun iki mühim özelliği bulunmaktadır. İlki; motivasyon bireysel bir durumdur. Bir bireyi motive eden bir olay bir başka bireyi motive etmeyebilir. İkincisi; motivasyonun yalnızca bireyin davranışlarında görülebilmesidir. (Akbaba ve Aktaş, 2005).

2.2.2 Motivasyon türleri

Motivasyon, türlerine göre içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak ikiye ayrılır.

2.2.2.1 İçsel motivasyon

İçsel Motivasyon, kişinin bir işi gerçekleştirmesi için içten gelen bir istek olması durumudur. İçsel motivasyonda işin yapılması için dışarıdan bir yönlendirme veya motive edici etki olmasına gerek yoktur. Kişi için işin dikkat çekici ve güzel olması yeterlidir. (Marylene& Edward, 2005)

2.2.2.2 Dışsal motivasyon

Dışsal Motivasyon, kişinin yaptığı işi bir sonuca ulaşmak amacıyla yapmasıdır. (Edward, Robert, Luc& Richard, 1991)

İnsanlar genellikle küçük yaşlardayken içsel motivasyona göre hareket etmektedirler. Fakat ilerleyen yaşlarda yaptıkları işleri bir amaç için yapmakta ve her zaman sonuca ulaşmak istemektedirler. Ulaştıkları sonuç ile de bir ödül kazanmak istemektedirler. Bu durum dışsal motivasyonu ifade etmektedir. (Deci&Ryan, 2000)

2.2.3. Motivasyon teorileri

Motivasyon teorileri, "kapsam teorileri" ve "süreç teorileri" olarak iki grupta ele alınabilir.

2.2.3.1.Kapsam teorisi

Kendi arasında ihtiyaçlar hiyerarşisi , var olma – ilişki kurma – geliştirme ihtiyaçları, çift faktör ve başarı ihtiyacı teorileri olarak dörde ayrılır.

2.2.3.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

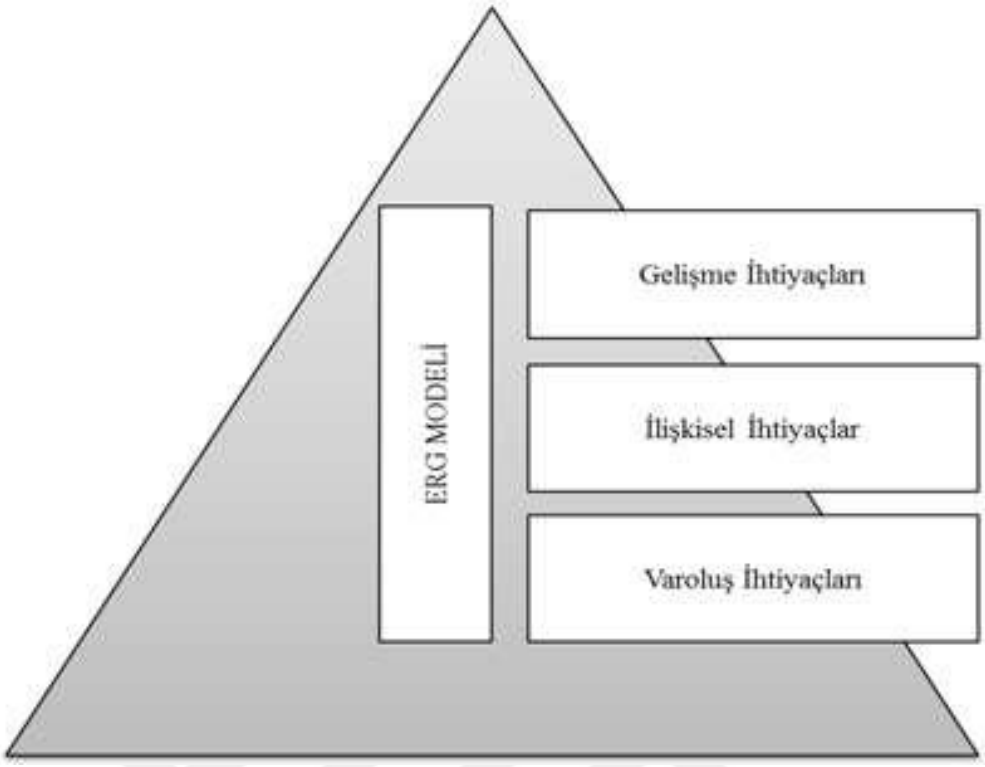
Bu teori en çok bilinen teoridir ve A.Maslow tarafından ortaya atılmıştır. Maslow teorisinde bireyin öncelikle alt piramiddeki ihtiyaçlarının karşılanması vurgulanmaktadır. İhtiyaç sırası aşağıdan yukarı olacak şekildedir. Alttaki ihtiyaçlar karşılanmadan üstteki ihtiyaçlar karşılanamaz.



Şekil 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

2.2.3.1.2.Varolma-ilişki kurma-gelişme ihtiyaçları teorisi

1970'li yılların başında C. Alderfer tarafından oluşturulan bir teoridir. Maslow'un teorisinin daha basitleştirilmiş halidir. Bu teoriye göre en alt basamakta fiziksel ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları gibi varoluş ihtiyaçları, bir üstünde sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacı, en üstte ise kişisel gelişim ihtiyacı yer almaktadır.



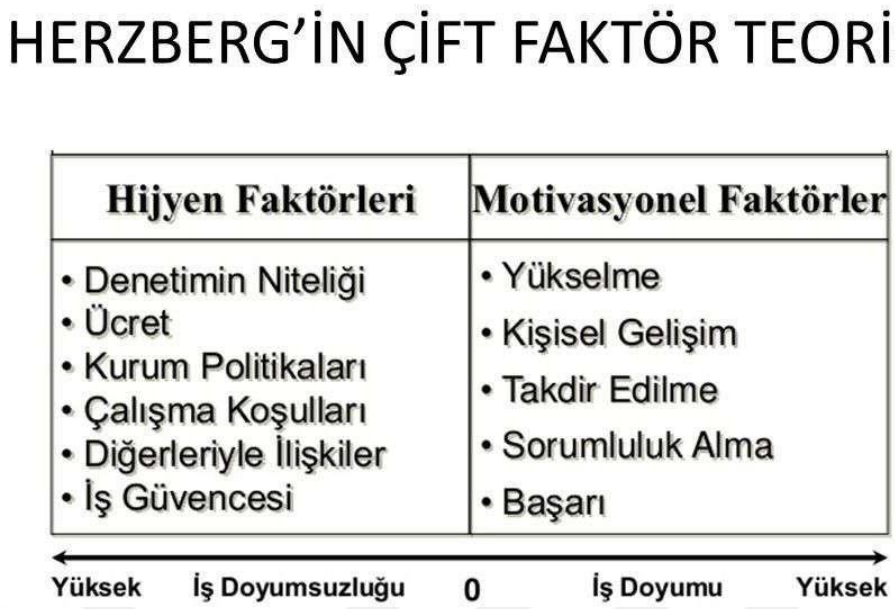
Şekil 2. Varolma-İlişki Kurma-Gelişme İhtiyaçları Teorisi

2.2.3.1.3.Çift faktör teorisi

FrederickHersberg tarafından geliştirilmiştir. Bu teoride Hijyen faktörleri ve Motivasyon faktörleri bulunmaktadır.

Hijyen faktörleri; bireyi motive etmez ancak hijyen faktörünün olmaması durumunda kişi motivasyonunu düşürür.

Motivasyon faktörleri ise; var oluşu bireyi motive eder. Bu faktörlerin olmaması ise motivasyon düşüklüğüne neden olur.



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

2.2.3.1.4. Başarı ihtiyacı teorisi

Teoriyi ilk önce Henry Murray ortaya atmış, sonrasında David McClelland geliştirmiştir. Başarma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacını birlikte ele almıştır. (Önen ve Kanayran, 2015)



Şekil 4. Başarı İhtiyacı Teorisi

2.2.3.2. Süreç teorisi

Süreç teorileri, davranışın başlangıcından sonuna kadar olan değişimleri ifade eder. Kendi arasında Vroom'un beklenti teorisi, Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı ve ödül adaleti kuramı olarak üçe ayrılır.

2.2.3.2.1. Vroom'un beklenti teorisi

Bu teori; değerlik (valance), yararlılık (Instrumentality) ve beklenti (Expectancy) kavramlarıyla yapılır. Bunun kısaltması; VIE'dir.

Değerlik ile " değer ya da değmez " durumlarına bakılır.

Yararlılık ise yarar olduğunda kullanılan bir kavramdır.

Beklenti de harcanan emek yararlılık sağlar mı diye beklentinin olması durumudur.

2.2.3.2.2.Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı

Vroom'un kuramı geliştirilerecek performans ve doyumun ilişkisine değinilmiştir. Birey, eğer çaba gösterirken eğer olumlu sonuca ulaşacağını düşünürse bu onu çaba sağlamaya sürükler. Fakat Porter'e göre kişi ne kadar çabalarsa çabalasın çaba ile performans arasındaki yetenek gibi değişkenler yoksa istenilen performansa ulaşmak mümkün olmaz.

2.2.3.2.3. Ödül adaleti (eşitlik) kuramı

Bu kuram Adams tarafından geliştirildi. Adams motivasonu adalet ile ilişkilendirmiştir.

Adams, yaptığı bir araştırmada çalışanlara verilen ödülleri, çalışanların aynı veya benzer işi yapan diğer çalışanların ödülleriyle kıyasladığını gözlemlemiştir. Bu sebeple Adams'e göre motivasyon adalet (eşitlikle) doğrudan alakalıdır. Motivasyonun olması için adalet (eşitlik) şarttır. (Küçüközkan, 2015)

2.2.4 Motivasyon teknikleri

Geçmişten günümüze alan, meslek fark etmeksizin çalışan herkes iş vereni veya kurum yöneticisi tarafından motive edilmek ister. Bunun bir çok yöntemi vardır. İşverenler ve yöneticiler bunu bilmeli ve buna göre çalışanı motive edici yöntemlere başvurmalıdır.

Motivasyonun temel özelliklerinden biri, kişiden kişiye değişir olmasıdır. Bazı durumlar birini motive ederken bir başkasını motive etmeyebilir. Her insan farklıdır. Dolayısıyla motive olma araçları da farklı olacaktır. (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010)

Bir çalışanı motive edecek en önemli faktör ücret faktörüdür. Sonuçta çalışmanın öncelikli amacı para kazanmaktır. Bu yüzden çalışanı motive etmek için maaşları doyumlarını sağlamalı, prim vb. ödeme yöntemleri de olmalıdır.

Bir başka motivasyon aracı ise iş güvenliğidir. Her birey güvenli bir çalışma ortamında çalışmak ister. İş ortamının güvenli olması çalışanı motive eder. Buna göre kişinin iş güvencesi kontrol altına alınmalı, bu güven hissi çalışanda sağlanmalıdır. Bunun yanında eğitim de motivasyon için oldukça önemlidir. Her işveren ve yönetici eğitime önem vermeli, eğitim hayatına devam etmekte olan çalışanlarını da manevi olarak desteklemelidir. Çalışanlar, çalıştıkları kurum ya da kuruluşlarda yükselme imkanı isterler. Çalışan herkes iş tecrübesi arttıkça veya eğitim durumunu yükselttikçe bulunduğu pozisyonu yetersiz görür, bu da iş motivasyonunu düşürür. Bu sebeple iş yerinde kişinin pozisyonundaki olumlu değişiklik bir motivasyon aracıdır. Aynı zamanda çalışanlar kendi istedikleri işte çalışır, sevdikleri görevlerde olurlarsa daha motive ve işte daha yaratıcı olurlar. İşini daha iyi yapabilmek için kendi içinde yarışır, ona göre performans gösterirler.

Bir diğer motivasyon aracı ise çalışanın özel hayatına duyulan saygıdır. Gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta her zaman özel hayatımıza saygı duyulmasını isteriz. Bu yüzden işverenler veya yöneticiler çalışanların özel hayatına her zaman saygılı olmalı, çalışanın izin verdiği ölçüde özel hayatıyla ilgilenip gerekirse destek olmalıdır.

Motivasyon kişinin kendine duyulan saygıyı hissetmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bir çalışan eğer işiyle ilgili karar verme yetkisine sahipse bu durum çalışanın motivasyonunu daima arttırır. Fakat kişinin yaptığı işle ilgili fikirleri alınmaz, sadece

direktif verilerek hareket edilirse çalışan motivasyonu düşer, yapılan işte isteksizlik meydana gelir. İşveren ve yöneticilerin çalışanlara yeri geldiğinde karar verme yetkisi vermesi, fikirlerini sorgulaması adil bir iş ortamı da sağlar. İş ortamının adil olması aynı zamanda işveren ve yöneticilerin bütün çalışanlara aynı hakları sağlaması, herkese eşit yaklaşım göstermesi ile de ilgilidir. Her bir çalışan rahatsız olduğu durumları özgürce ifade edebilmeli, işveren ve yöneticiler bunlara yönelik çözüm faaliyetlerinde bulunmalıdır.

Yeri geldiğinde çalışanlar ödüllendirilmeli, başarılı çalışmasının devamı için teşvik edilmelidir. (Ergül, 2005)

2.2.5 İş motivasyonu

İş motivasyonu, işçi ve çalışanların işyerindeki performanslarını yükseltmeyi veya yüksek olan motivasyonlarını düşürmemeyi amaçlar. (Köse, 2019)

Kişinin toplumsal statüsü, yaşamından aldığı zevk ve ailesine sunabildiği imkanlar yaptığı işle direkt olarak alakalıdır. Günlük hayatının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren biri için motivasyon oldukça önemlidir. İş motivasyonun yüksek olması sosyal motivasyonunu da etkileyecektir. (Hoş ve Oksay, 2015)

İş motivasyonlarını etkileyen faktörler 5’ ayrılır. Bunlar;

1. İşyerinin fiziki özellikleri:

2. Bireyin psikolojik durumları

3. Bireyin çalışma şartları

4. Bireyin hayatındaki öncelikleri

5. Bireyin kişisel özellikleridir. (Toode, Routasalo&Suominen, 2011)

2.2.6 Hemşirelikte motivasyon

Hemşireler sağlık bakım hizmetlerinin en önemli meslek grubudur. Bu sebeple motive olmaları iş hayatlarında çok önemlidir. Hemşirelik bakımının primer amacı kaliteli hizmet vermektir. Bu da ancak motivasyonu yüksek hemşirelerle mümkün olacaktır.

Sağlık yöneticileri hemşirelerin motivasyonu için mesleki ihtiyaç ve isteklerini bilmeli, iyileştirmek için faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Selma İNFAL ve Said BODUR'un yapmış olduğu bir araştırmaya göre hemşireler için en önemli motivasyon kriterleri; iş güvencesi, sosyal güvence, yöneticilerin değer vermesi, işini severek yapma ve işinin toplum tarafından saygı görmesidir. (İnfal ve Bodur, 2011)

Hemşirelerin motivasyonunu birçok faktör etkileyebilir. Bunlardan bazıları; hemşirelerin yaşı, meslekte kaç yıl rol aldığı, eğitim düzeyi, hangi pozisyonda çalıştığıdır. Çalışma hayatındaki ödüller, teşekkürler de motive edici olmaktadır.

Etiyopya'da yapılan bir çalışmaya göre hemşirelerin çalışma motivasyonunun hemşirelerin yaşıyla arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş olarak küçük olan, meslekte henüz daha yeni hemşirelerin yaş olarak daha büyük olan hemşirelere göre daha motive olduğu düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe hemşirelikte motivasyon düşmekte, daha az motive çalışılmaktadır. (Baljoon, Banjar&Banakhar, 2018)

Hemşire başına düşen hasta sayısının fazla olması hemşirelerin iş motivasyonunu etkilemektedir ve hemşirelerde işten ayrılma potansiyeli oluşturabilmektedir. (Chen et al.. 2019)

Hemşireler, çalıştıkları kurumda farklı birimlerde görev almaktadırlar. Kimi yoğun bakımda, kimi ameliyathanede, kimi ise yatan hasta servislerinde olacak şekilde daha birçok farklı birimlerde görev alan hemşirelerin; çalıştıkları birimlerin yoğunluğu tükenmişlik düzeylerine etki edebilmektedir. Aynı zamanda hemşirelerin tükenmişlik düzeyini gece çalışıyor olmaları, çalıştıkları süre, kıdem durumları da etkilemektedir. Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri hasta sağlığı üzerinde etki edecektir. Tükenmişlik düzeyi yüksek bir hemşirenin verdiği bakım hasta sağlığı üzerinde negatif bir etki yaratacaktır. (Praena et al.. 2018)

İş ortamı ve hemşirelikte motivasyon arasında doğrudan olumlu ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple hemşireler, ihtiyaçları doğrultusundaki iş ortamlarında daha motive olurlar. (Khorshid, 2017)

3. YÖNTEM

Araştırma, İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 225 hemşire ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı hastanede toplam 449 hemşire görev yapmaktadır.

Bu araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan Beşli Likert tipindeki 14 maddelik Algılanan Stres Ölçeği ve 24 maddelik İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Algılanan Stres Ölçeği; 1983 yılında Cohen, Kamarc ve Mermelstein tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye ise 2013 yılında Mehmet ESKİN, Hacer HARLAK, Fatma DEMİRKIRAN ve Çiğdem DEREBOY tarafından uyarlanmıştır.

Ölçek 2 faktörden oluşmaktadır. I. Faktör ile yetersiz özyeterlik algısı, II. Faktörle de stres rahatsızlık algısına bakılmaktadır. Ölçeğin 4,5,6,7,9,10 ve 13.maddeleri ters puanlanmaktadır. (Eskin, Harlak, Demirkan ve Dereboy, 2013)

Faktör I: Yetersiz ÖzyeterlikAlgısı :

Hayatındaki önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıkamadığını hissetme

Her şeyin üstesinden gelemedi

ğini hissetme

Gündelik zorlukların üstesinden başarıyla gelemediğini hissetme

Kişisel sorunları ele alma yeteneğine güven duymadığını hissetme

Zamanını nasıl kullanacağını kontrol edemediğini hissetme

Hayatındaki zorlukları kontrol edemediğini hissetme

Yapılması gereken şeylerle başa çıkamadığını fark etme

Faktör II: Stres / Rahatsızlık Algısı:

Hayatındaki önemli şeyleri kontrol edemediğini hissetme

Kendini sinirli ve stresli hissetme

Kontrolü dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenme

Beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle rahatsızlık duyma

Problemlerin üstesinden gelinemeyecek kadar biriktiğini hissetme

Her şeyin yolunda gitmediğini hissetme

Kendini başarmak zorunda olduğu şeyleri düşünürken bulma (Eskin, Harlak, Demirkan ve Dereboy, 2013)

İş Motivasyonu Ölçeği; 1985 yılında Mottaz tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Faktör analizi sonucunda 24 maddelik İş Motivasyonu Ölçeği 2 Faktör altında toplanmıştır. I.Faktör altında toplanan 1-9.maddeler "İçsel Motivasyon", II.Faktör altında toplanan 10-24.maddeler ise "Dışsal Motivasyon" olarak adlandırılmıştır. (Kara, 2015)

3.1 Araştırma Modeli

Araştırma kesitsel olarak planlanmış ve uygulanmıştır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 449 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sistematik rastgele yöntemle seçilen 225 hemşire oluşturmuştur.

3.3 Veriler ve Toplanması

Veriler Eylül 2022 – Kasım 2022 tarihlerinde 3 aylık bir sürede yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmaya 225 kişi katılmıştır. İlk önce belirlenen 225 kişi arasında araştırmaya katılmayı kabul etmeyen veya izin vb nedenlerle ulaşılamayanların yerine yine aynı örneklem seçim yöntemi uygulanmaya devam edilerek eksikler

tamamlanmıştır.Yüz yüze görüşmede katılımcıların anlamadığı sorular açıklanmıştır. Böylelikle daha sağlıklı cevaplar verilmesi sağlanmıştır.

3.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Veriler SPSS programı na girilerek t testi, Man Whitney U testi ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1 Bulgular

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri

Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri	**N**	**%**
Yaş		
20-29 yaş aralığı	147	65,3
30 yaş ve üzeri	78	34,6
Cinsiyet		
Kadın	181	80,4
Erkek	44	19,5
Medeni Durum		
Evli	88	39,1
Bekar ve Dul	137	60,8
Eğitim Durumu		
Lise	15	6,6
Önlisans	23	10,2
Lisans	165	73,3
Lisansüstü (Yüksek Lisans ve Doktora)	22	9,7
Çocuk Olma Durumu		
Çocuk var	64	28,4
Çocuk yok	161	71,5
Çocuğa kim bakıyor?		
Çocuk yok veya kimse bakmıyor	172	76,4
Aile bireyleri (Eş, anneanne, babaanne)	34	15,1
Bakıcı	3	1,3
Eğitim Kurumu (Kreş veya okul)	16	7,1
Günde ortalama kaç saat uyku uyunuyor?		
6 saat ve daha fazla uyku	178	79,1
6 saatten az uyku	47	20,8

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri tablo 1'de gösterilmektedir. Araştırmaya katılanların % 65,3'ü 20-29 yaş aralığında, % 34,6'sı ise 30 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların % 80,4'ü kadın, % 39,1'i evlidir.

Katılımcıların eğitim durumuna bakılınca ise % 6,6'sı lise mezunu, % 10,2'si önlisans mezunu, % 73,3'ü lisans mezunu ve % 9,7'si lisansüstü mezunudur.

Çocuk sahibi olan katılımcılar % 28,4 iken çocuk sahibi olmayan katılımcılar % 71,5'dir. Çocuk sahibi olan katılımcıların % 15,1'inin çocuklarına aile bireyleri (eş, anneanne, babaanne) bakıyor iken % 1,3'ünün çocuklarına bakıcı bakıyor ve %7,111'inin çocukları ise bir eğitim kurumuna gidiyordu.

Katılımcıların uyku saatlerine bakılınca % 79,1'i 6 saat ve daha fazla uyku uyuduğunu, % 20,8'i ise 6 saatten az uyuduğunu ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma hayatına yönelik özelliklerinin dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların %79,55'inin 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yaptığı tespit edilirken %85,33'ünün 10 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalıştığı tespit bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelere bu mesleği uzun süredir yapmayı düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda %44,44'ünden evet, %55,55'inden ise hayır cevabı alınmıştır.

Katılımcıların %31,55'i yataklı servis birimlerinde, %48'i yoğun bakım üniteleri veya acil serviste, %10,66'sı ameliyathane veya anjio servisinde, %9,77'si özel dal birimleri veya tanı birimlerinde görev almaktadırlar. Çalıştıkları birimlerde %95,11'i hemşire, %1,77'si sorumlu hemşire, %0,44'ü akciğer organ nakil koordinatörü, %1,33'ü eğitim hemşiresi, %0,88'i kalite ve verimlilik çalışanı, %0,44'ü ise taşınır kayıt yetkilisi olarak görev almaktadırlar.

Katılımcıların haftalık çalışma saatleri; %36,44'ünün 45 saat ve altı, %63,55'inin 45 saat üzeridir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %84'ü hafta sonu çalışıyorken %16'sı hafta sonu çalışmıyor; %25,33'ü ayda 6 gece nöbeti veya daha az tutuyorken, %63,55'i 7 gece nöbeti veya daha fazla tutuyor, %11,11'i hiç gece nöbet tutmuyor.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Hayatına Yönelik Özellikleri

Hemşirelerin Çalışma Hayatına Yönelik Özellikleri	**N**	**%**
Kaç yıldır bu mesleği yapıyor?		
10 yıl ve daha az	179	79,55
11-20 yıl	23	10,22
20 yıldan fazla	23	10,22
Bu kurumda kaç yıldır çalışıyor?		
10 yıl ve daha az	192	85,33
11-20 yıl	27	12
20 yıldan fazla	6	2,66
Bu mesleği uzun süre yapmayı düşünüyor mu?		
Evet	100	44,44
Hayır	125	55,55
Hangi birimde çalışıyor?		
Yataklı Servis Birimleri	71	31,55
Yoğun Bakım Üniteleri ve Acil Servis	108	48
Ameliyathane ve Anjio Servis	24	10,66
Özel Dal Birimleri ve Tanı Birimleri	22	9,77
Çalıştığı Birimdeki Görevi		
Hemşire	214	95,11
Sorumlu Hemşire	4	1,77
Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	0,44
Eğitim Hemşiresi	3	1,33
Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	0,88
Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	0,44
Haftalık Çalışma Saati		
45 saat ve altı	82	36,44
45 saat üzeri	143	63,55
Haftasonu Çalışma Durumu		
Evet	189	84
Hayır	36	16
Ayda kaç gece nöbeti tutuyor?		
Hiç	25	11,11
6 Nöbet ve daha az	57	25,33
7 Nöbet ve üzeri	143	63,55
Mesai saatleri sosyal hayatına engel mi?		
Evet	191	84,88
Hayır	34	15,11
Bu mesleği öğrencilere öneriyor mu?		
Evet	35	15,55
Hayır	190	84,44

Bu araştırmaya katılan hemşirelere; “mesai saatleri sosyal hayatınıza engel mi?” diye sorulduğunda %84,88’i evet, %15,11’i ise hayır cevabını vermiş olup; %15,555’i bu mesleği öğrencilere önerebileceğini, %84,444’ü ise önermeyeceğini ifade etmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Kadın	181	33,29	0,048
	Erkek	44	30,68	
Toplam Motivasyon	Kadın	181	72,53	0,039
	Erkek	44	66,93	

Tablo 3’te araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır. Kadın hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 33,29 iken erkek hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 30,68’dir ve cinsiyet ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamalarında karşılaştırıldığında kadın hemşirelerin toplam puan ortalaması 72,53 iken erkek hemşirelerin toplam puan ortalaması 66,93’dir ve cinsiyet ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0,05$).

Tablo 4’te araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır. 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,71 iken 30 yaş ve üzeri hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 40,42’dir ve yaş ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin toplam puan ortalaması 70,06 iken 30 yaş ve üzeri hemşirelerin toplam puan ortalaması 74,03’tür ($p<0,05$).

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Yaş	**n**	**Ort**	**p**
Dışsal Motivasyon	20-29 Yaş Aralığı	147	37,71	0,044
	30 Yaş ve üzeri	78	40,42	
Toplam Motivasyon	20-29 Yaş Aralığı	147	70,06	0,039
	30 Yaş ve üzeri	78	74,03	

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Çocuk	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Var	64	34,20	0,021
	Yok	161	32,22	
Dışsal Motivasyon	Var	64	42,21	0,000
	Yok	161	37,23	
Toplam Motivasyon	Var	64	76,42	0,000
	Yok	161	69,45	

Tablo 5'te araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır. Çocuk sahibi olan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 34,20 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 32,22'dir ve çocuk sahibi olma durumu ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Çocuk sahibi olan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 42,21 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,23'dür ve çocuk sahibi olma durumu ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında çocuk sahibi olan hemşirelerin toplam puan ortalaması 76,42 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin toplam puan ortalaması 69,45'tir ve çocuk sahibi olma durumu ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıklarıyla Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Kaç yıldır bu meslek yapılıyor?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	10 yıl ve daha az	179	32,12	0,003
	11-20 yıl	23	34,47	
	20 yıldan fazla	23	36,26	
Dışsal Motivasyon	10 yıl ve daha az	179	37,33	0,000
	11-20 yıl	23	41,86	
	20 yıldan fazla	23	45,69	
Toplam Motivasyon	10 yıl ve daha az	179	69,45	0,000
	11-20 yıl	23	76,34	
	20 yıldan fazla	23	81,95	

Tablo 6'da araştırmaya katılan hemşirelerin bu mesleği yapma süreleri ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır. 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerin

içsel motivasyon puan ortalamaları 32,12; 11-20 yıl arasında bu mesleği yapan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 34,47 ve 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerin ise içsel motivasyon puan ortalamaları 36,26'dır. Hemşirelerin bu mesleği yapma süreleri ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,33; 11-20 yıl süre aralığında bu mesleği yapan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 41,86 ve 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 45,69'dur. Hemşirelerin bu mesleği yapma süreleri ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerin toplam puan ortalaması 69,45 iken 11-20 yıl arasında yapan hemşirelerin toplam puan ortalaması 76,34 ve 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerin toplam puan ortalaması 81,95'tir ve toplam motivasyon puan ortalamaları ile bu mesleği yapma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 7'de araştırmaya katılan hemşirelerin bu kurumda çalışma süreleri ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır. 10 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 32,16; 11-20 yıldır bu kurumda çalışan hemşirelerin 36,29 ve 20 yıldan fazladır bu kurumda çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 37,00'dır. Hemşirelerin bu kurumda çalışma süreleri ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalıştıklarıyla Motivasyon Düzeyinin Karşılaştırılması

	Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	10 yıl ve daha az	192	32,16	0,001
	11-20 yıl	27	36,29	
	20 yıldan fazla	6	37,00	
Dışsal Motivasyon	10 yıl ve daha az	192	37,38	0,000
	11-20 yıl	27	46,18	
	20 yıldan fazla	6	45,50	
Toplam Motivasyon	10 yıl ve daha az	192	69,54	0,000
	11-20 yıl	27	82,48	
	20 yıldan fazla	6	82,50	

Dışsal motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında ise 10 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,38; 11-20 yıl aralığındaki süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 46,18 ve 20 yıldan fazla süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 45,50'dir. Hemşirelerin bu kurumda çalışma süreleri ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında 10 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 69,54; 11-20 yıl aralığındaki süre zarfında çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 82,48 ve 20 yıldan fazla süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin ise toplam motivasyon puan ortalaması 82,50 olarak bulunmuştur ve bu kurumda çalışma süresi ile toplam motivasyon puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 8'de araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı düşünme durumları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.

Hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 34,39 iken hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamları 31,50 olarak bulunmuştur. Bu mesleği uzun süre yapma durumu ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Bu mesleği uzun süre yapmayı düşünüyor mu?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Evet	100	34,39	0,000
	Hayır	125	31,50	
Dışsal Motivasyon	Evet	100	41,24	0,000
	Hayır	125	36,58	
Toplam Motivasyon	Evet	100	75,63	0,000
	Hayır	125	68,08	

Dışsal motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında bu mesleği uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 41,24 iken bu mesleği uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerindışsal motivasyon puıan ortalamaları 36,58 olarak bulunmuştur. Bu mesleği uzun süre yapma durumu ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında bu mesleği uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları 75,63 ikenbu mesleği uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları 68,08 olarak bulunmuştur ve mesleği uzun süre yapma durumu ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 9'da araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Yataklı servis birimlerinde çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 33,29; yoğun bakım üniteleri ve acil serviste çalışan hemşirelerin

içsel motivasyon puan ortalamaları 31,26; ameliyathane ve anjio servisinde çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 34,29; Özel dal birimleri ve tanı birimlerinde çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları ise 36,95 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları birim ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Hangi birimde çalışıyor?	**N**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Yataklı servis birimleri	71	33,29	0,000
	Yoğun bakım üniteleri ve Acil servis	108	31,26	
	Ameliyathane ve Anjio servis	24	34,29	
	Özel Dal Birimleri ve Tanı Birimleri	22	36,95	
Dışsal Motivasyon	Yataklı servis birimleri	71	37,39	0,000
	Yoğun bakım üniteleri ve Acil servis	108	36,74	
	Ameliyathane ve Anjio servis	24	42,08	
	Özel Dal Birimleri ve Tanı Birimleri	22	48,36	
Toplam Motivasyon	Yataklı servis birimleri	71	70,69	0,000
	Yoğun bakım üniteleri ve Acil servis	108	68	
	Ameliyathane ve Anjio servis	24	76,37	
	Özel Dal Birimleri ve Tanı Birimleri	22	85,31	

Dışsal motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında yataklı servis birimlerinde çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalaması 37,39; yoğun bakım üniteleri ve acil serviste çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalaması 36,74; ameliyathane ve anjio serviste çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalaması 42,08; özel dal birimleri ve tanı birimlerinde çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalaması ise 48,36 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları birim ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında yataklı servis birimlerinde çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları 70,69; yoğun bakım üniteleri ve acil serviste çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları68,00; ameliyathane ve anjio serviste çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları76,37; özel dal birimleri ve tanı birimlerinde çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları 85,31'dir.Hemşirelerin çalıştıkları birim ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimdeki Görevleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Çalıştığı Birimdeki Görevi	**N**	**Ort**	**p**
Dışsal Motivasyon	Hemşire	214	38,19	0,021
	Sorumlu Hemşire	4	47,00	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	67,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	38,66	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	50,50	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	52,00	
Toplam Motivasyon	Hemşire	214	70,75	0,024
	Sorumlu Hemşire	4	81,75	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	112,0	
	Eğitim Hemşiresi	3	74,33	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	88,00	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	94,00	

Tablo 10'da araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevleri ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Hemşire olarak görev yapan katılımcıların dışsal motivasyon puan ortalamaları 38,19; sorumlu hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 47,00; akciğer organ nakil koordinatörünündışsal motivasyon puan ortalamaları 67,00; eğitim hemşirelerinin dışsal motivasyon puan ortalamaları 38,66; kalite ve verimlilik çalışanı dışsal motivasyon puan ortalamaları 50,50; taşınır kayıt yetkilisi dışsal motivasyon puan ortalamaları 52,00 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevleri ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 70,75; sorumlu hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 81,75; akciğer nakil koordinatörünün toplam motivasyon puan ortalaması 112,00; eğitim hemşirelerinin toplam motivasyon puan ortalaması 74,33; kalite ve verimlilik çalışanlarının toplam motivasyon puan ortalaması 88,00; taşınır kayıt yetkililerinin toplam motivasyon puan ortalaması ise 94,00 olarak bulunmuşturHemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevleri ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatleri ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Haftalık çalışma saati nedir?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	45 saat ve altı	82	34,60	0,001
	45 saat üzeri	143	31,74	
Dışsal Motivasyon	45 saat ve altı	82	41,23	0,004
	45 saat üzeri	143	37,17	
Toplam Motivasyon	45 saat ve altı	82	75,84	0,001
	45 saat üzeri	143	68,91	

Tablo 11'de araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Haftalık çalışma saati 45 saat ve altında olan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 34,60 iken haftalık çalışma saati 45 saatin üzerinde olan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 31,74'tür. Hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Haftalık çalışma saati 45 saat ve altında olan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 41,23 iken haftalık çalışma saati 45 saatin üzeri olan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,17'dir. Hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında haftalık çalışma saati 45 saat ve altında olan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 75,84 iken haftalık çalışma saati 45 saat üzeri olan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 68,91'dir.Hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır(p<0,05).

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Haftasonu çalışıyor mu?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Evet	189	32,11	0,000
	Hayır	36	36,30	
Dışsal Motivasyon	Evet	189	37,25	0,000
	Hayır	36	46,00	
Toplam Motivasyon	Evet	189	69,37	0,000
	Hayır	36	82,30	

Tablo 12'de araştırmaya katılan hemşirelerin haftasonu çalışma durumları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Hafta sonu çalışan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 32,11 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 36,30 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Hafta sonu çalışan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,25 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 46,00'dır. Hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında hafta sonu çalışan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 69,37 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 82,30'dur.Hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Tuttuğu Gece Nöbeti Sayısı ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Ayda kaç gece nöbeti tutulduğu	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Nöbet tutmuyor	25	36,04	0,003
	6 nöbet ve daha az	57	33,71	
	7 nöbet ve üzeri	143	31,84	
Dışsal Motivasyon	Nöbet tutmuyor	25	45,96	0,000
	6 nöbet ve daha az	57	40,36	
	7 nöbet ve üzeri	143	36,69	
Toplam Motivasyon	Nöbet tutmuyor	25	82,00	0,000
	6 nöbet ve daha az	57	74,08	
	7 nöbet ve üzeri	143	68,53	

Tablo 13'de araştırmaya katılan hemşirelerin aylık tuttuğu gece nöbeti sayısı ile motivasyondüzeylerikarşılaştırılmaktadır.Gece nöbeti tutmayan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 36,04; 6 ve daha az sayıda nöbet tutan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 33,71; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 31,84'tür. Hemşirelerin aylık tuttuğu gece nöbeti sayısı ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Gece nöbeti tutmayanhemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 45,96; 6 ve daha az gece nöbeti tutan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 40,36; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları36,69'dur. Hemşirelerin aylık tuttuğu gece nöbeti sayısı ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında gece nöbeti tutmayan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 82,00; 6 ve daha az gece nöbeti tutan hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 74,08; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin ise toplam motivasyon puan ortalaması 68,53'tür.Hemşirelerin aylık tuttuğu gece nöbeti sayısı ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatına Engel Olma Durumu ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Mesai saatleri sosyal hayatına engel mi?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Evet	191	32,35	0,010
	Hayır	34	35,20	
Dışsal Motivasyon	Evet	191	37,39	0,000
	Hayır	34	45,70	
Toplam Motivasyon	Evet	191	69,75	0,000
	Hayır	34	80,91	

Tablo 14'de araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olma durumları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 32,35 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 35,20 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olma durumları ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,39 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 45,70 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olma durumları ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalamaları 69,75 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 80,91 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin mesai

saatlerinin sosyal hayatına engel olma durumları ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Mesleği öğrencilere öneriyor mu?	**n**	**Ort**	**p**
İçsel Motivasyon	Evet	35	37,08	0,000
	Hayır	190	31,99	
Dışsal Motivasyon	Evet	35	45,37	0,000
	Hayır	190	37,41	
Toplam Motivasyon	Evet	35	82,45	0,000
	Hayır	190	69,41	

Tablo 15'de Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelik mesleğini öğrencilere önerme durumları ile motivasyon düzeyleri karşılaştırılmaktadır.Hemşirelik mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 37,08 ikenhemşirelik mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin içsel motivasyon puan ortalamaları 31,99 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin hemşirelik mesleğini öğrencilere önerme durumları ile içsel motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Hemşirelik mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 45,37 iken hemşirelik mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin dışsal motivasyon puan ortalamaları 37,41 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin hemşirelik mesleğini öğrencilere önerme durumları ile dışsal motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardır (p<0,05).

Toplam motivasyon puan ortalamaları karşılaştırıldığında hemşirelik mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması 82,45 ikenhemşirelik mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin toplam motivasyon puan ortalaması ise 69,41 olarak bulunmuştur.Hemşirelerin hemşirelik mesleğini öğrencilere

önerme durumları ile toplam motivasyon puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark vardı($p<0,05$).

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Cinsiyet	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	Kadın	181	3,21	0,013
	Erkek	44	2,61	

Tablo 16'da Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.İçsel motivasyon ifadelerinden "yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum" ifadesinin kadınlardaki puan ortalamaları 3,21; erkeklerdeki puan ortalamaları ise 2,61 olarak bulunmuştur.Hemşirelerin cinsiyetleri ile yaptıkları işin saygın olduğuna inanmaları durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 17'de Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. Dışsal motivasyon ifadelerinden "Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır" ifadesinin kadınlardaki puan ortalaması 3,32 iken erkeklerdeki puan ortalaması 2,81'dir. "Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum." İfadesinin ise kadınlardaki puan ortalaması 2,92 iken erkeklerdeki puan ortalaması 2,40 olarak bulunmuştur.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Cinsiyetleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	Ort	p
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Kadın	181	3,32	0,007
	Erkek	44	2,81	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Kadın	181	2,92	0,020
	Erkek	44	2,40	

Bu tabloya göre; hemşirelerin cinsiyetleri ile tabloda belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	Ort	p
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	Lise	15	4,20	0,048
	Önlisans	23	4,47	
	Lisans	165	4,41	
	Lisansüstü (yükseklisans ve doktora)	22	4,77	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Lise	15	3,73	0,002
	Önlisans	23	3,60	
	Lisans	165	3,98	
	Lisansüstü (yükseklisans ve doktora)	22	4,59	

Tablo 18'de Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları ile içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.İçsel motivasyon ifadelerinden "Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim" ifadesinin lise mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 4,20; önlisans mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 4,47; lisans mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 4,41 ve lisansüstü mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 4,77 olarak bulunmuştur."İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" ifadesinin ise lise mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 3,73; önlisans mezunu

hemşirelerdeki puan ortalaması 3,60; lisans mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 3,98 ve lisansüstü mezunu hemşirelerdeki puan ortalaması 4,59 olarak bulunmuştur.

Bu tabloya göre; hemşirelerin eğitim durumları ile içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farkvardır($p<0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Medeni Durum	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	Evli	88	3,43	0,011
	Bekar ve Dul	137	3,03	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	Evli	88	4,12	0,016
	Bekar ve Dul	137	3,85	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Evli	88	3,19	0,050
	Bekar ve Dul	137	2,89	
Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Evli	88	2,36	0,027
	Bekar ve Dul	137	1,94	

Tablo 19'da araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.Dışsal motivasyon ifadelerinden "Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesinin evli hemşireler için puan ortalaması 3,43 iken bekar ve dul hemşireler için 3,03'tür."Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir" ifadesinin evli hemşireler içinpuan ortalaması 4,12 iken bekar ve dul hemşireler için 3,80'dir."Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır" ifadesinin evli hemşireler için puan ortalaması 3,19 iken bekar ve dul hemşireler için 2,89'dur."Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesinin evli hemşireler için puan ortalaması 2,36 iken bekar ve dul hemşireler için 1,94 olarak bulunmuştur.

Bu tabloya göre; hemşirelerin medeni durumları ile tabloda belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Medeni Durum	**N**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	Evli	88	4,39	0,001
	Bekar ve Dul	137	4,10	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	Evli	88	4,03	0,050
	Bekar ve Dul	137	3,78	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	Evli	88	4,11	0,034
	Bekar ve Dul	137	3,90	

Tablo 20'de Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile bazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.İçsel motivasyon ifadelerinden "Yaptığım işte başarılıyım"ifadesinin evli hemşireler için puan ortalaması 4,39 iken bekar ve dul hemşireler için 4,10 olarak bulunmuştur."Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler" ifadesinin evli hemşireleriçinpuanortalaması 4,03 iken bekar ve dul hemşireler için puan ortalaması 3,78 olarak bulunmuştur."İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum"ifadesinin evli hemşireler için puan ortalaması 4,11 iken bekar ve dul hemşireler için 3,90 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile Tablo 4.20'de belirtilen içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 21'de Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile bazı içsel motivasyon ifadelerikarşılaştırılmaktadır."Yaptığım işte başarılıyım" ifadesinin 20-29 yaş aralığındaki hemşireler için puan ortalaması 4,10 iken 30 yaş ve üzerindeki hemşireler için 4,43'dür."İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" ifadesinin 20-29 yaş aralığındaki hemşireler için puan ortalaması 3,87 iken 30 yaş ve üzeri hemşireler için 4,20 olarak bulunmuştur.

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Yaş	**N**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	20-29 Yaş aralığı	147	4,10	0,000
	30 Yaş ve üzeri	78	4,43	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	20-29 Yaş aralığı	147	3,78	0,024
	30 Yaş ve üzeri	78	4,06	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	20-29 Yaş aralığı	147	3,87	0,003
	30 Yaş ve üzeri	78	4,20	

Araştırmaya katılan hemşirelerinyaşları ile Tablo 4.21'deki içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Yaş	**N**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	20-29 Yaş aralığı	147	3,03	0,002
	30 Yaş ve üzeri	78	3,48	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	20-29 Yaş aralığı	147	2,49	0,026
	30 Yaş ve üzeri	78	2,88	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	20-29 Yaş aralığı	147	3,87	0,014
	30 Yaş ve üzeri	78	4,12	
Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	20-29 Yaş aralığı	147	1,80	0,000
	30 Yaş ve üzeri	78	2,66	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	20-29 Yaş aralığı	147	1,38	0,029
	30 Yaş ve üzeri	78	1,62	

Tablo 22'de Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesinin 20-29 yaş aralığındaki hemşireler için puan ortalaması 3,03 iken 30 yaş ve üzerindeki

hemşireler için 3,48'dir."Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir" ifadesinin 20-29 yaş aralığındaki hemşireler içinpuan ortalaması 3,87 iken 30 yaş ve üzerindeki hemşireler için 4,12'dir."Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesinin 20-29 yaş aralığındaki hemşireler için puan ortalaması 1,80 iken 30 yaş ve üzerindeki hemşireler için 2,66'dır.

Aaştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile Tablo 22'ki dışsal motivasyonifadeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır($p<0,05$).

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Çocuk	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Yok	161	3,01	0,000
	Var	64	3,62	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Yok	161	2,51	0,027
	Var	64	2,92	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	Yok	161	3,88	0,023
	Var	64	4,15	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Yok	161	3,13	0,028
	Var	64	3,46	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Yok	161	2,70	0,006
	Var	64	3,14	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Yok	161	3,19	0,012
	Var	64	3,59	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Yok	161	2,84	0,001
	Var	64	3,42	
Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Yok	161	1,79	0,000
	Var	64	2,89	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Yok	161	1,37	0,006
	Var	64	1,70	

Tablo 23'de araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile bazıdışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 3,62 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 3,01 olarak bulunmuştur."Çalışmakta olduğum

işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalamassı 3,14 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 2,70'dir."Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 3,59 ikençocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 3,19'dur."Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 3,42 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 2,84'tür."Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 2,89 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 1,79'dur."Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 1,70 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 1,37'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarıilebazıdışsal motivasyon ifadeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Çocuk	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	Yok	161	4,13	0,003
	Var	64	4,43	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	Yok	161	3,91	0,041
	Var	64	4,15	

Tablo 24'te araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile bazı içsel motivasyonifadelerikarşılaştırılmaktadır."Yaptığım işte başarılıyım" ifadesinde çocuk sahibi olan hemşirelerin puan ortalaması 4,43 iken çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ortalaması 4,13'dür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları ile bazı içsel motivasyonifadeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır(p<0,05).

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuklarına Kimlerin Baktıkları ile Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Siz çalışırken çocuğunuza kim bakıyor?	**n**	**Ort**	**p**
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır	Çocuk yok veya kimse bakmıyor	172	2,87	0,006
	Aile bireyleri (eş, babaanne, anneanne)	34	3,50	
	Bakıcı	3	3,00	
	Eğitim Kurumu (Okul veya kreş)	16	3,43	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum	Çocuk yok veya kimse bakmıyor	172	1,93	0,001
	Aile bireyleri (eş, babaanne, anneanne)	34	2,76	
	Bakıcı	3	1,66	
	Eğitim Kurumu (Okul veya kreş)	16	2,62	

Tablo25'de araştırmaya katılan hemşirelerin çocuklarına kimin baktıklarıilebazıdışsal motivasyon ifadelerikarşılaştırılmaktadır."Kişisel ve ailevi sorularımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır" ifadesine göre çocuğu olmayan veya çocuğuna bakan kimse olmayan hemşirelerin puan ortalaması 2,87 iken çocuğuna aile bireyleri bakan hemşirelerde 3,50; çocuğuna bakıcı bakan hemşirelerde 3,00 ve çocuğu eğitim kurumuna giden hemşirelerde 3,43'tür."Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesine göre ise çocuğu olmayan beyaçocupuna bakan kimse olmayan hemşirelerin puan ortalaması 1,93 iken çocuğuna aile bireyleri bakan hemşirelerde 2,76; çocuğuna bakıcı bakan hemşirelerde 1,66 ve çocuğu eğitim kurumuna giden hemşirelerde 2,62'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuklarına kimin baktıkları ile Tablo 25'deki dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çocuklarına Kimlerin Baktkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Siz çalışırken çocuğunuza kim bakıyor?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	Çocuk yok veya kimse bakmıyor	172	4,15	0,033
	Aile bireyleri (eş, babaanne, anneanne)	34	4,35	
	Bakıcı	3	4,66	
	Eğitim Kurumu (Okul veya kreş)	16	4,56	

Tablo 26'da araştırmaya katılan hemşirelerin çocuklarına kimin baktıkları ilebazı içsel motivasyon ifadeleri Karşılaştırılmaktadır."Yaptığım işte başarılıyım" ifadesinde çocuğuna kimse bakmayan hemşirelerin puan ortalaması 4,15; çocuğuna aile bireyleri bakan hemşirelerin ortalaması 4,35; çocuğuna bakıcı bakan hemşirelerin ortalaması 4,66 ve çocuğu eğitim kurumuna giden hemşirelerin ortalaması 4,56'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuklarına kimin baktıkları ile Tablo 26'daki içsel motivasyonifadeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 27.'de araştırmaya katılan hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptıkları ile bazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yaptığım işte başarılıyım" ifadesinin puan ortalamaları 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 4,13; 11-20 yıl arasındaki sürede bu mesleği yapan hemşirelerde 4,60; 20 yıldan fazladır bu mesleği yapan hemşirelerde 4,52 olarak bulunmuştur."Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler" ifadesinde puan ortalamaları 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 3,78; 11-20 yıl arasındaki süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 4,34; 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerde ise 4,17'dir."Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum" ifadesinde puan ortalamaları 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 3,52; 11-20 yıl arasındaki süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 3,52; 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerde ise 4,30'dur."İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" ifadesinde 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan

hemşirelerde puan ortalaması 3,89; 11-20 yıl arasındaki süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 4,39; 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerde ise 4,26'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptıkları ile Tablo 27'deki içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. ($p<0,05$)

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım	10 yıl ve daha az	179	4,13	0,000
	11-20 yıl	23	4,60	
	20 yıldan fazla	23	4,52	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	10 yıl ve daha az	179	3,78	0,002
	11-20 yıl	23	4,34	
	20 yıldan fazla	23	4,17	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	10 yıl ve daha az	179	3,52	0,007
	11-20 yıl	23	3,52	
	20 yıldan fazla	23	4,30	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	10 yıl ve daha az	179	3,89	0,008
	11-20 yıl	23	4,39	
	20 yıldan fazla	23	4,26	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	10 yıl ve daha az	179	2,99	0,020
	11-20 yıl	23	3,13	
	20 yıldan fazla	23	3,86	

Tablo 28'de araştırmaya katılan hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptıkları ile dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için bu mesleği 10 yıl ve daha az süredir yapan hemşirelerin puan ortalaması 3,02; 11-20 yıl arasındaki süredir bu mesleği yapan hemşirelerde 3,69; 20 yıldan fazla süredir bu mesleği yapan hemşirelerde ise 4,00 olarak bulunmuştur."Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesi için 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerde puan ortalaması 1,79; 11-20 yıldır bu mesleği yapan hemşirelerde 2,78; 20 yıldan fazladır bu mesleği yapan hemşirelerde ise 3,82'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptıkları ile Tablo 28'deki dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Mesleği Yaptıkları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	10 yıl ve daha az	179	3,02	0,000
	11-20 yıl	23	3,69	
	20 yıldan fazla	23	4,00	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	10 yıl ve daha az	179	2,52	0,025
	11-20 yıl	23	2,82	
	20 yıldan fazla	23	3,26	
İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	10 yıl ve daha az	179	2,56	0,033
	11-20 yıl	23	2,69	
	20 yıldan fazla	23	3,21	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	11 yıl ve daha az	179	3,88	0,028
	11-20 yıl	23	4,26	
	20 yıldan fazla	23	4,21	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	10 yıl ve daha az	179	3,11	0,04
	11-20 yıl	23	3,52	
	20 yıldan fazla	23	3,82	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	11 yıl ve daha az	179	2,73	0,002
	11-20 yıl	23	2,73	
	20 yıldan fazla	23	3,65	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	10 yıl ve daha az	179	3,17	0,003
	11-20 yıl	23	3,82	
	20 yıldan fazla	23	3,78	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	12 yıl ve daha az	179	1,79	0,000
	11-20 yıl	23	2,78	
	20 yıldan fazla	23	3,82	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	10 yıl ve daha az	179	1,39	0,001
	11-20 yıl	23	1,69	
	20 yıldan fazla	23	1,86	

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalıştıkları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım	10 yıl ve daha az	192	4,15	0,001
	11-20 yıl	27	4,59	
	20 yıldan fazla	6	4,66	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler	10 yıl ve daha az	192	3,81	0,009
	11-20 yıl	27	4,33	
	20 yıldan fazla	6	4,00	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	10 yıl ve daha az	192	3,50	0,008
	11-20 yıl	27	4,22	
	20 yıldan fazla	6	4,00	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	11 yıl ve daha az	192	3,90	0,001
	11-20 yıl	27	4,55	
	20 yıldan fazla	6	4,16	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	10 yıl ve daha az	192	2,98	0,019
	11-20 yıl	27	3,66	
	20 yıldan fazla	6	4,00	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	10 yıl ve daha az	192	3,13	0,047
	11-20 yıl	27	3,55	
	20 yıldan fazla	6	4,16	

Tablo 29'da Araştırmaya katılan hemşirelerin bu kurumda kaç yıldır çalıştıkları ile içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yaptığım işte başarılıyım" ifadesi için Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 10 ve daha az süredir çalışan hemşirelerinpuan ortalaması 4,15; 11-20 yıldır bu kurumda çalışan hemşirelerin ortalaması 4,59 ve 20 yıldan fazla süredir bu kurumdaçalışan hemşirelerin ortalaması 4,66'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bu kurumda çalıştıkları süre ile bazı içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 30. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Kurumda Çalışma Süreleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Kurumda çalışma süresi	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	10 yıl ve daha az	192	3,06	0,000
	11-20 yıl	27	3,92	
	20 yıldan fazla	6	4,00	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	10 yıl ve daha az	192	2,51	0,003
	11-20 yıl	27	3,37	
	20 yıldan fazla	6	3,00	
İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir	10 yıl ve daha az	192	2,55	0,013
	11-20 yıl	27	3,14	
	20 yıldan fazla	6	3,33	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	11 yıl ve daha az	192	3,91	0,022
	11-20 yıl	27	4,33	
	20 yıldan fazla	6	3,83	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	10 yıl ve daha az	192	3,11	0,001
	11-20 yıl	27	3,92	
	20 yıldan fazla	6	3,50	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	10 yıl ve daha az	192	2,71	0,002
	11-20 yıl	27	3,44	
	20 yıldan fazla	6	3,66	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir	12 yıl ve daha az	192	3,20	0,005
	11-20 yıl	27	3,88	
	20 yıldan fazla	6	3,83	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum	10 yıl ve daha az	192	1,83	0,000
	11-20 yıl	27	3,55	
	20 yıldan fazla	6	4,16	
Yaptığım işten aldığın ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	10 yıl ve daha az	192	1,40	0,022
	11-20 yıl	27	1,81	
	20 yıldan fazla	6	2,00	

Tablo 30'da Araştırmaya katılan hemşirelerin bu kurumdaki çalışma süreleriilebazıdışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve

Araştırma Hastanesinde 10 ve daha az süredir çalışan hemşirelerin puan ortalaması 3,06; 11-20 yıl aralığında bu kurumda çalışan hemşirelerin ortalaması 3,92; 20 yıldan fazladır bu kurumda çalışan hemşirelerin ortalaması 4,00'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bu kurumda çalışma süreleriile bazı dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. ($p<0,05$)

Tablo 31. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Bu mesleği uzun süre daha yapmayı düşünüyor musunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	Evet	100	3,85	0,004
	Hayır	125	3,40	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	Evet	100	3,50	0,000
	Hayır	125	2,77	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	Evet	100	3,49	0,003
	Hayır	125	2,99	
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	Evet	100	3,70	0,018
	Hayır	125	3,40	
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler	Evet	100	3,09	0,008
	Hayır	125	2,66	

Tablo 31'de araştırmaya katılan hemşirelerin bu mesleği uzun süre yapmayı düşünme durumlarıilebazıiçsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum" ifadesinin bu mesleği uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerdepuan ortalaması 3,50; bu mesleği uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerde ise 2,77'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bu mesleği uzun süre yapmayı düşünme durumları ile bazı içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 32. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Bu mesleği uzun süre yapmayı düşünüyor musunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Evet	100	3,44	0,005
	Hayır	125	2,99	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Evet	100	2,86	0,006
	Hayır	125	2,44	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	Evet	100	4,11	0,004
	Hayır	125	3,84	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Evet	100	3,40	0,034
	Hayır	125	3,08	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Evet	100	3,22	0,000
	Hayır	125	2,51	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Evet	100	3,56	0,001
	Hayır	125	3,10	
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	Evet	100	3,14	0,001
	Hayır	125	2,67	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Evet	100	3,23	0,006
	Hayır	125	2,83	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Evet	100	2,41	0,000
	Hayır	125	1,86	

Tablo 32'de Araştırmaya katılan hemşirelerin bu mesleği uzun süre yapmayı düşünme durumlarıilebazıdışsal motivasyon ifadelerikarşılaştırılmaktadır."Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum" ifadesi için bu mesleği uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin puan ortalaması 3,22; bu mesleği uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerin ortalaması ise 2,51'dir."Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesinde ise hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı

düşünenlerinpuan ortalaması 2,41 iken hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı düşünmeyenlerin ortalaması ise 1,86'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bu mesleği uzun süre yapmayı düşünme durumları ile bazı içsel motivasyonifadeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

Tablo 33'te Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile bazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.

Tablo 33. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim İle Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Hangi birimde çalışıyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	Yataklı Servis Birimleri	71	4,33	0,000
	Yoğun Bakımve Acil Servis	108	4,01	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	4,41	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,63	
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	Yataklı Servis Birimleri	71	4,57	0,005
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	4,28	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	4,50	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,72	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	3,66	0,001
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,34	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,95	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,31	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	4,04	0,001
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,78	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	4,29	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,45	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	3,16	0,006
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	2,80	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,58	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,77	
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,69	0,012
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	2,76	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,04	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,59	

Tablo 34. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Çalışılan Birim	n	Ort	p
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,84	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,11	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,79	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,04	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,57	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	2,35	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,12	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,63	
İşletmede yemek, çay gibi yiyecek içecek ikramları yapılır.	Yataklı Servis Birimleri	71	1,70	0,010
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	1,75	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	1,83	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	2,72	
İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,73	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	2,38	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	2,70	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,59	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	Yataklı Servis Birimleri	71	4,09	0,049
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,80	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	4,08	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	4,13	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Yataklı Servis Birimleri	71	3,16	0,002
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,07	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,41	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,95	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,91	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	2,52	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,08	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,72	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Yataklı Servis Birimleri	71	3,09	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	3,17	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	4,00	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,86	
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	Yataklı Servis Birimleri	71	1,39	0,012
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	1,76	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	1,37	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	1,95	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	2,00	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	1,65	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	3,00	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	3,68	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Yataklı Servis Birimleri	71	1,30	0,000
	Yoğun Bakım ve Acil Servis	108	1,36	
	Ameliyathane ve Anjio Servis	24	1,70	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	2,27	

Araştırmada “yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.” Anket cevabı puan ortalaması en yüksek özel dal ve tanı birimlerinde (2,27 puan) bulunurken en düşün yataklı servis birimlerinde (1,30) bulunmuştur. YinLiPh.D.‘ın araştırmasında da birinci basamakta çalışan hemşirelerin ücretlerinin özel bakım ortamlarında çalışan hemşirelerden daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. (Li, Holmes, Fraher, Mark, Cheryl, 2018)

“Yaptığım işte başarılıyım” ifadesi için yataklı servis hemşirelerinin puan ortalaması 4,33; yoğun bakım ve acil serviste çalışanlarda 4,01; ameliyathane ve anjio servislerinde çalışanlarda 4,41; özel dal ve tanı birimlerinde çalışanlarda 4,63’tür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile bazı içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo34’te Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.“Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez” ifadesi için yataklı servis birimlerinde çalışan hemşirelerin puan ortalaması 2,84; yoğun bakım ve acil serviste çalışan hemşirelerin ortalaması 3,11; ameliyathane ve anjio servisinde çalışan hemşirelerin ortalamaları 3,79; özel dal ve tanı birimlerinde çalışan hemşirelerin ortalaması ise 4,04’dür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. ($p<0,05$)

Tablo 35’te Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevleri ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır.

“Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez” ifadesi için hemşirelerinpuan ortalaması 3,12; sorumlu hemşirelerin 4,75; akciğer organ nakil koordinatörünün 5,00; eğitim hemşirelerinin 3,66; kalite ve verimlilik çalışanlarının 4,50 ve taşınır kayıt yetkilisinin ise 5,00 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimdeki görevleri ile Tablo 35’de belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 35. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birimdeki Görevleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	ÇalıştığıBirimdeki Görevi	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Hemşire	214	3,12	0,003
	Sorumlu Hemşire	4	4,75	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	5,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	3,66	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	4,50	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	5,00	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Hemşire	214	2,56	0,012
	Sorumlu Hemşire	4	3,50	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	5,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	3,00	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	5,00	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	5,00	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Hemşire	214	3,17	0,021
	Sorumlu Hemşire	4	4,00	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	5,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	4,00	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	4,50	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	5,00	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Hemşire	214	2,05	0,042
	Sorumlu Hemşire	4	3,50	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	5,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	1,66	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	3,00	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	5,00	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Hemşire	214	1,44	0,021
	Sorumlu Hemşire	4	1,75	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	1,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	1,00	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	2,50	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	5,00	

Tablo 36. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatleri ile İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Haftalık çalışma süresi	n	Ort	p
Yaptığım işte başarılıyım.	45 saat ve altı	82	4,41	0,002
	45 saat üzeri	143	4,11	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	45 saat ve altı	82	4,04	0,012
	45 saat üzeri	143	3,78	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	45 saat ve altı	82	3,82	0,017
	45 saat üzeri	143	3,47	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	45 saat ve altı	82	4,20	0,001
	45 saat üzeri	143	3,86	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	45 saat ve altı	82	3,35	0,039
	45 saat üzeri	143	2,95	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	45 saat ve altı	82	3,57	0,001
	45 saat üzeri	143	3,00	

Tablo 36'da araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ile bazı içsel motivasyon sorularına verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır. "Yaptığım işte başarılıyım" ifadesi için 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin puan ortalaması 4,41 iken 45 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması4,11'dir. "İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum" ifadesi için 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin puan ortalaması 4,20 iken 45 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması 3,86'dır. "Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum" ifadesi için 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin puan ortalaması 3,57 iken 45 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması 3,00'dür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ile Tablo 36'da belirtilen içsel motivasyonifadeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 37. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Süreleri ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Haftalık Çalışma Süresi	n	Ort	p
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	45 saat ve altı	82	3,57	0,000
	45 saat üzeri	143	2,97	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	45 saat ve altı	82	2,93	0,007
	45 saat üzeri	143	2,45	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	45 saat ve altı	82	3,08	0,011
	45 saat üzeri	143	2,67	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	45 saat ve altı	82	3,26	0,008
	45 saat üzeri	143	2,86	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	45 saat ve altı	82	2,66	0,000
	45 saat üzeri	143	1,79	

Tablo 37'de araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ilebazıdışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır."Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için 45 saat ve altında çalışan hemşirelerinpuan ortalaması3,57; 45 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması ise 2,97'dir. "Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesi için 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin puan ortalaması 2,66; 45 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması ise 1,79'dur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ile Tablo 37'de belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarakanlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 38'de araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile bazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yaptığım işte başarılıyım" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerin puan ortalaması 4,16 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ise ortalaması 4,52'dir. "Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerin puan ortalaması 3,10 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ortalaması 3,80'dir.

Tablo 38. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Hafta Sonu Çalışma	n	Ort	p
Yaptığım işte başarılıyım.	Evet	189	4,16	0,003
	Hayır	36	4,52	
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	Evet	189	4,40	0,019
	Hayır	36	4,66	
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	Evet	189	3,83	0,044
	Hayır	36	4,13	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	Evet	189	3,51	0,006
	Hayır	36	4,08	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	Evet	189	3,92	0,012
	Hayır	36	4,30	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	Evet	189	2,97	0,004
	Hayır	36	3,72	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	Evet	189	3,10	0,002
	Hayır	36	3,80	
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	Evet	189	2,75	0,006
	Hayır	36	3,36	

Araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile Tablo 38'de belirtilen içsel motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 39'da araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerin puan ortalaması 3,03 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ortalaması 4,02'dir. "Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerin puan ortalamaları 2,49 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ortalaması 3,33'dür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile Tablo 39'da belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 39. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Hafta Sonu Çalışma	n	Ort	p
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Evet	189	3,03	0,000
	Hayır	36	4,02	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Evet	189	2,49	0,000
	Hayır	36	3,33	
İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	Evet	189	2,56	0,008
	Hayır	36	3,11	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Evet	189	3,10	0,000
	Hayır	36	3,88	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Evet	189	2,68	0,000
	Hayır	36	3,58	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Evet	189	3,22	0,014
	Hayır	36	3,72	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Evet	189	2,91	0,008
	Hayır	36	3,50	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Evet	189	1,82	0,000
	Hayır	36	3,58	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Evet	189	1,38	0,000
	Hayır	36	1,94	

Tablo 40'da araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gece nöbet sayıları ile bazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yaptığım işte başarılıyım" ifadesi için hiç nöbet tutmayan hemşirelerin puan ortalaması 4,56 iken 6 ve daha az sayıda nöbet tutan hemşirelerin ortalaması 4,33; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin ortalaması 4,11'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık gece nöbet sayıları ile Tablo 40'da belirtilen içsel motivasyonifadeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 40. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Ayda kaç gece nöbeti tutuyorsunuz?	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım	Hiç	25	4,56	0,002
	6 nöbet ve daha az	57	4,33	
	7 nöbet ve üzeri	143	4,11	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	Hiç	25	4,12	0,028
	6 nöbet ve daha az	57	3,59	
	7 nöbet ve üzeri	143	3,51	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	Hiç	25	4,24	0,002
	6 nöbet ve daha az	57	4,26	
	7 nöbet ve üzeri	143	3,83	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	Hiç	25	3,92	0,011
	6 nöbet ve daha az	57	3,17	
	7 nöbet ve üzeri	143	3,10	
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	Hiç	25	3,32	0,013
	6 nöbet ve daha az	57	3,08	
	7 nöbet ve üzeri	143	2,67	

Tablo 41'de Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayıları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yönetim, izin isteği mi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için hiç nöbet tutmayan hemşirelerin puan ortalaması 3,76 iken 6 ve daha az sayıda nöbet tutan hemşirelerin ortalaması 3,59; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin ortalaması ise 2,93'tür."Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesi için hiç nöbet tutmayan hemşirelerin puan ortalaması 3,40 iken 6 ve daha az sayıda nöbet tutan hemşirelerin ortalaması 2,40; 7 ve üzeri nöbet tutan hemşirelerin ortalaması ise 1,76'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayıları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 41. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Aylık Nöbet Sayısı	n	Ort	p
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	Hiç	25	3,76	0,000
	6 Nöbet ve daha az	57	3,59	
	7 Nöbet ve üzeri	143	2,93	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	Hiç	25	3,16	0,019
	6 Nöbet ve daha az	57	2,78	
	7 Nöbet ve üzeri	143	2,47	
İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir	Hiç	25	3,36	0,002
	6 Nöbet ve daha az	57	2,68	
	7 Nöbet ve üzeri	143	2,51	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	Hiç	25	4,28	0,038
	6 Nöbet ve daha az	57	4,01	
	7 Nöbet ve üzeri	143	3,88	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	Hiç	25	3,96	0,000
	6 Nöbet ve daha az	57	3,31	
	7 Nöbet ve üzeri	143	3,06	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	Hiç	25	3,48	0,001
	6 Nöbet ve daha az	57	3,00	
	7 Nöbet ve üzeri	143	2,64	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir	Hiç	25	3,64	0,000
	6 Nöbet ve daha az	57	3,70	
	7 Nöbet ve üzeri	143	3,09	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Hiç	25	3,52	0,034
	6 Nöbet ve daha az	57	3,07	
	7 Nöbet ve üzeri	143	2,89	
Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Hiç	25	3,40	0,000
	6 Nöbet ve daha az	57	2,40	
	7 Nöbet ve üzeri	143	1,76	
Yaptığım işten aldığın ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	Hiç	25	2,00	0,014
	6 Nöbet ve daha az	57	1,50	
	7 Nöbet ve üzeri	143	1,36	

Tablo 42. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatlarına Engel Olma Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesai saatlerinin sosyal hayata engel olma durumu	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	Evet	191	3,52	0,044
	Hayır	34	4,02	
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	Evet	191	3,92	0,017
	Hayır	34	4,32	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	Evet	191	2,99	0,010
	Hayır	34	3,67	

Tablo 42'dearaştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatlarına engel olma durumlarıilebazı içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum" ifadesine göre mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalaması 2,99 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin ortalaması 3,67 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatlarına engel olma durumları ile Tablo 42'deki içsel motivasyonifadeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 43'te araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatlarına engel olma durumları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yönetim, izin isteği mi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalaması 3,07 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerinortalaması 3,85'dir. "Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur" ifadesi için mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalaması 2,48 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin ortalaması 3,47'dir.

Tablo 43. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatlarına Engel Olma Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesai saatlerinin sosyal hayata engel olma durumu	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Evet	191	3,07	0,000
	Hayır	34	3,85	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Evet	191	2,48	0,000
	Hayır	34	3,47	
İşletmede, yemek, çay gibi yiyecek içecek ikramları yapılır.	Evet	191	1,76	0,028
	Hayır	34	2,26	
İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	Evet	191	2,55	0,002
	Hayır	34	3,17	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Evet	191	3,13	0,002
	Hayır	34	3,73	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Evet	191	2,68	0,000
	Hayır	34	3,64	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Evet	191	3,21	0,002
	Hayır	34	3,82	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Evet	191	1,90	0,000
	Hayır	34	3,23	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Evet	191	1,41	0,018
	Hayır	34	1,79	

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatlarına engel olma durumları ile Tablo 43'de belirtilen dışsal motivasyon ifadeleri arasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 44'te Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile içsel motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puan ortalaması 4,42 iken mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 3,45'dir."Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puan ortalaması 4,05 iken mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 3,44'tür.

Tablo 44. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı İçsel Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesleği Öğrencilere Önerme	**n**	**Ort**	**p**
Yaptığım işte başarılıyım.	Evet	35	4,42	0,047
	Hayır	190	4,18	
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	Evet	35	4,42	0,000
	Hayır	190	3,45	
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	Evet	35	4,14	0,000
	Hayır	190	2,90	
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	Evet	35	4,00	0,000
	Hayır	190	3,06	
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	Evet	35	4,05	0,000
	Hayır	190	3,44	
Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	Evet	35	3,40	0,003
	Hayır	190	2,75	

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile Tablo 44'dekiiçsel motivasyon ifadelerinden bazıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 45'de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önermedurumları ile bazı dışsal motivasyon ifadeleri karşılaştırılmaktadır. "Yönetim, izin isteği mi olumlu karşılar ve reddetmez" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puanortalaması 3,68 iken mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 3,10'dur. "Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puan ortalaması 3,11 iken mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 1,92'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile Tablo 45'deki dışsal motivasyonifadeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 45. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Dışsal Motivasyon Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesleğini Öğrencilere Önerme	**n**	**Ort**	**p**
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	Evet	35	3,68	0,003
	Hayır	190	3,10	
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	Evet	35	3,14	0,005
	Hayır	190	2,53	
İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	Evet	35	3,25	0,000
	Hayır	190	2,53	
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	Evet	35	4,22	0,020
	Hayır	190	3,91	
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	Evet	35	3,82	0,000
	Hayır	190	3,11	
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	Evet	35	3,74	0,000
	Hayır	190	2,65	
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	Evet	35	3,91	0,000
	Hayır	190	3,19	
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	Evet	35	3,28	0,012
	Hayır	190	2,80	
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	Evet	35	3,48	0,010
	Hayır	190	2,92	
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	Evet	35	3,11	0,000
	Hayır	190	1,92	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	Evet	35	1,74	0,026
	Hayır	190	1,42	

Tablo 46'da araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumu ile Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri karşılaştırılmaktadır. "Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?" ifadesi için evli olan hemşirelerin Faktör I puan ortalaması 1,87 iken bekar ve dul hemşirelerin Faktör I puan ortalaması 2,11'dir.Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumu ile Tablo 46'da belirtilen Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 46. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Yetersiz ÖzyeterlikAlgısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Medeni Durum	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	Evli	88	1,87	0,031
	Bekar ve Dul	137	2,11	

Tablo 47. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Bu Mesleği Uzun Süre Yapmayı Düşünme Durumları ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesleğini UzunSüreYapmayı Düşünme	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	Evet	100	2,53	0,007
	Hayır	125	2,24	
Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişiklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	Evet	100	2,34	0,009
	Hayır	125	2,07	
Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	Evet	100	2,28	0,007
	Hayır	125	2,01	
Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	Evet	100	2,27	0,034
	Hayır	125	2,06	

Tablo 47'de araştırmaya katılan hemşirelerinbu mesleği uzun süre yapmayı düşünme durumları ile Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz" ifadesi için mesleğini uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin Faktör I puan ortalaması 2,28 iken mesleğini uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelerin Faktör Ipuan ortalaması 2,01'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumu ile Tablo 47'deki Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri arasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 48. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştığı Birimdeki Görevi ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Çalıştığınız Birimdeki Göreviniz	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	Hemşire	214	2,13	0,039
	Sorumlu Hemşire	4	3,00	
	Akciğer Organ Nakil Koordinatörü	1	3,00	
	Eğitim Hemşiresi	3	1,66	
	Kalite ve Verimlilik Çalışanı	2	3,00	
	Taşınır Kayıt Yetkilisi	1	3,00	

Tablo 48'de araştırmaya katılan hemşirelerinçalıştığı birimdeki görevi ile Yetersiz ÖzyeterlikAlgısı (Faktör I) maddeleri karşılaştırılmaktadır. "Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz" ifadesi için hemşirelerin puan ortalaması 2,13; sorumlu hemşirelerin ortalaması 3,00; akciğer organ nakil koordinatörünün 3,00; eğitim hemşirelerinin ortalaması 1,66; kalite ve verimlilik çalışanlarının ortalaması 3,00 ve taşınır kayıt yetkilisinin 3,00 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştığı birimdeki görevi ile Tablo 48'deki Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri arasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 49. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Hafta Sonu Çalışma	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	Evet	189	2,30	0,004
	Hayır	36	2,75	
Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişiklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	Evet	189	2,15	0,020
	Hayır	36	3,38	
Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	Evet	189	2,09	0,004
	Hayır	36	2,47	

Tablo 49'da araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile bazı Yetersiz ÖzyeterlikAlgısı (Faktör I) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerin puan ortalaması 2,30 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ortalaması 2,75 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile Tablo 49'daki Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 50'de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleri karşılaştırılmaktadır. "Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puan ortalaması 2,37 iken mesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 1,96'dır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile Tablo 50'deki Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) maddeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 50. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Yetersiz Özyeterlik Algısı (Faktör I) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesleğini Öğrencilere Önerme	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişiklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	Evet	35	2,42	0,018
	Hayır	190	2,14	
Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	Evet	35	2,40	0,017
	Hayır	190	2,08	
Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	Evet	35	2,40	0,025
	Hayır	190	2,11	
Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	Evet	35	2,37	0,003
	Hayır	190	1,96	

Tablo 51. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Yaş	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	20-29 yaş aralığı	147	2,85	0,006
	30 yaş ve üzeri	78	2,55	
Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	20-29 yaş aralığı	147	2,64	0,014
	30 yaş ve üzeri	78	2,33	
Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	20-29 yaş aralığı	147	2,35	0,004
	30 yaş ve üzeri	78	1,93	

Tablo 51'de araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz" ifadesi için 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin puan ortalaması 2,35 iken 30 yaş ve üzerindeki hemşirelerin ortalaması 1,93'dür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile Tablo 51'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$).

Tablo 52. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Medeni Durumları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Medeni Durum	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	Evli	88	2,03	0,046
	Bekar ve Dul	137	2,32	

Tablo 52'de Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz" ifadesi için evli hemşirelerin puan ortalaması 2,03 iken bekar ve dul hemşirelerin ortalaması 2,32'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile Tablo 52'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 53. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Meslekte Geçen Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Meslekte Geçen Süre	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	10 yıl ve daha az	179	2,82	0,029
	11-20 yıl	23	2,52	
	20 yıldan fazla	23	2,43	
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	10 yıl ve daha az	179	2,62	0,025
	11-20 yıl	23	2,39	
	20 yıldan fazla	23	2,04	

Tablo 53'de Araştırmaya katılan hemşirelerinmeslekte geçen süreleri ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz" ifadesi için 10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerin puan ortalaması 2,62; 11-20 yıldır bu mesleği

yapan hemşirelerin ortalaması2,39 ve 20 yıldan fazladır bu mesleği yapan hemşirelerin ortalaması 2,04'tür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte geçen süreleri ile Tablo 53'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 54. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kurumda Çalışma Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Kurumda Çalışma Süresi	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	10 yıl ve daha az	192	2,61	0,009
	11-20 yıl	27	2,14	
	20 yıldan fazla	6	1,83	
Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	10 yıl ve daha az	192	2,27	0,043
	11-20 yıl	27	1,88	
	20 yıldan fazla	6	1,50	

Tablo 54'de araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz" ifadesi için 10 yıl ve daha az süredir bu kurumda çalışan hemşirelerin puan ortalaması 2,61; 11-20 yıldır bu kurumda çalışan hemşirelerin ortalaması 2,14 ve 20 yıldan fazladır bu kurumda çalışan hemşirelerin ortalaması ise 1,83'tür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile Tablo 54'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 55. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalıştıkları Birim ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Çalışılan Birim	n	Ort	p
Geçen ay kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	Yataklı Servis Birimleri	71	2,73	0,013
	Yoğun bakım ve Acil	108	2,89	
	Ameliyathane ve Anjio	24	2,54	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	2,31	
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	Yataklı Servis Birimleri	71	2,49	0,016
	Yoğun bakım ve Acil	108	2,70	
	Ameliyathane ve Anjio	24	2,41	
	Özel Dal ve Tanı Birimleri	22	2,00	

Tablo 55'te araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz"ifadesi için yataklı servis birimlerinde çalışan hemşirelerin puan ortalaması 2,73; yoğun bakım ve acilde çalışan hemşirelerin ortalaması 2,89;ameliyathane ve anjioda çalışan hemşirelerin ortalaması 2,54; özel dal ve tanı birimlerinde çalışan hemşirelerin ortalaması ise 2,31'dir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim ile Tablo 55'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 56'da araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz" ifadesi için haftalık 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin puan ortalamaları 2,31 ve 45 saatin üzerinde çalışan hemşirelerin ortalaması 2,66 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süreleri ile Tablo 56'daki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 56. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Haftalık Çalışma Süreleri ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı(Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Haftalık Çalışma Süresi	n	Ort	p
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	45 saat ve altı	82	2,31	0,015
	45 saat üzeri	143	2,66	
Geçen ay ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	45 saat ve altı	82	2,02	0,022
	45 saat üzeri	143	2,31	

Tablo 57. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Hafta Sonu Çalışma Durumu ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Hafta Sonu Çalışma	n	Ort	p
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	Evet	189	2,80	0,030
	Hayır	36	2,47	
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	Evet	189	2,61	0,012
	Hayır	36	2,13	
Geçen ay ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	Evet	189	2,26	0,020
	Hayır	36	1,88	

Tablo 57'de araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz" ifadesi için hafta sonu çalışan hemşirelerinpuan ortalaması 2,61 iken hafta sonu çalışmayan hemşirelerin ortalaması 2,13 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hafta sonu çalışma durumları ile Tablo 57'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 58. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayıları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Aylık Nöbet Sayısı	n	Ort	p
Geçen ay, beklenmedik şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	Hiç	25	1,96	0,029
	6 nöbet ve daha az	57	2,49	
	7 nöbet ve üzeri	143	2,32	

Tablo 58'de araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayıları ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay, beklenmedik şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz" ifadesi için hiç nöbet tutmayan hemşirelerin puan ortalaması 1,96; 6 ve daha az sayıda nöbet tutan hemşirelerin ortalaması 2,49; 7 ve daha fazla nöbet tutan hemşirelerin ortalaması ise 2,32 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayıları ile Tablo 58'deki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 59. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatına Engel Olma Durumu ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesai Saatlerinin Sosyal Hayatına Engel Olma Durumu	n	Ort	p
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	Evet	191	2,60	0,023
	Hayır	34	2,14	

Tablo 59'da araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olma durumu ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleri karşılaştırılmaktadır."Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz" ifadesi için mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalaması 2,60 iken mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olmadığını düşünen hemşirelerin ortalaması 2,14 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olup olmadığı ile Tablo 59'daki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasında istatistiksel olarakanlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05).

Tablo 60. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Mesleğini Öğrencilere Önerme Durumları ile Bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) Sorularına Verdikleri Cevapların Karşılaştırılması

	Mesleğin Öğrencilere Önerme	**n**	**Ort**	**p**
Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?	Evet	35	2,45	0,014
	Hayır	190	2,80	
Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	Evet	35	2,20	0,028
	Hayır	190	1,82	
Geçen ay ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?	Evet	35	2,25	0,044
	Hayır	190	2,58	

Tablo 60'da araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile bazı Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddelerikarşılaştırılmaktadır."Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz" ifadesi için mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin puan ortalaması 2,45ikenmesleğini öğrencilere önermeyen hemşirelerin ortalaması 2,80 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleğini öğrencilere önerme durumları ile Tablo 60'daki Stres / Rahatsızlık Algısı (Faktör II) maddeleriarasındaistatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p<0,05).

4.2 Tartışma

Hemşirelik mesleği insanların hayatına dokunan, yaşama hakkını iyileştirmeye yönelik faaliyetleri olan son derece önemli bir meslektir. Böyle önemli bir meslek grubunun çalışanları, işinde motive olmalı böylelikle daha verimli sağlık bakımı sağlamalıdır. Bu araştırmada hemşirelerin stres düzeyleri araştırılmış olup iş motivasyonlarına nasıl etki ettiği incelenmiştir.

Araştırmada, İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 225 hemşire ile yüz yüze görüşülerek anket uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların %80,44'ü kadın, %19,55'i erkektir. Literatür taramasına göre (Akbolat M., Turgut M., Över G., 2015)'in çalışmasındaki katılımcıların %83,1'i kadın, %16,9'u erkektir. Hemşireler için kadın-erkek yüzde oranları literatür taramasında farklı araştırmalarda birbirlerine yakın görülmüştür. Kadın sayısı erkek sayısına göre genel olarak daha fazladır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %31,55'i yataklı servis birimlerinde, %48'i yoğun bakım üniteleri ve acil serviste, %10,66'sı ameliyathane ve anjio serviste, %9,77'si özel dal birimlerinde çalışıyordu. Katılımcıların %95,11'inin çalıştığı birimdeki görevi hemşire, %1,77'sinin sorumlu hemşire, %0,44'ünün akciğer organ nakil koordinatörlüğü, %1,33'ünün eğitim hemşiresi, %0,88'inin kalite ve verimlilik çalışanı, %0,44'ünün ise taşınır kayıt yetkilisidir. Literatür taramasına göre (Koç, Özkul, Ürkmez, Özel, Çevik, 2017)'in çalışmasındaki katılımcıların %17,3'ü acil hemşiresi, %20'si ameliyathane hemşiresi, %43,8'i servis hemşiresi, %16,3'ü sorumlu hemşire ve %2'si başhemşire yardımcısıdır. (Akbolat M., Turgut M., Över G., 2015)'in çalışmasındaki katılımcıların %39'u servis hemşiresi, %28,8'i ameliyathane/yoğun bakım hemşiresi, %17,8'i acil hemşiresi, %14,4'ü sorumlu hemşiredir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %36,44'ünün haftalık çalışma saati 45 saat ve altı iken %63,55'inin haftalık çalışma saati 45 saat üzeridir. Literatür taramasına göre (Koç, Özkul, Ürkmez, Özel, Çevik, 2017)'in çalışmasındaki katılımcıların %2'sinin haftalık çalışma saati 40 saatten az, %28,6'sının 40 saat ve %69,4'ünün ise haftalık çalışma saati

40 saatten fazladır. (Üzen, Karabacak, Doğu, Duyan, 2015)'nın çalışmasındaki katılımcıların %90'ı aylık çalışma saatinin 24 saat üzerinde çalışıyor. Literatür taramasına göre hemşirelerin çoğunluğunun mesai saatlerinin normalinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %11,11'inin hiç gece nöbeti tutmadığı, %25,33'ünün 6 eya daha az sayıda nöbet tuttuğu, %63,55'inin ise 7 veya daha fazla nöbet tuttuğu belirlenmiştir. Literatür taramasına göre (Koç, Özkul, Ürkmez, Özel, Çevik, 2017)'in çalışmasındaki katılımcıların %32,6'sı sürekli gündüz çalışıyor, %33,7'si sürekli gece çalışıyor, %33,7'si ise nöbet sistemi (gece-gündüz karışık vardiyalı) ile çalışıyor. (Üzen, Karabacak, Doğu, Duyan, 2015)'nın çalışmasındaki katılımcıların %92'si vardiya usulü çalışıyor. (Akbolat M., Turgut M., Över G., 2015)'in çalışmasındaki katılımcıların %31,4'ü gündüz çalışıyor, %14,4'ü nöbet tutuyor ve %54,2'si vardiyalı çalışıyor. (Kahraman G., Engin E., Dülgerler Ş., Öztürk E., 2011)'in çalışmasındaki katılımcıların %65,2'sinin sürekli nöbet tutarak çalıştığı belirtilmiştir. Literatür taramasına göre hemşirelerin çoğunluğunun gece nöbeti oluyor, gündüz-gece vardiyalı olarak çalışıyor.

Araştırmada "Mesai saatleri sosyal hayatınıza engel mi?" sorusuna katılımcıların %84,88'i "evet", %15,11'i ise "hayır" cevabını vermiştir. Litaratür taramasına göre (Koç, Özkul, Ürkmez, Özel, Çevik, 2017)'in çalışmasında katılımcıların %26,1'inin çalışma şekli ve saatinin sosyal yaşamı etkilediği bulunmuştur.

Araştırmaya göre "Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum" sorusuna verilen cevaplara bakılınca anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ($p<0,05$) Örnek verecek olursak;20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin "Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum." sorusuna verdiği puanların ortalaması 1,39 iken 30 yaş üzeri hemşirelerin verdiği puan ortalaması 1,63'dir.10 yıl ve daha az süredir bu mesleği yapan hemşirelerin "Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum." sorusuna verdiği puanların ortalaması 1,39; 11-20 yıldır bu mesleği yapan hemşirelerin puan ortalaması 1,69 ve 20 yıldan fazla bu mesleği yapan hemşirelerin puan ortalaması ise 1,87 olarak bulunmuştur. Buna göre hemşirelerin aldıkları ücreti yetersiz bulmaları genç hemşirelerde daha ileri yaştaki hemşirelere göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Bunun sebebi genç hemşirelerin sosyal hayatının daha aktif

olması,belki henüz hayatını düzene sokamamış olması olabilir. Bu çalışmadaki verilere göre "mesai saatlerinizin sosyal hayatınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna evet cevabını verenlerin "yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum." sorusuna verdikleri puan ortalaması 1,41 iken "mesai saatlerinizin sosyal hayatınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna hayır cevabını verenlerin "yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum." sorusuna verdikleri puan ortalaması 1,79'dir. Buradan da hemşireler için sosyal hayat ve ücretin ilişkili olup önemli motivasyon aracı olduğunu çıkarabiliriz. Litaratür taramasına göre de (Koç, Özkul, Ürkmez, Özel, Çevik, 2017)'in çalışmasındaki katılımcıların cevaplarına bakılırsa hemşirelere göre en çok stres yaratan durumlar; ekip arkadaşlarıyla uyumsuzluk, yetersiz malzemeler, yönetimle aralarında sorun olması, yetersiz ücrettir.(Keklik B., Kılıç R., 2012)'ın yapmış olduğu "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma" çalışmasında sağlık çalışanlarında motivasyonu etkileyen unsurlar incelendiğinde ilk sırada maaş ve döner sermaye gibi ekonomik getiri sağlayan faktörler yer almaktadır. Daha sonra ise çalışma ortamının fiziki koşulları ve çalışma saatleri, yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla aralarındaki ilişki, hizmetiçi eğitim, terfi olanakları yetersizliği vs.dir.

Araştırma, (Keklik B., Kılıç R., 2012) 'nin çalışmasıyla karşılaştırıldığında her iki çalışmada da;

Alınan ücretin yeterli olduğu düşünülmemekte, çalışma ortamında fiziksel koşullar uygun bulunmamakta, mesai saatleri sosyal hayatı olumsuz etkilemekte, eğitim faaliyetleri yetersiz bulunmakta ve çalışanlarla ilişkiler yeteri kadar iyi düzeyde değildir.

Taylor'un çalışmasında da hemşirelikte ücret ile ilgili çoğu yerde hemşire yetersizliği mevcutken hemşire maaşlarının yetersiz olup arttırılması gerektiği savunulmaktadır. (Taylor, L.J., 2007)

Bu çalışmada hemşirelere "Bu mesleği uzun süre yapmayı düşünüyor musunuz?" diye soruldıuğunda %44,44'ü (n=100) evet, %55,55'i (n=125) ise hayır cevabını vermiştir. Yine benzer şekilde "Bu mesleği öğrencilere öneriyor musunuz?" diye sorulduğunda %15,55'i (n=35) evet, %84,444'ü (n=190) ise hayır cevabını vermiştir. Bu cevaplara

bakılınca hemşirelerin çoğunluğunun mesleğinden memnun olmadığı ileride bırakmak istediği ve öğrencilere bu mesleği seçmelerini önermediği sonucuna varılmıştır. Buna göre hemşirelerin mesleki motivasyonlarının düşük olduğu sonucuna da varılabilir. Bunun sebeplerinden bazıları ise araştırmadaki bulgulara göre;

- Hemşirelerin çalışma ortamındaki fiziksel şartları uygun bulmaması,
- Yaptıkları işten aldıkları ücreti yetersiz bulmaları,
- Mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünmeleridir.

Literatür taramasında benzer şekilde (Üzen, Karabacak, Doğu, Duyan, 2016)'nın 50 kişi ile yapmış olduğu çalışmaya göre hemşirelerin %60'ı (n=30) hemşirelik mesleğine isteyerek başlamıştır. Fakat kendilerine bu mesleği tekrar seçer miydiniz diye sorulduğunda sadece %12'si (n=12) evet diye cevap vermiştir. Üzen ve arkadaşları bunun sebebinin hemşirelerin aldıkları ücreti yetersiz bulmaları, çalışma saatlerinin fazla olması ve stres durumlarının yoğun olması ile açıklamıştır.

Efendi ve arkadaşlarına göre de hemşirelerin mesleğini bırakmayıp işinde devam etmesi için motivasyon oldukça önemli bir unsurdur. (Efendi, Kurniati, Bushy&Gunawan, 2019)

(Durmuş)'un yapmış olduğu hemşirelerde iş doyumu ile ilgili tez çalışmasına göre işdoyumunu etkileyen faktörlerden bazıları; yaş, çocuk sahibi olma durumları, çocuğa kimin baktığı durumu, çalıştıkları birimler, hafta sonu çalışma durumları, haftalık çalışma saatleri, kaç yıldır bu mesleği yaptıklarıdır.

Bu çalışmada da (Durmuş)'un yapmış olduğu çalışmayla benzer şekilde iş doyumunu etkileyen faktörler anlamlı çıkmıştır. Bunları detaylı açıklayacak olursak;

-Yaş; Buna göre ileri yaşta olanların motivasyonu genç hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

-Çocuk sahibi olma durumunda ise içsel – dışsal-toplam motivasyon puan ortalamaları farkları anlamlı bulunmuştur. Buna göre çocuk sahibi hemşirelerin içsel ve dışsal

motivasyonları çocuk sahibi olmayan hemşirelere göre daha yüksektir. Yani çocuk sahibi olmak,hemşirelerin motivasyonunu yükselten bir unsurdur.

-Çocuğa kimin baktığı durumunda sadece ölçeğin üç maddesi anlamlı bulunmuştur. Bunlardan ikisi dışsal motivasyon biri ise içsel motivasyon ifadesidir. Dışsal motivasyon ifadeleri;

." Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman "yanımdadır.

." Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum."

İçsel motivasyon ifadesi;

." Yaptığım işte başarılıyım ".

-Bu çalışmada hemşirelerin hangi birimde çalıştıkları içsel, dışsal ve toplam motivasyonda ileri derecede anlamlı bulunmuştur.

En yüksek puan ortalaması özel dal birimleri ve tanı birimlerinde çalışanların olmuştur. En düşük puan ortalaması ise yoğun bakım üniteleri ve acil serviste çalışanların olmuştur Buna göre hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre yüksekten düşüğe doğru motivasyon sıralaması aşağıdaki şekilde bulunmuştur.

.Özel Dal Birimleri ve Tanı Birimleri

.Ameliyathane ve Anjio Servis

.Yataklı servis birimleri

.Yoğun bakım üniteleri ve acil servis

-Bu çalışmada hemşirelerin hafta sonu çalışmaları ile içsel, dışsal ve toplam motivasyonları arasında ileri derece anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre; hafta sonu çalışmayan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonları hafta sonu çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

-45 saat ve altında çalışan hemşireler 45 saat üzeri çalışan hemşirelere göre daha motivedir. Hemşirelerin çalışma saatleri motivasyon düzeylerini etkiliyor olarak düşünebiliriz.

-Hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptıklarına bakılırsa da uzun süredir bu mesleği yapan hemşirelerin motivasyonu daha kısa süre yapanlara göre daha yüksektir. Bunun nedeniyaşanılan dönem nedeniyle hayattaki isteklerin farklı olması, gençlerin daha çok zamana, paraya istek duyması gibi nedenler olabilir.

Araştırmada Algılanan Stres Ölçeğinde sosyodemografik özelliklerden sadece yaş ve medeni durum ile anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin stres, öfke düzeyleri, problemlerini birikmiş hissetmeleri durumu 30 yaş ve üzeri hemşirelere göre daha fazladır. Literatür taramasında ise (Şanlıtürk, Ardıç, 2022)'ın "Hemşirelerin Algılanan Stres Düzeyleri ile Genel Erteleme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Çalışma" isimli çalışmasında stresi etkileyen faktörlerde sosyodemografik faktörlerden yaş ve cinsiyet anlamlı sonuç vermemiştir.

(Şanlıtürk, Ardıç, 2022)'a göre anlamlı fark oluşturanlar; bağımsız karar verme yeteneği, yoğun iş, hangi birimde çalışıldığı, yeterli malzeme olması durumudur.

Karşılaştıracak olursak; bu çalışmada (Şanlıtürk, Ardıç, 2022)'ın çalışmasına benzer olarak cinsiyet faktörü anlamlı bulunmamıştır. Fakat bu çalışmada algılanan stres ölçeğinden bazı maddeler yaş ile anlamlı sonuç vermişken (Şanlıtürk, Ardıç, 2022)'ın çalışmasında algılanan stres ölçeği maddeleri ile yaş anlamlı sonuç vermemiştir.

Araştırmada, stres düzeyleri yüksek hemşirelerin motivasyon düzeyleri daha düşük olduğu bulunmuştur. (Khamisa, Oldenburg, Peltzer&Ilic, 2015)'in araştırmasında da işle ilgili stres yaşayan hemşirelerin, motivasyon konularında yetersiz hissetme ihtimallerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. (Kohnen vd...2023) 'in çalışmasında çalışma ortamının zorlu olmasının, hemşirelerin stres kaynağı olabileceği, bunu kontrol eden hemşirelerin de motivasyonunun yüksek olacağı sonucuna varılmıştır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

.Kadın hemşirelerin içsel ve toplam motivasyonları erkek hemşirelerin içsel ve toplam motivasyonlarından daha yüksektir.

.20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin dışsal ve toplam motivasyonları 30 yaş ve üzeri hemşirelerin dışsal ve toplam motivasyonlarından daha düşüktür. Buna göre; daha ileri yaş grubundaki hemşirelerin motivasyonlarının genç hemşirelere göre daha yüksek motivasyona sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

.Bu çalışmada çocuk sahibi olan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonları çocuk sahibi olmayan hemşirelere göre daha yüksektir. Buna göre; çocuk sahibi olmanın hemşirelikte motive edici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

.Bu çalışmada çocuk sahibi hemşirelerde çocuğuna aile bireyleri (eş, babaanne, anneanne) bakan hemşirelerin dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İçsel motivasyonda ise en yüksek motivasyon çocuk bakıcısından destek alan hemşirelerindir.

.Hemşirelerin kaç yıldır bu mesleği yaptığına dair motivasyon incelemesinde 20 yıldan fazladır bu mesleği yapan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonları en yüksek bulunmuştur. Bunu sırasıyla 11-20 yıldır yapan hemşireler ve en son 10 yıl ve daha az süredir yapan hemşireler takip etmektedir. Buna göre; hemşirelerin yıllar geçtikçe motivasyonlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

.Hemşirelerin kaç yıldır bu kurumda çalıştıklarına dair motivasyon incelemesinde ise kurumda çalışma yılının fazla olmasının motivasyonu arttırmaya yönelik bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

.Hemşirelik mesleğini uzun süre yapmayı düşünen hemşirelerin mesleğini uzun süre yapmayı düşünmeyen hemşirelere göre daha motive olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

.Bu araştırmaya göre çalıştıkları birimlere göre en yüksek motivasyona sahip olan hemşirelerin özel dal birimleri ve tanı birimlerinde çalışan hemşireler olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. En düşük motivasyonun ise yoğun bakım üniteleri ve acil serviste çalışan hemşirelerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

.Bu araştırmada 45 saat ve altında çalışan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonlarının 45 saat üzeri çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; mesai saatleri hemşirelerin motivasyon düzeylerini etkiler sonucuna da ulaşabiliriz.

.Hafta sonu çalışan hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonlarının hafta sonu çalışmayan hemşirelere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

.Tutulan nöbet sayısının da motivasyonu etkilediği sonucuna ulaşılmış olup, ne kadar çok nöbet tutulursa motivasyonun o kadar düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

. Mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünen hemşirelerin içsel, dışsal ve toplam motivasyonları mesai saatlerinin sosyal hayatına engel olduğunu düşünmeyen hemşirelere göre daha düşüktür.

.Hemşirelerin büyük çoğunluğunun mesleğini öğrencilere önermediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğini öğrencilere öneren hemşirelerin motivasyon düzeyleri önermeyen hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

.Bu çalışmada bekar ve dullar, evlilere göre daha stresli bulunmuştur.

.Çalıştığı birimdeki görevi hemşirelik olanların stres düzeyi en yüksek bulunmuştur.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin stres düzeylerini azaltıp iş motivasyonlarını yükseltmeye yönelik öneriler şunlardır;

.Hemşirelerin mesai saatlerine düzenleme getirilmeli, mümkün olduğunca fazla mesai yaptırılmamalıdır. Fazla mesai yapmayan hemşirelerin daha motive olacağı düşünülmektedir.

.Hemşirelerin hafta sonu çalışmalarını azaltmaya yönelik faaliyetler düzenlenmeli, personel sayısı arttırılarak hafta sonu çalışmaları en aza indirilmelidir. Hafta sonu tatilleri artan hemşirelerin motivasyonlarının artacağı düşünülmektedir.

.Hemşireler için sosyal faaliyetler düzenlenip motivasyonlarını yükseltmeye yönelik etkinlikler organize edilmelidir.

.Hemşirelere yaptıkları işin saygın olduğunu, yaptıkları işte başarılı olduklarını hissettirmeli, yöneticiler motive edici konuşmalar, ödüllendirmeler yapmalıdır. Yaptıkları iş doğrultusunda olumlu geri bildirim alan hemşireler daha motive olacak, işlerini daha iyi yapacaklardır.

.Çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelerin mümkünse birimleri değiştirilmeli, mümkün değilse neden memnun olmadığı araştırılıp ona göre faaliyetlerde bulunulmalıdır. Böylelikle hemşireler mutlu olmadığı yerde çalışmayacak, motivasyonları artacaktır.

.Hemşirelerin aldıkları ücretlerde iyileştirme yapılmalıdır. Ücretlerindeki yapılan iyileştirme maddi olarak hemşireleri rahatlatacağı için daha motive olacakları düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Adair, J. (2003). *Etkili motivasyon: insanlardan en iyi verimi nasıl alabilirsiniz?*.İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.

Akbaba, S., Aktaş, A. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 21* (21), s. 19-42.

Akbolat, M., Turgut, M., Över, G. (2015). Hemşirelerin yaşam kalitesi algılarının motivasyonlarına etkisi: bir kamu hastanesi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4* (2), s. 65-82.

Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15* (1-2), s. 301-309.

Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri.*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi.* Ekim-Aralık 2001.

Aksoy, A., Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* Sayı: 49 , s. 458-486.

Altuntaş, S., Seren, Ş. (2009). Yönetici hemşirelerin yönetsel stres nedenleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13* (3), s. 36-43.

Atalay, F.B.,Barutcu, G., Karslıoğlu, A., Şanal, İ., Şimşek, I., Üstündağ,2012. *Hayatın yan etkisi.*A.Ş.İlhan, Başkent Üniversitesi

Baljoon, R.A.,Banjar, H.E., Banakhar, M.A. (2018). Nurses' work motivation and the factor saffecting it: a scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices,5:277,*doi:https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277

Bıyık, M., Boztaş, K. (2003). *Stres kaynakları. Polis Dergisi, 35*, s.98-103.

Butcher, J. N.,Mineka, S.&Hooley, J. M. (2013). *Anormal psikoloji* (Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Chen, Y.,Guo, Y.L., Chin, W., Cheng, N., Ho, J., Shiao, J. (December, 2019). Patient-nurse ratio is related to nurses' intention to leave their job through mediating factors of burn out and job dissatis faction. *Int J Environ Res Public Health, 16(23): 4801*.doi: 10.3390/ijerph16234801

Cüceloğlu, D., (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi. s. 321.

Çelik, M., Tepe, M. (2021). Stres ve motivasyon ilişkisi: kadın sağlık çalışanları örneği. *International Journal on SocialSciences, 6* (1), s. 43-61.

Deci, E.,L., Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goalpursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11* (4), pages 227-268. doi: https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Efendi, F.,Kurniati, A., Bushy, A., Gunawan, J. (December, 2019). Conceptanalysis of nurse retention. *Nursing & Health Sciences, 21* (4), pages 422-427. doi:10.1111/nhs.12629

Engin, A., O., Aksakal, İ., Seven, M., A., Sayan, A. (2016). Öğrenme ve stres arasındaki ilişki. *Ekev Akademi Dergisi, 20* (66), s. 107-128.

Ergül, H., F.(2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 4*, Sayı: 14, Sayfa 67-69.

Eskin, M., Harlak, H., Demirkan, F., Dereboy, Ç. (Ekim,2013). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: güvenirlik ve geçerlik analizi. *New/Yeni Symposium Journal, 51* (3), s. 132-140.

Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Alfa

Florence Nightingale İnternet Sitesi. “Stres Neden Olur? Stres Belirtileri Nelerdir?”. Erişim: 5 Mayıs 2023. https://www.florence.com.tr/stres adresinden alındı.

Güçlü, N., (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21* (1), s.91-109.

Güney, S. (2013). *Davranış Bilimleri.* Ankara: Nobel Yayınları.

Gürkan, A., Yalçıner, N. (2017). Sağlık çalışanlarında ikincil travmatik stres. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6* (2), s. 90-95.

Hargreaves, G. (1999). *Stresle baş etmek*. (Çev.A.C.Akkoyunlu), Doğan Kitap, İstanbul.

Hoş, C.,Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20* (4), s. 1-24.

İnfal, S., Bodur, S. (2011). Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları. *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi, 19* (2), s. 77-82.

Kaba, İ. (Mayıs-Haziran 2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Dergisi,* Sayı: 73.

Kahraman, G., Engin E., Dülgerler, Ş., Öztürk E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4* (1), s. 12-18.

Kara, Z. (2015). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma motivasyonuna olan etkisi ve bir araştırma* (Yayın no. 398202) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp

Karaca, A., Yıldırım, N., Ankaralı, H., Açıkgöz, F., Akkuş, D. (2015). Hemşirelik öğrencileri için algılanan stres, biyo-psiko-sosyal cevap ve stresle başetme davranışları ölçeklerinin Türkçe’ye uyarlanması. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 6*(1), s. 15-25.

Khamisa, N.,Oldenburg, B., Peltzer, K., Ilic, D. (January, 2015). Work related stress, burn out, jobsatisfactionand general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 12* (1), pages 652-666. doi: 10.3390/ijerph120100652.

Khorshıd, L. (2017). Hemşirelikte etik çalışma ortamı. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 33* (3), s. 126-137.

Kılıç, R., Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14* (2), s. 147-160.

Kohnen, D.,Witte, H., D., Schaufeli, W., B., Dello, S., Bruyneel, L., Sermeu, W. (July, 2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies,* volüme 148. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104567

Koç, S., Özkul, A.,S., Özdemir Ürkmez, D., Özkul Özel, H., Çelik Çevik, L. (2017). Bir sağlık kuruluşunda görev yapmakta olan hemşirelerin stres kaynaklarının ve düzeylerinin analizi. *Okmeydanı Tıp Dergisi, 33* (2), s. 68-75.

Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4* (1), s. 131-148.

Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi, 29-30,* s.37-44.

Kshetrimayum, N.,Bennadi, D., Siluvai, S. (2019). Stress among staff nurses: a hospital-based study. *Journal of Nature and Science of Medicine, 13* (2), pages 95-100. doi: 10.4103/JNSM.JNSM_24_18

Küçüközkan, Y. (2015) Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1* (2), s. 86-115.

Nolfolk, D. (1989). *İş hayatında stres*. (Çev. L. Serdaroğlu), İstanbul, Form Yay. No:3.

Li., Y., Holmes, G.,M., Fraher, Mark, Jones. (November-December,2018). Primary care nurse practitioner wage differences by employment setting. *Nursing Outlook, 66* (6), pages 528-538. doi: 10.1016/j.outlook.2018.06.009

Önen, S.,M., Kanayran, H.,G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 5* (10), s. 44-63.

Özel, Y., Bay Karabulut, A. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırma Dergisi, 1* (1), s. 48-56.

Özen Kutanis, R. (2004). Motivasyon faktörleri: bir fındık işletmesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6* (1), s. 47-62.

Praena, J.,Baena, L., Urquiza, J.L., Canadas, G.R., Fuente, E.I., Guillermo, A., Fuente, G.,C. (December, 2018). Levels of burn out and risk factors in medical are a nurses: a meta-analytic study. *Int J Environ Res Public Health, 15*(12). Doi: 10.3390/ijerph15122800

Smithers, G.,L., Walker, D., H., T. (2000). The effect of the work place on motivation and demotivation of construction professionals", *Construction Management and Economics*, pages833-841.doi: https://doi.org/10.1080/014461900433113

Solgun, C., Tarsuslu, B., Çulhacık, G., D., Durat, G. (2018). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeyleri ile benlik savunma mekanizmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Human Rhythm, 4* (2), s. 126-133.

Şanlıtürk, D., Ardıç, M. (2023). Hemşirelerin algılanan stres düzeyleri ile genel erteleme eğilimleri arasındaki ilişki: kesitsel çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi, 15*(1), s.198-208.

Şenyiğit, G. (2004). Çalışma hayatında stres. *Verimlilik Dergisi, 57* (3), s. 103-120.

Tamer, İ. (2018). Akut stres reaksiyonu. *Türkiye Klinikleri Aile Hekimliği Özel Konular, 9* (3).

Taylor, L.,J. (September, 2007). Optimal wages in the market fornurses: An analysisbased on Heyes' model. *Journal of Health Economics, 26* (5), pages 1027-1030. doi: https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2007.01.005

Timuroğlu, M., K., Yılmaz B. (2019). Stres ve girişimcilik niyeti: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33* (3), s.699-713.

Toode, K.,Routasalo, P., Suominen, T. (2011, February). Work motivation of nurses: a literatüre review. *International Journal of Nursing Studies,* Pages 246-257. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013

Ünsar, A., S., İnan, A., Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12* (1), s. 248-262.

Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö., Duyan, A. (2015). Yoğunbakımda çalışan hemşirelerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi. *Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği, 19* (1), s. 15-2

EKLER

EK 1. Araştırmanın Anketi

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma hemşirelerin stres düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmaktadır. Yapılacak olan bu araştırmada elde edilecek olan bilgilerin bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılara ileride kaynak olması da amaçlanmaktadır. Araştırma anket süresi ortalama 10 dakikadır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırma 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümdeki sorular tanımlayıcı kişisel bilgiler sorularıdır. İkinci bölümdeki sorular iş motivasyonuna yönelik sorular, üçüncü bölümdeki sorular ise algılanan stres durumuna yönelik sorulardır. Bu ankete katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Araştırma çalışmama değerli vaktinizi ayırıp katıldığınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla

Hanife ÖZKUL

I.BÖLÜM

Kişisel Bilgiler Formu:

1.Yaşınız: …….

2.Cinsiyetiniz:

a) Kadın b) Erkek

3.Medeniz Durumunuz:

a) Evli b) Bekar c) Dul

4.Eğitim Durumunuz:

a) Lise b) Önlisans c) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora

5. Çocuğunuz var mı?

a) Evet b) Hayır

6. Evet ise kaç tane çocuğunuz var? …….

7. En küçük çocuğunuz kaç yaşında? …….

8. Siz çalışırken çocuğunuza kim bakıyor? ……

9. Günde ortalama kaç saat uyuyorsunuz?

a) 8 ve üzeri b) 7 c) 6 d) 5 e) 4 ve altı

10. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz? …….

11. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

12. Bu mesleği uzun süre daha yapmayı düşünüyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

13. Hangi birimde çalışıyorsunuz? …….

14. Çalıştığınız birimdeki göreviniz? ……

15. Haftalık çalışma saatiniz nedir? ……

16. Hafta sonu çalışıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

17. Ayda kaç gece nöbeti tutuyorsunuz?

a) Hiç b) 1-3 c) 4-6 d) 7-9 e) 10 ve üzeri

18. Mesai saatlerinizin sosyal hayatınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

19. Son olarak mesleğinizi öğrencilere önerir misiniz?

a) Evet b) Hayır

II.BÖLÜM

	Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü 1-Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3-Kararsızım 4-Katılıyorum 5-Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden uygun olduğu şekilde işaretleyiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Yaptığım işte başarılıyım.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	1	2	3	4	5
3	Çalışmaarkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
4	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
5	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7	Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
10	Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	1	2	3	4	5

11	Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	1	2	3	4	5
12	İşletmede, yemek, çay gibi yiyecek içecek ikramları yapılır.	1	2	3	4	5
13	İş yerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	1	2	3	4	5
14	Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	1	2	3	4	5
15	Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
16	Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şuanki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
18	İşimde terfi imkanım vardır.	1	2	3	4	5
19	Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	1	2	3	4	5
20	Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	1	2	3	4	5
21	Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	1	2	3	4	5
22	Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	1	2	3	4	5
23	Bu iş yerinden emekli olacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
24	Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

III.BÖLÜM

Yönerge:Aşağıda son 1(bir) ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir carpi işareti koyarak cevaplayınız.Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir.

		Hiçbir zaman	Neredeyse hiçbir zaman	Bazen	Olduça sık	Çok sık
1	Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2	Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3	Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
4	Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
5	Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
6	Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
7	Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
8	Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9	Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
10	Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
11	Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz?					
12	Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
13	Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
14	Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

EK 2. Maltepe Üniversitesi Etik Kurul Kararı

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişimine Açılmasına İlişkin Yönerge” ile bildirilen 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Hanife ÖZKUL

Eğitim

Yüksek Lisans	2021-2023	T.C. Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Disiplinlerarası Sağlık YönetimiAnabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Lisans	2014-2018	T.C. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
Lise	2010-2014	Sultanbeyli Anadolu Sağlık Meslek Lisesi

İş/İstihdam (Varsa)

Hemşire	2015-2019	Sultanbeyli Özel Ersoy Hastanesi
Hemşire	2020-Halen	İstanbul Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Alınan Burs ve Ödüller (Varsa)

2021-2023	Yüksek Lisans %100 Eğitim Bursu
2014-2018	Lisans %100 Eğitim Bursu