



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YENİDOĞAN VE ÇOCUK YOĞUN BAKIM
HEMŞİRELERİNİN BAZI ÖZELLİKLERİ İLE İŞ
DOYUMLARININ MOTİVASYON
DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

Melike ERDOĞAN

**Hemşirelik Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Lale BÜYÜKGÖNENÇ**

İSTANBUL 2017

Bu çalışma, aşağıda yer alan jüri üyelerimiz tarafından Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı'nda da Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Üye (Danışman) Prof.Dr.Lale Büyükgönel

Üye

Prof.Dr.Ayşe Beşer

Üye

Yrd. Doç. Dr. Serap Balcı

ONAY

Bu tez çalışması, 11.09.2017 tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin Gürsoy Özdemir

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Melike ERDOĞAN



TEŞEKKÜR

Çalışmam boyunca değerli bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, desteklerini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Sayın Prof. Dr. Lale BÜYÜKGÖNENÇ' e

Çalışmamın istatistiksel değerlendirmesinde bilgi ve vaktini benden esirgemeyen saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe BEŞER' e

Tez öneri aşamasında katkılarını esirgemeyen değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Zuhâl BAHAR' a ve Ayfer ELÇİGİL' e

Çok değerli Ali Sarper Taşkıran' a

Ve sevgili aileme çok teşekkür ederim.

ÖZET

Yenidoğan Ve Çocuk Yoğun Bakım Hemşirelerinin Bazı Özellikleri İle İş Doyumlarının Motivasyon Düzeylerine Etkisi

Bu araştırma yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı ve kesitli tipte olan araştırma 01.07.2016-01.09.2017 tarihleri arasında Acıbadem Atakent Hastanesi, Bezmi Alem Tıp Fakültesi Hastanesi, Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çocuk ve Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini en az 3 aydır çalışmakta olan, araştırmaya katılmayı kabul eden ve iletişim engeli bulunmayan 60 hemşire oluşturmuştur. Araştırma için Koç Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, ilgili kurumlardan ve hemşirelerden yazılı izin alınmıştır. Veriler sosyodemografik soru formu, Motivasyon Kaynakları Envanteri ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; sayı, yüzde, korelasyon, ikili gruplarda iki ortalama arası farkın önemlilik testi, Mann-Whitney U testi, üç ve üstü gruplarda Kruskal-Wallis analizi; çoklu grupların analizinde kullanılmıştır. Çalışmada hemşirelerin %92,5'inin kız, %76,3'ünün 20-24 yaş grubunda olduğu, %76,3'ünün çocuk yoğun bakım ünitesinde çalıştığı, %83,75'inin vardiyalı (gece gündüz) çalıştığı, %75'nin sadece sadece 1 kurum değiştirdiği, %83,75'inin gündüz 3 çocuk bakmakla sorumlu olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin üniteye çalışma pozisyonuna bakıldığında %65'inin servis hemşiresi olduğu, %86,25'inin çalıştığı üniteyi kendi seçtiği ve %100'ünün dinlenme süresini yeterli bulmadığı görülmüştür. Hemşirelerin motivasyon kaynakları envanteri toplam puanı ve alt grup puan ortalamaları değerlendirildiğinde; toplam puan ortalamasının 121.53 ± 25.29 olduğu; alt grup puan ortalamaları arasında en yüksek puan ortalamasının içsel alt boyut olduğu, bu grubu araçsal ve hedef içsel alt gruplarının izlediği saptanmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin puan ortalaması 82.07 ± 6.15 olduğu, minimum puan:77, maximum puan ise 99 olarak tespit edilmiştir. Ücret ve iş doyumunu, motivasyonu en fazla artıran faktörler olarak görülürken mortalite oranlarının sık görülmesi ve çevresel uyaran fazlalığı en çok düşüren faktörler olarak görülmüştür. Hemşireler arasında yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma ve gündüz bakılan çocuk sayısının motivasyon düzeyini etkilemede anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir (<0.5). Çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; Hastanelerde hemşirelere yönelik motivasyon artırıcı araçların (ücret, kıdem, dinlenme süresi vb.) etkin bir şekilde kullanılması ve motivasyonu olumsuz etkileyen çevresel koşullar için ise önlem alınması önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Motivasyon, çocuk, yoğun bakım, hemşirelik

ABSTRACT

The Impact of Some Characteristics of Newborn and Child Intensive Care Nurses on Motivation Levels of Job Satisfaction

This study has been conducted in order to determine the effects of some characteristics of nurses working in neonatal and pediatric intensive care units on motivation levels of job satisfaction. This descriptive and cross-sectional study has been conducted between the dates 01.07.2017-01.09.2017 in Acibadem Atakent Hospital, Bezmi Alem Medicine Hospital, Bakırköy Dr. Sadi Konuk Education and Research Hospital, Pediatric Intensive Care Unit and Newborn Intensive Care Unit. The study sample consisted of 60 nurses, which at least 3 months have worked and without any communication disability. Written consents were obtained from Koç University's Ethics Committee, relevant institutions and the nurses. Data has been collected using socio-demographic questionnaire and Motivation Resources Inventory and Minnesota Job Satisfaction Scale through face to face interviews. Number, percentage, correlation, importance test of the difference between two means in two-some groups, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis analysis for groups with 3 or more, and in the case that the p value results less than 0.05 in the analysis of multi-groups; in order to determine the group which creates the difference were used to evaluate the data. It's been identified that 92.5% of the nurses were girls, 76.3% of them were in the age group of 20-24, 76.3% were working in intensive care units, 83.75% were working on shifts (day and night) Nurses have changed institutions only once, and 83.75% of them are responsible for taking care of 3 children in the daytime. When nurses were examined in the working position of the unit, it was found that 65% were service nurses, 86.25% had selected the unit they were working on, and 100% did not find enough time for rest. When the average score of the motivation sources of the nurses and the subgroup scores were evaluated; The total score average is 121.53 ± 25.29 ; It was determined that the mean of the highest score average among the subgroup score averages was the internal subscale, followed by the instrumental and objective subgroups of this group. The Minnesota job satisfaction scale had a mean score of 82.07 ± 6.15 , a minimum score of 77, and a maximum score of 99. While wage and job satisfaction are seen as the factors that increase motivation the most, mortality rates are seen as frequent and environmental stimuli are the most decreasing factors. It was found that nurses made a meaningful difference ($p < 0.5$) between age, gender, having children and affecting the motivation level of the number of daytime children. According to the results obtained from the study; it's been suggested that measures should be taken for effective use of motivational enhancing tools (wages, seniority, resting time, etc.) for nurses in hospitals and for environmental conditions that negatively affect motivation.

Keywords: Motivation, child, intensive care, nursing

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI		2i
BEYAN		iii
TEŞEKKÜR		iv
ÖZET		v
ABSTRACT		vi
İÇİNDEKİLER		vii
TABLolar DİZİNİ		x
KISALTMALAR		xi
1.	GİRİŞ VE AMAÇ	13
1.1.	Problemin Tanımı ve Önemi	15
1.2.	Araştırmanın Amacı	14
1.3.	Araştırmanın Soruları	14
2.	GENEL BİLGİLER	15
2.1.	Motivasyon İle İlgili Kavramsal Bilgiler	15
2.1.1.	Motivasyon Tanımı ve Önemi	15
2.2.	Motivasyon Süreci	15
2.3.	Motivasyon Faktörleri	16
2.3.1.	Ekonomik Faktörler	16
2.3.2.	Psikososyal Faktörler	17
2.3.3.	Örgütsel ve Yönetmel Faktörler	18
2.4	Motivasyon Teorileri	19

2.4.1.	Kapsam Teorileri	19
2.4.1.1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	20
2.4.1.2.	Alderfer'in ERG Teorisi	20
2.4.1.3.	Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	20
2.4.1.4.	Başarma İhtiyaç Teorisi	20
2.4.2.	Süreç Teorileri	21
2.4.2.1.	Vroom'un Beklentiler Teorisi	21
2.4.2.2.	Lawler-Porter Modeli	21
2.4.2.3.	Eşitlik Teorisi	21
2.4.2.4.	Sonuçsal Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi	22
2.4.2.5.	Amaç Teorisi	22
2.5.	Motivasyonun Uygulanması ve Sonuçların	22
2.6.	Kullanılması	22
2.6.1	İş Doyumu	22
2.6.2	İş Doyumunun Önemi	23
2.6.2.1	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	23
2.6.2.2.	Yaş	23
2.6.2.3.	Kişisel Özellikler	23
2.6.2.4.	Ücret	
2.6.2.5.	Çalışma Koşulları	
2.6.2.6.	Yükselme Olanakları	
2.6.2.7.	Yönetime Katılma	

	Hemşirelikte İş Doyumu ve Motivasyon	
3.	GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1.	Araştırmanın Tipi	25
3.2.	Araştırmanın Yeri ve Zamanı	25
3.3.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	25
3.4.	Araştırmanın Değişkenleri	25
3.5.	Verilerin Toplanması	25
3.5.1	Veri Toplama Araçları	25
3.5.2.	Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	26
3.6.	Verilerin Değerlendirilmesi	26
3.7.	Araştırmanın Sınırlılıkları	26
3.8.	Etik Kurul Onayı	26
4.	BULGULAR	27
4.1.	Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	27
4.2.	Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular	27
4.3.	Hemşirelerin Motivasyon Kaynakları Envanteri Ortalama Puanları	28
4.4.	Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Ortalama Puanları	29
4.5.	Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerini Artıran ve Azaltan Faktörler	29

4.6.	Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puanları	29
4.7	Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puanları	30
4.8.	Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalaması ile Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamasının Karşılaştırılması	30
5.	TARTIŞMA	37
6.	SONUÇ	51
7.	ÖNERİLER	55
8.	KAYNAKLAR	57
9.	EKLER	61
	EK.1 Sosyodemografik Soru Formu	
	EK.2 Motivasyon Kaynakları Envanteri	
	EK.3 Minnesota İş Doyum Ölçeği	
	EK.4 Koç Üniversitesi Etik Kurul Kararı	
	EK.5 Kamu Hastaneler Birliği İzin Yazısı	
	EK.6 Bilgilendirilmiş Onam Formu	
	Ek 8 Özgeçmiş	

10. TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri

Tablo 4.3. Hemşirelerin Motivasyonunu Artıran ve Azaltan Faktörler

Tablo 4.4. Hemşirelerin Motivasyon Kaynakları Envanteri Ortalama Puanları

Tablo 4.5. Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Ortalama Puanları

Tablo 4.6. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Ortalama Puanları

Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Ortalama Puanları

Tablo 4.8. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki

KISALTMALAR

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

WHO: World Health Organization

YDYBÜ: Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesi

CYBÜ: Çocuk Yoğun Bakım Ünitesi

MKE: Motivasyon Kaynakları Envanteri

MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Hızla değişen koşullarda, kurumlar başarılı olabilmek için değişime ayak uydurmak zorundadır ve bunun için çalışanlarına yatırım yapmaları önem taşımaktadır. Nitelikli insan kaynağı, kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi için motive edilmeli, potansiyellerini ortaya çıkarmaları yönünde desteklenmelidir. Motivasyonda amaç; çalışanların performanslarını artırılması ve bu yolla kurumsal hedeflere etkin ve verimli bir biçimde ulaşılmasının sağlanmasıdır.

Günümüzde iş yaşamında ortaya çıkan değişiklikler, insana verilen değeri artırarak motivasyon konusunun gerekliliğini gündeme getirmektedir (1). Güdülenme, isteklendirme, özendirme ve işe geçme anlamalarına da gelen motivasyon; bir ya da birden fazla insanı belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (2,3). Motivasyon kişilerin bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri doğrultusunda davranmaları şeklinde de tanımlanabilir. Daha geniş bir ifade ile motivasyon ise; işletmenin ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandıracak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir. Bu süreçte çalışanların motivasyon düzeylerini; istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgi alanlarını kapsayan çeşitli faktörler belirler (4). Motivasyon kavramının temelinde üç ana faktör yer almaktadır; bireyin güçleri ve bu güçleri harekete geçiren çevresel faktörler aracılığı ile davranışın tetiklenmesi, belli bir hedefe ulaşmak amacıyla davranışın değerlendirilmesi ve birey tarafından algılanan amaç doğrultusunda davranışın sürdürülmesi (5).

Sağlık sektörünün doğası gereği çalışanların iş yoğunlukları ve streslerinin yüksek olduğu hemen herkes tarafından bilinmektedir. Sağlık gibi yaşamsal önem taşıyan alanlarda faaliyet gösteren kurumların, çalışanlarının motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması için diğer sektörlerle göre daha çok çaba harcamaları gerekliliği, kaçınılmaz bir gerçektir. Motivasyonun gerçekleşmediği durumlarda performansta düşme, iş devir oranlarında artma, işi yavaşlatma, kurum içi yakınmalarda artma, çalışanlarda mutsuzluk, tükenmişlik, ilişkilerde bozulma, işin kalitesinde ve dolayısıyla verimlilikte düşme görülecektir (6). Sağlık çalışanlarının etkili ve verimli bir hizmet sunabilmeleri ise ancak işlerinden aldıkları doyum ile mümkün olabilmektedir. Kişilerin

başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumu; bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanabileceği gibi, bir kişinin işiyle ilgili değerlendirmesinin olumlu duygu ya da memnuniyet verici bir sonucu olarak da görülmektedir. İş doyumu genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanır. Bu duygular; bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır (7,8). İş doyumu kısaca, çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak da tanımlanabilmektedir.

Hemşireler sağlık bakımında kaliteyi ve güvenliğini doğrudan etkileyen en büyük grubu oluşturmaktadırlar. Hemşirelik hizmetlerinin sunumunda ve yönetiminde temel hedef, daha kaliteli bir sağlık bakımı vermektir. Bu kapsamda hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ölçülmesi, gerektiği durumlarda değişik stratejilerle durumun düzeltilmesi önem taşımaktadır (9). Bununla birlikte çalışma ortamındaki stres hemşirelerin motivasyonlarını azaltabilmekte, performanslarını düşürmekte, iş doyumlarını ve kaliteyi olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış olan çalışmalar yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma gibi bireysel faktörlerin yansıra hastane tipi, çalışılan ünite ve üniteadaki pozisyon gibi organizasyonel faktörlerin motivasyonu etkilediğini göstermekte, bireysel ve organizasyonel faktörlerin birlikte düşünülmesi gerektiğini vurgulamaktadır (10, 11). Yoğun bakım üniteleri, gerilimin ve iş baskısının yoğun olarak yaşandığı birimlerdir. Bu ünitelerde; mortalite ve morbidite riskinin yüksek olması, yaşamı tehdit edici kriz durumları, kritik hastalığı olan hastaların karmaşık teknik ve psikolojik gereksinimleri, acil karar verme sorumluluğu, aşırı uyarıcı bir çevre, hareketlilik ve gürültünün fazla olması gibi stresörler her an gerginleşebilecek bir ortama zemin hazırlarken, hemşirelerde motivasyon düzeyinin düşmesine de neden olabilmektedir (12, 13). Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım üniteleri çocuk, ebeveynler ve sağlık ekibi üyeleri için ölüm ve yaşam mücadelelerinin sık olarak yaşandığı ortamlardır. Hastaya yönelik yaşamı kurtarma amaçlı girişimler, hatta hastanın kaybı sonrasında duygularını yaşayabilecekleri zaman son derece sınırlıdır. Bu ünitelerde çalışan hemşireler, karşılaştıkları yoğun stresörler nedeniyle tükenmişlik ve boşa uğraşma duygusunu sık olarak yaşamakta ve zaman zaman da motivasyonlarını kaybedebilmektedirler (14, 15).

Hemşirelerin iş yaşamının araştırıldığı çalışmalarda en çok araştırılan konulardan bir diğ erinin iş doyum u oldu ğ u, hemşirelerin iş doyum larının orta veya ortanın altında ve diğ er meslek gruplarına göre daha düşük düzeyde oldu ğ u saptanmıştır. Sağlık sektörünün temel yapı taşlarından biri olan hemşirelerin motivasyon düzeylerini etkileyen bireysel (yaş, medeni durum, eğitim, kişilik özellikleri ve sosyokültürel çevre) ve kurumsal (çalışma ortamı ve koşulları, ücret, yönetim şekli ve yöneticilerle ilişkiler, iş yerindeki iletişim, gelişme ve yükselme olanakları) faktörlerin yanında işten aldıkları doyumun düzeyinin de önemli oldu ğ u araştırmalar ile desteklenmektedir (16, 17, 18) Bireysel ve kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyum u konusunda hemşireler ve kurumun duyarlılık göstermesi, iyileştirici ve geliştirici önlemler alınarak yeni düzenlemelerin yapılması önemlidir. Ülkemizde yapılan çeşitli çalışmalarda, hemşirelerin iş doyum larının; yaş, medeni durum, öfkelerini ifade etme şekilleri; mesleği isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması; çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ağır çalışma koşulları, rollerde olan belirsizlikler ve sözleşmeli/ kadrolu çalışma durumlarından etkilendiğini gözler önüne sermektedir. Hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları hemşirelik mesleğindeki verimlilik ve dolayısıyla hemşirelerin verdiği sağlık hizmetinin kalitesini artıracaktır. Her birey diğ er bireylerden farklıdır ve diğ eşik isteklere ve gereksinimlere sahiptir. Bireylerin gereksinimlerinin karşılanması, kurumun amaçlarını da gerçekleştirmesine yardımcı olacaktır (19, 20, 21).

Pediyatri hemşireleri, evrensel çocuk hakları ve profesyonel hemşirelik rolleri doğrultusunda 0-18 yaş arasındaki çocukların aile ve toplum içinde fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal yönden sağlıklı büyüme ve gelişmesi, hastalıklardan korunması ve sağlığının en üst düzeye çıkarılması, hastalandığında hasta çocuğun tedavisi, bakımı ve iyileştirilmesinden sorumludur. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, hastanede, evde, okulda kısacası çocuk ve ailenin bulunduğu tüm ortamlarda hemşirelik bakımı vermekle yükümlüdür. Pediyatri hemşiresi çocuk ve ailenin sağlığının yükseltilmesi sorumludur. Bu bağlamda, pediyatri hemşiresinin bakım verici, savunucu, sağlık eğitimcisi, danışmanlık rollerinin yanında etik karar verme, hastalıklardan koruma ve, konfor sağlayıcı-rahatlatici rolleri bulunmaktadır. Pediyatri hemşiresinin tüm bu rollerini yerine getirmesi ile hasta güvenliği ile ilgili sorunların ortadan kalkması, mortalite oranının

düşmesi, hastanede kalış süresinin azalması, hasta memnuniyetinin artması gibi olumlu sonuçlar elde edilmektedir. Hemşirelerin rol ve fonksiyonlarını uygulamaya aktarabilmeleri ise kaliteli bakım verebilmeleri ile mümkündür. Kaliteli bakımın devamlılığı için ise hemşirelerin motivasyon düzeylerinin belirli bir seviyede tutulması gerekmektedir (22, 23, 34).

Pediyatri hemşirelerinin çalıştığı her alanda ayrı rol ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Kritik hastalığı olan çocuk bakımının yönetimi tüm ülkeler için öncelikli ve özellikli bir yere sahiptir. Çocuklarda mortalitenin azaltılması çocuk yoğun bakım ünitelerinin (ÇYBÜ) sayısının ve hizmet kalitesinin doğru orantılı olarak artırılması ile ilişkilidir. Hasta sayısı, hasta başına düşen yoğun bakım uzmanı ve hemşire sayısı, yoğun bakıma kabul kriterleri, hastaların tanıları ve altta yatan hastalıkları, uygulanan invaziv işlemler, yoğun bakımlarda hasta sağ kalımı ve tedavisini etkileyen önemli faktörlerdir. Ülkemizde yoğun bakım üniteleri ve yoğun bakım uzmanı sayısı yetersiz olmakla beraber mevcut ünitelerin deneyimlerinin paylaşılmasının hizmet kalitesini arttırmaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir. ÇYBÜ hemşireleri, stabil olmayan, sürekli hemşirelik bakımı, kritik derecede medikal ve cerrahi sorunu olan ve özel bakım ve invaziv girişimler gerektiren, genellikle birden fazla organ sisteminin tutulduğu ve multidisipliner tedavi yaklaşımlarının zorunlu olduğu hasta grubuna bakım vermektedir. Bunun yanında, gerek hasta grubu gerekse de hasta yakınlarını tedavi sürecinde yönetmenin yarattığı psikolojik ve duygusal baskı ile de baş etmek zorundadırlar. Tüm bu olumsuz faktörler, hemşirelerin motivasyon düzeylerini azaltarak yaptıkları işten doyum almalarını zorlaştırmaktadır (25, 26, 27).

Yenidoğan yoğun bakım üniteleri ise (YDYBÜ), stabil olmayan, sürekli hemşirelik bakımı, kritik derecede medikal ve cerrahi sorunu olan ve özel bakım ve invaziv girişimler gerektiren term doğanlar ile preterm bebeklere bakımın verildiği anlanlardır. Yenidoğan ünitelerinin düzey tanımlamaları ülkeden ülkeye bazı değişiklikler göstermekle birlikte, her ülkenin kendi ulusal standartlarının geliştirmesi de önerilmektedir. İyi bir YDYBÜ en son tedavilerin uygulandığı ve hasta bakım ve tedavisinde ailenin de yer aldığı bir yapı içinde olmalıdır. Ayrıca, ileri teknolojinin yer aldığı karmaşık bir fiziksel ortam özelliğinde olan yenidoğan yoğun bakım ünitesindeki hizmetin amacı yenidoğanın yaşamsal gereksinimleri kadar ebeveynlerin rahatlık

gereksinimlerinin de karşılanmasıdır. YDYB hemşiresinin sorumlulukları bebeğin temel bakım gereksinim ve takibi ile kısıtlı olmamakla birlikte, ebeveynlerin uygun bir fiziksel ve psikososyal ortam sağlanarak ve destekleyici bir yaklaşımla rahatlatılması, ebeveynlerin bebeklerini ziyaret ettiği süreçte yaşadığı duygular, gereksinimlerin değerlendirilerek ihtiyaçlarının giderilmesi, değerlendirilmesi, ihtiyaçların karşılanmasını kolaylaştırılması, ebeveynlere evde bebek bakımı ve beslenmesi eğitimi verilmesi, belirli aralıklarla doğru ve etkin bilgilendirme yapılması da görevleri arasındadır. Bu bağlamda motivasyon ve dikkat düzeylerini tehdit eden pek çok faktör olduğu söylenebilir (28, 29).

Bu nedenle ÇYBÜ ve YDYBÜ başta olmak üzere pediatri hemşirelerinin gereksinimlerinin ve beklentilerinin neler olduğunun bilinmesi, iş doyumlarını ve motivasyonlarını etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması gereklidir. Kurumun hedefleri ile kişisel gereksinimler arasında dengeli ilişkiler kurulması, çalışanlar arasında oluşturulacak iş birliği yolu ile hedefe ulaşmasına katkı sağlayacak motivasyonla gerçekleştirilmektedir (30).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada çocuk ve yenidoğan yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

1. Çocuk Yoğun Bakım/Yenidoğan Yoğun Bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin motivasyonları ne düzeydedir?
2. Çocuk Yoğun Bakım/Yenidoğan Yoğun Bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı sosyodemografik özellikleri motivasyon düzeylerini etkilemekte midir?

2.a. Yaş

2.b. Cinsiyet

2.c. Eğitim düzeyi

2.d. Medeni durum

- 2.e. Gelir durumu
- 2.f. Meslekte çalışma süresi
- 2.g. Çalıştığı ünite
- 2.h. Bulunduğu ünite de çalışma süresi
- 2.i. Çalışma şekli
- 2.i. Haftalık çalışma süresi
- 2.j. Sorumlu olduğu hasta sayısı
- 2.k. Bugüne kadar çalıştığı kurum sayısı
3. Mesleği seçmedeki isteklilik motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
4. Mesleği sevme motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
5. Yaptığı işin önemli olduğunu düşünme motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
6. Çalışma arkadaşlarına güvenme durumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
7. Yöneticisine güvenme durumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
8. Yöneticisi tarafından takdir edildiğini düşünme durumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
9. Mesai saatleri içindeki dinlenme süresini yeterli bulma durumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
10. Sosyal etkinliklere katılma durumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?
11. İş doyumu motivasyon düzeyini etkilemekte midir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Motivasyon İle İlgili Kavramsal Bilgiler

Motivasyon kavramının dilimizde tam bir karşılığını bulmak oldukça zordur. Motivasyon terimi latince 'movere', İngilizce ve Fransızca da 'motive' kelimelerinden türemiştir. Motive teriminin Türkçe karşılığı güdü (Bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç) ve güdülenme (örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandıracak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için isteklendirilmesi) şeklinde tanımlanmaktadır (6, 7, 8).

Motivasyon ile ilgili bazı tanımlar aşağıda verilmiştir. Bunlar:

Motivasyon;

- Kişilerin belirli davranışlarının nedenlerini açıklayan ve bir davranışla sonuçlanan dürtü veya itici güçler
- İnsan kaynaklarını belirlenen hedefe veya amaçlara doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı
- Bireylerin çeşitli gereksinimlerini karşılamaları için doyum sağlayacak veya amaca götürecekt davranışlarda bulunma süreci
- Bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan kuvvet
- Bireylerin davranışlarına enerji ve yön veren ve engellerle karşılaştığında eğilimini sürdürmesinin altında yatan güç
- 'Personele ne verilmeli ne yapılmalı ki işletme için yararlı olacak davranışlarda bulunsun?' sorusunun cevabının aranması
- Birtakım ödüller karşılığında zaman ve enerjinin çalışma için ayrılması
- İşletmenin ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandıracak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci
- Kişiyi kesin bir çizgide hareket etmeye zorlayan bir ihtiyaç, tutku, his
- Dünyayı yerinden oynatacak kadar güçlü bir destek (15, 16).

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında; çalışanların sahip olduğu bilgi ve yeteneği işine tam olarak verebilmesi için, işletme tarafından uygun ortam ve koşulların oluşturulmasının ve bireylerin motive edilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Motivasyon kavramının temel hareket noktası, bireylerin davranışlarının genellikle bir nedene dayandığıdır. Bu nedenler; ihtiyaçlar, istekler, inançlar ve dürtüler şeklinde sıralanabilmektedir (19).

2.2. Motivasyon Süreci

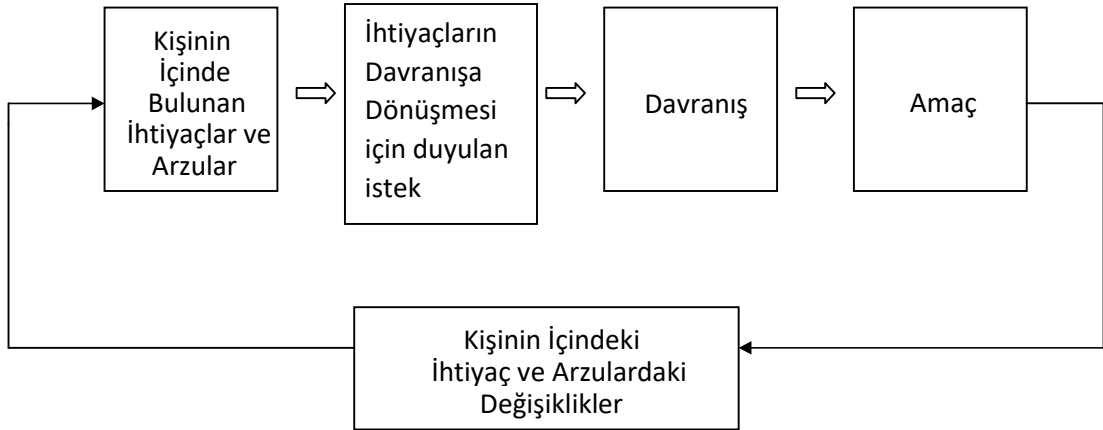
Güdü, çeşitli gereksinimlerin karşılanması için, bireyleri davranış ve eyleme iten neden, motivasyon ise güdülerin etkisi ile eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir. Genel olarak motivasyonun temel kavram ve unsurları ihtiyaç ya da beklentilerden, davranıştan, amaçlardan ve geri beslemeden oluşur. Motivasyon, bu kavramların karşılıklı etkileşimlerinden ortaya çıkan bir süreçtir. Bu süreç bireyin farklı düzeydeki ihtiyaç, arzu ve amaçlarına dayanmaktadır (Şekil 1). Bu faktörleri uyararak bireyleri harekete geçirmek ve onların belirli yönlerde enerjilerini yoğunlaştırmak motivasyon aracılığı ile sağlanabilir. Motivasyon süreci, gereksinim, uyarılma, davranış ve doyum olmak üzere toplam dört aşamada gerçekleşmektedir (22, 23);

Gereksinim: Motivasyon, belirli şeylere karşı duyulan gereksinim ile başlar.

Uyarılma: Bireyde gereksinimin giderilebilmesi için herhangi bir gücün oluşmasıdır.

Davranış: Bireyin ihtiyacı doğduğunda ve bu ihtiyacı gerçekleştirmek için uyarıldığında belirli bir davranışta bulunma aşamasına girmesidir.

Doyum: Bireyin gösterdiği davranışın ihtiyacını gerçekleştirdiği ölçüde bireyi tatmin etmesidir (12,19,23).



Şekil 1: Maslow'un Motivasyon Süreci

Motivasyon sürecinde üç temel unsur rol oynamaktadır. Bunlar; örgütsel amaçlar, kişilerin gösterdiği çaba ve kişilerin ihtiyaçlarıdır. Kişilerin göstermiş olduğu

çabalar kurumun amaçlarına yönelik olmalıdır. Diğer taraftan kişilerin ihtiyaçları kurumun amaçları ile uyumlu ve tutarlı olmalıdır (22).

2.3. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyon biliş, davranışlar, çevre ve diğer kişisel faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (26). Çalışanları motive etmek ve çalışanların yüksek performans göstermelerini sağlamak için çeşitli motivasyon araçları kullanılmaktadır. İnsan ihtiyaçları sonsuz ve sınırsız olduğundan insan daha fazla motive olmak için hazır durumdadır. En önemli nokta, doğru motivasyon araçlarını kullanarak insanları daha fazla çalışmaya sevk etmektir. Motivasyon araçları; ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar ve örgütsel/yönetimsel araçlar olarak sıralanmaktadır (25).

2.3.1. Ekonomik Faktörler

Çalışanların verimliliğini arttırmak için, çalışanları çalışmaya motive etmede ekonomik araçların rolü önemlidir. Çalışanın korkusu, başlıca gelir kaynağı olan işini kaybetmesi olduğundan yönetimin kendisinden beklediğini vermeye çalışmaktadır. Bu nedenle motivasyonda ekonomik özendirme araçlarının diğer araçlardan etkili olduğu görülmektedir. Ekonomik motivasyon araçları ücret, prim, kara katılma ve ekonomik ödüller şeklinde özetlenebilir (15).

2.3.1.1. Ücret

Ekonomik motivasyon araçlarından ilki parasal kaynaklardır. Bir başka deyişle çalışanların motivasyonunda işletmelerin elinde bulundurduğu en güçlü silah gelirdir. Para insanların çoğu için, daha yüksek gelir elde etme olanağı, çalışmak ve iş birliği için tek olmasa bile önemli bir özendirme aracıdır. Ancak yüksek gelirin zamanla bir alışkanlık haline gelerek sıradanlaşabileceği, iyi bir çalışma ortamı ve kendini geliştirme umutlarının ise çalışanın ilgisini daha çok çekebileceği unutulmamalıdır (16).

2.3.1.2. Prim

Çalışanların almış oldukları sabit ücretin dışında daha çok ve daha verimli çalışmaya özendirmek amacı ile verilen ek ücrettir. Prim sisteminin belirli ölçütlere dayanması ve adil olması gerekmektedir. Aksi şekilde yapılacak olan uygulamalar, bir

kısım çalışanın desteklendiği izlenimini vererek, pirim sisteminin motivasyon arttırıcı özelliğini tersine işletmeye başlamaktadır (17).

2.3.1.3.Kâra Katılma

Çalışanları daha verimli ve daha istekli çalışmaya yöneltebilmek için uygulanan geçerli bir yöntemdir. İşletmenin her dönem sonunda elde ettiği kârın bir bölümünün kârın sağlanmasında emeği ve katkısı bulunan çalışanlara dağıtılmasıdır. Çalışanların işletmeden elde edeceği başarıdan kendisinin de yararlanacağını bilmesi daha istekle ve daha verimli çalışmasını sağlamaktadır. Kâra katılmanın pek çok yararının bulunmasının yanında fazla payı olmayan ve verimsiz çalışanlara kârın dağıtılması da söz konusudur. Bu durum gerçekten ödülü hak eden çalışanlarda moral bozukluğu yaratabilmektedir (18).

2.3.1.4.Ekonomik Ödül

Kurumda başarı gösterenlere, ekonomik değer taşıyan ödüllerin verilmesidir. Ekonomik ödülün zaman geçirmeden verilmesi gerekmektedir. Sağlanan başarı ile verilen ödül arasında bir orantı bulunması gerekmektedir (19).

2.3.2. Psiko-Sosyal Faktörler

İşletmeler; birbirinden farklı beklentileri, istekleri, arzuları, ihtiyaçları ve endişeleri olan birçok çalışanı ortak bir amaç doğrultusunda bir araya getirmek ve belli yönlere kanalize ederek motive etmek için kullanılan ekonomik araçların yanında psiko-sosyal bir takım özendirici araçlardan da yararlanmaktadır. Bu faktörler çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güvence ve sosyal uğraşlar başlıklarında ele alınabilir (20).

2.3.2.1.Çalışmada Bağımsızlık

Bir kişi çalışma ortamında bağımsız çalıştığı takdirde kendisinin bir kişi, grubun bir üyesi, bir şeyler yapabilen ve grup içinde değeri olan bir eleman olduğunu hissetmektedir. Yöneticiler, çalışanların bilgi ve yeteneklerinden yararlanılabilecek şekilde onların bağımsızlıklarını sağlayacak olanaklar yaratma yoluna gidebilmektedirler (21).

2.3.2.2.Sosyal Katılma

Bireyler, sosyal bir varlık olmaları nedeniyle gerek iş yaşamında gerekse toplumsal yaşamda belirli bir gruba ait olma ve bu grupla sürekli olarak iletişim içinde olma amacındadırlar. Çalışanın huzurlu bir biçimde çalışması ve işine bağlanması büyük ölçüde grup içerisindeki arkadaşları ile olan ilişkilerine bağlıdır. Çalışanlar çalışma ortamında sosyal ilişkiler kuramadığı zaman ise işten ayrılabilmekte, yeni işler bulma çabasına girmektedirler (22).

2.3.2.3.Değer ve Statü

Yöneticilerin; çalışanlarının görüş, düşünce ve beklentilerine verdikleri değer ve önem, çalışanın motivasyonu açısından oldukça önemlidir. Her çalışan işletme içinde belirli bir yeri ve değeri olmasını istemektedir. Böylece çalışana yaptığı işin işletme için ne kadar önemli olduğu düşüncesi verilmiş olur. Statü, başkaları tarafından değer verilme güdüsü ve saygınlıkla birleşerek kişinin faaliyetlerini etkilemektedir. Ancak her çalışan için statünün karşılığı farklı olabilmektedir. Bu nedenle çalışana sağlanacak statünün onun için ne anlam taşıdığına iyi belirlenmesi gerekmektedir (23).

2.3.2.4.Gelişme ve Başarı

Çoğu kişi yapılmaya değer bir işe sahip olduğu zaman daha çok çalışmakta ve başkalarına yardım ederek bunun olumlu etkilerini görmekten büyük zevk duymaktadır. Kişinin daha iyi hizmet verebilmesi konusunda fiziksel, düşünsel ve özellikle duygusal gücü artmaktadır. Böylece kişi örgüt amaçlarını sosyal yönden gerçekleştirmenin kendisi için bir zevk ve yaşam kaynağı olduğuna inanmaktadır (24).

2.3.2.5.Çevreye Uyum

Kişiler çalıştıkları çevrenin fiziksel koşullarına olduğu kadar psiko-sosyal koşullarına da uyum sağlamak zorundadırlar. Yeni işe girdikleri zaman örgüt çevresinin gereklerine, geleneklerine, kurallarına en kısa zamanda alışmaları gerekmektedir. Yönetici ise yeni gelen çalışana her konuda yardımcı olmalı, gerekli ve yeterli bilgileri edinmeleri konusunda desteklemeli, onların çalışma arkadaşları ile en kısa zamanda kaynaşmasını sağlamalıdır (26).

2.3.2.6.Öneri Sistemi

Çalışanların kurumu ilgilendiren tüm konulara katılımını sağlamanın ve dinamizmi arttırmanın en iyi yöntemlerinden biri, onlara fikir danışmaktır. Çalışanların fikirlerinin, düşünce ve önerilerinin üst yönetim tarafından değerlendirilmesi ve uygulanabilmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu önerilerin göz ardı edilmeyip değerlendirildiğinin kanıtlanması çalışanları olumlu bir şekilde motive etmektedir. Çalışanlardan gelen olumlu öneriler sadece kurumun değil çalışanların da yararına olmaktadır (25, 26).

2.3.2.7.Psikolojik Güvence

Psikolojik güvence, çalışma ortamının atmosferine bağlıdır. İşin temposu, doğası ve çevresi, psikolojik güvencenin konusudur. Yöneticiler çalışanların kendilerini psikolojik açıdan güvende hissettiklerini sağlamak için gerekli olan çalışma ortamını hazırlaması ve olumsuz koşulları ortadan kaldırması gerekmektedir (26, 27).

2.3.2.8.Sosyal Uğraşlar

Yöneticilerin, çalışanların iş dışı yaşamlarının da olduğunu unutmaması ve işte olan sorunlarının çözümüne yardımcı olma gayretinin yanı sıra iş dışı sosyal veya ailevi sorunlarına çözüm bulmaları için yardımcı olmaları gerekmektedir. Çalışanların boş zamanlarını değerlendirmek amacı ile işletmeler, çeşitli nitelik ve içerikli sosyal uğraşlara yönelmektedirler (28, 29).

2.3.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Çalışanları işe ve çalıştığı ortama bağlayan sadece ekonomik ve psiko-sosyal araçlar değildir. Bunu yanında çalışanı motive etmeyi amaçlayan örgütsel ve yönetmel araçlar da bulunmaktadır (29).

2.3.3.1. Amaç Birliği

Yönetimin yapması gereken en önemli uygulamalardan biri de kurumun amaçları ile çalışanların kişisel amaçlarını ortak bir paydaya getirebilmektir. İşletmelerde çalışanların amaçlarıyla işletmenin amaçlarının aynı yöne çevrilmesi ve motivasyonun sağlanması ile yüksek derecede güdülenmiş ve başarıya isteği ile donanmış çalışanların

bulunduğu kurumların diğer kurumlarla rekabet şansının artacağı kabul edilmektedir (14,21,26).

2.3.3.2. Yetki ve Sorumluluk Dengesi

Yetki, çalışanın kendine güvenmesini ve çalışana güvenildiğini göstermektedir. Kişi kendisine önem verildiğini hissetmektedir. Ancak unutulmaması gereken "yetkinin devredilir, sorumluluğun paylaşılır" olduğu gerçeğidir (29, 30).

2.3.3.3. Eğitim ve Yükselme

Eğitim yoluyla çalışanlar yeni bilgiler, davranışlar ve beceriler kazanarak özgüvenleri artmaktadır. Kendinden emin, öz güveni yüksek çalışanların motivasyonlarının daha yüksek olduğu görölmektedir. Yöneticilerin eğitim yoluyla motivasyonu yükseltmeleri konusunda göz önünde bulundurmaları gereken en önemli konu ise hangi çalışanın ne türde bir eğitime ihtiyacı olduğunun saptanmasıdır.

Yükselme, iş yerinde bir teşvik yani güdüleme aracıdır. Yükselme başarının gereği bir ödöl olup motivasyon aracı niteliği taşımaktadır. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan çalışanların çalışma gayreti ve istekleri azalacaktır (14,21,26).

2.3.3.4. Kararlara Katılma

Katılım, insanların sorumluluğunu artırarak kendini gerçekleştirme olanağı sağlamaktadır. Yöneticiler, çalışanlarını sadece iş gören kişiler olarak görmemeli belli durumlarda yönetime ve karar alma sürecine katılımlarını sağlamalı ve katılımları için teşvik etmelidir. Bu gereksinimin doyurulması oldukça motive edicidir (25,26).

2.3.3.5. İletişim

İşletmenin sürekliliğinin sağlanması açısından önemli bir yere sahip olan iletişim kanalları hem bilgi aktarımı hem de çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi amacı ile kullanılmaktadır. İletişim kanallarının açık tutulması işletmenin her aşamasında çalışan için motive edici niteliktedir. Kanalların örgüt amaçlarına uygun düşecek şekilde kullanılmasını sağlamak özellikle yöneticiler açısından önem arz etmektedir. İletişim

ağlarının etkin olması, yöneticinin çalışanların görevlerini daha iyi düzenlenmesine ve denetlenmesine olanak sağlamaktadır (25,26).

2.3.3. 6. Yaratıcılık

İşletmede çalışanların yaratıcılık tekniklerini uygulamasına olanak sağlayacak programlar düzenli olarak organize ederek yaratıcılık özelliği olan çalışanları gerekli alanlara atayarak sürekli motivasyon sağlanması gerekmektedir (23,26).

2.4. Motivasyon İle İlgili Teoriler

Çalışma isteksizliğini, alışkanlıklardaki olumsuz değişiklikleri gidermek ve bireyleri yönlendirmek amacı ile araştırmacılar tarafından çeşitli motivasyon teorileri geliştirilmiştir. Bu teoriler insanları motive eden faktörleri belirlemek ve motivasyonu sürdürülebilir kılmak üzerine yoğunlaşmaktadır (23,26).

Baron'un 1991'de belirttiği gibi örgütsel araştırmalarda iş motivasyonu birçok teoriye konu olmaktadır. Steers, Mowday ve Shapiro'nun 2004'de açıkladığı gibi bu çalışmalar çalışan motivasyonunu geliştirilecek teorilerin en temel yapı taşı olarak görülmektedir (22, 23,26). Motivasyon ve altında yatan sebep-sonuç ilişkisini açıklamak için günümüze kadar birçok teori oluşturulmuştur (26).

2.4.1.Kapsam Teorileri

Bu teoriye göre, yönetici işinin içinde bulunduğu ve davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya, bulmaya önem vermektedir.

Kapsam Teorileri içinde;

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Alderfer'in ERG Teorisi
- Herzberg'in İki Faktör Teorisi
- Başarma İhtiyaç Teorisi yer almaktadır.

2.4.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon ile ilgili yapılan çalışmaların en önemli ve bilinenlerinden biridir. 1943 yılında Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. Maslow'un yaptığı bu çalışmada insanı etkileyen motivasyon faktörleri hiyerarşik bir piramit şeklinde tanımlanmıştır. İnsanların yaptığı her davranışın belirli bir ihtiyaçları karşılamaya yönelik olduğu ve bireyler açısından bu ihtiyaçların bir sıralamasının olduğu varsayımına dayanmaktadır (24,26).

Maslow'a göre alt kademedeki bulunan ihtiyaçlar giderilmedikçe, üst kademedeki ihtiyaçlar bireyi davranışa yöneltmez. İhtiyaçların insanı davranışa sevk etmesi ihtiyaçların giderilme derecesine bağlıdır. Üst düzeydeki ihtiyaçlar bireyi davranış göstermeye zorlamaktadır. Beş basamaktan oluşan piramit ve her basamağın karşılıkları Şekil 2'de özetlenmiştir (23,26).

Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow, 1948 ve 1968'de belirttiği gibi, kişinin mevcut seviyesindeki ihtiyaçları giderilmeden piramidin bir üst seviyesindeki faktörler tarafından motive edilemeyeceğini savunur. Piramidin seviyeleri ve iş hayatındaki karşılıkları, aşağıdaki gibidir (19,20).

- Fiziksel İhtiyaçlar: Maaş ve çalışma şartları
- Güvende Olma İhtiyacı: İş güvenliği ve faydaları
- Sosyal Bağlılık İhtiyacının Karşılanması: Takım çalışması ve ilişkiler
- Kendine Güven ve Özsaygı: Gelişim fırsatları ve otonomi seviyesi
- Kendini Gerçekleştirme: Yaratıcı ve zorlayıcı görevler

Ramlall'ın 2004'te belirttiği gibi çalışanlar, her bir seviyeye ulaşmak ve ulaştıklarını elinde tutmak için motive olurken, liderler de bu etkileşimi sağlayacak çevresel, organizasyonel faktörleri ve süreçleri oluşturmaya çalışmalıdır (18,19).

2.4.1.2. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer Maslow ve Herzberg'in teorilerinde kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak gereksinimleri; var olma, ilişki ihtiyacı ve gelişme olarak üç temel gruba ayırmıştır. Var olma gereksinimleri, Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini kapsar. İlişki gereksinimi; bireylerin başkaları ile bir arada olma ve sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinimi ise, bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirme gereksinimini ifade eder (14,21,26).

2.4.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Hijyen-Motivasyon Teorisi)

Motivasyonu tatmin olma üzerine dayandıran bu teori, 1950 yılında Frederick Herzberg tarafından geliştirilmiş olup, ABD' de 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarından doğmuştur. Araştırmada, mühendis ve muhasebecilere "işinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi açıklayınız." sorusu sorularak alınan cevaplar ışığında, insan davranışlarını belirleyen iki faktör grubunun var olduğu sonucuna varılmıştır. Bunlar; Motive edici (içsel) ve hijyen (dışsal) faktörlerdir (14,21,26).

Motive Edici (İçsel) Faktörler

- İşin kendisi
- İşteki başarısı
- Sorumluluk
- Tanınma
- İlerleme olanağı

Hijyen (Dışsal) Faktörler

- Ücret
- İş güvenliği
- Çalışma koşulları
- Alt- üst ilişkileri
- Denetim şekli

- İşletme politikaları

2.4.1.4. Başarma İhtiyaç Teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen teori başarı güdüsünün, bütün yöneticilerde bulunması gerektiğini savunarak başarı güdüsünün çeşitli eğitimler ile yöneticilere aşılması gerektiğini vurgular. McClelland'a göre, ihtiyaçlar öğrenilir ve davranışa etki etme potansiyellerine göre yaşam süreçlerinde çevrelerinde gelişen bir hiyerarşi izler (27). Çevrelerinde gelişen olayları, negatif ya da pozitif duygular ile birleştirerek öğrenme oluşur. Bu bağlamda başarı yaşantıları beraberinde uyanan haz duygularıyla pekiştirilir. Bu teoriye göre başarma ihtiyacı, kişinin duygu hiyerarşisinde en üstte yer alır. Bu teoriye göre kişi, üç grup ihtiyacın etkisi altında davranır (25,26).

- **Birlikte Olma İhtiyacı:** Birlikte olma ihtiyacı bir gruba dahil olma ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade eder. Birlikte olma ihtiyacı, kuvvetli olan bireyler kişiler arası ilişki kurmaya ve geliştirmeye önem verir.
- **Güç Kazanma İhtiyacı:** Güç kazanma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteğinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar, çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artırarak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurabilirler (21,26).
- **Başarılı Olma İhtiyacı:** Başarılı olma ihtiyacında, ulaşılması güç ve çok çalışma gerektiren amaçların seçildiği ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli yetenek ve bilgiyi elde etmeye çalışıldığı kabul edilir (26).

2.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilenir (26). Bu teoriye göre belirli bir davranışı gösteren kişinin, bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamamasının nasıl sağlanabileceği sorusuna cevap aranır (21,26).

2.4.2.1. Vroom'un Beklentiler Teorisi

Vroom'un 1964'te belirttiği gibi, Beklenti Kuramı bireylerin çeşitli davranış alternatifleri arasında karar verme süreçlerini anlatmaya yönelik bir çalışmadır. Bir

kişiyi neyin motive edeceğinden çok motivasyonun nasıl ortaya çıkacağını açıklamaya çalışan bir süreç teorisidir. Model; efor, performans ve sonuç&ödül ile motivasyon arasındaki bağlantıyı açıklamaktadır. Kişinin, davranış seçenekleri arasında en yüksek motivasyon düzeyine karşılık gelen alternatifi seçeceği öngörülmektedir (21,26).

2.4.2.2.Lawler-Porter Modeli

Bu teorinin savunucuları, temelde Vroom'un beklenti modelini esas almaktadır. Kişinin çabası, bilgisi, yeteneği ve algılamalarından kaynaklanan rol değişikliğine bağlı olarak performanslarının da ödüllendirebileceği ve çalışanların istenilen ya da istedikleri performans gösterebilmeleri için kurumun amaçlarına uygun bir rol anlayışına sahip olmalarının gerekli olduğu, aksi takdirde ise rol çatışması içine gireceklerinden performansın düşeceği görüşü yer almaktadır (25, 26).

2.4.2.3.Eşitlik Teorisi

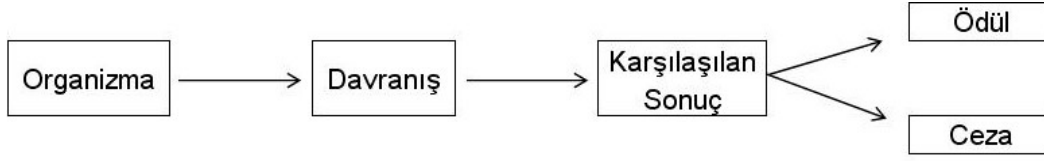
J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, çalışanların gösterdikleri çaba karşılığında elde edecekleri sonucun adil bulunup bulunmaması, onların iş başarısı ve tatmini üzerinde belirleyicidir. Eşitlik ve adil davranma çoğu insan için vazgeçilmez değerdir. Beklenti doğrultusunda ödüllendirilen birey, kurum içi gayretini artırmaktadır (23,26).

Çalışanlar kendi girdilerini (çaba, eğitim, tecrübe, vb.) ve sonuçlarını (ücret, statü, ilerleme, vb.) benzer durumda olan diğer bireylerle karşılaştırmaktadırlar. Önemli olan ise girdi ve sonuçların mutlak niceliği değil, bunların birbirine oranının diğer bireylerin girdi ve sonuçlar arasındaki orana eşit ya da yakın olmasıdır (24,26).

2.4.2.4.Sonuçsal Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi

Klasik şartlandırma, Pavlow'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle geliştirilen şartlandırma türüdür. Bu tip şartlandırmada, davranışlar belirli uyarıcılar tarafından harekete geçirilmektedir (26). Sonuçsal şartlandırmada, davranışların karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımı kabul edilmektedir. Davranışın ne şekilde sonuçlanacağı ve kişinin durumu değerlendirerek ne şekilde davranacağına karar vermesi önemlidir (Şekil 3). Skinner tarafından geliştirilen bu şartlandırma kavramı,

yönetimlere uygulanması ile Örgütsel Davranış Değişirme adı verilen yeni bir alan olarak doğmuştur (24, 25).



Şekil 3: Davranışsal Şartlandırma Teorisi

2.4.2.5.Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçların motivasyon derecelerini de belirleyeceği kabul edilir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişinin, elde edilmesi kolay amaç belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans göstermesi gerekmektedir. Böylece daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Yönetici açısından önemli olan, yönetimin öngördüğü amaç ile kişinin belirleyeceği amaç arasındaki uygunluktur. Bu durum, amaç belirlemede astların da katkısının gerekli olduğunu göstermektedir (19).

2.5. Motivasyonun Uygulanması ve Sonuçların Kollanması

Motivasyon uygulamalarının kollanması, devamlılığının sağlıklı ve yararlı olması etkin bir denetim ve bu denetim sonucu yerinde ve zamanında önlemlerin alınmasıyla sağlanmaktadır. Sonuçların kollanmasının ilk amacı, motivasyon sağlanmışsa başarının sürdürülmesi, ikinci amacı ise motivasyon başarıya ulaşmamış ise yeni yöntemler bulunması ve uygulanması gerekliliğidir (27).

Motivasyon gerektiren amaçla birlikte kullanacağı araç ve yöntemleri belirlemiş olan uygulayıcılar eyleme geçmeden önce aşağıdaki kuralları göz önünde bulundurmalıdırlar (28).

- Zaman ve ortam seçimi çok iyi yapılmış olmalıdır.
- Değişik motivasyon araçlarından yararlanmalıdır.

- Süreç içinde bireysel ve organizasyonel araçlar entegre edilmelidir.
- Uygulamanın getireceği güçlükler, sonuçlar önceden sezilmelidir.
- Motive edeceğini düşündüğü konuşma ve davranışlarda birey ya da grubun, düşünce davranış ve gereksinimlerine uygun ve yatkın tutum almalı, inandırıcı ve özendirici olmak zorunda olduğunu unutmamalıdır (29).

2.6. İş Doyumu

Motivasyonu etkileyen faktörler arasında önemli bir yer tutan iş doyumu kavramı, çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir yansıması olarak, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-1940'larda anlaşılmıştır. İş, belirli bir ücret karşılığı iş ve mal üretme çabası olarak tanımlanırken; doyum ise duygusal bir tepki olarak kabul edilmektedir. İş doyumu; bir kişinin işiyle ilgili değerlendirmesinin olumlu duygu ya da memnuniyet verici bir sonucudur. Genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanır. Bu duygular; bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır (31, 32).

Bullock'e göre doyum işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünüdür. Vrom, doyum kavramını çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak yorumlamaktadır. Keith Davis ise, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde tanımlamaktadır. İş doyumu kavramı; kısaca işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk duygusu olarak tanımlanabilmektedir (33).

İş doyumu; sağlık çalışanlarının fiziksel-ruhsal sağlığını, davranışlarını ve verimliliklerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen, işlerine, iş arkadaşlarına yönelik düşünce ve davranışların bir ürünüdür. Sağlık çalışanlarının etkili ve verimli bir hizmet sunabilmeleri işlerinden aldıkları doyum ile mümkün olabilmektedir. İş doyumu; ücret, çalışma ortamı ve koşulları, işin özelliği, kariyer olanakları, iş yerindeki hiyerarşik yapı, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iş güvencesi, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir (34).

2.6.1. İş Doyumunun Önemi

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunlar ile sonuçlanabilmektedir. İş yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşulları ve çalışma evresinin düzenlenmesi, çalışanların ruhsal, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve iş yaşamında oluşabilecek sorunların en aza indirilmesi çalışanların iş doyumlarının sağlanması ile mümkün olmaktadır. İşletmelerde örgütsel değişim uygulama gereği ile yeniliğe direniş ve yeniliği kabul ettirme gereği iş doyumuna ilgiyi her geçen gün artırmaktadır (31, 32).

2.6.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.6.2.1. Yaş

Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bağıntı olduğu, yaş ile paralel olarak iş doyumunun arttığı araştırmalarda görülmektedir. Genç çalışanların yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, doyumsuz olma olasılıklarını yükselttiği görülmektedir (32, 33).

2.6.2.2. Kişisel Özellikler

Yapılan araştırmalarda iş doyum düzeylerinde kişisel farklılıkların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Genellikle yetenekleri sınırlı ve çevreye uyum sağlayamamış kişilerin iş doyumsuzluğu olduğu tespit edilmiştir. Kendine güvenen ve öz benlik duygusunu gerçekleştiren çalışanlar, diğerlerine göre daha çok doyum aldıkları belirlenmiştir. İş doyum düzeyini etkileyen kişisel özellikler şöyle sıralanabilmektedir; Cinsiyet, yaş, aynı işte kalma süresi, zeka, kişilik, eğitim ve sosyo kültürel çevre vb(34).

2.6.2.3. Ücret

Çalışanlar, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin oranında doyum almaktadırlar. Lawler'a göre ücretin iş tatmini üzerine etkisi, algılanan ücretle, kişinin kendisine ödenmesi gerektiğine inandığı ücret arasındaki farka bakarak belirlenmektedir. Algılanan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda ücretin iş doyumunu sağlamada önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Ücretin bu denli önemli olmasının başlıca nedeni ise paranın

bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olması ve ücretin bir başarı ve tanıma simgesi olmasıdır. Çalışanlar adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını beklemektedirler (35, 36).

2.6.2.4. Çalışma Koşulları

Genel olarak çalışanlar, ısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işvereni tercih etmektedirler (37).

2.6.2.5. Yükselme Olanakları

Terfi, kişisel gelişme, daha çok sorumluluk ve yüksek sosyal statü fırsatını sağlamaktadır. Terfi kararlarının dürüst ve adaletli bir şekilde yapıldığı düşünmesine sahip bireylerin işi doyum oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (34, 35).

2.6.2.6. Yönetime Katılma

Çalışanların yönetime katılması, kendi benliklerinin doyumu için önemli olanak sağlayarak örgütle kaynaştırmakta ve örgütsel amaçlara doğru yönelmeye uyarmaktadır. Çalışanların önerdiği çözüm yolu yönetici ve işi arkadaşları tarafından benimsendiği ölçüde çalışanın doyuma daha kolay ulaşmasını sağlamaktadır (36, 37).

2.7. Hemşirelikte İşi Doyumu ve Motivasyon

İyi alışan bir sistemin ön koşulu, iyi motive olmuş işgücüdür. Ancak bu şekilde sağlık gibi hata kabul etmeyen bir sektörde verimli bir çalışma döngüsü sağlanabilir. Her kurumda çok önemli olmakla birlikte, sağlık kurumlarınca sunulan hizmetlerin özelliği göz önüne alındığında, motivasyon konusu hastalar ve yakınları ile hizmet sunanlar açısından hayati öneme sahiptir. Hemşirelik, ruhsal sağlığın mutluluk ve verimliliği etkilediğini, mutsuz insanın başkalarına yeterince yardımcı olamayacağını savunmakta ve meslek ağırlıklı olarak insan ilişkilerinin etkileşimine dayandırılmaktadır. Bunun yanında hasta ve yaralı bireylere kaliteli sağlık bakımı vermek hedefini güden hemşirelik hizmetleri, sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir yer tutmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin sunumunda ve yönetiminde temel hedef, daha kaliteli bir sağlık bakımı vermektir. Kaliteli bakımın verilebilmesi, eğitilmiş, bilgili ve hasta

güvenliğini ön planda tutan hemşirelerin varlığı ile mümkündür. Ancak bu da yeterli değildir. Önemli olan tüm bu bilgi ve birikimlerin hasta grubuna verimli geçerek sonuca varılabilmesidir. Bakım sürecinde; hemşirelerin dikkatini toplaması, mutluluk duyarak çalışması ile kaliteli bir bakım süreci oluşturulabilir. Bu nedenle hemşirelerin motive edilmesi, motivasyonlarının korunması, devamlılığın takip edilmesi önemlidir. Hemşirenin cinsiyeti, yaşı, medeni hali, işini severek çalışıyor olması, mesleğin kendi seçimi olması gibi kişisel faktörlerin yanı sıra kurum ve mesleki örgütlenmeden kaynaklanan çeşitli faktörler de hemşirelerin motivasyonlarını değiştirebilir. Bunun ayrımının yapılabilmesi, sorunun kaynağına inilerek çözüme gidebilecek stratejiler geliştirilebilmesi son derece önemlidir. Hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini artırmaktadır (28, 29, 31).

Özellikle pediatri, yenidoğan ve yoğun bakım gibi alanlarda bu durumun ciddiyeti yüksek düzeydedir. Çocuk yoğun bakım hemşireleri, stabil olmayan, sürekli hemşirelik bakımı, kritik derecede medikal ve cerrahi sorunu olan ve özel bakım ve invaziv girişimler gerektiren, genellikle birden fazla organ sisteminin tutulduğu ve multidisipliner tedavi yaklaşımlarının zorunlu olduğu hasta grubuna bakım vermektedir. Bunun yanında, gerek hasta grubu gerekse de hasta yakınlarını tedavi sürecinde yönetmenin yarattığı psikolojik ve duygusal baskı ile de baş etmek zorundadırlar. Tüm bu olumsuz faktörler, hemşirelerin motivasyon düzeylerini azaltrarak yaptıkları işten doyum almalarını zorlaştırmaktadır (32, 33, 34).

Yenidoğan yoğun bakım hemşiresinin sorumlulukları bebeğin temel bakım gereksinim ve takibi ile kısıtlı olmamakla birlikte, ebeveynlerin uygun bir fiziksel ve psikososyal ortam sağlanarak ve destekleyici bir yaklaşımla rahatlatılması, ebeveynlerin bebeklerini ziyaret ettiği süreçte yaşadığı duygular, gereksinimlerin değerlendirilerek ihtiyaçlarının giderilmesi, değerlendirilmesi, ihtiyaçların karşılanmasını kolaylaştırılması, ebeveynlere evde bebek bakımı ve beslenmesi eğitimi verilmesi, belirli aralıklarla doğru ve etkin bilgilendirme yapılması da görevleri arasındadır. Kısacası yenidoğan ve çocuk yoğun bakım üniteleri oldukça savunmasız hastalara bakımın verildiği, yüksek düzeyde dikkat, özen ve devamlılık gerektiren alanlardır. Ancak vardiyalı sistemde uzun çalışma saatleri, üniteadaki iş yükü ve sorumluluk pek çok kurumda bu durumu zorlaştırmaktadır. Bu üniteler aynı zamanda üst düzey bilgi ve gelişim

gerektirmektedirler. Uyanırların fazlalığı, bebek ve çocuk hastaların sürekli ve yakın izlem gerektirmesi, mortalite ve morbidite oranının fazlalığı, bakımın devamlılığı, zaman zaman duyguları yönetme ve profesyonel davranmayı öğrenme zorunluluğu bu ünitelerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Bunun yanı sıra otonomi azlığı, düşük ücret, çalışma ortamından kaynaklanan stresler, rol karmaşası, rol belirsizliği, kurumsal desteğin yetersizliği, ev-iş çatışması, yükselme ve gelişme olanaklarının sınırlı olması, hemşire-hasta oranının yüksek olması, farklı düzeyde eğitim görmüş hemşirelerin görev-yetki ve sorumluluklarının aynı olması, önemli kararlara katılmayış, yüksek ses, ulaşım sıkıntıları, takdir görmeme, işin yüksek performans gerektirmesi, mesleğin imajı, özgüven eksikliği, destek yoksunluğu, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler ve hemşirelerin hasta bakımı dışındaki işlerden de sorumlu tutulması, fiziksel koşulların yetersizliği, ödüllendirmede adaletsizlik ve tükenmişlik, hemşirelerin motivasyonlarının ve iş doyumlarının azalmasına, bakım kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Sonuçta; hemşirelerin yoğun bakım gerektiren hastalara ve aile bireyelerine terapötik yaklaşımları bozulmakta, hemşireler emosyonel ve fiziksel olarak zorlanmakta, hemşirelik mesleği sadece ücret karşılığı doyum almadan zorunlu olarak yapan insanların oluşturduğu bir meslek grubu haline gelmektedir (28,29,30). Bu nedenle, oldukça stresli iş yaşamları olan yenidoğan ve çocuk yoğun bakım hemşirelerinin motivasyon düzeylerinin ve iş doyumlarının değerlendirilerek gerekli önlemlerin ivedilikle alınması önemli bir gerekliliktir.

Toplumun her düzeyde, her yaşta, her ortamda hemşirelik hizmetlerine gereksinimi olduğundan hemşireler güç sahibi olma ve güç kullanmada en şanslı grup olma özelliği taşımaktadır. Günümüzde bilimsel ve teknolojik alandaki hızlı gelişmelere paralel olarak, sağlık gereksinimleri de artmaktadır. Artan ve gelişen sağlık bakım gereksinimlerinin günün koşullarına uygun, yeterli düzeyde karşılanabilmesi için hemşirenin bilimsel bilgi içeriğinin, teknik becerilerinin sürekli yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Motive olan çalışanın verimliliği kaliteyi de arttırmaktır. Motivasyonun verimliliği arttırmadaki rolünü kavrayan yönetici hemşireler, örgütte bir motivasyon ortamı yaratmak zorundadırlar (23,24,25,26,). Tüm bu olumsuzluklara rağmen hemşirelerin gereksinimlerinin belirlenerek iyi bir motivasyonel ortam yaratılması ile motivasyonu engelleyen faktörlerin çoğunluğu önlenabilmektedir. Bu konuda yönetici pozisyondaki hemşirelere ise önemli görevler düşmektedir. Yönetici

hemşireler, çalışanlarını destekleyen, geliştiren ve kurumun amaçları ve gereksinimlerini karşılama karşılıklı dayanışma sağlayan bir iş çevresi yaratmalıdırlar. Hemşirelik personelinin etkili yönetiminde, iş tanımlarının yeterli olmaması ve oluşturulmaması, çalışma kurallarının açıkça ifade edilmemiş olması ve buna bağlı olarak çatışma ve huzursuzlukların artması bunun yanında hala nicel olarak yetersizlik gibi sorunlar bu alanda örgüt geliştirme çalışmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ve iş doyumlarının ölçülerek somutlaştırılması, örgütsel faaliyetlerin artırılması, bilimsel araştırma ve makalelere ağırlık verilmesi, kurum içi eğitim programlarının artırılması, hemşirelik mesleği, rol ve modellemeler ile ilgili Ülke genelinde standartlar oluşturulması, kurum içi iletişim eğitimleri ve denetlemelerin artırılması, düzenli geri bildirimler ile istek ve beklentilerin ölçülmesi, hemşirelere verilen değer ve önemin hatırlatılması ile ciddi adımlar atılabilmektedir (23,26, 29, 32).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel tipte yapılan bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Bezmi Alem Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Acıbadem Atakent Hastanesi yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerle 1 Haziran 2016-1 Eylül 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bezmi Alem Eğitim ve Araştırma Hastanesi yenidoğan yoğun bakım ünitesi, 8 yataklı olup 3 hekim ve 14 hemşire çalışmakta iken çocuk yoğun bakım ünitesi, 10 yataklıdır ve üniteye 3 hekim, 16 hemşire görev yapmaktadır. Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi yeni doğanyoğun bakım ünitesi, 6 yataklı olup çalışan hekim sayısı 2, hemşire sayısı da 12'dir. Aynı hastanenin çocuk yoğun bakım ünitesi 15 yataklıdır ve 3 hekim, 19 hemşire çalışmaktadır. 11 yataklı yenidoğan yoğun bakım ünitesine sahip Acıbadem Atakent Hastanesi'nde ise

yenidoğan yoğun bakım ünitesi ünitesinde 4 hekim ve 17 hemşire; 12 yataklı çocuk yoğun bakım ünitesinde de 3 hekim, 18 hemşire görev yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bezmi Alem Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Acıbadem Atakent Hastanesi yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan toplam 96 hemşire oluşturmuştur. Bu hastaneler, İstanbul ili içinde yenidoğan yoğun bakım ünitesi ile birlikte çocuk yoğun bakım ünitesine de sahip olan hastaneler oldukları için seçilmişlerdir. Örneklem seçim kriterleri; hemşirelerin 3 aydan uzun süredir üniteye çalışıyor olmaları ve araştırmaya katılmayı kabul etmeleri şeklinde belirlenmiştir.

Belirlenmiş olan örneklem seçim kriterleri doğrultusunda 1 Haziran 2016 – 1 Eylül 2017 tarihleri arasında yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde görevli 96 hemşire bulunmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş olup çalışmanın uygulandığı dönemde örneklem seçim kriterleri doğrultusunda ulaşılabilen ve çalışmada yer almayı kabul eden 60 hemşire örnekleme dahil edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni, Motivasyon Kaynakları Envanteri ölçek puanıdır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri; hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi), mesleki özellikleri (meslekte çalışma süresi, çalışılan ünite, üniteye çalışma süresi, değiştirilen kurum sayısı, gündüz ve gece bakılan çocuk sayısı, çalışma şekli, üniteye görev, üniteyi isteyerek seçme durumu, arkadaşları ve yöneticisine güvenme durumu, arkadaşları ve yöneticisi tarafından takdir edilme durumu, yaptığı işin önemli olduğunu düşünme, sosyal etkinliklere katılma durumu, dinlenme süresini yeterli bulma durumu) ve Minnesota İş Doyum ölçeği puanıdır.

3.5. Verilerin Toplanması

3.5.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler sosyodemografik soru formu, Motivasyon Kaynakları Envanteri Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yönteminden yararlanılarak toplanmıştır.

Sosyodemografik soru formu: (EK 1) konu ile ilgili literatüre dayanarak hazırlanmış olan toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Sosyodemografik soru formunda hemşirelerin yaşı, eğitim düzeyleri, gelir durumları, medeni halleri gibi demografik soruların yanında mesleki deneyimleri, çalışma şekilleri, baktıkları çocuk sayısı, üniteyi isteyerek seçme durumları, arkadaşlarına ve yöneticilerine güvenme ve takdir edilme durumları, dinlenme süreleri, sosyal aktivitelere katılma durumları ve iş doyumları gibi mesleki özelliklerini içeren ve motivasyon düzeylerini etkileyebileceği düşünülen sorular yer almaktadır.

Motivasyon Kaynakları Envanteri: 1998 yılında, J.E. Barbuto ve R.W. Scholl tarafından geliştirilmiş, Hinkin ve Schriesheim tarafından geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Necla Dölek tarafından 2000 yılında Türkçe'ye çevrilmiş ve Türk toplumuna uyarlanmıştır. Envanter önce 78 maddelik ölçek şeklinde hazırlanmış, sonra uzmanlarca teorik tanımlara uygunluğu, aşırılıkları incelenmiş ve ölçek 30 maddelik hale getirilmiştir. 2000 yılında Prof. Dr. İsmail Ataay, Prof. Dr. Güngör Oral, Prof. Dr. Mehtap Köktürk, Doç. Dr. Ömer Sağıdullah, Yard. Doç. Dr. Oya Özçelik tarafından geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach alpha: 0,807).

Motivasyon Kaynakları Envanteri 5'li (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) likert türünde bir ölçektir. 30 ifadeden oluşan ölçekte, içgüdüsel motivasyon, araçsal motivasyon, dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve hedef içselleştirme olmak üzere beş boyut bulunmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 2, 3, 4, 5, 6. ifadeler içgüdüsel motivasyon boyutunun; 7, 8, 9, 10, 11, 12. ifadeler araçsal motivasyon boyutunun; 13, 14, 15, 16, 17, 18. ifadeler dışsal motivasyon boyutunun; 19, 20, 21, 22, 23, 24. ifadeler içsel motivasyon boyutunun ve 25, 26, 27, 28, 29, 30. ifadeler hedef içselleştirme boyutunun değerlendirilmesi amacıyla yöneliktir (22).

Ölçeğin Alt Grupları: " Sadece eğlenceli şeyleri yapmaktan hoşlanırım." ; "Çalıştığım yerden, yaptığım işten hoşlanmazsam ayrılırım." ; "Daha eğlenceli başka bir şey yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim." ; "İş seçiminde genellikle en eğlenceli görünen işi seçerim." ; " Zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan çok keyif aldığım kişidir." ; " İki iş arasında tercih yapıldığında, en önemli kriter hangisinin daha eğlenceli olduğudur." Maddeleri kapsayan "**İç güdüsel süreç alt grubu**" dur "İş esnasında ne kadar gayret sarfedeceğimi iş gereksinimleri belirler." ; " Bir günlük ücret veriyorlarsa bir günlük iş yaparım." ; " Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirim, daha fazla çalışabilirim." ; " İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim." ; " İşte haftanın en sevdiğim günü ücret ödenen gündür." ; " İnsanlar daha iyi iş fırsatları için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmaktadırlar." "**Araçsal alt grubu**" dur . "Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir." ; " Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım." ; " Eğer bir projenin sonunda halkın takdiri varsa, o projede daha fazla çalışırım." ; " İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi tercih ederim." ; " Çok arkadaşı olanlar hayatlarını dolu dolu yaşarlar." ; " Çabamın kurumdaki en yetkili kişilerce görülebileceğini bilirim var gücümle çalışırım." Maddelerini kapsayan "**Dış benlik kavramı alt grubu**" dur . "Aldığım kararlar kendim için koyduğum yüksek standartları yansıtır." ; " Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir şirkette çalışmak benim için önemlidir." ; " Kişisel davranış standartlarımla tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım." ; " Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum. " ; " Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım." ; " Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmeye gereksinim duyarım." Maddelerini kapsayan "**İçsel benlik kavramı alt grubu**" dur . "Misyonunu onaylamadığım bir kurumda çalışmam." ; " Kurumun hedefine ulaşmasında sıkı çalışacaksam önce bir nedene inanmam gerekir. " ; " Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam." ; " Çalışacağım kurumu seçerken inanç ve değerlerimi savunanı ararım." ; " Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunun benim değerlerimle uyumlu olması gerekir." ; " Eğer bir kurum onaylamadığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir." Maddelerini kapsayan "**Hedef içselleştirme alt grubu**"

dur. Ölçekteki her madde 1 " Kesinlikle katılmıyorum" ile 7 " Kesinlikle katılıyorum" arasında sırasıyla 1,2,3,4,5,6,7 şeklinde değerlendirilecek şekilde düzenlenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss, Dawis, England&Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçe' ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan (Cronbach Alpha=0,77), 20 sorudan oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; ,Hiç hoşnut değilim ', ,Hoşnut değilim', Karasızım', Hoşnutum', ve Çok hoşnutum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde sırasıyla 1,2,3,4,5 puanları verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği Alt Boyutları

İçsel doyum puanı: Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi olmaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunur.

Dışsal doyum puanı: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunur (11).

3.5.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Veriler 28 Mart – 28 Nisan 2017 tarihleri arasında çalışmada yer almayı kabul eden hemşireler ile görüşme yöntemi kullanarak toplanmıştır. Sosyodemografik soru formu ve ölçeklerin doldurulması yaklaşık 30 dakika sürmüştür.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde sayı, yüzde, korelasyon, ikili gruplarda iki ortalama arası farkın önemlilik testi (Independent Samples t Test), Mann-Whitney U testi, üç ve üstü gruplarda Kruskal-Wallis analizi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde %95 güven aralığında $p < 0.05$ olması durumunda, veriler arasındaki farklılığın anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmadan elde edilen sonuçlar hemşirelerin öz bildirimlerini yansıtmaktadır.

3.8. Etik Kurul Onayı

Araştırmaya başlamadan önce proje Koç Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na sunulmuş, 2016.240.IRB3.152 karar numarası ile 29.12.2016 tarihinde onaylanarak kabul edilmiştir (EK 3). Çalışma T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği tarafından 08.02.2016 tarihinde onaylanmıştır (EK 4). Araştırmaya katılan hemşirelere araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verildikten sonra onamları alınmıştır (EK 5).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki tanıtıcı özellikleri, Motivasyon Kaynakları Envanteri ve Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamaları ve karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri (N=60)

Özellik	Sayı	%
Yaş Grubu		
20-24 yaş	45	75.0
25-29 yaş	5	8.3
30 ve üzeri	10	16.7
Cinsiyet		
Kadın	55	91.7
Erkek	5	8.3
Eğitim Düzeyi		
Sağlık meslek lisesi	9	15.0
Lisans mezunu	4	6.7
Yüksek lisans öğrencisi / mezunu	47	78.3
Medeni Durum		
Evli	9	15.0
Bekar	51	85.0
Gelir Durumu*		
Yeterli	9	15.0
Kısmen Yeterli	45	75.0
Yetersiz	6	10.0
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Evet	6	10.0
Hayır	54	90.0
Genel Toplam	60	100.0

*Kendi ifadelerini içermektedir.

Tablo 4.1'de araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Hemşirelerin %75'i 20-24 yaş, %16,7'si 35 yaş ve üzeri, %8,3'ü 25-29 yaş grubunda olup, %91,7'si kadındır. Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde ise %78,3'ünün yüksek lisans mezunu, %15,0'inin sağlık meslek lisesi ve %6,7'si lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %85'i bekar iken %75'i gelir durumunu kısmen yeterli olarak nitelendirmiştir. Hemşirelerin %90'ı ise çocuk sahibidir.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri (N=60)

Özellikler	Sayı	%
Meslekte Çalışma Süresi		
1 yıldan az	45	75.0
1-9 yıl	5	8.3
10 yıl ve üzeri	10	16.7
Çalışılan Ünite		
Çocuk yoğun bakım	45	75.0
Yenidoğan yoğun bakım	15	25.0
Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	9	15.0
Vardiyalı (gece ve gündüz)	51	85.0
Haftalık Çalışma Süresi		
41-45 Saat	5	8.3
46 Saat ve Üzeri	55	91.7
Gündüz Bakılan Çocuk Sayısı		
2 çocuk ve daha az	9	15.0
2 çocuğun üzerinde	51	85.0
Gece Bakılan Çocuk Sayısı		
3 çocuk ve daha az	4	6.7
3 çocuktan fazla	56	93.3
Değiştirilen Kurum Sayısı		
1 kurum	45	75.0
2 kurum	10	16.7
3 kurum ve daha fazla	5	8.3
Üniteyi isteyerek seçme		
Evet	51	85.0
Hayır	9	15.0
Mesleği Sevmek		
Evet	51	85
Hayır	9	15
Yaptığı işin önemli olduğunu düşünme		
Evet	55	91.6
Hayır	5	8.3
Genel Toplam	60	100.0

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri (Devamı)

Özellikler	Sayı	%
Arkadaşlarına Güven		
Evet	9	15
Hayır	51	85
Yöneticisine Güven		
Evet	4	6.7
Hayır	7	11.7
Kısmen	49	81.6
Yöneticisi Tarafından Takdir Edilme		
Evet	6	10.0
Bazen	4	6.7
Hayır	50	83.3
Sosyal Etkinliklere Katılmayı Yeterli Bulma		
Yetersiz	9	15.0
Kısmen Yeterli	51	85.0
Genel Toplam	60	100.0

Tablo 4.2' de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine bakıldığında %75'inin bir yıldan az, %8,3'ünün 1-9 yıl ve %16,7'sinin de 10 yıldan uzun süredir hemşirelik yaptıkları görülmektedir.

Olguların çalıştıkları ünite türüne bakıldığı zaman; %75'i çocuk yoğun bakım ünitesinde ve %25'i yenidoğan yoğun bakım ünitesinde görev yapmaktadır. Ünitedeki görevlerine bakıldığında; %65'i servis hemşiresi, %16,2'si servis sorumlu hemşiresi ve %18,8'i de ekip lideri ya da eğitim hemşiresi olarak görev yapmaktadır.

Buldukları ünitedeki çalışma sürelerine bakıldığında; %75'inin bir yıldan az bir süredir, %8,3'ünün 1-3 yıl ve %16,7'sinin dört yıl ve daha uzun süredir aynı üniteye görev yaptıkları saptanmış, %85'i vardiyalı (gece ve gündüz) çalışırken, %15'lik kısmı sürekli gündüz çalıştıklarını ifade etmiştir.

Olguların %91,7'lik kısmı haftada 46 saat ve üzeri çalıştıklarını ifade ederken, %8,3'ü 41-45 saat arası çalıştıklarını belirtmiş, %15'i gündüz vardiyasında iki ve daha az sayıda çocuk bakar iken; %6,7'si gece vardiyasında üç ve daha az sayıda çocuk, %93,3'ü de üçten daha fazla sayıda çocuğa bakım verdiklerini belirtmiştir.

%75'i mezun olduktan sonra aynı kurumda görevlerine devam ederlerken %16,7'si iki kurum ve %8,3'ü de üç ve daha fazla sayıda kurum değiştirdiklerini belirtmiş, %85'i çalıştıkları üniteyi isteyerek seçtiğini belirtirken %91,6'sı da yaptıkları işin önemli olduğunu düşündüğünün belirtmiştir.

%85'i mesleği sevdiğini belirtirken, %91,6'sı yaptığı işin önemli olduğunu düşünmekte, %15'i çalışma arkadaşlarına güvendiklerini ifade ederken, %85'i güvenmediğini belirtmiştir. Yöneticilerine güvenip güvenmedikleri sorulduğunda; %82,7'si kısmen güvendiklerini belirtirken, güvendiğini belirtenlerin oranı ise %6,6'dır. %83,3'ü yöneticileri tarafından takdir edilmediğini düşünmektedir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelere sosyal etkinliklere katılma durumları sorulduğunda; %85'i sosyal etkinliklere katılımlarını kısmen yeterli, %15'i de yetersiz olarak ifade etmiştir. Tabloda yer almamakla birlikte hemşirelerin mesai saatleri içindeki dinlenme sürelerini yeterli bulma durumları değerlendirildiğinde; tamamı bu süreyi yetersiz bulduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.3 Motivasyon Kaynakları Envanteri Ortalama Puanları (N=60)

MOTİVASYON ALT BOYUT	Min-Max	X ± SS
İçgüdüsel alt boyut	6 – 27	14.42 ± 4.09
Araçsal alt boyut	6 – 30	24.08 ± 5.14
Dışsal alt boyut	14 – 23	17.83 ± 2.20
İçsel alt boyut	22 – 30	28.71 ± 1.89
Hedef içselleştirme alt boyut	13 – 30	20.18 ± 3.40

Hemşirelerin motivasyon kaynakları envanteri alt grup puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.3.); İçgüdüsel alt boyut puan ortalaması 14.42 ± 4.09, araçsal alt boyut puan ortalaması 24.08 ± 5.14, dışsal alt boyut puan ortalaması 17.83 ± 2.20, içsel alt boyut puan ortalaması 28.71 ± 1.89, hedef içselleştirme alt boyut puan ortalaması da 20.18 ± 3,40 olarak saptanmıştır.

Tablo 4.4 Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Ortalama Puanları

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Min-Max	X ± SS
İçsel Doyum	72 – 99	82.07 ± 6.15
Dışsal Doyum	68 – 82	75.00 ± 5.12

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 4.4.); İçsel doyum puanının en düşük değer 72, en yüksek değer 99 ve puan ortalaması 82.07 ± 6,15 olarak saptanmıştır.

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği dışsal puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 4.4.); Dışsal doyum puanının en düşük değer 68, en yüksek değer 72 ve puan ortalaması 75.00 ± 5,12 olarak saptanmıştır.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Motivasyonlarını Artıran ve Azaltan Faktörler

Motivasyonu Artıran Faktörler	Sayı*	%
İş Doyumu	51	85
Ücret	49	83.8
Bebekler/Çocuklara bakım verme	40	66.3
Ekip arkadaşlarıyla iyi anlaşma	9	15.0
Sosyal Etkinlik	7	12.5
Motivasyonu Azaltan Faktörler		
Mortalite/Morbidite Riski		
Yüksek Hastalara Bakım Verme	45	76.3
Bakımın Sürekliliği ve Kapsamı	42	71.3
Fiziksel Uyarıcı Fazlalığı	40	68.8
Kapalı Ortam	9	15.0
Ekip İçi Çatışmalar	7	13.8

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Tablo 4.5’de, araştırmaya katılan hemşirelerin motivasyonlarını artıran ve azaltan faktörlerin dağılımı yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi hemşirelerin %85’i işten aldıkları doyumun, %66,3’ü bebek ve çocuklara bakım vermenin, %15’i ekip arkadaşları ile iyi anlaşmanın ve %12,5’i de düzenlenen sosyal etkinliklerin motivasyonu artırdığını belirtmiştir.

Motivasyonu azaltan faktörlere bakıldığında ise hemşirelerin %76,3'ünün mortalite ve morbidite riski yüksek olan çocuklara bakım vermenin, %71,3'ü ünitelerdeki çocukların sürekli ve kapsamlı bakım gerektiriyor olmasının, %68,8'i ünitelerdeki fiziksel uyarıların fazla olmasının, %15'i sürekli kapalı ortamda bulunmanın ve %13,8'i de ekip içinde yaşanan çatışmaların motivasyonu düşürdüğünü ifade ettiği görülmüştür.



Tablo 4.6. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Sosyodemografik Özellikler	Sayı	İçgüdüsel Alt Boyut			Araçsal Alt Boyut			İçsel Alt Boyut			Dışsal Alt Boyut			Hedef içsel Alt Boyut		
		\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS
Yaş Grubu																
20-24 Yaş	45	14.92	\pm	3.77	25.07	\pm	2.03	28.62	\pm	1.88	17.79	\pm	2.26	20.31	\pm	3.54
25-29 Yaş	5	16.50	\pm	3.01	27.50	\pm	1.76	29.00	\pm	2.00	18.17	\pm	1.83	21.00	\pm	4.19
30 ve Üzeri	10	15.50	\pm	3.05	28.90	\pm	2.75	24.56	\pm	3.50	16.50	\pm	2.55	18.35	\pm	3.25
KW		119.000			61.000			135.000			163.500			167.500		
P		0.149			0.005			0.260			0.657			0.726		
Cinsiyeti																
Kadın	55	28.69	\pm	1.90	23.80	\pm	5.21	28.69	\pm	1.90	17.80	\pm	2.24	20.11	\pm	3.35
Erkek	5	28.80	\pm	2.16	27.00	\pm	1.41	28.80	\pm	2.16	18.00	\pm	2.00	19.80	\pm	3.34
U		112.0			73.50			159.50			73.50			176.50		
P		0.13			0.02			0.57			0.02			0.86		
Medeni Durum																
Evli	9	11.00	\pm	4.52	17.85	\pm	9.98	29.00	\pm	0.04	17.85	\pm	2.23	19.15	\pm	2.11
Bekar	51	15.00	\pm	3.72	25.28	\pm	2.11	28.66	\pm	1.87	17.82	\pm	2.22	20.37	\pm	3.57
U		262.5			276.5			324.50			276.50			359.00		
P		0.02			0.03			0.11			0.03			0.03		

Tablo 4.6. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Devamı)

Sosyodemografik Özellikler	Sayı	İçgüdüsel Alt Boyut	Araçsal Alt Boyut	İçsel Alt Boyut	Dışsal Alt Boyut	Hedefiçsel Alt Boyut
		\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Lisesi	9	11.15 ± 4.52	17.85 ± 9.98	29.00 ± 2.04	17.85 ± 2.23	19.15 ± 2.11
Hemşirelik Lisans	4	16.50 ± 3.01	27.50 ± 1.76	29.00 ± 2.00	18.17 ± 1.83	21.00 ± 4.19
Hemşirelik Yüksek Lisans	47	14.92 ± 3.77	25.07 ± 2.03	28.62 ± 1.88	17.79 ± 2.26	20.31 ± 3.54
KW		7.290	11.070	3.729	0.433	1.176
P		0.026	0.004	0.155	0.805	0.556
Gelir Durumu						
Yeterli	9	29.00 ± 2.04	17.85 ± 9.98	29.00 ± 2.04	17.85 ± 2.23	19.15 ± 2.11
Kısmen Yeterli	45	28.62 ± 1.88	25.07 ± 2.03	28.62 ± 1.88	17.79 ± 2.26	20.31 ± 3.54
Yetersiz	6	29.00 ± 2.00	27.50 ± 1.76	29.00 ± 2.00	18.17 ± 1.83	21.00 ± 4.19
KW		7.290	11.070	3.729	0.433	1.176
P		0.026	0.004	0.155	0.805	0.556
Çocuk Sahibi Olma Durumu						
Evet	5	11.15 ± 4.52	17.85 ± 9.98	29.00 ± 2.04	17.85 ± 2.23	19.15 ± 2.11
Hayır	55	15.06 ± 3.72	25.28 ± 2.11	28.66 ± 1.87	17.82 ± 2.22	20.37 ± 3.57
U		262.500	276.500	324.500	404.000	359.000
P		0.021	0.032	0.118	0.674	0.304

Tablo 4.6' da hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre motivasyon kaynakları envanteri alt puan ortalamalarının dağılımı verilmektedir.

Hemşirelerin yaş gruplarına göre motivasyon boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 20-24, 25-29 ve 30 ve üzeri yaşa sahip hemşireler arasında araçsal motivasyon alt boyut açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Ancak içgüdüsel, içsel, dışsal ve hedef içsel boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Hemşirelerin cinsiyetine göre motivasyon alt boyutlarının ortalamaları karşılaştırıldığında; Kadın ve erkek hemşirelerin araçsal ve dışsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0.05$). Ancak içgüdüsel, içsel ve hedef içsel boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Hemşirelerin medeni durumuna göre motivasyon alt boyutlarının puan ortalamaları karşılaştırıldığında; evli olan hemşireler ile bekar hemşirelerin içsel boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Ancak evli ve bekar hemşirelerin içgüdüsel, dışsal, araçsal ve hedef içsel boyut puan ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre motivasyon alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; sağlık meslek lisesi mezunu, lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ($p<0.05$). Diğer yandan içsel, dışsal ve hedef içsel boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin gelir durumlarına göre motivasyon alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında gelir durumunu yetersiz, kısmen yeterli ve yeterli olarak ifade eden hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). İçsel, dışsal ve hedef içsel boyut puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre motivasyon boyutlarının ortalamaları karşılaştırıldığında; çocuğu olan ve çocuğu olmayan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir

($p < 0.05$). İçsel, dışsal ve hedef içsel boyut puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$).



Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Mesleki Özellikleri	Sayı	İçgüdüsel Alt Boyut	Araçsal Alt Boyut	İçsel Alt Boyut	Dışsal Alt Boyut	Hedefiçsel Alt Boyut
		\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS	\bar{x} ± SS
Meslekte Çalışma Süresi						
1 yıldan az	45	47.57 ± 7.09	27.42 ± 5.59	55.42 ± 12.05	130.42 ± 22.23	20.31 ± 3.54
1-9 yıl	5	41.35 ± 10.98	24.05 ± 6.53	47.15 ± 16.31	112.55 ± 29.36	21.00 ± 4.19
10 yıl ve üstü	10	35.55 ± 14.57	23.33 ± 6.30	48.88 ± 13.22	107.77 ± 31.13	19.15 ± 2.11
KW		9.321	5.887	4.521	8.206	1.17
P		0.054	0.208	0.340	0.084	0.5
Çalışılan Ünite						
Yenidoğan Yoğun Bakım	9	14.53 ± 3.00	25.32 ± 1.85	28.53 ± 2.06	17.74 ± 2.76	19.21 ± 3.06
Çocuk Yoğun Bakım	51	14.39 ± 4.40	23.69 ± 5.76	28.77 ± 1.85	17.85 ± 2.03	20.48 ± 4.46
U		587.000	522.000	550.500	576.000	423.000
P		0.885	0.501	0.723	0.968	0.068
Çalışma Şekli						
Sürekli Gündüz	9	11.15 ± 4.52	17.85 ± 9.98	29.00 ± 2.04	17.85 ± 2.23	19.15 ± 2.11
Vardiyalı (Gece gündüz)	51	15.06 ± 3.72	25.28 ± 2.11	28.66 ± 1.87	17.82 ± 2.22	20.37 ± 3.57
U		5.322	4.612	2.446	0.177	1.057
P		0.02	0.03	0.118	0.674	0.30
Haftalık Çalışma Süresi						
41-45 Saat	5	14.38 ± 2.06	25.25 ± 1.81	19.13 ± 1.72	27.75 ± 2.91	19.00 ± 2.56
46 Saat Ve Üzeri	55	14.73 ± 4.27	13.94 ± 2.34	18.67 ± 1.92	17.83 ± 2.14	19.31 ± 3.47
U		0.057	0.224	1.045	0.053	1.226
P		0.122	0.03	0.307	0.01	0.268

Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Devamı)

Mesleki Özellikleri	Sayı	İçgüdüsel Alt Boyut			Araçsal Alt Boyut			İçsel Alt Boyut			Dışsal Alt Boyut			Hedef içsel A.B		
		\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS
Gündüz Çocuk Sayısı																
2 ve daha az sayıda çocuk	9	11.15	\pm	4.52	17.85	\pm	9.98	29.00	\pm	2.04	17.85	\pm	2.23	19.15	\pm	2.11
3 çocuk ve üzeri	51	15.06	\pm	3.72	25.28	\pm	2.11	28.66	\pm	1.87	17.82	\pm	2.22	20.37	\pm	3.57
U		5.322			4.612			2.446			0.177			1.057		
P		0.021			0.032			0.118			0.674			0.304		
Gece Çocuk Sayısı																
2 Çocuk Ve Daha Az	4	16.50	\pm	3.01	27.50	\pm	1.76	29.00	\pm	2.00	18.17	\pm	1.83	21.00	\pm	4.19
3 Çocuk Ve Üzerinde	56	14.92	\pm	3.77	25.07	\pm	2.03	28.62	\pm	1.88	17.79	\pm	2.26	20.31	\pm	3.54
U		2.080			7.854			1.267			0.197			0.122		
P		0.149			0.005			0.260			0.657			0.726		
Değiştirilen Kurum Sayısı																
1 Kurum	45	14.82	\pm	3.72	25.07	\pm	2.04	28.60	\pm	1.88	17.80	\pm	2.28	20.35	\pm	3.56
2 Kurum	10	15.67	\pm	2.94	26.13	\pm	2.53	29.13	\pm	1.72	17.87	\pm	2.35	19.73	\pm	3.28
3 Kurum ve Daha Fazla	5	6.00	\pm	0.00	6.00	\pm	0.00	28.80	\pm	2.68	18.00	\pm	0.00	19.40	\pm	1.34
KW		16.151			17.892			4.722			0.268			0.718		
P		0.00			0.00			0.094			0.875			0.699		
Mesleği İsteyerek Seçme																
Evet	5	11.00	\pm	4.52	17.85	\pm	9.98	17.85	\pm	2.23	29.00	\pm	1.05	19.15	\pm	2.11
Hayır	55	15.00	\pm	3.72	25.28	\pm	2.11	17.82	\pm	2.27	28.66	\pm	1.87	20.37	\pm	3.57
U		0.455			0.81			0.335			0.423			0.345		
P		0.02			0.004			0.03			0.11			0.3		
Mesleği Sevmek																
Evet	51	14.00	\pm	3.61	25.09	\pm	2.11	17.78	\pm	2.32	19.00	\pm	1.85	20.16	\pm	3.12
Hayır	9	11.00	\pm	5.88	17.73	\pm	11.29	18.09	\pm	1.30	11.00	\pm	2.21	20.27	\pm	3.45
U		92.0			85.0			115.0			174.0			176.0		
P		0.16			0.56			0.55			0.13			0.8		

Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Kaynakları Envanteri Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Devamı)

Mesleki Özellikleri	Sayı	İçgüdüsel Alt Boyut			Araçsal Alt Boyut			İçsel Alt Boyut			Dışsal Alt Boyut			Hedef içsel A.B		
		\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS	\bar{x}	\pm	SS
Yaptığın İşin Önemli Olduğunu Düşünme																
Evet	55	12.00	\pm	4.42	26.85	\pm	3.98	25.85	\pm	1.23	16.00	\pm	1.05	18.15	\pm	1.11
Hayır	5	14.00	\pm	3.62	12.28	\pm	2.11	16.82	\pm	1.27	17.66	\pm	1.67	19.37	\pm	2.57
U		0.455			0.81			0.335			0.423			0.345		
P		0.05			0.04			0.03			0.12			0.4		
Çalışma Arkadaşlarına Güven																
Evet	4	41.72	\pm	10.68	25.48	\pm	5.81	50.13	\pm	10.72	117.75	\pm	2.91	19.00	\pm	2.56
Hayır	7	43.14	\pm	11.12	25.89	\pm	6.76	52.64	\pm	10.92	128.17	\pm	1.83	21.00	\pm	4.19
Kısmen	49	45.15	\pm	12.15	26.75	\pm	3.45	55.35	\pm	11.25	115.15	\pm	2.12	22.00	\pm	3.12
KW		0.455			8.33			2.10			0.27			1.36		
P		0.397			0.795			0.692			0.715			0.3		
Yöneticisine Güven																
Evet	4	14.00	\pm	2.06	25.25	\pm	2.81	29.13	\pm	1.72	17.75	\pm	2.91	19.00	\pm	2.56
Hayır	7	16.00	\pm	3.01	27.50	\pm	1.76	28.64	\pm	1.92	18.17	\pm	1.83	21.00	\pm	4.19
Kısmen	49	14.00	\pm	4.34	23.62	\pm	5.44	29.00	\pm	2.00	17.80	\pm	2.17	20.24	\pm	3.42
KW		2.98			8.33			2.10			0.27			1.36		
P		0.22			0.01			0.34			0.87			0.34		
Yöneticisi Tarafından Takdir Edilme																
Evet	6	14.00	\pm	2.06	25.25	\pm	2.81	29.13	\pm	1.72	17.75	\pm	2.91	19.00	\pm	2.56
Bazen	4	11.00	\pm	5.88	17.73	\pm	11.29	29.91	\pm	2.21	18.09	\pm	1.30	20.27	\pm	3.19
Hayır	50	14.00	\pm	3.77	25.07	\pm	2.03	28.62	\pm	1.88	17.79	\pm	2.26	20.31	\pm	3.54
KW		1.94			0.49			3.75			3.75			1.23		
P		0.37			0.78			0.15			0.15			0.5		
Sosyal Etkinliklere Katılma Durumu																
Yetersiz	9	12.00	\pm	4.76	20.89	\pm	9.41	29.00	\pm	1.97	17.95	\pm	2.06	19.74	\pm	2.94
Kısmen Yeterli	51	14.00	\pm	3.77	25.07	\pm	2.03	28.62	\pm	1.88	17.79	\pm	2.26	20.31	\pm	3.54
U		0.92			0.01			3.72			0.41			0.36		
P		0.33			0.89			0.05			0.52			0.5		

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre Motivasyon Kaynakları Envanteri puan ortalamalarının dağılımı Tablo 4.7' de gösterilmektedir.

Meslekte çalışma süresine göre, hemşirelerin motivasyon kaynakları envanteri alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında; meslekte çalışma süresi ile motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin üniteadaki görevlerine bakıldığında; Servis sorumlu hemşiresi ve ekip lideri olarak çalışanların servis hemşireleri ile araçsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). İçsel, dışsal, içgüdüsel ve hedef içsel alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Hemşirelerin çalıştıkları üniteye göre içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedef içsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamakla birlikte ($p>0.05$); buldukları üniteadaki pozisyonlarına göre araçsal alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır ($p<0.05$). İçgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedef içsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırma kapsamında yer alan hemşirelerin çalışma şekillerine göre motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde; vardiyalı çalışan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır($p<0.05$). İki grubun dışsal, içsel ve hedef içsel alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel yönden de anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerine bakıldığında; Haftada 41-45 arası saat çalışanlar ile 46 saat ve üzeri çalışanlar arasında araçsal ve dışsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). İçsel, içgüdüsel ve hedef içsel alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Hemşirelerin gündüz bakmakla sorumlu oldukları çocuk sayısına göre alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde; Gündüz bakılan çocuk sayısına göre içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). İçsel, dışsal ve hedef içsel alt boyutları arasında ise anlamlı bir fark saptanmamıştır($p>0.05$).

Hemşirelerin gece bakmakla sorumlu oldukları çocuk sayısına göre alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin çalışma hayatları boyunca değiştirdikleri kurum sayısına göre alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde; Hemşirelerin kurum değiştirme sayılarına göre içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). İçsel, dışsal ve hedef içsel alt boyutları arasında ise anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre motivasyon kaynakları alt grup puan ortalamaları değerlendirildiğinde; mesleği seçmede isteklilik ile motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Hemşirelerin mesleklerini sevme durumlarına göre motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında; mesleğini sevenler ve sevmeyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin işin önemli olduğunu düşünme durumlarına bakıldığında; yapılan işin önemli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenlerin araçsal ve içsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Dışsal içgüdüsel ve hedef içsel alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($p>0.05$).

Hemşirelerin çalışma arkadaşlarına güvenip güvenmeme durumlarına göre motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; çalışma arkadaşlarına güven duyup duymama ile motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin yöneticilerine olan güvenleri değerlendirildiğinde; yöneticisine güvendiğini ifade edenler ile güvenmediğini belirtenlerin araçsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0.05$). Hemşirelerin içgüdüsel, içsel, dışsal ve hedef içsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Hemşirelerin yöneticileri tarafından takdir edilme durumlarına göre motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin sosyal etkinliklere katılma durumlarına göre motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında; motivasyon kaynakları alt boyut puan ortalamaları arasında da arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).



Tablo 4.8. Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi

Motivasyon Kaynakları Envanteri	Minnesota İş Doyum Ölçeği			
	İçsel Doyum		Dışsal Doyum	
İçgüdüsel Alt Boyut				
Pearson Correlation	-0.424		+0.325	
Sig.(2-tailed)		0.000		0.005
N	60		60	
Araçsal Alt Boyut				
Pearson Correlation	+0.307		-0.296	
Sig.(2-tailed)		0.05		0.005
N	60		60	
İçsel Alt Boyut				
Pearson Correlation	+0.299		-0.415	
Sig.(2-tailed)		0.001		0.002
N	60		60	
Dışsal Alt Boyut				
Pearson Correlation	+0.163		+0.320	
Sig.(2-tailed)		0.002		0.005
N	60		60	
Hedef içsel Alt Boyut				
Pearson Correlation	+0.156		+0.121	
Sig.(2-tailed)		0.003		0.003
N	60		60	

Tablo 4.8' de hemşirelerin iş doyum düzeylerinin motivasyon düzeylerine etkisi verilmektedir.

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği İçsel Doyum puan ortalaması ile Motivasyon Kaynakları Envanteri içgüdüsel alt boyut puan ortalaması arasında negatif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, araçsal alt boyut puan ortalaması arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığı, içsel alt boyut puan ortalaması arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, dışsal alt boyut puan ortalaması arasında pozitif yönde, zayıf derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve hedef içselleştirme alt boyut puan ortalaması arasında pozitif yönde, zayıf derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği Dışsal Doyum puan ortalaması ile Motivasyon Kaynakları Envanteri içgüdüsel alt boyut puanı arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, araçsal alt boyut puanı arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı içsel alt boyut puanı arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, dışsal alt boyut puanı arasında pozitif yönde, orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ve hedef içselleştirme alt boyut puanı arasında negatif yönde, zayıf derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

3 farklı hastanenin yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan 60 hemşire üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları gösteriyor ki;

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş aralıklarına bakıldığında; %76,3'ü 20-24 yaş grubunda olup yaş ortalaması 29.8 ± 2.6 olarak tespit edilmiştir. Veri sonuçları genç yetişkin yaş grubunu ağırlıklı olarak temsil etmektedir (Tablo 4.1). Hemşirelerin neredeyse tamamı, (%92.5) kadındır ve ağırlıklı olarak eğitim seviyesi yüksek bir hemşire grubunun görüşlerini yansıtmaktadır (Tablo 4.1). Çalışma, ağırlıklı olarak çocuk yoğun bakım hemşirelerinin ve tecrübesi çok uzun olmayan ancak uzun süre bir kurumda istikrarlı çalışmış bir grubun görüşlerini iletmektedir (Tablo 4.2). Aynı zamanda, uzun saatler ve yoğun tempoda çalışan bir grubun verileri bildirilmiştir (Tablo 4.2).

Soyker (2008) ve arkadaşlarının çalışmasına bakıldığında; vardiyalı/uzun süreli ve değişken saatlerde çalışmanın, hemşireler üzerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkileri olduğu belirtilmektedir. Çalışmada ise, hemşirelerin çalışma motivasyon kaynakları envanteri alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında çalışma şekillerine göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 5.7). Ancak gündüz çalışan hemşirelerin hedef içselleştirme ve dışsal motivatör alt boyut puan ortalamaları nöbet ve vardiyalı olarak çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Çalışmada ise hemşirelerin çalışma şekillerine göre motivasyon kaynakları envanteri alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında vardiyalı çalışan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p < 0,05$). Uzun saatler içerisinde, yoğun tempoda, gerektiğinde mesaiye kalarak çalışmanın hemşireleri yıpratarak, dikkatlerini düşürdüğü, motivasyon düzeylerini olumsuz etkilediği yorumu yapılabilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tamamının mesai saatleri içindeki dinlenme süresini yeterli bulmadığı saptanmıştır (Tablo 4.2). Tüm grubun ortak düşüncesini yansıtan bir olumsuzluk olarak önemli bir veri olarak nitelendirilebilmektedir.

Hemşirelerin motivasyon kaynakları envanteri alt grup puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.4.); içgüdüsel alt boyut puan ortalaması 14.42 ± 4.09 , araçsal alt boyut puan ortalaması 24.08 ± 5.14 , dışsal alt boyut puan ortalaması 17.83 ± 2.20 , içsel alt boyut puan ortalaması 28.71 ± 1.89 , hedef içselleştirme alt boyut puan

ortalaması 20.18 ± 3.40 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin ortalama puanlarına bakıldığında; İçsel motivasyon düzeyi en yüksek bulunurken, içgüdüsel motivasyon düzeyinin en düşük puana sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3). Buradan yola çıkarak; araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun, kendi kendini motive edebilen, kişisel başarı duygusuna önem veren, yetenek ve becerilerini kullanabileceği bir kurumda çalışmak isteyen, kurumun başarısına kendi becerileri ile katkı sağladığını bilmek isteyen hemşireler olduğu anlaşılmaktadır. Sadece hoşuna giden işleri yapmaktan hoşlanan, çalıştığı kişilere ve yaptığı işe göre görev seçen hemşirelerin ise en az sayıda olduğu anlaşılmaktadır.

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 4.6.); en düşük değer 72, en yüksek değer 99 ve puan ortalaması 82.07 ± 6.15 olarak saptanmıştır (Tablo 4.4). Ortalamaya bakıldığında iş doyumunu yüksek düzeyde hemşirelerin oluşturduğu bir grup olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada hemşirelerin motivasyonunu artıran faktörler arasında iş doyumunu (%85), ücret (%83.8), bebek ve çocuklardan oluşan bir kesimle çalışıyor olmak (%66.3) ilk sıralarda yer almaktadır (Tablo 4.5). Hemşirelerin aylık gelirine göre motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında, aylık gelirini yetersiz ve kısmen yeterli olarak nitelendiren hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal motivatör puan ortalamasının, aylık gelirini yeterli olarak nitelendiren hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal motivatör boyutu puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha düşük bulunduğu görülmektedir. Zor koşullar ve yoğun tempoda sürdürülen çocuk ve yenidoğan yoğun bakım hemşirelerini işlerini sürdürmeye motive eden detaylar; zor bir işi başarma duygusu, işten alınan doyum, tatminkar maaş ve iyi koşullarda hayatı idame ettirmek, sevmeden yapılamayacak olan çocuk hemşireliğinde sevilen ve tercih edilen çocuk grubuna bakmak olarak sıralanabilmektedir.

Araştırmada motivasyonu düşüren faktörler sorusuna hemşirelerin verdiği yanıtlar ise sırası ile; hasta bakımında mortalite/morbidite (%76.3) ile sık sık karşılaşılıyor olmak, çevresel uyaranların (%71.3) fazlalığı ve sürekliliği, bakıma sürekli (%68.8) ihtiyaç duyulan hasta gruba ile ilgileniyor olmak olarak belirlenmiştir (Tablo 4.6). Bu durum literatür sonuçları ile de benzerlik içermektedir (35,37,38).

Aslanadam'ın 2011 yılındaki 'Sağlık Hizmetleri, Özellikleri ve Sağlık Hizmetlerinde personel Motivasyonunun Önemi' isimli çalışmasında 1174 sağlık çalışanından elde edilen veriler ışığında; Katılımcıların cinsiyetlerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, sadece "Araçsal Motivasyon" ve "İçsel Motivasyon" değişkenlerinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Kadınların motivasyonun daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Araştırmada ise; hemşirelerin cinsiyeti ile motivasyon kaynakları envanterinin araçsal ve dışsal alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir (Tablo 4.7) ($p < 0,05$). Literatürde cinsiyetin motivasyonu etkilediği görülmüştür (26, 28, 30). Araştırmalarda; kadınların yapısal olarak duygusal etkilenmeye daha açık oldukları için strese daha çabuk girdiği ve olayların etkisinden kurtulmalarının uzun süre alabileceği fark edilmiştir (32, 33). Bir diğer çalışmada ise sağlık personelinin motivasyonunda cinsiyetin etkili olduğunu, erkek çalışanlarının motivasyonunun daha yüksek olduğunu bulmuştur(14). Literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Literatürde, hemşirelerin sorulara verdikleri ortalama puan; "18 – 29" yaş grubu için 4,6586, "30 - 39" yaş grubu için 4,6817'dir ($p < 0,05$) (Zerrin ve ark., (2010). Araştırmada ise; Hemşirelerin yaşlarına göre motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutundan içsel motivatör, dışsal motivatörler, içgüdüsel ve hedefiçsel motivatörleri boyutundan alınan puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı; araçsal alt boyut ile anlamlı bir ilişki olduğu saptanmaktadır (Tablo 4.7). Bu sonuç, aynı zamanda yaş arttıkça motivasyonun azaldığı literatür bilgisi ile de uyumludur (3,24,28). Hemşirelerin yaşları arttıkça hedef içselleştirme ve araçsal motivatörler altboyutlarından alınan puanlar azalmaktadır. Bunun nedeni zaman geçtikçe çalışma hayatındaki beklentileri ve yükselme arzularının azalarak, daha mütevazı bir tutum sergiledikleri şeklinde açıklanabilir. İş hayatına yeni adım atmış, hayalleri ve istekleri fazla, sabır ve toleransı düşük gençlerin araçsal motivatörlere daha fazla ihtiyaç duyduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Diğer bir çalışmada yaş gruplarına göre motivasyon puan dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmış ancak ileri yaş gruplarının motivasyon kaynakları envanteri alt boyutları puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur(9)

Lisans mezunu hemşirelerin; amaç birliği, eğitim ve yükselme, yetki ve sorumluluk dengesi, kararlara katılma, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı

otonom çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme gibi konuları, ön lisans mezunu hemşirelere göre daha çok benimsedikleri, başka bir anlatımla bu ifadeler ön lisans mezunu hemşirelere göre daha fazla katıldıkları görülmüştür (Bina ve ark., 2014). Bir başka araştırmada; görev yapılan servis ve eğitim düzeyinin hemşirelerin kararlara katılım düzeylerini etkilediği, lisans seviyesinin üzerinde eğitime sahip hemşirelerin kararlara daha fazla katıldıkları bildirilmiştir (Liu, Hsu ve Chen, 2015). Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre motivasyon kaynakları envanteri toplam ve alt grup puan ortalamaları karşılaştırıldığında; sağlık meslek lisesi mezunu, lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ($p < 0.05$). Diğer yandan içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.8).

Literatürde, Servis hemşireleri ve yönetici hemşirelerin kararlara katılım yönünden beklentilerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak üniteadaki görevlerinin motivasyon düzeylerini etkilediği anlaşılmaktadır. Yönetici hemşirelerin daha düşük motivasyon puanına sahip oldukları belirtilmektedir. Neden olarak yönetici hemşirelerin tepe yönetiminin beklentileri ile çalışanların beklentilerini karşılamaya çalışırken daha fazla iş yükü ile stres altında kalmaları gösterilmektedir (Scherb ve ark., 2011). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; üniteadaki görev tanımlarına bakıldığında; servis hemşiresi, servis sorumlu hemşiresi ve diğer pozisyonduklilerin (ekip lideri vs.) araçsal alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < 0.05$). İçgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.10). Servis hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşirelerin araçsal motivasyon düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Hakmal ve arkadaşlarının(2012) 'Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde Bir Uygulama' isimli çalışmasında 621 hemşireden verilere göre; Evli ve bekar hemşirelerin motivasyon düzeylerinde bir fark olmadığı tespit edilmiştir($p > 0.05$). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise medeni durumuna göre ölçek toplam puan ve alt grup puan ortalamaları karşılaştırıldığında; evli olan hemşireler ile bekar hemşirelerin içsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$). Ancak evli ve bekar

hemşirelerin içgüdüsel, dışsal, araçsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < 0.05$). Bekar hemşirelerin motivasyon düzeylerinin anlamlı derecede düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 4.7). Hemşirelerin özel hayatlarındaki düzen-düzensizlik ve mutluluk-mutsuzluk düzeylerinin, çalıştıkları işten aldıkları doyum ile beraber motivasyon düzeylerini olumsuz etkiledikleri çıkarımı yapılabilmektedir.

Literatürde, 'Çocuk Servisinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyini Etkileyen Faktörler' isimli araştırmanın 104 hemşireden alınan verilerine göre; Çalışmada hemşirelerin çocuk sayısına göre yalnızca araçsal motivatörler boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Çocuğu olmayan hemşirelerin araçsal motivatörler puan ortalaması çocuğu olan hemşirelerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir (Şen ve ark., 2010). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; çocuk sahibi olma durumlarına göre ölçek toplam puanı ve alt grup puan ortalamaları karşılaştırıldığında; çocuğu olan ve çocuğu olmayan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0.05$). İçsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.8). Çocuk sahibi hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal motivasyon düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım alanında çalışan hemşirelerin, kendi çocukları olması alanda empati yapabilme ve tolere düzeylerinin yüksek olmasına yardımcı olabildiği yorumu yapılabilmektedir.

Literatürde mesleğe kendi isteği ile giren, yaptığı işte başarı ve iş doyumuna önem veren, aynı zamanda çalıştığı kurumun başarısına karşılık beklemeden bulunmayı benimseyen bireylerin motivasyonlarının mesleği istemeyerek seçenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Söylemez Bayram 2010, Öztürk 2002). Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerini seçmedeki istekliliklerine bakıldığında; mesleğini seçerek yapanlar ile seçmeden yapanların içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.9). Mesleği isteyerek seçmemiş hemşirelerin, hayatlarını idame ettirmek amacı ile yaptıkları işi bir araç olarak gördükleri, bunun kendilerinde bir motivasyon kaybı yaratmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda bu grup için diğer motivasyon kaynaklarına bakılması gerektiği yorumu yapılabilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerini sevme durumlarına bakıldığında; mesleğini sevenler ile sevmeyenlerin içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.9).

'Certified Pediatric Nurses Perceptions of Job Satisfaction' isimli çalışmada 1354 pediatri hemşiresinden alınan verilere göre; Çalışma arkadaşlarına güvenen hemşirelerin motivasyon düzeyi yüksek bulunmuştur (Harrison ve ark., 2010). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; çalışma arkadaşlarına olan güvenleri sorgulandığında; çalışma arkadaşlarına güvenenler ile güvenmeyenlerin içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.9).

Literatüre bakıldığında; çalışanların yöneticilerine duydukları güven ile motivasyon düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.10). En çok önem verilen motivasyon araçlarından birinin "yöneticiye güvenme" olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan hemşirelerin yöneticilerine olan güvenleri sorgulandığında ise; Yöneticisine güvenenler ile güvenmeyenlerin araçsal alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0.05$). Hemşirelerin içgüdüsel, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.10). Çalışma literatürü ile benzerlik göstermektedir (Koç ve ark., 2011).

Literatürde, üst düzey yöneticiler ile iyi ilişkiler kurarak onlardan takdir görmenin hemşirelerin motivasyon düzeylerinde önemli etki kurarak çalışmaya daha fazla motive olmalarını sağladığı çıkarımı yapılmıştır (Demir ve ark., 2012). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; yöneticileri tarafından takdir edilme durumlarına bakıldığında; içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.10). Literatürle uyumlu değildir.

Literatürde görev yapılan servisin hemşirelerin motivasyon düzeyini etkilediği belirtilmiştir (Liu, Hsu ve Chen, 2015). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; hangi üniteye çalıştıklarına bakıldığında; içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.10) Literatür ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Literatüre bakıldığında, uzun saatler çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyinin düştüğü saptanmıştır (Jooste ve ark., 2016). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; çalışma şekillerine bakıldığında; sürekli gündüz çalışan hemşireler ile vardiyalı olarak çalışan (gece gündüz) hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < 0.05$). Hemşirelerin içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.11). Düzensiz ve gece çalışmanın, hemşireleri daha yorgun ve yıpranmış bir şekilde çalışmaya devam ettirdiğini, işten alınan doyumunu azalttığı anlaşılmaktadır. Bu durum, hemşirelerde; nöbetlere kalmanın, ekstra ücret gibi beklentiler doğurduğu çıkarımı yapılmaktadır. İş yoğunluk derecesi ile beraber, aynı oranda araçsal motivatörlerin işverenler tarafından sağlanması ile ancak hemşirelerin işten aldıkları doyum korunabilmekte ve performans düzeylerinin düşmesi engellenebilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık çalışma süresine bakıldığında; 41-45 yaş arası hemşireler ile 46 ve üzeri yaşındaki hemşirelerin içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.11). Haftada, hemşirelerin çalışma saatlerinin yoğunluğunun arttıkça motivasyonun düştüğü ve yaşa bağlı olarak değişmediği çıkarımı bu veriden yola çıkarak yapılmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin gündüz bakmakla sorumlu oldukları çocuk sayısına bakıldığında; 2 ve daha az çocuk bakmakla yükümlü hemşireler ile 3 ve daha fazla çocuk bakmakla yükümlü hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < 0.05$). Dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.11). Bakılan hasta sayısının artması ile hemşirelerin yorgunluk, dikkat dağılması, motivasyonun düşerek doyumun azalması gibi problemlerle karşılaşabilmektedirler. Bir dengenin kurularak performan ve kalitenin korunması adına; hemşirelerin ücret artışı, takdir edilme, yetki ve sorumluluğun artırılması gibi ödüllendirilmeler ile motive edilmesinin gerekliliği çıkarımı yapılmaktadır. Literatürde ise bu parametre ile ilgili bir bulguya rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin gece bakmakla sorumlu oldukları çocuk sayısına bakıldığında; 2 ve daha az çocuk bakmakla yükümlü hemşireler ile 3 ve daha fazla çocuk bakmakla yükümlü hemşirelerin içgüdüsel, araçsal, içsel, dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.11). Literatürde ise bu parametre ile ilgili bir bulguya rastlanmamıştır.

Literatürde, yoğun bakım hemşirelerinin, iş motivasyonları yaptıkları işi anlamlı bulmaları ve çalıştıkları kurumdan memnun olma durumu gibi içsel motivasyon yaratan faktörlerden etkilenmediği bildirilmiştir (Deuhfed, 2017). Araştırmaya katılan hemşirelerin ise; çalışma hayatları boyunca değiştirdikleri kurum sayısına bakıldığında; 1 kurum değiştirmiş hemşireler, 2 kurum değiştirmiş hemşireler ile 3 ve daha fazla kurum değiştirmiş olan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0.05$). Dışsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 4.11). Çalışmanın literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Erşan ve arkadaşlarının 'Sağlık Çalışanlarının İş Doymu ve Algılanan İş Stresi' isimli bir devlet hastanesinde 510 kişi üzerinde yapılan çalışmasında (2013); ön lisans ve lisans mezunu olan grupla lisansüstü mezunu olan grubun iş doymu puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Lisansüstü grubunda iş doymu düzeyi diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Araştırmada da yüksek lisans ve lisans mezunu hemşirelerin iş doymu düzeyi anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 12).

Literatürde, Gelir düzeyinin yükseldikçe iş doymunun arttığı saptanmıştır (Kundak ve ark., 2015) Araştırmada ise; iş doymu düzeyinin gelir düzeyini yetersiz olarak belirtenlerin kısmen yeterli olarak belirtenlerden daha yüksektir ($p<0.05$) (Tablo 12).

Araştırmada; medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun ise iş doymularını etkilemediği anlaşılmıştır ($p>0.05$).

Literatürde, mesleği kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş doymu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kundak ve ark., 2015) Araştırmada da, mesleğini kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş doymu düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 4.14). Literatür ile benzerlik olduğu görülmektedir.

Literatürde, üstlerinden takdir alan hemşirelerin işten aldıkları doyumun arttığı tespit edilmiştir (Harrison ve ark., 2016). Araştırmada da; hemşirelerin yöneticileri tarafından takdir edilmeleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, takdir görmenin hemşirelerin iş doyumunu artırdığı saptanmıştır ($p < 0.05$) (Tablo 4.15). Araştırma literatür ile benzerlik göstermektedir.

Literatürde, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güvenen hemşirelerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Masoudi ve ark., 2016). Araştırmada ise; hemşirelerin güven ve sosyal etkinliklere katılma durumunun iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.14). Literatür ile uyumlu değildir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Motivasyon Kaynakları Envanteri İçgüdüsel Alt Boyut Puan Ortalaması arasında, negatif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu görülmektedir (Tablo 4.12). Motivasyon kaynakları envanteri araçsal alt boyut düzeyi ile Minnesota iş doyum ölçeği arasında ise, pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin, çalıştıkları süre ve performanları ile orantılı olarak aldıkları ücretin değişmesinin, daima gelişimleri ile orantılı olarak yeni iş fırsatları sunulmasının yaptıkları işten aldıkları doyumunu büyük ölçüde etkilediği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda; maaş ödemesi yapılan günler, daha fazla ücret getiren görevlerin tercih edilmesi, işin gereksinimlerine göre çalışma gücünün belirlenmesi de hemşirelerin motive olarak çalışmasını sağlayarak, işten aldıkları doyumunu da etkilemektedir.

Çalışanların, daha verimli iş görebilmesi için iş tatmini ve motivasyonlarının yeterli düzeyde olması önemlidir. Sağlık sektöründe, çalışan verimliliği ve etkinliği açısından iş tatmini ve motivasyon faktörlerinin oynadığı rollerin önemi direkt olarak sağlık hizmetinin kalitesine yansımakta dolayısı ile sağlık kurumunun başarısı ile ilişkilendirilmektedir. Literatürde; motive edici faktörlerin kurum tarafından sağlanmasının, iş tatmini düzeyine etkisi araştırıldığında, tüm motivasyon skorlarının, hijyen ve motivatör faktörler olarak ayrıldığında bile iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu izlenmektedir(37,38,39).

Özetlemek gerekirse, araştırmamızda bazı kısıtlamalar mevcuttur. Çalışmada, ankete katılmayı kabul eden gönüllü hemşirelerin sonuçları irdelenmiştir. Dolayısı ile konu ile ilgili ifadede bulunmak isteyenlerin katılımları söz konusudur. Çalışmamızda seçtiğimiz örneklem, çocuk ve yenidoğan yoğun bakım yoğun bakım hemşirelerini

kapsamaktadır. Çalışma alanı olarak, hemşireler daha fazla sorumluluk aldıklarından kendilerini iş ortamında daha güçlü hissedebilirler. Yine yoğun ve zorlu çalışma ortamı hemşirelerin motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, elde edilen sonuçların tüm hemşireler için genellenmesi doğru olmayabilir. Ayrıca çalışmanın yapıldığı hastane ve organizasyonun yapısı da çalışmanın sonucunu etkileyebilmektedir. Hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyonuna etkisini değerlendirmek için farklı hastane yapılarını içeren çok merkezli ve daha geniş kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.



6. SONUÇLAR

Çocuk ve yenidoğan yoğun bakım ünitelerinde çalışmakta olan hemşirelerde motivasyon düzeyine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

1. Hemşirelerin %76.4'ü 20-24 yaş grubunda olup %92,5'i kadındır. Hemşirelerin %76,3'u yüksek lisans mezunu olduklarını belirtirken, 84'ü gelir durumunu kısmen yeterli olarak nitelendirmektedir.(Tablo 4.1).
2. Hemşirelerin %76.3'ü çocuk yoğun bakım ünitesinde çalışmakta iken, %19'unun yenidoğan yoğun bakım ünitesinde çalıştığı, %75'inin bulunduğu üniteye 1 yıldan az çalıştığı, %76.3'ünün meslekte toplam çalışma süresi 1 yıldan az iken, olguların %75'inin sadece bir kurum değiştiği saptanmıştır (Tablo 4.2).
3. Hemşirelerin %65'inin üniteye servis hemşiresi olarak çalıştığı, %16.25'inin servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığı ve %15'nin diğer görevlerde (ekip lideri vb.) bulunduğu, %18.75'inin çalıştığı üniteyi kendi seçtiği saptanmıştır (Tablo 4.2).
4. Hemşirelerin %91.66'u yaptığı işin önemli olduğuna inanmaktadır. %81.66'sının yöneticisine güvenme sorusunu kısmen olarak yanıtladığı saptanırken, %83.3'ü yöneticileri tarafından takdir görmediklerini belirtmişlerdir. Sosyal etkinliklere katılma durumunu ise; hemşirelerin %85'i kısmen yeterli, %15'i yetersiz olarak tanımlamıştır (Tablo 4.2).
5. Hemşirelerin %83.75'inin üniteye vardiyalı(gece gündüz) çalıştığı, %16.25'inin sürekli gündüz olacak şekilde çalıştığı, %83.75'inin gündüz baktığı çocuk sayısı 3, %16.25'inin gündüz baktığı çocuk sayısının 1 olduğu, %76.25'inin gece bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısının 4, %7.5'inin ise bakmakla sorumlu olduğu çocuk sayısının 3 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2).
6. Hemşirelerin tamamının (%100) mesai saatleri içindeki dinlenme süresini yeterli bulmadığı saptanmıştır(Tablo 4.2).
7. Hemşirelerin içgüdüsel alt boyut puan ortalaması 14.42 ± 4.09 , araçsal alt boyut puan ortalaması 24.08 ± 5.14 , dışsal alt boyut puan ortalaması 17.83 ± 2.20 ,

içsel alt boyut puan ortalaması 28.71 ± 1.89 , hedefiçselleştirme alt boyut puan ortalaması 20.18 ± 3.40 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin içsel motivasyon düzeyi en yüksek bulunurken, içgüdüsel motivasyon düzeyinin en düşük puana sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

8. Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin en düşük değeri 72, en yüksek değeri 99 ve puan ortalaması 82.07 ± 6.15 olarak saptanmıştır (Tablo 4.4).
9. Hemşirelerin motivasyonlarını artıran faktörler sırası ile işten aldıkları doyum, alıkları ücretin dolgunluğu, bebek/çocuk grubuna bakıyor olmak, beraber çalıştıkları ekibi sevmek ve sosyal etkinliklere katılma durumları olarak saptanmıştır (Tablo 4.5).
10. Hemşirelerin motivasyonları düşüren faktörler ise sırası ile bölümde morbidite ve mortalite riski yüksek vakalar bakıyor olmaları, yoğun bakım ortamında diğer ünitelere göre uyarıların daha fazla olması, hasta bakımının sürekli ve kapsamlı yapılıyor olması, kapalı ortamda çalışıyor olmaları, risk ve acil durumların sürekliliğinden dolayı ekip içi yaşanan çatışmaların fazla olması olacak şekilde sıraladıkları saptanmıştır (Tablo 4.6).
11. 20-24 yaş grubu ile 25 yaş ve üzeri hemşirelerin araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p < 0.05$).
12. Kadın hemşirelerin araçsal ve dışsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p < 0.05$).
13. Bekar hemşirelerin içgüdüsel, dışsal, araçsal ve hedefiçsel alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük görülmüştür ($p < 0.05$).
14. Lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$).
15. Gelir durumunu yetersiz ve kısmen yeterli hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük tespit edilmiştir ($p < 0.05$).
16. Çocuğu olan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde yüksek tespit edilmiştir ($p < 0.05$).

17. Yöneticilerine güvenen hemşirelerin araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p<0.05$).
18. Servis hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşirelerin araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p<0.05$).
19. Vardiyalı çalışan (gece gündüz) hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p<0.05$).
20. Gündüz 3 çocuk bakmakla yükümlü hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p<0.05$).
21. 3 ve daha fazla kurum değiştirmiş olan hemşirelerin içgüdüsel ve araçsal alt boyut puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p<0.05$).
22. Tablo 4.12 ve 4.13'de Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile Minnesota iş doyum ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Yaş gurubu, cinsiyeteğitim ve gelir durumlarına göre hemşirelerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunun ise iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmıştır ($p>0.05$).
23. Tablo 4.14'de Hemşirelerin mesleki özellikleri ile Minnesota iş doyum ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin mesleği seçmedeki isteklilikleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi ve mesleği sevmenin ise iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmıştır ($p>0.05$).
24. Tablo 4.15'de Hemşirelerin mesleki özellikleri ile Minnesota iş doyum ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin yöneticileri tarafından takdir edilmeleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Yöneticilerine güven ve sosyal etkinliklere katılma durumunun ise iş doyumlarını etkilemediği anlaşılmıştır ($p>0.05$).
25. Tablo 4.16'da Hemşirelerin mesleki özellikleri ile Minnesota iş doyum ölçeği puanları karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin haftalık çalışma süresi, gündüz/gece bakılan çocuk sayısı ile arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

- 26.Tablo 4.17' ye bakıldığında Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Motivasyon Kaynakları Envanteri İçgüdüsel Alt Boyut Puan Ortalaması arasında, negatif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu görülmektedir.
- 27.Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Araçsal Alt Boyut puanı ile arasında, pozitif yönde orta derecede bir ilişki bulunduğu görülmektedir.
- 28.Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Dışsal ve Hedefiçsel Alt Boyut Puanları ile arasında, pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
- 29.Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Motivasyon Kaynakları Envanteri İçgüdüsel Alt Boyut Puan Ortalaması arasında, negatif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu görülmektedir.
- 30.Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Araçsal Alt Boyut puanı ile arasında, pozitif yönde orta derecede bir ilişki bulunduğu görülmektedir.
31. Hemşirelerin minnesota iş doyum ölçeği puan ortalamaları ile Dışsal ve Hedefiçsel Alt Boyut Puanları ile arasında, pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

7. ÖNERİLER

Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

1. Hastanelerde hemşirelere yönelik motivasyon artırıcı araçların (ücret, kıdem, dinlenme süresi vb.) etkin bir şekilde kullanılması sağlanmalıdır.
2. Fiziksel ortamdaki kaynaklanan, motivasyonu olumsuz etkileyen durumlar için önlemler alınmalıdır. Sürekli gece çalışan hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi (ücret fazlalığı, haftalık çalışma saatinin düşürülmesi, manevi ve maddi ödüller),
3. Çalışmanın küçük bir örnekleme yapıldığı da göz önüne alınarak, hemşirelerin mesleklerini severek sürdürmelerini sağlamak için, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin belli aralıklarla değerlendirilip elde edilen sonuçlara göre, diğer kliniklere rotasyon yapılması,
4. Eğitim düzeyinin ve mesleği isteyerek seçmenin motivasyonda etkili olduğu fark edildiğinden, lise mezunu olan yoğun bakım hemşirelerinin lisans eğitimlerini tamamlamaları için cesaretlendirilmeleri ve desteklenmeleri,
5. Üniversite seçiminde hemşireliği tercih edecek olan lise öğrencilerinin, meslek hakkında bilgilendirilmesi, mesleği gerçekten isteyenlerin seçmesine olanak sağlanması,
6. Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve motivasyon düzeyleri ile ilgili meta-analiz çalışmalarının yapılması, hemşirelerin motivasyon düzeylerini geliştirebilecek standartların oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi,
7. Hemşirelerin eğitici, danışmanlık verici rollerini kullanarak, mesleğe başlayacak ve mesleğini icra etmekte olan meslektaşlarına rol model olmaları konusunda yönetici hemşirelerin desteklenmesi önerilmektedir.

8. KAYNAKLAR

1. Allen A., Ragudo K., Ridgell P., "Stamping Out Stress in the Pediatric Intensive Care Unit", *Journal Of Pediatric Nursing*, 2011, 26:2-6
2. Baird J., Rehm R., Hinds P., Baggott C., Davies B., "Do You Know My Child? Continuity of Nursing Care in the Pediatric Intensive Care Unit", *Nursing Research*, 2016, 65(2): 142-150
3. Tekerek N., 'Üçüncü Basamak Bir Merkezde Çocuk Yoğun Bakım Hastalarının Prognozunun Değerlendirilmesi', *Türkiye Çocuk Hastalıkları Dergisi*, 2017; 10(2): 269-275
4. Çalışkan Z., 'İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama', İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Malatya, 2005:9-18
5. Çelik A., 'Hemşirelerdeki motivasyon düzeyinin ekip çalışması üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi', İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016
6. Turan T., 'Pediatri hemşirelerinin rol ve fonksiyonlarını uygulama durumlarının belirlenmesi', *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2017; 10(2):152-156
7. Ceylan G., Arık S., Tekir Ö., 'Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi', *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2016; 18(2): 51-63
8. Altundağ S., 'Yenidoğan Ünitelerinin Düzeyleri ve Organizasyonu', *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2012; 20(2): 137-142
9. Çolak O., 'Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatminine etkisini belirlenmesine yönelik bir uygulama', Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2016
10. Dietz A., Pronovots P., Tellez P., Wyskiel R., Marsteller J., Thompson D., Rosen M., "A Systematic Review of Teamwork in the Intensive Care Unit: What Do We Know About Teamwork, Team Tasks, and Improvement Strategies?", *Journal Of Critical Care*, 2014, 29(6):908-914
11. Gambino K., "Motivation for Entry, Occupational Commitment and Intent to Remain: A Survey Regarding Registered Nurse Retention", *Informing Practice and Policy Worldwide through Research and Scholarship*, 2010, 66(11): 2532-2541
12. Gehring T, Widmer J, Oskar B, Daniel M. "Quality of Work and Need for Supervision Among Physicians and Nurses of a Pediatric Intensive Care Unit". *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 2002; 7(4):595-608
13. Guerra P., Oliveira N., Terreri M., Len C., "Sleep, Quality of Life and Mood of Nursing Professionals of Pediatric Intensive Care Units", *Escola Paulista de Medicina, Sao Paulo, Brazil*, 2016, 50(2):279-285
14. Han J., '[Effects Of Personality And Coping Strategies On The Work](http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07080901)' [HYPERLINK](http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07080901)
"http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07080901" [Motivation](#) [HYPERLINK](#)

"<http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07080901>"Of _____

HYPERLINK

"<http://www.dbpia.co.kr/Journal/ArticleDetail/NODE07080901>"Nurses, International Journal Of Contents, 2016;4(12): 1-7

15. Kahraman G., Engin E., Dülgerler Ş., Öztürk E., 'Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler', 2011, 4(1):12-18
16. Keklik B., 'Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma', Afyon Kocatepe Üniversitesi, İibf Dergisi, 2012, 5(11): 147-160
17. Küçüközkan Y., 'Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve', Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2015;1(2):86-115.
18. Künarıcı Z., 'Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörlerin analizi', Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2016
19. Morrison J., 'Validating a tool to measure auxiliary nurse midwife and nurse motivation in rural Nepal', Human Resources for Health, 2015, 13(30): 15-21
20. Öcal D., Kürklü S., Tekin K., "Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi", Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2015; 2 (3): 147-154.
21. Özkan N., Akın S., Durna Z., 'Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeyleri', Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2015;12(1):51-61
22. Perreira T., İnnis J., Berta W., 'Work Motivation in Health Care : A Scoping Literature Review', Int J Evid Based Healthc, 2016;14:175-182
23. Sacks E., 'Examining domains of community health nurse satisfaction and motivation: results from a mixed-methods baseline evaluation in rural Ghana', 2015, 13(81):86-96
24. Toode K., Routasalo P., Helminen M., Souminen T. "Hospital Nurses' Work Motivation", Scandinavian Journal of Caring Sciences 2015, 29: 248-57
25. Yamuna G., Devi R., 'Motivation Theories Applied for Increasing Employee Performance at Work Place- Case study Review', Imperial Journal of Interdisciplinary Research, 2016;2(11):1199-1202
26. Yılmaz E., Vermişli S., 'Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Meslekte Profesyonelleşmenin İş Doyumuna Etkisi', 2016, 4(1):17-28
27. Doğanlı B., Demirci Ç., 'Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma', Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2014, 21(1):47-60
28. Erşan E., Yıldırım G., 'Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi', Anadolu Psikiyatri Dergisi, 2013, 14:115-121

29. Kidak L., Aksaraylı M. "Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri", Sosyal Bilimler, 2009; 7 (1): 75-94
30. Kundak Z., Taş H., Keleş A., Eğicioğlu H., 'Bir Üniversites Hastanesi'nde İş Tatmini ve Motivasyon', Kocatepe Tıp Dergisi, 2015, 16(1): 1-10
31. Bodur S., 'Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları', Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 2011, 19(2): 77-82
32. Duygulu S., Korkmaz F., 'Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri', C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2008, 12(2):9-20
33. Hakmal H., Karadağ M., Demir C., "Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Bir Uygulama", Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 2012; 15(3):181-187
34. Bayram G., 'İbni Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları', Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010, Yüksek Lisans Tezi
35. Harris P., Burman M., 'Nurses Returning to School: Motivators, Inhibitors and Job Satisfaction', [Journal of Professional Nursing](#), 2016;2(32):85-93
36. Karabulut N, Çetinkaya F. "Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri", Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,2011; 14 (1): 14-23
37. İnfal S., 'Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları', İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 2011; 19(2): 77-82
38. Aslanadam B. Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2011.
39. Tan M., Polat H., Akgün Şahin, Z., Genç F. "Dahiliye Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler", Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 2015; 4 (1): 10-17
40. Şen H., 'Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumsal İklimi Anlayışları', 2015; (1):1- 11-27,
41. Koç, 'Hemşirelerin Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Çalışma', Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 2011(1): 1-14
42. Deuhfed ve ark., 'Nursing Students' Attitudes Toward The Nursing Profession in Western Turkey and Affecting Factors', Journal of Nursing Health Science, 2017; (6):1: 55-60

9. EKLER

EK 1 Sosyodemografik Soru Formu

EK 2 Motivasyon Kaynakları Envanteri

EK 3 Minnesota İş Doyum Ölçeği

EK 4 Koç Üniversitesi Etik Kurul Kararı

EK 5 Kamu Hastaneler Birliği İzin Yazısı

EK 6 Bilgilendirilmiş Onam Formu

EK 7 Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Kullanım İzni

Ek 8 Özgeçmiş

EK.1 SOSYODEMOGRAFİK SORU FORMU

Sayın katılımcı;

Bu araştırma çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan siz değerli meslekdaşlarımızın motivasyon düzeylerinizin ve motivasyonunuza etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Çalışmadan elde edeceğimiz sonuçlar, bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Tüm sorulara cevap vermeniz sonuçlar için oldukça önemlidir. Çalışmamıza katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Soru Formu No:

1.Yaşınız

- a.20-24 b.25-29 c.30-34 d.35 ve üzeri

2.Cinsiyetiniz

- a.Kadın b.Erkek

3.Eğitim düzeyiniz nedir?

- a.Sağlık Meslek Lisesi mezunu b.Hemşirelik Önlisans programı mezunu
c.Hemşirelik Lisans Programı mezunu d.Yüksek lisans öğrencisi/mezun e.Doktora öğrencisi/mezun

4.Medeni durumunuz

- a.Evli b.Bekar

5.Çocuğunuz var mı?

- a.Evet b.Hayır

6.Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?

- a.Yeterli b.Kısmen yeterli c.Yetersiz

7.Kadro durumunuz

- a.Kadrolu b.Sözleşmeli

8.Meslekte kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a. Bir yıldan az b.1-3 yıl c.4-6 yıl d.7-9 yıl e.10 yıl ve üzeri

9. Çalıştığınız ünite

- a. Yenidoğan yoğun bakım b. Çocuk yoğun bakım

9.Bugüne kadar kaç kurumda çalıştınız?

- a. 1 b. 2 c. 3 ve daha fazla

10.Bulduğunuz ünite de kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- a. Bir yıldan az b.1-3 yıl c.4-6 yıl d.7-9 yıl e.10 yıl ve üzeri

11.Ünite de ki göreviniz nedir?

- a.Servis hemşiresi b.Servis sorumlu hemşiresi c. Diğer (Açıklayınız).....

12. Çalışma şekliniz

- a.Sürekli gündüz b.Vardiyalı (gece ve gündüz) c.Sürekli gece

13.Haftalık ortalama çalışma süreniz nedir?

- a.40 saat b.41-45 saat c.46 saat ve üzeri

14.Mesleğinizi isteyerek mi seçmişsiniz?

- a.Evet b.Hayır

15. Mesleğinizi seviyor musunuz?

- a. Evet b. Kısmen c. Hayır

16. Bulduğunuz ünite de çalışmayı isteyerek mi seçtiniz?

- a.Evet b.Hayır

17.Çalıştığınız ünite de kaç çocuğun/yenidoğanın bakımından sorumlusunuz?

a.Gündüz.....

b.Gece/hafta sonu.....

18.İş yaşamınızdan aldığınız doyum, aşağıda verilen çubuk üzerinde işaretler misiniz?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

(0=Hiç doyum almıyorum, 10=Alabileceğim en yüksek doyumunu alıyorum.)

20.Yaptığınız işin önemli olduğunu düşünüyor musunuz?

a. Evet b. Hayır

21. Çalışma arkadaşlarınıza güveniyor musunuz?

a. Evet b. Kısmen c. Hayır

21. Yöneticinize güveniyor musunuz?

a. Evet b. Kısmen c. Hayır

22. Yaptığınız iş sonucunda, yöneticiniz tarafından takdir edildiğinizi düşünüyor musunuz?

a. Evet b. Bazen c. Hayır

23.Mesai saatleri içindeki dinlenme sürelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

a.Evet b. Hayır

24.Sosyal etkinliklere katılım durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?

a.Yetersiz

b.Kısmen yeterli

c.Yeterli

25. Size göre, çalıştığınız bölümde motivasyonunuzu artıran durumlar nelerdir? Önem sırasına göre üçünü yazınız.

a.

b.

c.

26. Size göre, çalıştığınız bölümde motivasyonunuzu düşüren durumlar nelerdir? Önem sırasına göre üçünü yazınız.

a.

b.

c.



EK.2 MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri katılım durumunuza göre işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum.	Katılıyorum.	Kesinlikle katılıyorum.
İşimde yalnızca hoşuma giden şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
İşimi yaparken, daha çok hoşlandığım başka bir işi yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim.					
İşler arasında genellikle bana en hoş görünen işi seçerim.					
İşte zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok hoşlandığım kişidir.					
İki iş arasında seçim yaparken, en önemli etken hangisinden daha çok hoşlandığımdır.					
Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam, işten ayrılırım.					
İş sırasında ne kadar çaba harcayacağımı işin gereksinimleri (işte yapılması gerekenler) belirler.					
Bir günlük ücret veriliyorsa bir günlük iş yaparım.					

Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirsem, daha fazla çalışırım.					
İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim.					
İşte en sevdiğim gün , ücret ödendiği gündür.					
İnsanlar daha iyi iş fırsatları yakalamak için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdır.					
Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir.					
Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım.					
Eğer bir projeye çevremdekiler değer veriyorsa, o projede daha fazla çalışırım.					
İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi seçerim.					
İş çevresinde çok arkadaşı olanlar, hayatlarını dolu dolu yaşarlar .					
Çabama kurumdaki en yetkili kişiler tarafından değer verildiğini bilirsem, var gücümle çalışırım.					

Aldığım kararlar, kendim için koyduğum yüksek hedefleri yansıtır.					
Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.					
Kişisel davranış standartlarımla (kişiliğimle) tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.					
Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.					
Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmek isterim.					
Bir kurumun üstlendiği/benimsemediği görevi (misyonu) onaylamıyorsam o kurumda çalışmam.					
Kurumun hedefine ulaşması için çok çalışmam gerekiyorsa önce bu çalışmanın nedenine/gereğine inanmam gerekir.					
Bir çalışmanın nedenine/gereğine inanmıyorsam çok çalışmam.					
Çalışacağım kurumu seçerken, inanç ve değerlerimi					

paylaşan bir kurum ararım.					
Çok çalışmam için bir örgüt misyonunun benim değerlerimle uyumlu olması gerekir.					
Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir.					

EK.3MİNNSOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

EK.4 ETİK KURUL KARARI

Rumelifeneri Yolu Sayer 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	28.12.2016
Karar No:	2016.240.IRB3.152
Sorumlu Araştırmacı:	Melike Ercdoğan
Araştırma Başlığı:	Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisi
Başlangıç tarihi:	29.12.2016
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Sekreteryası" tarafından değerlendirilmiş ve Üniversite Akademik Kurulu'nun 05.04.2012 tarih ve 04 Nolu kararıyla birinci düzey inceleme yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda etik ve bilimsel açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur.

Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu çalışmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,


Hakan S. Örer
Başkan

EK.5 İZİN YAZISI



06.02.2017

Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-94

ACIBADEM ATAKENT HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Melike Erdoğan'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisi**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişktedir. Prof. Dr. Lale Ayşegül Büyükgöncü'nün danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumumuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,


Prof. Dr. İHSAN SOLARÖZÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

EK.6 İZİN YAZISI

Enjenerlik Fakültesi, Sayı: 81917885-302.14-605.99-95, T.C. 0212 398 12 00, www.koc.edu.tr



08.02.2017

Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-95

BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ BAŞHEKİNLİĞİ'NE,

Koc Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Melike Erdoğan'ın HSGM 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisi**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Prof. Dr. Lale Aysegül Büyükgöncü'nün danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla


Prof. Dr. İHSAN SÖMERCİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

EK.7 İZİN YAZISI

Birincil Telefon: 0212 339 10 00 / Sekreterlik: 0212 339 12 05 / www.ku.edu.tr



08.02.2017

Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-93

İSTANBUL İLİ BAKIRKÖY BÖLGESİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİNE,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Melike Erdoğan'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisi**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma profesör ile ilgili etik kurul izni ilişktedir. Prof. Dr. Lale Aysegül Büyükgöncü'nün danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuza bağlı Bakırköy Sadı Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

A blue circular stamp of the Faculty of Health Sciences at Koç University. The stamp contains the text 'T.C. KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ' and a central emblem.

Prof. Dr. İHSAN SÖLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

EK.8 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

GÖNÜLLÜ DENEK BİLGİLENDİRME VE ONAY FORMU

Araştırmanın konusu	:	Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım hemşirelerinin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi
Araştırmanın amacı	:	Yenidoğan ve çocuk yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeylerine etkisini belirlemek
Araştırmaya katılma süresi	:	20 dakika

Sayın katılımcı;

Çalışmabelirmek yenidoğan ve çocuk yoğun bakım hemşirelerinin motivasyon düzeylerini belirlenmek amacı ile yapılmaktadır. Çalışmadan elde edeceğimiz sonuçlar, sizlere daha iyi bir hizmet vermemize katkıda bulunacaktır. Toplanan veriler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Tüm sorulara cevap vermeniz sonuçlar için oldukça önemlidir.

Yukarıdaki, araştırmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum. Bana, yukarıda konusu belirtilen araştırmayla ilgili yazılı ve sözlü açıklama yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı ve katılmama hakkımın olduğunu, araştırma başladıktan sonra devam etmeyi istememe hakkına sahip olduğum gibi, kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın, kendi rızam ile katılmayı kabul ediyorum.

GÖNÜLLÜ		
Adı Soyadı:		Telefon:
Adresi:		
Bilgi verebilecek kişi:		İmza:
VELİ , VASI VEYA VEKİL		
Adı Soyadı:		Telefon:
Adresi:		
Yakınlığı:		İmza:
ARAŞTIRMACI		
Adı Soyadı: MelikeErdogan		Telefon : 0534770 50 42
Adresi: Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Topkapı Kampüsü- İstanbul		

EK.9 Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Kullanım İzni

The screenshot shows a web browser window displaying the Koc University My.KU email interface. The browser address bar shows the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/15a123c8bc833b3e>. The page title is "Minnesota ölçeği kullanım L...". The interface includes a search bar, a navigation menu, and a list of emails.

Posta

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu

- Yıldızlı
- Önemli
- Gönderilmiş Postalar
- Taslatlar
- Çevreler
- Follow up
- Misc
- Priority
- Diğer

MELIKE ERDOGAN <melerdogan@ku.edu.tr> 12 Şub (8 gün önce) ☆

Alıcı: aslı

Merhaba Sayın Baycan,

Ben Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisiyim. "Yeni doğan ve çocuk yoğun bakım hemşirelerinin bazı özellikleri ile iş doyumlarının motivasyon düzeyine etkisi" isimli tezim için geçerlilik ve güvenilirliğini sizin yapmış olduğunuz "Minnesota İş Doyum Ölçeği"ni kullanmak üzere izninizi talep ediyorum.

Saygılarımla...

Melike Erdoğan

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aslı Baycan Binark 14 Şub (6 gün önce) ☆

Alıcı: bana

Ölçeği kullanabilirsiniz..

Aslı Baycan

From: MELIKE ERDOGAN [melerdogan@ku.edu.tr]
Sent: Sunday, February 12, 2017 2:11 PM
To: Aslı Baycan Binark
Subject: Minnesota ölçeği kullanım izni hk.

Windows taskbar at the bottom shows the date and time: TUR 14:55 20.2.2017.

EK.8 ÖZGEÇMİŞ

- 1. Adı Soyadı:** Melike ERDOĞAN
- 2. Doğum Tarihi:** 24.09.1989
- 3. Unvanı:** Uzman Hemşire
- 4. Öğrenim Durumu:** Yüksek Lisans

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	2011-2015
Y. Lisans	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	Koç Üniversitesi	2015-2017
Doktora			

Yüksek Lisans Tezi

Yenidoğan Ve Çocuk Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Bazı Özellikleri İle İş Doyumlarının Motivasyon Düzeylerine Etkisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Lale Büyükgönenc

5. Görevler

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Çocuk Yoğun Bakım Hemşiresi	Koç Üniversitesi Hastanesi	Ocak - 2015
Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşiresi	Liv Hospital	Mart-2017

6. Yayınlar

6.1. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında (*Proceedings*) basılan bildiriler

- Erdogan M.**, Misyagci M., Karakaya F., (2015). "Hipertansiyon ve Öfke", İstanbul. (Poster Presentation)
- Erdogan, M.**, Seven, M., "Genetik Hastalıklar Açısından Akraba Evlilikleri ve Hemşirelik Hizmetleri", Hemşirelikte Araştırma Dergisi, 2017 (Gönderim aşamasında)

6.2. Ulusal hakemli dergilerde yayınlanan makaleler

6.3. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

6.4. Diğer yayınlar

- **Erdogan, M.**, Misyagci, M., Karakaya F. (2015). "Hipertansiyon ve Öfke". 14. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Kayseri. (Poster Bildiri).

7. Aldığı Eğitimler

- Amerikan Hastanesi, "Temel Yaşam Destesği Eğitimi", İstanbul, 2015
- Liv Hospital, "Temel Yaşam Destesği Eğitimi", İstanbul, 2017

8. Görev aldığı Bilimsel Etkinlikler:

- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, "Stigma", Teşekkür Belgesi, İstanbul, 2012
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, " Güçlü Ol, Proaktif Ol, Lider Ol", Teşekkür Belgesi, İstanbul, 2013
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, " Hastalıkta ve Sağlıkta İnternet", Teşekkür Belgesi, İstanbul, 2015
- KayseriMelikşah Üniversitesi "14. Ulusal Hemşirelik Öğrenci Kongresi", Teşekkür Belgesi, Kayseri, 2015
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, " 1. Çocuk Sağlığı Hemşireliği Çalıştayı", İstanbul, 2016

9. Katıldığı Bilimsel Etkinlikler:

- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, "Stigma", İstanbul, 2012
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, " Güçlü Ol, Proaktif Ol, Lider Ol", İstanbul, 2013
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Öğrenci Etkinliği, " Hastalıkta ve Sağlıkta İnternet", İstanbul, 2015

- KayseriMelikşah Üniversitesi "14. Ulusal Hemşirelik Öğrenci Kongresi", Kayseri, 2015
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, " 1. Çocuk Sağlığı Hemşireliği Çalıştayı", İstanbul, 2016
- İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet", İstanbul, 2016
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelik Haftası Etkinliği: "Hemşirelikte Bilimsel Açılımlar", İstanbul, 2016
- Koç Üniversitesi Çocuk ve Ergen Zihin Sağlığı Toğluluğu(KUCALM), "Tourette Sendromu: Tikler ve Ötesi", İstanbul, 2017

10. Bilimsel ve Mesleki Kuruluşlara Üyelikler

- Çocuk Hemşireliği Derneği, 2017-