



**SERBEST ZAMAN DOYUMU VE İŞ
MOTİVASYONU ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Meva Ceren ORGUN

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

2025

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KİŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

**SERBEST ZAMAN DOYUMU VE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

(Investigation of The Relationship Between Leisure Satisfaction and Work Motivation:
A Study on Nurses)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meva Ceren ORGUN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Levent ÖNAL

Erzurum
Haziran, 2025

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Meva Ceren ORGUN tarafından hazırlanan “Serbest Zaman Doyumu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışması .. / .. / 20.. tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Vedat ÇINAR <i>Fırat Üniversitesi</i>	Aslı Islak İmzalıdır
Danışman:	Dr. Öğr. Üyesi Levent ÖNAL <i>Atatürk Üniversitesi</i>	Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi:	Doç. Dr. Fatih BEDİR <i>Atatürk Üniversitesi</i>	Aslı Islak İmzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

Prof. Dr. Erdinç ŞIKTAR

Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Serbest Zaman Doyumu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

10 / 06 / 2025

Meva Ceren ORGUN

Aslı Islak İmzalıdır

Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Akademik hayatım boyunca bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimiyle yolumu aydınlatan tüm hocalarıma, bu tez sürecinde gösterdiği sabır ve destekle çalışmamı geliştirmemde önemli bir rol oynayan danışman hocam Sayın Levent Önal'a içten teşekkürlerimi sunarım. İlginiz ve yol göstericiliğiniz için hepinize çok teşekkür ederim.

Ayrıca; Hayatımın her aşamasında bana sevgisiyle rehberlik eden, sabrı ve özveriyle her zaman yanımda olan en derin gücüm sevgili annem Meral Orgun ve kıymetli babam Mehmet Necip Orgun'a teşekkürlerimi sunarım. Her zaman yanımda hissettiğim, fikirleriyle yolumu aydınlatan ve en zor anlarda bile desteğini esirgemeyen sevgili abim Rahmi Görkem Orgun'a gönülden teşekkür ederim. Onların varlığı, bu yolculukta bana hem güven hem ilham vermiştir. Sizlerin verdiği destek, bu sürecin her zorluğunu aşmamda en büyük gücüm oldu. Varlığınız, bu sürecin en büyük motivasyon kaynağı oldu.

Ayrıca bu çalışmanın veri toplama sürecinde izin ve destek sağlayarak katkıda bulunan Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'ne, ve verileri özenle dolduran hemşirelere çalışmamıza destek sağladıkları için içten teşekkürlerimi sunarım. Yardımlarınız, bu tezin gerçekleşmesinde büyük bir rol oynamıştır.

Meva Ceren ORGUN

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERBEST ZAMAN DOYUMU VE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Meva Ceren ORGUN

Haziran 2025, 54 Sayfa

Amaç: Çalışma hemşirelerin serbest zaman doyumları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma kapsamında, katılımcıların demografik özellikleri ile serbest zaman doyum düzeyleri ve iş motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkileri nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak değerlendirilmiştir. Örneklem grubu 476 kadın ve 124 erkek olmak üzere toplam 600 hemşireden oluşmuştur. Veriler, kişisel bilgi formu, Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Uygulanan ölçek verileri, IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20.0 yazılım programı ile elektronik ortamda çeşitli istatistiksel analizler uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, çalışılan bölüm, eğitim durumu ve serbest zaman değerlendirme yöntemlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre serbest zaman doyumunu genelinde anlamlı fark gözlenmemekle birlikte, bazı alt boyutlarda farklılıklar tespit edilmiştir. İş motivasyonu açısından ise, hizmet süresi ve çalışılan birimlere göre anlamlı farklar saptanmıştır. Polikliniklerde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği ile Hemşire İş Motivasyon Ölçeği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Serbest zaman doyumunun iş motivasyonunu olumlu yönde etkileyebileceğini, özellikle psikolojik ve sosyal boyutlarda bu etkinin daha belirgin olduğunu göstermektedir.

Sonuç: Elde edilen veriler, hemşirelerin serbest zamanlarını verimli değerlendirmelerinin iş performanslarını ve motivasyonlarını artırabileceğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, sağlık kurumlarında çalışanların serbest zaman etkinliklerine katılımını destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi, hem bireysel hem kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: serbest zaman doyumunu, iş motivasyonu, hemşire

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN LEISURE SATISFACTION AND WORK MOTIVATION: A STUDY ON NURSES

Meva Ceren ORGUN

June 2025, 54 Pages

Purpose: This study was conducted to examine the relationship between nurses' leisure time satisfaction and their work motivation.

Method: In this study, the relationships between participants' demographic characteristics and their levels of leisure satisfaction and work motivation were evaluated using the relational screening model, one of the quantitative research methods. The participants consisted of a total of 600 nurses, including 476 women and 124 men. Data were collected using a personal information form, the Leisure Satisfaction Scale (LSS), and the Nurse Work Motivation Scale (NWMS).

Findings: The findings revealed that participants showed significant differences in terms of gender, age, marital status, years of service, department, educational level, and leisure time activities. Although no significant differences were found in overall leisure satisfaction according to gender, age, and marital status, some sub-dimensions showed variations. Regarding work motivation, significant differences were found based on years of service and the department in which participants worked. Nurses working in outpatient clinics were found to have higher motivation levels. Moreover, a positive and significant relationship was found between the Leisure Satisfaction Scale and the Nurse Work Motivation Scale. The findings suggest that leisure satisfaction may positively influence work motivation, particularly in psychological and social dimensions.

Result: The data indicate that effectively utilizing leisure time can enhance nurses' work performance and motivation. In this regard, developing strategies that support the participation of healthcare workers in leisure activities is considered likely to yield positive outcomes both at the individual and institutional levels.

Keywords: leisure satisfaction, work motivation, nurse

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	10
Giriş.....	10
Araştırmanın Amacı.....	11
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	12
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	13
Varsayımlar.....	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	14
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	14
Zaman.....	14
Serbest Zaman.....	14
Serbest Zaman Doyumu.....	14
Motivasyon.....	16
İçsel motivasyon.....	16
Dışsal motivasyon.....	16
İş Motivasyonu.....	17
Hemşirelik.....	18
Hemşire.....	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	20
Yöntem.....	20
Araştırma Yöntemi.....	20
Evren ve Örneklem.....	21
Veri Toplama Araçları.....	21

Kişisel Bilgi Formu	21
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	21
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	22
Süreç.....	22
Verilerin Analizi.....	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	24
Bulgular	24
BEŞİNCİ BÖLÜM	33
Tartışma ve Sonuç	33
Serbest Zaman Doyumuna İlişkin Bulgular	33
Hemşire İş Motivasyonuna İlişkin Tartışma.....	35
Öneriler.....	399
KAYNAKÇA	41
EKLER	46
EK-1. Kişisel Bilgi Formu ve Serbest Zaman Doyum Ölçeği.....	46
Ek-2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği.....	47
EK-3. Etik Kurul Kararı.....	48
EK-4. Veri Toplama İzni.....	49
EK-5. Serbest Zaman Doyumu Ölçeği İzni	50
EK-6. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği İzni.....	51
ÖZGEÇMİŞ.....	52

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. <i>Katılımcıların Demografik Özellikleri Frekans Analizi</i>	24
Tablo 2. <i>Katılımcıların Serbest Zaman Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarından ve Toplam Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması t-Testi</i>	25
Tablo 3. <i>Katılımcıların Serbest Zaman Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarından ve Toplam Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması t-Testi</i>	26
Tablo 4. <i>Katılımcıların Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması t-Testi</i>	26
Tablo 5. <i>Katılımcıların Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması t-Testi</i>	27
Tablo 6. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları</i>	27
Tablo 7. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Hizmet Yılına Göre ANOVA Sonuçları</i>	27
Tablo 8. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Bölümlere Göre ANOVA Sonuçları</i>	28
Tablo 9. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının İş Yerinde Anlık Gelişen Serbest Zamanlarını Nasıl Değerlendirdiklerine Göre ANOVA Sonuçları</i>	29
Tablo 10. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Serbest Zamanlarda Katıldıkları Etkinlik Türüne Göre ANOVA Sonuçları</i>	29
Tablo 11. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Serbest Zamanlarda Etkinliklere Katıldıkları Sıklığa Göre ANOVA Sonuçları</i>	30
Tablo 12. <i>Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Katıldıkları Serbest Zaman Etkinliklerinin Yaşamlarını Nasıl Etkilediklerine Göre ANOVA Sonuçları</i>	30
Tablo 13. <i>Serbest Zaman Doyumu ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Pearson Korelasyon Analizi</i>	31

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırma Tasarımı.....	20
----------------------------------	----



BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Spor ve beden eğitimi, bireylerin serbest vakitlerini daha verimli değerlendirmelerinde önemli bir rol oynar. İnsanlar serbest zamanlarını farklı şekillerde kullanabilse de, bu süreçlerde genellikle ortak yönler gözlemlenir. Zaman, genellikle birkaç ana başlık altında sınıflandırılır: bir kısmı hizmet veya mal üretimine ayrılan iş zamanı; bir diğeri aile ve ev sorumlulukları; sosyal yükümlülükler için ayrılan süreler ve yaşamsal faaliyetler için gerekli olan fizyolojik ihtiyaçlar. Bunların dışında kalan süre ise serbest zaman olarak adlandırılır. Serbest zaman faaliyetleri, bireylerin zorunlu görevlerinden bağımsız, ekonomik kazanç amacı gütmeyen, tamamen bireysel tercihlere dayalı olarak gerçekleştirilen etkinliklerdir (Arslan, 2010).

Serbest zamanlar, yaşamın önemli bir bölümünü kapsar. Serbest zamanların nasıl değerlendirileceği, yaşamın her aşamasında ele alınması gereken bir konu olup, bu tür aktivitelere katılım bireylerin zamanlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Tel, 2007). Çalışma saatleri dışında oluşan serbest zaman dilimlerinin yanı sıra iş esnasındaki kısa molalar ve ara dinlenme süreleri de bu kapsamda değerlendirilir. Bireyler, iş yerinde ve günlük yaşamlarında serbest zamanlarını en verimli şekilde değerlendirme çabası içindedir. Özellikle hastaneler gibi herkesin faydalandığı kurumlarda görev yapan sağlık çalışanları, yoğun ve stresli koşullarda çalıştıkları için bu serbest zamanları rahatlatıcı ve dinlendirici etkinliklerle geçirmeleri önem taşır (Kaban vd., 2020). Bireylerin sosyal, psikolojik ve kültürel gelişimlerine katkı sağlayan serbest zaman faaliyetleri, toplumla olan etkileşimlerini artırarak bireylerin sosyal ve ekonomik alanlarda daha etkin rol üstlenmelerine olanak tanımaktadır (Çınar vd., 2004).

Motivasyon kavramı, bireysel ve kültürel eğilimlerle ilişkilendirilir ve genellikle belirli hedeflere ulaşmak için gösterilen çabaya olan istek olarak tanımlanır (Latham vd., 2005). Kaya'ya (2023) göre, motivasyon, bireyin kişisel ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelik yüksek çaba gösterme eğilimidir. Bu ihtiyaçlar, bireyin belirli sonuçlara ulaşmak için duyduğu içsel durumu temsil eder. Örgütsel bağlamda motivasyon, bireylerin işleri, iş arkadaşları ve çalıştıkları kurumla olan etkileşimlerinin bir sonucu olarak tanımlanabilir. Genel anlamda motivasyon, bireylerin harekete geçmesini, yönlenmesini ve davranışlarını sürdürmesini sağlar (Steers vd., 2004).

Sağlık çalışanları, genellikle yoğun çalışma temposu ve ağır stres koşulları altında çalışır. Özellikle hemşireler, uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve nöbet sistemi nedeniyle fiziksel ve zihinsel olarak yorucu bir iş yüküyle karşı karşıya kalır. Hemşirelerin serbest zamanlarını etkili şekilde değerlendirmesi, iş motivasyonlarını artırmada önemli bir rol oynayabilir (Yavuz vd., 2018).

Motivasyon, arzulanan iş davranışlarının başlatılması, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi sürecidir (Latham, 2005). Çalışma literatüründe, serbest zaman doyumu ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiye dair pek çok araştırma bulunmaktadır. Serbest zaman etkinlikleri, bireyin bu süreçte edindiği deneyimler ve algılanan tatmin ile şekillenir. Beard ve Ragheb'in (1980) çalışmaları, serbest zaman doyumunun psikolojik, sosyal, eğitimsel, fiziksel, rahatlama ve estetik boyutlarını ortaya koyarak bu kavramın gelecekteki katılımlar üzerindeki etkisine işaret eder. Sosyo-ekonomik ve psikolojik değişkenlerin serbest zaman doyumu üzerindeki etkileri ise literatürde dikkat çekmektedir (Kovacs, 2007).

Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışması, hemşirelerin serbest zaman doyumları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesini kapsamaktadır. Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi hemşirelerinin örneklem olarak alındığı bu çalışma, elde edilecek sonuçlara bağlı olarak hem serbest zaman doyumu hem de iş motivasyonu konularında spor bilimleri ve sağlık alanına katkı sağlanması adına önem arz etmektedir. Konu ile ilgili literatüre fayda sağlamanın dışında elde edilen bulgular neticesinde sunulacak olan öneriler bakımından da çalışmanın önemi artmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı hemşirelerin serbest zaman doyumları ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelemesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada ilk olarak serbest zaman kavramına ardından iş motivasyon kavramına yönelik olarak bir çerçeve oluşturulmuş ve saha araştırmasına geçilmiştir. Hastanede çalışmakta olan hemşirelerde gerçekleştirilen araştırmanın verileri, literatürle kıyaslanarak sonuca varılmıştır.

Araştırma sorusu ise “Serbest zaman doyumu ve iş motivasyonu arasında ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Hipotez 1 (H1): Serbest zaman doyumu ve iş motivasyonu arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H2): Araştırmaya katılan hemşirelerin serbest zaman doyumlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3 (H3): Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4 (H4): Araştırmaya katılan hemşirelerin serbest zaman doyumlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5 (H5): Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6 (H6): Araştırmaya katılan hemşirelerin serbest zaman doyumlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 7 (H7): Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 8 (H8): Araştırmaya katılan hemşirelerin serbest zaman doyumlarının hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9 (H9): Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonlarının hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10 (H10): Araştırmaya katılan hemşirelerin serbest zaman doyumlarının hemşirelerin çalıştığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 11 (H11): Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonlarının hemşirlerin çalıştığı bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın nemi ve Gerekçesi

Serbest zaman doyumunu ve iş motivasyonu arasındaki dinamik ilişki, insan dünyasını anlamak ve meslekte başarılı ve mutlu olmak için oldukça önemli olan bir faktördür. Serbest zaman doyumunu, insanların serbest zamanlarının haz alarak geçirmesini sağlar. Sağlık alışanlarının özellikle de hemşireler stresli ve yoğun iş yüküne sahiptir (Kılıç vd., 2012). Hemşirelik mesleğinde çalışma saatlerinin yoğunluğu ve nöbet sürelerinin uzunluğu, mesleğin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel çabayı artırmaktadır. Bununla birlikte sağlıkta şiddet ve mobbing sağlık sektördeki en önemli sorunlardandır. Tüm bunlardan dolayı sağlık çalışanlarının özellikle hemşirelerin yurtdışına glerde her gün artış olduğu görülmekte ve yurtdılına yapılacak g için başvuruların arttığı bilinmektedir (Okumuş vd., 2016). Buradan yola çıkılarak iş motivasyonlarında düşüş olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, serbest zaman doyumunun iş motivasyonu üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu olası ilişki, özellikle yoğun iş temposu ve yüksek duygusal yük taşıyan hemşirelik mesleğinde incelendiğinde, çalışmanın özgün değerini daha da artırmaktadır. Sağlık alışanları arasında yer alan hemşireler üzerinde bu ilişkinin araştırılması, alanyazında sınırlı sayıda çalışmaya rastlanması nedeniyle literatüre önemli katkılar sunma potansiyeline sahiptir. Literatür

incelendiğinde değişkenlerin ikili ilişkilerini inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu belirlenmiştir. Bu değişkenler ile sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar ise çok daha azdır. Bu yzden literatre önemli katkılarda bulunacağı dűřnűlmektedir. Bu araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının çalışma bağlılıklarında serbest zaman doyumunun etkili olup olmadığı belirlenebilecektir. Elde edilen veriler işığında, hemşirelerin daha iyi bir motivasyonla çalışmalarını destekleyecek öneriler sunulabilecektir. Ayrıca, hastanelere yönelik hazırlanacak önerilerle hemşirelerin iř motivasyonunu artırmayı amaçlayan projeler geliştirilebilecektir. Serbest zaman doyumunun artmasıyla, hemşirelerin iř motivasyonlarında olumlu gelişmeler yaşanabileceği öngörűlmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma grubu 2024 yılında Atatűrk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşireler ile sınırlandırılmıştır.

Varsayımlar

1. Arařtırmanın yűrűtdűęű dönem içerisinde, hemřirelerin serbest zaman doyumlarını ve iř motivasyon dűzeylerini etkileyebilecek olaęanűstű bir durum yařanmadıęı varsayılmaktadır.
2. Arařtırmaya katılan hemřireler, anket formunda yer alan sorulara dűrűst ve içten bir řekilde cevap verdięi varsayılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Zaman

Zaman, insan hayatını sosyal ve psikolojik açılardan şekillendiren temel unsurlardan biridir. İnsan için büyük bir öneme sahip olmasına rağmen, hala net bir şekilde tanımlanmış ve tam olarak anlaşılmuş bir kavram değildir. Ancak, bu kavramı tanımlamaya yönelik bir çerçeve oluşturmak gerekirse, Murat Ağarı'nın tanımı bize yardımcı olabilir: "Tek bir tanıma sığdırılması zor olsa da, objektif açıdan zaman; belirli ve sabit, ölçülebilir bir süre, bir vakit veya an olarak tanımlanabilirken; subjektif açıdan geçmiş, şimdi ve gelecekteki yaşantıların bilincine dayalı, üç boyutlu, mitik ve tarihsel bir soyutlama biçimini ifade eden bir kavramdır" (Ağarı, 2023).

Serbest Zaman

Serbest zaman, bireylerin iş, eğitim ve bakım gibi zorunluluklardan arta kalan, kendi istek ve tercihleri doğrultusunda değerlendirebilecekleri bir zaman aralığıdır. Bu süre zarfında bireyler dinlenebilir, hobilerine zaman ayırabilir, aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirebilir, spor yapabilir veya kültürel etkinliklere katılabilir. Günümüzde serbest zaman, yaşam kalitesinin önemli bir unsuru olarak görülmekte olup, bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Arslan, 2011). Ayrıca, serbest zaman etkinliklerinin bireylerin yaşam kalitesi üzerindeki etkisi büyüktür. Fiziksel aktiviteler, zihinsel rahatlama ve sosyal etkileşim gibi faaliyetler, stres düzeyini düşürerek genel sağlık durumunu iyileştirir. Bunun yanı sıra, serbest zaman etkinlikleri bireylerin yaratıcılığını artırır ve kişisel tatmin sağlamalarına katkıda bulunur (Ağar, 2022).

Serbest Zaman Doyumu

Beard ve Ragheb'in (1980) yaklaşımına göre serbest zaman doyumu, bireyin kendi tercihiyle katıldığı boş zaman etkinliklerinden elde ettiği ya da geliştirdiği olumlu duygular ve tutumlar olarak tanımlanabilir (Karlı vd., 2008). Diğer bir bakış açısıyla, serbest zaman doyumu; bireylerin bu tür etkinliklere ne sıklıkla katıldıkları veya ne kadar zaman ayırdıkları ile bu faaliyetlerin bireysel ihtiyaçları karşılama düzeyi arasındaki bağ olarak değerlendirilmektedir (Wu vd., 2019).

Bu kavram üzerine yapılan bilimsel araştırmaların bulgularına bakıldığında:

Ardahan vd. (2010), Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Doyum Düzeylerinin Cinsiyete ve Gelire Göre İncelenmesi başlıklı çalışmada, üniversite öğrencilerinin serbest zaman doyum düzeylerini cinsiyet ve gelir faktörleri açısından değerlendirmiştir. Ölçekler aracılığıyla yürütölen bu çalışmada, serbest zaman doyumunun alt boyutlarının cinsiyete bağlı olarak değişmediği, ancak gelir düzeyi yükseldikçe serbest zaman doyum seviyelerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özler vd. (2016), Beş Faktör Kişilik Envanterine Göre Serbest Zaman Tatminlerinin Belirlenmesi: Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışan Farkı isimli araştırmada, çalışan bireylerin serbest zaman doyum düzeylerini beş faktörlü kişilik özellikleri bağlamında incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, Dışadönüklük Kişilik Envanteri'nin serbest zaman doyumunun herhangi bir boyutuna etkisi olmadığı ortaya konmuştur.

Er vd. (2021), Uluslararası Spor Organizasyonlarında Gönüllü Motivasyonu ile Serbest Zaman Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı çalışmasında, uluslararası spor etkinliklerine gönüllü olarak katılan bireylerin motivasyonu ile serbest zaman doyumunu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu ($r = .431, p < .05$) tespit etmiştir. Araştırma, gönüllü katılımcıların motivasyonları ile serbest zaman doyumunu arasında bir bağ olduğunu ve bu ilişkiye diğer bilimsel bulguların da işaret ettiğini göstermektedir.

Beşikçi vd. (2019), Serbest Zaman Motivasyonu ve Serbest Zaman Doyumu İlişkisi: Mücadele Sporları İle İlgilenen Bireyler Üzerine Bir Araştırma çalışmasında, mücadele sporlarıyla uğraşan bireylerin serbest zaman motivasyonlarının artmasıyla birlikte serbest zamandan aldıkları tatminin de yükseldiğini belirtmiştir. Araştırma, aktivite sırasında hissedilen haz ve bu hazzın yarattığı tatminin, bireylerin serbest zamanlarını değerlendirme motivasyonunu artırmasıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Larson (2000), serbest zaman aktivitelerini aktif (spor gibi), sosyal (arkadaşlarla buluşma gibi) ve pasif (TV izleme gibi) olarak sınıflandırmıştır. Aktif ve sosyal aktivitelerin bireylerin öz-yeterlik ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Özellikle gençlerin sosyal serbest zaman aktiviteleri sırasında akran ilişkilerini güçlendirdiği ve bu süreçte özgüven kazandıkları gözlemlenmiştir.

Huang ve Lin (2011), serbest zaman motivasyonunun bireylerin serbest zaman doyumunu üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu, özellikle entelektöel ve rahatlama amaçlı motivasyonların bireylerin katılım tatminini artırdığını bulmuşlardır. Ayrıca, olumlu duyguların serbest zaman aktivitelerinde daha fazla doyum sağladığı tespit edilmiştir.

Motivasyon

Motivasyon, bireylerin bir hedefe ulaşmak için duyduğu içsel arzu ve gösterdiği çaba olarak tanımlanabilir. Bireyleri harekete geçiren ve belirli bir amacı gerçekleştirmeye yönelten bir güçtür. İnsan davranışlarının temelinde motivasyon yer alır ve bireylerin ihtiyaçlarını, arzularını ve hedeflerini gerçekleştirme sürecinde içsel ya da dışsal faktörler tarafından şekillendirilir. İçsel motivasyon, bireyin kendi içinde hissettiği tatmin, ilgi ve keyif gibi unsurlardan doğarken, dışsal motivasyon ödüller, cezalar ya da sosyal baskılar gibi dış etkenlerden kaynaklanır (Maslow, 1943).

Motivasyon, bireylerin davranışlarını etkileyen, görünür olmayan bir neden ya da nedenler bütünüdür. Bu kavram, bir kişinin belirli bir görevi yerine getirirken zihinsel veya duygusal olarak harekete geçirilmesi ve aktif hale gelmesi şeklinde tanımlanabilir (Fotter vd., 2006). Literatürde motivasyona dair farklı tanımlar bulunmakla birlikte, bu tanımların ortak paydası, motivasyonun bireyin eylemlerini başlatan, yönlendiren, devam ettiren ve sonlandıran faktörleri kapsadığıdır (Wagner vd., 2009).

İçsel motivasyon

İçsel motivasyon, bireylerin bir etkinliği yalnızca kendi içsel tatminlerini sağlamak amacıyla gerçekleştirmeleri durumudur. Bu tür motivasyon, bireyin faaliyetin kendisinden duyduğu zevk, kişisel gelişim veya hedeflerine ulaşma isteğiyle beslenir. İçsel motivasyon, bireyin kendi değerleri ve ilgileri doğrultusunda harekete geçmesini sağlar ve dışsal ödüllerle pekiştirilmez. Bu, özellikle eğitim ve iş hayatında önemli bir faktördür, çünkü içsel motivasyonu yüksek bireyler, görevlerini yerine getirirken daha fazla tatmin duyar ve bu da performanslarını artırabilir. Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen Özsel İhtiyaçlar Kuramına göre, içsel motivasyon bireylerin özerklik, yeterlilik ve ilişkilik ihtiyaçlarını karşıladıklarında artmaktadır. Ayrıca, iş hayatında içsel motivasyonu yüksek çalışanlar, daha yaratıcı ve etkili olabilirler, çünkü bu motivasyon türü, dışsal baskı ve ödüllerden bağımsız olarak, bireylerin hedeflerine ulaşmak için içsel bir dürtü ile hareket etmelerini sağlar (Gökçe & Orhan, 2011; Taylan vd., 2012). İçsel motivasyon, bireylerin uzun vadeli başarıları için sürdürülebilir bir güç kaynağı olarak kabul edilmektedir.

Dışsal motivasyon

Dışsal motivasyon, bireyin davranışlarını dışsal ödüller, takdir, tanınma veya cezalar gibi dış faktörler aracılığıyla şekillendiren bir motivasyon türüdür. Bu tür motivasyon, bireyin içsel isteklerinden çok, dışarıdan gelen uyarıcılara yanıt olarak ortaya çıkar. Örneğin, bir birey, iş yerinde yüksek performans göstererek terfi almayı ya da bir ödül kazanmayı hedefleyebilir.

Dışsal motivasyon, bireyleri belirli hedeflere yönlendirebilir ve kısa vadede başarılar elde edilmesine yardımcı olabilir. Ancak, bu tür motivasyon genellikle kalıcı davranış değişikliklerine yol açmaz, çünkü birey ödüller veya dışsal sonuçlar elde etmeye odaklanır. Deci ve Ryan (2000), dışsal motivasyonu, bir davranışın dışsal ödüller veya sonuçlar beklentisiyle yönlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Dışsal motivasyon, özellikle kısa süreli hedeflere ulaşmak için etkili olsa da, içsel motivasyonun sağladığı derin ve kalıcı tatmini genellikle sunmaz (Deci vd., 2000; Taylan vd., 2012).

İş Motivasyonu

İş motivasyonu; bireysel ve kültürel bağlamla ilişkili unsurlar doğrultusunda, çalışanların kurumsal hedeflere ulaşma amacıyla yoğun çaba göstermeye yönelik gönüllülüğü şeklinde tanımlanabilir (Latham vd., 2005).

İş motivasyonu, birey ve kültürle bağlantılı bağlamsal faktörler ışığında değerlendirilir ve kurumsal hedeflere ulaşmak amacıyla yüksek çaba göstermeye gönüllü olma durumu olarak tanımlanabilir (Brislin vd., 2005; Latham vd., 2005). İş motivasyonunu artırmak için öncelikle çalışanların motivasyonunu destekleyecek araçlar belirlenmeli ve bu araçlarla iş birliğini artıracak nedenler bulunmalıdır. Ek olarak, çalışanların ekonomik faydalarının artırılması, ilişkilerin olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacaktır (Demirtaş, 2008).

Literatürde motivasyon kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar şu sonuçlara ulaşmıştır:

Köse (2019) tarafından gerçekleştirilen “Çalışanların İş Tatmini Algıları ile İş Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada, çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Öte yandan, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve yaşam süresi gibi demografik faktörlerin iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Ertürk (2016), Öğretmenlerin İş Motivasyonları konulu çalışmasında, öğretmenlerin iç motivasyon düzeylerinin yüksek, dış motivasyon ve genel iş motivasyonlarının ise orta seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak dış motivasyon ve genel iş motivasyonu düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, yaş ilerledikçe öğretmenlerin iş motivasyonlarının arttığı, öğretmenlik seviyelerindeki ilerlemenin de iş motivasyonunda pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, eğitim seviyesi ile iş motivasyonu algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Şantaş vd. (2018), Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Algıları, İş Motivasyonu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı çalışmasında, iş yaşam kalitesinin iş motivasyonu ve yaşam memnuniyeti üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları, iş yaşam kalitesindeki artışın hem iş motivasyonunu hem de yaşam memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Hemşirelik

Hemşirelik, bireylerin, ailelerin ve toplumların sağlığını koruma, geliştirme ve hastalık durumlarında bakım sağlama amacı güden bir bilim ve sanat dalı olarak tanımlanır (Argon, 1997). Bu meslek, hastaların sağlık durumlarını izlemeyi, tedavi planlarını uygulamayı ve hasta bakımı konusunda doktorlarla iş birliği yapmayı içerir. Sağlık hizmetlerinin temel taşlarından biri olan hemşirelik, sağlık sisteminde kritik bir role sahiptir (Yıldırım vd., 2012). Hemşirelik, bilimsel bilgi temelinde bireylerin sağlıklarını korumayı, iyileştirmeyi ve hastalık durumunda bakım sağlamayı hedefleyen bir meslektir. Hemşireler, doğrudan hasta bakımı yapmanın yanı sıra, sağlık eğitimi, danışmanlık, araştırma ve yönetim gibi alanlarda da aktif görev alabilir.

Bu meslek, etik değerler, bilgi, beceri ve güçlü iletişim yetenekleri gerektirmektedir (Kaya vd., 2009). Hemşirelik mesleği, sürekli gelişim ve yenilik gerektiren, geniş bir bilgi ve beceri yelpazesi sunan bir alandır. Ayrıca, sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırmak için hemşirelerin mesleki gelişimlerine önem verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Korkmaz, 2011; Taylan vd., 2012).

Hemşire

Hemşireler, sağlık hizmetlerinin verildiği her ortamda, bireylerin, ailelerin ve toplumun sağlıkla ilgili ihtiyaçlarını belirlemekle yükümlüdürler. Bunun yanı sıra, hemşirelik tanısı doğrultusunda bakım planları hazırlayarak, bu planların etkinliğini ve kalitesini değerlendirir, gerektiğinde iyileştirmeler yaparlar ve bulgularını ilgili birimlere rapor ederler. Hemşireler, tıbbi tanı ve tedavi süreçlerine uygun olarak hekimlerin yazılı yönergelerini uygulamanın yanı sıra, acil durumlar dışında kalan sözlü talimatları da vakit kaybetmeden yerine getirirler. Bu görevlerini yerine getirirken, hem hasta hem de sağlık personelinin güvenliğini korumaya yönelik gerekli önlemleri almakla sorumludurlar (Hemşirelik Yönetmeliği, 2010).

Hemşireler, tıbbi tedavi ve bakım sürecinde hekimlerin yönlendirmeleri doğrultusunda, hemşirelik tanıları oluşturur, bakım planları geliştirir ve sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırmak için sürekli olarak iyileştirme çalışmalarına katkı sağlarlar. Ayrıca, hastaların güvenliğini sağlamak, sağlık eğitimleri vermek ve çeşitli sağlık problemleriyle ilgili

danışmanlık yapmak gibi önemli sorumluluklara sahiptirler (Korkmaz, 2011; Taylan vd., 2012). Hemşirelik, özerklik, etik değerler ve bilimsel bilgiye dayalı kararlar alma süreçlerini içerdiği için, meslek olarak hemşirelerin eğitim süreçlerinin ve mesleki gelişimlerinin önemi büyüktür (Taylan vd., 2012).

Kavramla ilgili yapılan araştırmalar ise şu şekilde özetlenebilir:

Korkmaz (2011), "Meslekleşme ve Ülkemizde Hemşirelik" başlıklı çalışmada, hemşirelik mesleğinin meslekleşme sürecini incelemiştir. Araştırma, hemşirelik mesleğinin tam anlamıyla meslekleşme standartlarına ulaşmamış olmasına rağmen, özellikle 1980'lerden itibaren mesleki becerilerde kaydedilen önemli ilerlemelere dikkat çekmektedir. Ayrıca, bilimsel bilgi tabanı ve özerklik gibi alanlardaki eksiklikler vurgulanarak, bu alanların güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Çalışma, hemşireliğin profesyonellik kriterleri açısından ülkemizdeki durumunu ele almaktadır.

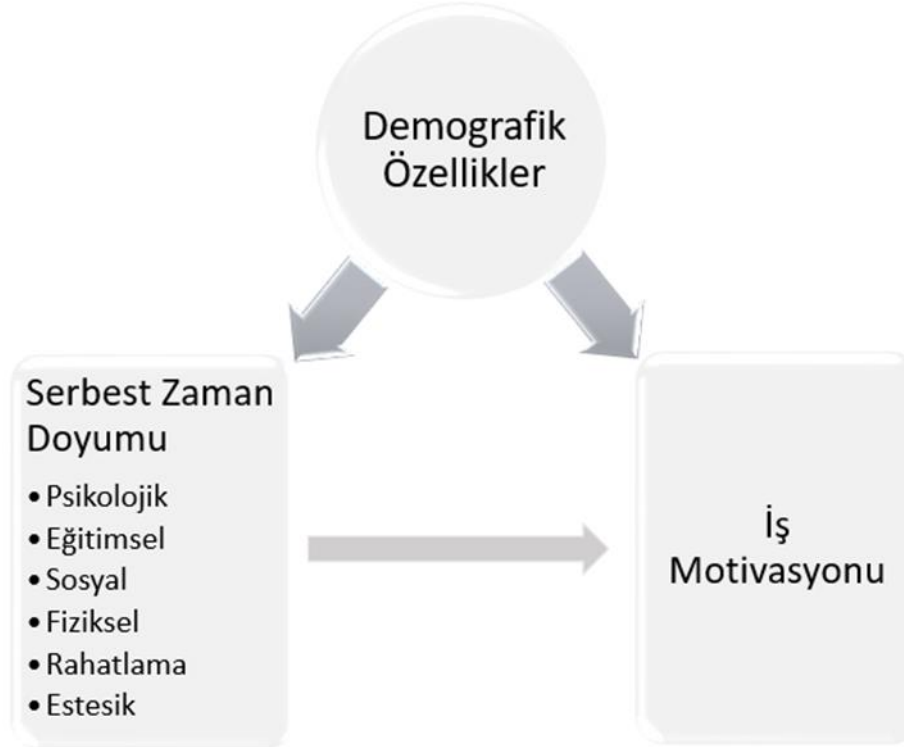
Taylan ve arkadaşları (2012), "Hemşirelik Roller ve Özerklik" başlıklı çalışmada, modern hemşireliğin bilimsel bilgi içeriği, mesleki kurallar, etik değerler ve özerklik gibi unsurlara sahip olduğunu belirtmişlerdir. Hemşirelik faaliyetleri, karar verme süreçlerine göre üç ana gruba ayrılmaktadır: Hemşirenin bağımsız olarak verdiği kararlarla gerçekleştirdiği etkinlikler, doktorun talimatıyla yaptığı görevler ve diğer sağlık çalışanlarıyla işbirliği içinde gerçekleştirdiği görevler. Ayrıca, yapılan görevlerin çeşitliliğine göre hemşirelik rolleri 13 farklı kategoride tanımlanmış ve bu rollerin özerklik dereceleri üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırma, hemşireliğin özerklik düzeyinin hangi rollerde ne ölçüde gerçekleştiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Araştırma nicel araştırma metotlarından ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmıştır (Creswell, 2014). Yapılan tez çalışmasının veri toplama aracı üç kısımdan meydana gelen ölçek formundan oluşmaktadır. Araştırmanın uygulanması için Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurulundan onay alınmış olup (E-70400699-000-2400036099); ölçeklerin Atatürk Üniversitesi bünyesinde hizmet sağlayan Araştırma Hastanesi hemşirelerine uygulanması amacıyla izin alınmıştır. Veri toplama sürecinde hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak ölçeklerin doldurulması yüz yüze anket formu oluşturularak sağlanmıştır. Tez çalışmasının tasarımı (Şekil 1);



Şekil 1. Araştırma Tasarımı

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Erzurum ilinde bulunan Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde çalışan hemşireler oluştururken, örneklem gurubu ise Erzurum Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde hizmet sağlayan ve rastgele yöntemle seçilmiş 600 gönüllü hemşireler oluşmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini saptamak için kişisel bilgi formu, ikinci kısımda Beard ve Ragheb (1980) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Gökçe ve Orhan (2011) tarafından yapılan bireylerin serbest zaman doyumlarını belirlemek amacıyla, serbest zaman doyum ölçeği, üçüncü kısımda ise hemşirelerin iş motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla; Engin ve Çam (2016) tarafından geliştirilen hemşire iş motivasyon ölçeği uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Forum ve ölçeklerden oluşan veri toplama aracının ilk bölümü, katılımcıların demografik bilgilerini toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi, çalıştıkları bölüm ve serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine dair sorular yer almış olup, kişisel bilgileri belirlemek için bir form kullanılmıştır.

Serbest Zaman Doyum Ölçeği

Beard ve Ragheb (1980) tarafından geliştirilen "Serbest Zaman Doyum Ölçeği", daha sonra (2002) kısa formu ile yeniden düzenlenmiş ve geçerlik ile güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Gökçe ve Orhan (2011) tarafından Türkçeye adaptasyonu gerçekleştirilmiş ve geçerlik ile güvenilirlik testlerinden geçirilmiştir. Ölçek, toplamda 24 maddeden oluşmakta olup, 5 dereceli Likert tipi bir yapıya sahiptir. Puanlama, "Hiç katılmıyorum", "Çok az katılıyorum", "Orta düzeyde katılıyorum", "Büyük oranda katılıyorum", "Tamamen katılıyorum" ifadeleriyle 1 ile 5 arasında yapılmaktadır. Ölçek, ruhsal, eğitimsel, toplumsal, fiziksel, rahatlama ve estetik olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Beard ve Ragheb (1980), ölçeğin uzun formu için yapılan güvenilirlik analizlerinde, her bir boyut için elde edilen Cronbach Alpha katsayılarının .85 ile .96 arasında değiştiğini, bu değerlerin oldukça yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kısa form ile yapılan analizlerde ise ortalama Cronbach Alpha değeri 0.93 olarak bulunmuştur (Gökçe ve Orhan, 2011).

Hemşire İş Motivasyon Ölçeği

Engin ve Çam (2016) tarafından geliştirilen Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, hemşirelerin iş motivasyonlarını ölçmek amacıyla tasarlanmış olup, 25 sorudan oluşur ve tek bir faktörü ölçmektedir. Bu ölçek, hemşirelerin mesleki motivasyon düzeylerini değerlendirmek için kullanılan etkili bir araçtır. Ölçeğin geliştirilmesinde Likert tipi 3 dereceli bir puanlama sistemi kullanılmıştır. Katılımcılar, her bir ifadeye ne kadar katıldıklarına göre “1. Katılmıyorum”, “2. Kısmen katılıyorum” ve “3. Katılıyorum” şeklinde cevaplar vermektedir. Ölçeğe ilişkin yapılan güvenirlik analizlerine göre, ölçeğin genel güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri olarak 0.855 bulunmuştur.

Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, hemşirelerin iş yerindeki motivasyon düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yardımcı olacak önemli bir araçtır. Bu ölçek, hemşirelerin mesleki rollerine ilişkin motivasyonlarını daha iyi anlayarak, iş performanslarını ve memnuniyetlerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine olanak tanır.

Süreç

Araştırma için uygulanacak ölçek formları hususunda hastane yönetiminde gerekli izin yazısı alınmıştır. Hemşireler oluşturulan kişisel bilgi formu, serbest zaman doyum ölçeği, hemşire iş motivasyonu ölçeğini doldurulmuştur ve elde edilen verilerin tümü IBM SPSS Statistic 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Uygulanan ölçek verileri, IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20.0 yazılım programı ile elektronik ortamda çeşitli istatistiksel analizler uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri frekans analizi yapılarak saptanmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılanların kişisel verilerinin ortaya konulması için yüzde (%) ve frekans (f) yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların serbest zaman doyum ve iş motivasyonları arasındaki farklılıklarını saptamak için t testi ve anova analizi yapılmıştır. Uygulanan ölçek çalışmalarının normal dağılıma uygun olup-olmadığını öğrenmek amacıyla normallik testi (Skewness - Kurtosis) uygulanmış ve Normallik testinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1.5 sınırları içinde kaldığı görülmüştür. Bu durum, Tabachnick ve Fidell'in (2007) belirttiği referans aralığa uygunluk gösterdiğinden, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı ve normalliğin ihlal edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre, serbest zaman doyum ve hemşire iş motivasyonu ölçeklerinin alt boyut puanları ve toplam puanı arasındaki farkı bulabilmek amacıyla parametrik testlerden olan Independent Samples t-Testi yapılmıştır. Serbest zaman

doymu ve hemşire iş motivasyon ölçekleri toplam puanına göre yaş, hizmet yılı, çalışılan bölüm, anlık gelişen serbest zamanlarda tercih edilen aktivite, serbest zamanda tercih edilen aktivite türü, aktivitelere katılım sıklığı ve etkinliklerin yaşamı nasıl etkilediği maddelerinin aralarındaki karşılaştırmaları yapmak için One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Anlamli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için ise Tukey testi uygulanmıştır. Katılımcıların, serbest zaman doyumları ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin saptanması için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin istatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ (*) ve $p<0.01$ (**) olarak değerlendirilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Tablo 1. *Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Analizi*

Cinsiyet	N	%
Kadın	476	79,3
Erkek	124	20,7
Yaş		
20-30	375	62,5
31-40	137	22,8
41 ve üstü	88	14,7
Medeni Durum		
Evli	348	58,0
Bekar	252	42,0
Hizmet Yılı		
0-5 yıl	210	35,0
6-10 yıl	159	26,5
11-15 yıl	109	18,2
16 yıl ve üstü	122	20,3
Çalışılan Bölüm		
Cerrahi Birimler	240	40,0
Dahili Birimler	162	27,0
Poliklinikler	75	12,5
Yoğun Bakım Üniteleri	123	20,5
İş yerinde anlık gelişen serbest zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz?		
Kitap okumakla	79	13,2
Elektronik cihazlarla	182	30,3
Yeni bir dil ya da hobi edinerek	14	2,3
Mesai arkadaşlarımla vakit geçirerek	325	54,2
Serbest zamanlarınızı genellikle hangi tür etkinliklere katılarak değerlendirirsiniz?		
Sportif Etkinlikler	92	15,3
Sosyal Etkinlikler	451	75,2
Kültürel/Sanatsal Etkinlikler	57	9,5
Belirtilen etkinliklere hangi sıklıkla katılırsınız?		
Ayda 1-2 kez	311	51,8
Ayda 3-4 kez	180	30,0
Ayda 5-6 kez	56	9,4
Ayda 7+ kez	53	8,8

Tablo 1 (Devamı)

Katıldığınız serbest zaman etkinliklerinin yaşamınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?		
Olumlu	505	84,2
Olumsuz	17	2,8
Etkilemiyor	78	13,0
Toplam	600	100

Tablo 1'e göre katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %79,3'ünün kadın, %20,7'sinin erkek; %62,5'inin 20-30 yaş, %22,8'inin 31-40 yaş, %14,7'sinin ise 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %58,0'ının evli olduğu, %42,0'ının bekar olduğu belirlenmiştir. Ve araştırmaya katılan hemşirelerin %35,0'nin 0-5 yıl, %26,5'inin 6-10 yıl, %18,2'sinin 11-15 yıl, %20,3'ünün 16 yıl ve daha fazla sağlık sektöründe hizmet verdiği belirlenmiştir. Bu hemşirelerin %40,0'nin cerrahi birimlerde, %27,0'nin dahili birimlerde, %12,5'inin polikliniklerde, %20,5'inin yoğun bakım ünitelerinde çalışmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş yerinde anlık gelişen serbest zamanlarında %13,2'sinin kitap okumakla, %30,3'ünün elektronik cihazlarla, %2,3'ünün yeni bir dil ya da hobi edinerek, %54,2'sinin mesai arkadaşlarıyla vakit geçirerek değerlendirdiği bilinmektedir. Katılımcıların %15,3'ünün sportif etkinlikleri, %75,2'sinin sosyal etkinlikleri, %9,5'i ise kültürel/sanatsal etkinlikleri tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Serbest zaman aktivitelerine %51,8'i ayda 1-2 kez, %30,0'ı ayda 3-4 kez, %9,3'ü 5-6 kez, %8,8'inin ise ayda 7 kez ve üzeri katılım sağladığı görülmüştür. Serbest zaman aktivitelerinin genel yaşamı olumlu etkilediğini düşünen bireyler ise katılımcıların %84,2'sini oluşturmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Serbest Zaman Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarından ve Toplam Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasının t-Testi ile Analizi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Psikolojik	Kadın	476	3,52	,89	-,93	,35
	Erkek	124	3,61	,90		
Eğitimsel	Kadın	476	3,77	,84	-,02	,98
	Erkek	124	3,77	,88		
Sosyal	Kadın	476	3,70	,77	-,95	,34
	Erkek	124	3,78	,81		
Fiziksel	Kadın	476	3,88	,80	,77	,44
	Erkek	124	3,82	,88		
Rahatlama	Kadın	476	3,23	,90	-4,27	,00**
	Erkek	124	3,61	,78		
Estetik	Kadın	476	3,65	,82	-,89	,37
	Erkek	124	3,73	,80		

Tablo 2. (Devamı)

Toplam	Kadın	476	3,63	,67	-1,32	,18
	Erkek	124	3,72	,71		

****(p<0.01)**

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeğinin alt boyutunda ve toplam puanda anlamlı farklılığa rastlanmazken; rahatlama alt boyutunda ve erkekler lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0.01).

Tablo 3. Katılımcıların Serbest Zaman Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarından ve Toplam Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasının t-Testi ile Analizi

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Psikolojik	Evli	348	3,54	,89	-11	,91
	Bekar	252	3,54	,90		
Eğitimsel	Evli	348	3,70	,86	-2,38	,01*
	Bekar	252	3,87	,83		
Sosyal	Evli	348	3,71	,76	-,25	,79
	Bekar	252	3,73	,81		
Fiziksel	Evli	348	3,85	,82	-,79	,42
	Bekar	252	3,90	,81		
Rahatlama	Evli	348	3,27	,90	-1,35	,17
	Bekar	252	3,37	,88		
Estetik	Evli	348	3,61	,82	-1,98	,04*
	Bekar	252	3,75	,80		
Toplam	Evli	348	3,61	,69	-1,41	,15
	Bekar	252	3,69	,68		

***(p<0.05)**

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeği alt boyutlardan eğitimsel ve estetik alt boyutunda bekarların lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0.05).

Tablo 4. Katılımcıların Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasının t-Testi ile Analizi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	Kadın	476	2,49	,34	,45	,64
	Erkek	124	2,47	,37		

(p>0.05)

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 5. Katılımcıların Hemşire İş Motivasyon Ölçeğinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasının t-Testi ile Analizi

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	P
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	Evli	348	2,49	,34	,48	,63
	Bekar	252	2,47	,37		

(p>0.05)

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Tablo 6. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- 20-30 yaş arası	375	3,63	,72	,51	,60	-
	2- 31-40 yaş arası	137	3,64	,60			
	3- 41 ve üzeri yaş	88	3,71	,66			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- 20-30 yaş arası	375	2,45	,35	9,80	,00**	1-3 2-3
	2- 31-40 yaş arası	137	2,47	,34			
	3- 41 ve üzeri yaş	88	2,63	,27			
	Total	600	2,48	,35			

** (p<0.01)

Tablo 6’da katılımcıların yaşlarına göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların yaşlarının serbest zaman doyum ölçeği puanı üzerindeki anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Hemşire iş motivasyon ölçeğinde 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların 20-30 ve 31-40 yaşlarındaki gruplara göre alınan puanlarda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 41 yaş ve üzeri olanların diğer yaşlara göre hemşire iş motivasyon ölçeğinden fazla puan aldığı görülmüştür (p<0.01).

Tablo 7. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Hizmet Yılına Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- 0-5 yıl	210	3,66	,72	1,02	,38	-
	2- 6-10 yıl	159	3,57	,73			
	3- 11-15 yıl	109	3,65	,57			
	4- 16 yıl ve üstü	122	3,71	,65			
	Total	600	3,65	,68			

Tablo 7. (Devamı)

	1- 0-5 yıl	210	2,47	,37			
Hemşire İş	2- 6-10 yıl	159	2,41	,36			1-4
Motivasyon	3- 11-15 yıl	109	2,46	,30	8,17	,00**	2-4
Ölçeği	4- 16 yıl ve üstü	122	2,61	,29			3-4
	Total	600	2,48	,35			

** $(p<0.01)$

Tablo 7’de katılımcıların buldukları hizmet yılına göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların hizmet yılının serbest zaman doyum ölçeği puanı üzerindeki anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Hemşire iş motivasyon ölçeğinde 16 yıl ve üstü çalışanların, 0-5 yıl çalışanlara, 6-10 yıl çalışanlara ve 11-15 yıl çalışanlara göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. 16 yıl ve daha fazla çalışanların diğerlerine göre daha fazla motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir ($p<0.01$).

Tablo 8. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Bölümlere Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- Cerrahi birimler	240	3,65	,66	,01	,99	-
	2- Dahili birimler	162	3,65	,70			
	3- Poliklinikler	75	3,64	,67			
	4- Yoğun bakım üniteleri	123	3,64	,72			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- Cerrahi birimler	240	2,46	,36	3,57	,01*	1-3 3-4
	2- Dahili birimler	162	2,50	,34			
	3- Poliklinikler	75	2,59	,26			
	4- Yoğun bakım üniteleri	123	2,43	,37			
	Total	600	2,48	,35			

* $(p<0.05)$

Tablo 8’de katılımcıların çalıştıkları bölümlere göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların çalıştığı bölümlere göre serbest zaman doyum ölçeği puanı üzerindeki anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Hemşire iş motivasyon ölçeğinde polikliniklerde çalışanların, cerrahi birimler ve yoğun bakım ünitelerinde çalışanlara göre anlamlı derecede fark olduğu görülmüştür. Polikliniklerde çalışanların cerrahi birimlerde ve

yoğun bakım ünitelerinde çalışanlara göre daha fazla iş motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 9. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının İş Yerinde Anlık Gelişen Serbest Zamanlarını Nasıl Değerlendirdiklerine Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- Kitap okumakla	79	3,67	,73	1,96	,11	-
	2- Elektronik cihazlarla	182	3,56	,72			
	3- Yeni bir dil ya da hobi edinerek	14	3,94	,68			
	4- Mesai arkadaşlarımla vakit geçirerek	325	3,67	,65			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- Kitap okumakla	79	2,48	,37	1,33	,26	-
	2- Elektronik cihazlarla	182	2,44	,35			
	3- Yeni bir dil ya da hobi edinerek	14	2,46	,44			
	4- Mesai arkadaşlarımla vakit geçirerek	325	2,51	,33			
	Total	600	2,48	,35			

($p>0.05$)

Tablo 9'da katılımcıların iş yerinde anlık gelişen serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların iş yerinde anlık gelişen serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine göre serbest zaman doyum ölçeği puanları ve hemşire iş motivasyon ölçeği puanlarına bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0.05$)

Tablo 10. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Serbest Zamanlarda Katıldıkları Etkinlik Türüne Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- Sportif etkinlikler	92	3,73	,69	,86	,42	-
	2- Sosyal etkinlikler	451	3,63	,67			
	3- Kültürel/sanatsal etkinlikler	57	3,65	,77			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- Sportif etkinlikler	92	2,43	,37	1,46	,23	-
	2- Sosyal etkinlikler	451	2,50	,34			
	3- Kültürel/sanatsal etkinlikler	57	2,48	,38			
	Total	600	2,48	,35			

($p>0.05$)

Tablo 10'da katılımcıların serbest zamanlarını hangi tür etkinliklerle değerlendirdiklerine göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların iş yerinde anlık gelişen serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine göre serbest zaman doyum ölçeği puanları ve hemşire iş motivasyon ölçeği puanlarına bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. ($p>0.05$)

Tablo 11. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Serbest Zamanlarda Etkinliklere Katıldıkları Sıklığa Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- Ayda 1-2 kez	311	3,56	,72	3,76	,01*	1-2 1-4
	2- Ayda 3-4 kez	180	3,72	,64			
	3- Ayda 5-6 kez	56	3,75	,62			
	4- Ayda 7 ve üzeri	53	3,81	,64			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- Ayda 1-2 kez	311	2,47	,37	,47	,70	-
	2- Ayda 3-4 kez	180	2,51	,30			
	3- Ayda 5-6 kez	56	2,46	,35			
	4- Ayda 7 ve üzeri	53	2,47	,35			
	Total	600	2,48	,35			

*($p<0.05$)

Tablo 11’de katılımcıların serbest zamanda etkinliklere katıldıkları sıklığa göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların serbest zamanda etkinliklere katıldıkları sıklığa göre serbest zaman doyum ölçeği puanlarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ayda 3-4 kez etkinliğe katılanların ayda 1-2 kez katılanlara göre serbest zaman doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Ayda 7 ve üzeri kez etkinliklere katılanların da ayda 1-2 kez katılanlara göre daha fazla serbest zaman doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Hemşire iş motivasyon ölçeği puanlarına bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 12. Serbest Zaman Doyum Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puanlarının Katıldıkları Serbest Zaman Etkinliklerinin Yaşamlarını Nasıl Etkilediklerine Göre ANOVA Sonuçları

		N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
Serbest Zaman Doyum Ölçeği	1- Olumlu	505	3,72	,65	21,97	,00**	1-2 1-3
	2- Olumsuz	17	3,26	,75			
	3- Etkilemiyor	78	3,22	,71			
	Total	600	3,65	,68			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	1- Olumlu	505	2,51	,34	13,40	,00**	1-2 1-3
	2- Olumsuz	17	2,10	,42			
	3- Etkilemiyor	78	2,41	,34			
	Total	600	2,48	,35			

**($p<0.01$)

Tablo 12’de katılımcıların serbest zamanda etkinliklerinin yaşamlarını nasıl etkilediklerine göre serbest zaman doyum ölçeği ve hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puanlarından elde ettikleri ortalamalara ilişkin Anova testi sonuçları gösterilmektedir.

Analizler sonucunda katılımcıların serbest zamanda etkinliklerinin yaşamlarını nasıl etkilediklerine göre serbest zaman doyum ölçeği puanlarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Serbest zaman etkinliklerinin yaşamlarını olumlu etkilediklerini düşünenler, olumsuz ya da etkilemediklerini düşünenlere göre daha fazla serbest zaman doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Analizler sonucunda serbest zamanda etkinliklerinin yaşamlarını nasıl etkilediklerine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde de anlamlı bir farklılık görülmüştür. Serbest zaman etkinliklerinin yaşamlarını olumlu etkilediklerini düşünenler, olumsuz ya da etkilemediklerini düşünenlere göre daha fazla iş motivasyonuna sahip oldukları görülmüştür (p<0.01).

Tablo 13. Serbest Zaman Doyumu ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Pearson Korelasyon Analizi

Ölçek	Tanımlayıcılar	1	2	3	4	5	6	7	8
SZDO Psikolojik (1)	r	1							
	p	-							
	N	600							
SZDO Eğitimsel (2)	r	,757**	1						
	p	,000	-						
	N	600	600						
SZDO Sosyal (3)	r	,649**	,724**	1					
	p	,000	,000	-					
	N	600	600	600					
SZDO Fiziksel (4)	r	,608**	,707**	,687**	1				
	p	,000	,000	,000	-				
	N	600	600	600	600				
SZDO Rahatlama (5)	r	,497**	,473**	,451**	,433**	1			
	p	,000	,000	,000	,000	-			
	N	600	600	600	600	600			
SZDO Estetik (6)	r	,580**	,604**	,590**	,622**	,577**	1		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	-		
	N	600	600	600	600	600	600		
SZDO Toplam (7)	r	,841**	,872**	,832**	,825**	,709**	,810**	1	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	-	
	N	600	600	600	600	600	600	600	
HIMO Toplam (8)	r	,290**	,300**	,318**	,341**	,211**	,291**	,357**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	-
	N	600	600	600	600	600	600	600	600

** (p<0.01)

SZDO: Serbest Zaman Doyum Ölçeği

HIMO: Hemşire İş Motivasyon Ölçeği

“SZDÖ psikolojik” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,290$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, “SZDÖ eğitimsel” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,300$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, “SZDÖ sosyal” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,318$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, “SZDÖ fiziksel” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,341$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, “SZDÖ rahatlama” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,211$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, “SZDÖ estetik” alt boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,291$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Serbest Zaman Doyumu Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, “SZDÖ toplam” boyutu ile “HİMÖ toplam” boyutu ($r=,357$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir, serbest zaman doyumu toplam puanının hemşire iş motivasyonu toplam puanı ile pozitif yönlü korelasyon olduğu görülmektedir ($p<0.01$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Bu bölümünde katılımcı bireylerin serbest zaman doyumları ve iş motivasyonlarına ilişkin verilerden elde edilen bulgular tartışılmıştır.

Serbest Zaman Doyumuna İlişkin Bulgular

Analiz sonuçları serbest zaman doyumunun toplam puanları açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat alt boyutlarından rahatlama alt boyutunda erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık gözükmemektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre serbest zaman doyumunu toplam puanında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen; rahatlama alt boyutunda erkeklerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 2). Konuya dair yapılan literatür incelemelerinde, önceki araştırmaların bazı ilginç bulgulara ulaştığı görülmektedir. Ngai (2005), Çin’de gerçekleştirilen bir araştırmada, bireylerin serbest zaman doyumunu ile yaşam kalitesi incelenmiş; serbest zaman doyumunu açısından cinsiyetler arasında farklılıklar bulunduğu ve erkek katılımcıların, kadınlara göre daha yüksek düzeyde doyum düzeyine sahip oldukları ifade edilmiştir. Kalfa (2017) ise spor bilimleri ve eğitim fakültesi öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada, serbest zaman doyumunun cinsiyetlere göre karşılaştırıldığında; öğretimsel, sosyal, rahatlama ve estetik tatmin alt boyutlarında; cinsiyete dayalı anlamlı bir fark bulunmadığını, ancak psikolojik ve fizyolojik tatmin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğunu tespit etmiştir. Özellikle erkek katılımcıların duygusal ve fizyolojik tatmin açısından daha yüksek puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Literatür genelinde, erkeklerin serbest zaman doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğu yönünde bir eğilim olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında, kadınların yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi serbest zaman aktivitelerinde de çeşitli sorumluluklarla daha fazla meşgul olmaları ve kendilerine ayıracakları zamanın sınırlı olması olarak düşünmekteyiz. Serbest zaman süresi ve doyumundaki farklılıklar bu bulguyu desteklemektedir. Örneğin, Kelly (1990), kadınların iş ve ev işleri arasında daha fazla zaman harcadıklarını ve serbest zaman aktivitelerine katılma alışkanlıklarının erkeklerden daha düşük olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, literatürde kadınların erkeklere oranla daha fazla serbest zaman doyumunu yaşadıkları çalışmalar da mevcuttur. Muzindutsi ve Masango (2015), Güney Afrika’daki bir üniversitede yaptıkları araştırmada, kadınların psikolojik ve rahatlama tatmini alt boyutlarında erkeklere kıyasla daha yüksek sonuçlar aldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, Cheng ve arkadaşları (2010) Avustralya’da yaşlı bireylerin fuar alanını

ziyaret etmeleri sırasında, kadınların lehine anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Yine Türkiye'de, Ankara, Bolu ve Düzce'deki gençlik merkezi üyeleri üzerinde yapılan bir çalışmada ise, kadınların psikolojik, eğitimsel ve rahatlama tatmin alt boyutlarında erkeklere göre daha yüksek serbest zaman doyum seviyelerine sahip oldukları gözlemlenmiştir (Sönmezoğlu vd., 2014). Bu sonuçların; çalışmalardaki katılımcı kadınların sorumluluk ve iş yüklerinin düşük olduğundan kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre serbest zaman doyumunu toplam puanında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen eğitimsel ve estetik alt boyutunda bekar bireylerin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 2). Konuya ilişkin literatürde yapılan önceki çalışmalara bakıldığında; Yazgeç (2019) tarafından yapılan, doğa ve macera rekreasyonu etkinliklerine katılan bireylerin serbest zaman doyumunu ve mutluluk düzeylerini incelediği çalışmada ise, fiziksel alt boyut dışında kalan tüm alt boyutlarda bekar bireyler lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Diğer taraftan, Köksal (2019), beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman doyumunu ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, evli katılımcıların rahatlama alt boyutunda, bekar katılımcılara kıyasla daha yüksek puanlar aldığını belirtmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında ortaya çıkan bulguların katılımcı gruplarının farklı aile yaşantısına sahip olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre serbest zaman doyumunu alt boyutları ve genel skorunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 6). Literatürde konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, Yaşartürk ve Bilgin'in (2019) üniversitede öğrenim gören hentbolcu öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, katılımcıların yaşları ile serbest zaman doyumları arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Wu'nun (2002) New York'ta yaşayan Çinli göçmenler üzerinde yaptığı araştırmada da bireylerin yaşları ile serbest zaman doyumları arasında bir bağlantı saptanmamıştır. Bu bulgular, bizim çalışmamızın sonuçlarıyla uyum göstermektedir. Öte yandan, Broughton ve Beggs'in (2007) yaşlı bireylerin serbest zaman doyum düzeylerini incelediği çalışmada, yalnızca fiziksel alt boyutta anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, Çelik vd.nin (2014) kamu kurumunda çalışan engelli bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, serbest zaman doyum ölçeğinin psikolojik alt boyutunda 36 yaş ve üzerindeki bireylerin daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, bu çalışmaların bulguları, bizim çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu farklılığın nedeni, örneklem gruplarının demografik özelliklerindeki çeşitlilik ve araştırmaların yürütüldüğü sosyal çevrelerin farklılık göstermesi olabilir. Ayrıca, yaşın serbest zaman doyumunu üzerindeki etkisinin bireylerin yaşam koşulları,

mesleki durumları ve serbest zaman faaliyetlerine erişim olanaklarıyla etkileşim içinde değişebileceği düşünülmektedir.

Hemşire İş Motivasyonuna İlişkin Tartışma

Hemşirelik mesleğinde kadınların ağırlıklı olduğu görülmüştür (Tablo 4). Lambrou ve arkadaşları (2010), Çayan (2011), Örucü ve Akyüz (2018), Gül (2018), Dzimbiri ve Molefi (2021) çalışmaları da bu durumu destekler niteliktedir. Bu nedenle kadınların sayıca fazla olması, literatürle tutarlılık göstermektedir.

Araştırmamızda, hemşirelerin çoğunluğunun (%58.0) evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 5). Literatürde konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, Gülçin ve Kılıç (2020) hemşirelerin iş motivasyonunun, medeni durumlarına göre değiştiği, evli hemşirelerin genellikle daha yüksek iş tatmini yaşadıkları ve aile desteğinin önemli bir motivasyon kaynağı olduğu sonucuna varılmıştır. Kaya ve Demir (2021) medeni durumu evli olan hemşirelerin iş motivasyonunun, bekâr hemşirelere göre daha yüksek olduğu ancak evli hemşirelerin iş ve aile yaşamını dengelemede daha fazla zorluk yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız ve Bayram (2019) hemşirelerin medeni durumu ile iş stresinin ilişkisini inceledikleri çalışmada, evli hemşirelerin iş stresinin daha yüksek olduğunu ancak çocuklu hemşirelerin iş motivasyonunun arttığını belirtmişlerdir. Farklı ülkelerde yapılan bu tür çalışmaların, medeni durumu etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, medeni durumun iş motivasyonu üzerindeki etkisi, kültürel faktörler, aile yapısı ve sağlık sistemine özgü çalışma koşulları gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir.

Hemşire iş motivasyonunda katılımcıların hizmet yılına bakıldığında 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin motivasyon ölçeğinden daha fazla puan aldıkları bulgulanmıştır (Tablo 7). Ancak, mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, meslekte 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların genel motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada, mesleki kıdemi 11 yıl ve üzeri olan çalışanların iç etkenler ve hedef büyütme alt boyutlarındaki motivasyonlarının da daha düşük olduğu belirlenmiştir (Tekin, 2018). Çetin ve Hancı (2020) Hemşirelerin hizmet yıllarının motivasyonları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, hizmet yılı arttıkça hemşirelerin işlerinden daha az tatmin olduklarını ancak deneyimli hemşirelerin hasta bakım kalitesine daha fazla katkı sağladıklarını belirtmişlerdir. Sakarya ve Yılmaz (2021) araştırmalarında, hizmet yılı ile iş stresinin ilişkisini ele alarak, hemşirelerin deneyim kazandıkça iş stresinin azalabileceğini ancak tükenmişlik sendromunun arttığını ortaya koymuşlardır. Elde edilen bulgular, mevcut literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmemektedir. Bu farklılığın; örneklem grubunun özellikleri, uygulanan yöntem, çevresel

faktörler ya da kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durumun nedeni, uzun yıllar görev yapan hemşirelerin mesleki deneyim ve öz yeterlilik düzeylerinin artmasıyla birlikte görevlerine daha hâkim olmaları ve bu durumun motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilir. Ancak, zamanla artan iş yükü, rutinleşen görevler ve tükenmişlik belirtileri, bazı çalışan gruplarında motivasyonun düşmesine neden olabilmektedir. Bu farklılıklar, mesleki koşulların, bireysel beklentilerin ve çalışma ortamının özelliklerine göre değişiklik gösterebilir.

Çalışmada katılımcıların çalıştıkları birime göre hemşire iş motivasyon ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde polikliniklerde çalışanların diğer birimlere daha fazla motivasyona sahip oldukları görülmektedir. Literatürde yer alan sağlık çalışanları ve hemşirelerin motivasyonlarını inceleyen çalışmalarda bu sonucu destekleyen farklı çalışmalar yer almaktadır. Küçük ve Yılmaz (2019) çalışmalarında, acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin, diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla iş stresine sahip olduklarını ancak bu birimlerde çalışan hemşirelerin, hasta bakımında elde ettikleri başarı ile daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını belirtmişlerdir. Öztürk ve Gök (2020) hemşirelerin çalıştıkları birimler ile iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin daha yüksek iş motivasyonu ve tatmini yaşadıkları ancak genel servislerde çalışan hemşirelerin motivasyonlarının genellikle daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Çakır ve Demir (2021) çalışmalarında, farklı birimlerde çalışan hemşirelerin iş stresinin arttığı ancak bu stresin, çalıştıkları birime göre değişen iş tatminini etkilediği sonucuna varmışlardır. Yoğun bakım ve acil servislerde çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin, cerrahi birimlerdekilerden daha düşük olduğu belirtilmiştir. Çalışmalardaki farklılığın nedeni, polikliniklerde görev yapan hemşirelerin genellikle daha düzenli çalışma saatlerine ve daha az stresli bir çalışma ortamına sahip olmaları ile açıklanabilir. Yoğun bakım ve acil servis gibi birimlerde görev yapan hemşireler ise, daha yüksek iş yükü ve sürekli müdahale gerektiren durumlarla karşılaştıklarından, motivasyon düzeylerinde düşüş yaşanabilmektedir.

Hipotezler incelendiğinde ise:

H1 katılımcıların serbest zaman doyumu ve iş motivasyonu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. H1 hipotezi serbest zaman doyumu ve hemşire iş motivasyonu açısından kabul edilmiştir

H2 katılımcıların cinsiyet değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeğinin alt boyutunda ve toplam puanda anlamlı farklılığa rastlanmazken; rahatlama alt boyutunda ve erkekler lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. H2 hipotezi serbest zaman doyumu açısından reddedilmiştir.

H3 katılımcıların cinsiyet değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. H3 hipotezi hemşire iş motivasyonu açısından reddedilmiştir.

H4 katılımcıların yaş değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeğinin alt boyutunda ve toplam puanda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. H4 hipotezi serbest zaman doyumunu açısından reddedilmiştir.

H5 katılımcıların yaş değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde yaş grupları arasında 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların 20-30 ve 31-40 yaşlarındaki gruplara göre alınan puanlarda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 41 yaş ve üzeri olanların diğer yaşlara göre hemşire iş motivasyon ölçeğinden fazla puan aldığı görülmüştür. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

H6 katılımcıların medeni durum değişkenine göre serbest zaman doyum alt boyutlardan eğitimsel ve estetik alt boyutunda bekarların lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. H6 hipotezi serbest zaman doyumunu açısından kabul edilmiştir.

H7 katılımcıların medeni durum değişkenine göre hemşire iş motivasyon istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. H7 hipotezi hemşire iş motivasyonu açısından reddedilmiştir.

H8 katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeğinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. H8 serbest zaman doyumunu açısından reddedilmiştir.

H9 katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde 16 yıl ve üstü çalışanların, 0-5 yıl çalışanlara, 6-10 yıl çalışanlara ve 11-15 yıl çalışanlara göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. 16 yıl ve daha fazla çalışanların diğerlerine göre daha fazla motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir. H9 hipotezi hemşire iş motivasyonu açısından kabul edilmiştir.

H10 katılımcıların çalıştıkları bölüm değişkenine göre serbest zaman doyum ölçeği puanı üzerindeki anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. H10 hipotezi serbest zaman doyumunu açısından reddedilmiştir.

H11 katılımcıların çalıştıkları bölüm değişkenine göre hemşire iş motivasyon ölçeğinde polikliniklerde çalışanların, cerrahi birimler ve yoğun bakım ünitelerinde çalışanlara göre anlamlı derecede fark olduğu görülmüştür. Polikliniklerde çalışanların cerrahi birimlerde ve yoğun bakım ünitelerinde çalışanlara göre daha fazla iş motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir. H11 hipotezi hemşire iş motivasyonu açısından kabul edilmiştir.

Bu araştırma, hemşirelerin serbest zaman doyumunun iş motivasyonu üzerindeki etkisini anlamaya yönelik önemli bulgular sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, serbest zaman aktivitelerinden duyulan memnuniyetin iş motivasyonunu artırabileceğini ve bu etkinin özellikle psikolojik ve sosyal boyutlarda daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Hemşirelerin, yoğun ve stresli çalışma ortamlarında serbest zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirmeleri, iş performanslarını ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Araştırma bulguları, hemşirelerin iş motivasyonuna etki eden faktörleri ortaya koyarken, bu motivasyonu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle serbest zaman aktivitelerinin bireyler üzerinde hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumlu etkiler sağladığı göz önünde bulundurulduğunda, hemşirelerin bu tür etkinliklere katılımının teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Sağlık kuruluşları, çalışanların iş dışındaki zamanlarını daha verimli kullanabilmelerini sağlamak adına çeşitli programlar ve imkanlar sunarak iş motivasyonlarını dolaylı olarak artırabilir. Bu bağlamda, hastanelerde spor, sanat, kültürel ve sosyal etkinliklere yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi, hemşirelerin iş stresini azaltmalarına ve motivasyonlarını yüksek tutmalarına katkı sağlayacaktır.

Ayrıca, yöneticilerin ve politika yapıcıların sağlık çalışanlarının serbest zamanlarını verimli değerlendirmelerine yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Hemşirelerin çalışma saatleri ve iş yükleri göz önünde bulundurularak, dinlenme ve serbest zaman etkinliklerine daha fazla yer verilmesi, çalışan memnuniyetinin ve motivasyonunun artırılmasına katkı sunacaktır. Ayrıca, hastanelerde bu tür imkanların sağlanmasında yaşanan güçlükler göz önünde bulundurulduğunda, çalışma saatlerine yönelik yapılacak iyileştirmelerin hemşirelerin rekreasyonel aktivitelere katılımını artırabileceği; bu sayede alternatif serbest zaman etkinliklerini gerçekleştirmelerine ve mevcut tesisleri daha etkin kullanmalarına olanak sağlayabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma serbest zaman doyumu ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin hemşirelik mesleği özelinde incelenmesi açısından literatüre katkı sağlayacağı ve hemşirelerin çalışma verimliliğini artırmaya yönelik sürdürülebilir stratejilerin geliştirilmesine önemli bir adım olacaktır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı meslek grupları ve demografik özelliklere sahip bireylerle veya farklı sağlık kurumlarındaki hemşirelerin, sağlık çalışanlarının serbest zaman etkinliklerine katılım düzeylerinin ve bu aktivitelerin uzun vadeli etkilerinin daha ayrıntılı şekilde incelenmesi, alana katkı sağlayacaktır.

Öneriler

- Sağlık çalışanlarının serbest zamanlarını daha verimli kullanabilmesi için esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma imkânı sunulabilir. Bu tür düzenlemeler, çalışanların kişisel hayatlarını iş hayatlarıyla uyumlu hale getirmelerine yardımcı olarak, iş motivasyonunu artırabilir.
- Sağlık çalışanlarının iş ve özel yaşamlarını dengede tutabilmeleri için organizasyonel destek sağlanmalıdır. Ailevi sorumluluklar, kişisel ihtiyaçlar ve serbest zaman aktiviteleri gibi faktörler göz önünde bulundurularak, çalışanların işten uzaklaştıkları zamanlarda rahatlayabilmelerini sağlayacak bir ortam yaratılmalıdır.
- Sağlık çalışanlarının iş dışındaki zamanlarını doyurucu şekilde değerlendirebilmeleri için iş yerinde çeşitli sosyal etkinlikler, spor salonu üyelikleri, kültürel etkinlikler veya geziler gibi fırsatlar sunulabilir. Bu tür etkinlikler, çalışanların serbest zamanlarını daha verimli ve keyifli geçirmelerini sağlarken, iş motivasyonlarını da artıracaktır.
- Sağlık çalışanlarının işyerindeki fiziksel ve psikolojik ortamda rahatlık ve huzur hissetmeleri, motivasyonlarını olumlu yönde etkiler. Ergonomik ofis düzenlemeleri, doğal ışık, sessiz alanlar ve rahatlama köşeleri gibi unsurlar, çalışanların iş yerinde daha verimli ve mutlu olmalarını sağlayabilir.
- Yönetici ve liderlerin, sağlık çalışanlarının serbest zamanlarını ve iş motivasyonlarını destekleyici bir tutum sergilemeleri önemlidir. Açık iletişim, çalışanların ihtiyaçlarını anlamak, takdir etme ve ödüllendirme yöntemleri, motivasyonu artıran faktörler arasında yer alır.
- Sağlık çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimlerini desteklemek, motivasyonlarını artırmada etkili olabilir. Eğitim programları, seminerler veya liderlik fırsatları sunmak, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilir ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir.
- Sağlık çalışanlarının ruhsal ve duygusal ihtiyaçları, iş motivasyonlarını etkileyebilir. Çalışma ortamında stres yönetimi, psikolojik destek hizmetleri, meditasyon seansları veya danışmanlık hizmetleri sunulabilir. Bu tür destekler, çalışanların hem iş yerindeki hem de özel yaşamlarındaki zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır.
- Sağlık çalışanları, gösterdikleri performansın takdir edilmesini beklerler. Adil bir ödüllendirme ve terfi sistemi, motivasyonu artırabilir. Başarıların, hem maddi hem de manevi ödüllerle ödüllendirilmesi, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artıracaktır.
- Sağlık çalışanları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, iş ortamında pozitif bir atmosferin oluşmasına yardımcı olabilir. Sosyal etkinlikler, takım çalışması ve ortak

projeler, çalışanların birbirleriyle etkileşimde bulunmalarını ve birbirlerine destek olmalarını sağlayarak iş motivasyonunu artırabilir.

- Sağlık çalışanlarının kendi işlerini yönetme ve karar verme süreçlerinde daha fazla otonomiye sahip olmaları, motivasyonu artırabilir. Çalışanlar, görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirdiklerinde, işlerine olan bağlılıkları ve tatmin duyguları artar.
- Sağlık çalışanlarının daha verimli bir şekilde serbest zamanlarını kullanabilmeleri için zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri önemlidir. Bu konuda eğitimler veya seminerler düzenlemek, çalışanların hem işte hem de özel yaşamlarında daha dengeli bir yaşam sürdürebilmelerini sağlar.
- Fiziksel ve ruhsal sağlık, iş motivasyonu ile doğrudan ilişkilidir. Sağlık sigortası, düzenli sağlık kontrolleri, stres azaltıcı programlar gibi uygulamalar, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını destekler, dolayısıyla iş motivasyonunu artırır.
- Sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik iyilik halini desteklemek amacıyla düzenli egzersiz programlarının iş yerinde teşvik edilmesi önemlidir. Özellikle grup egzersizleri, yoga, pilates veya hafif tempolu aerobik aktiviteler, çalışanların stres seviyelerini azaltarak iş motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilir.
- Çalışanların hareketliliğini artırmak ve uzun süreli hareketsizliği önlemek için iş yerinde kısa süreli egzersiz molaları uygulanabilir. Bu uygulamalar, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının azalmasına katkı sağlar ve verimliliği artırır.
- Hemşireler için beden eğitimi ve spor aktiviteleri içeren programlar hazırlanarak, kişisel sağlık ve dayanıklılıkları artırılabilir. Bu tür programlar, mesleğin getirdiği fiziksel yorgunluğu azaltarak iş memnuniyetini artırabilir.
- Bu konu üzerine daha fazla araştırma yapılmalı, serbest zamanın çalışanların motivasyonunu ve genel iş doyumunu nasıl etkilediği konusunda daha kapsamlı veriler elde edilmelidir. Ayrıca, farklı sağlık kurumlarında benzer araştırmalar gerçekleştirilerek, genel geçer sonuçlar elde edilmesine olanak tanınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Ağar, M. (2022). Serbest zaman ve insan sağlığı. *Türk Sağlık Dergisi, Cilt/Sayı: 5-2*, Ankara 2022, s. 45-52. ISSN 2148-5911.
- Ağarı, M. (2023). Zaman kavramı: nedir-ne değildir? *Karabük Türkoloji Dergisi, 6(1)*, 123–148.
- Ardahan, F., & Lapa, T. Y. (2010). Üniversite öğrencilerinin serbest zaman tatmin düzeylerinin cinsiyete ve gelire göre incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi, 21(4)*, 129-136.
- Argon, G. (1997). Hemşire hakları. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 13(1)*, 131-136.
- Arslan, S. (2010). *Yetişkin kent halkının belediyelerin serbest zaman eğitimi ile rekreasyon etkinliklerinin sunumuna ve yaşam kalitesine etkisine ilişkin görüşleri (ankara büyükşehir belediyesi örneği)*. (Tez No. 279922) [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arslan, S. (2011). Serbest zaman kullanımı: sıradan serbest zaman etkinlikleri ve sistemli serbest zaman etkinlikleri. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2*, 1-10.
- Beard, J.G., & Ragheb, M.G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal Of Leisure Research, 12 (1)*, 20-33.
- Beşikçi, T., İrkin, F. & Güzel, P. (2019). *Serbest zaman motivasyonu ve serbest zaman doyumunu ilişkisi mücadele sporları ile ilgilenen bireyler üzerine bir araştırma*. 2. Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi, Tam Metin Bildiri Kitabı, Manisa, 365-369.
- Brislin, R. P., & Rose, J. B. (2005). Pediatric acute pain management. *Anesthesiology Clinics of North America, 23(4)*, 789-814.
- Broughton M.S.K. & Beggs, A.B. (2007). Leisure satisfaction of older adults. *Activities, Adaptation&Aging, 31(1)*: 1-18.
- Cheng., E.H.P., Patterson I., Packer, J. & Pegg, S. (2010). Identifying the satisfactions derived from leisure gardening by older adults. *Annals of Leisure Research, 13(3)*: 395-419,
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Çakır, Z., & Demir, F. (2021). Çalışma birimi ve hemşire iş motivasyonu arasındaki ilişki: bir inceleme. *Hemşirelik Araştırma Dergisi, 42(1)*, 65-77.
- Çayan, D. (2011). *Yetenek yönetiminin çalışanların performansı üzerine etkileri ve niğde sağlık sektöründe bir uygulama* (Tez No. 277433) [Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi-Niğde]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, G., Tercan, E. & Yerlisu Lapa, T. (2014). Leisure constraints and leisure satisfaction in the recreational activities of employees with disabilities. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 36(2)*: 33-46.
- Çetin, T., & Hancı, E. (2020). Hizmet yılı ve hemşirelerin iş tatmini üzerine bir inceleme. *Hemşirelik Dergisi, 34(2)*, 45-56.

- Çınar, V., & Sanioğlu, A. (2004). Farklı branşlardakibeden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin rekreasyon faaliyetlerine katılımlarının değerlendirilmesi. *m(11)*, 261-271.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268.
- Demirtaş, M. (2008). *Tedarik zinciri yönetiminde, tahminleme ve planlama işbirliğinin rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe bir uygulama* (Tez No. 215101) [Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Dzimbiri, G. L., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*, *19*(0), 1-9.
- Engin, E., & Çam, M. (2016). Hemşire iş motivasyonu ölçeği: geçerlik güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, *32*(3), 1-13.
- Er, B. & Güzel Gürbüz, P. (2021). Uluslararası spor organizasyonlarında gönüllü motivasyonu ile serbest zaman doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *6*(1): 152-172.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, *2*(3), 1-15.
- Fottler Md, O’connor Sj, Gilmartin Mj & D’anno Ta (2006) “Motivating people”, in: shortell sm and kaluzny ad (eds). *Health Care Management Organization Design and Behaviour*. Thomson Delmar Learning, Usa. Chapter 3: 78-124.
- Gökçe, B., & Orhan, A. (2011). Serbest zaman doyum ölçeği’nin türkçe uyarlaması ve geçerlik güvenirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, *8*(1), 312-323.
- Gül, D. (2018). *Yetenek yönetiminin hemşirelerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırılması*. (Tez No. 516254) [Yüksek Lisans Tezi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Çanakkale] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gülçin, Y., & Kılıç, M. (2020). Hemşirelerin iş motivasyonu ve medeni durumlarının iş tatmini üzerine etkisi. *Hemşirelik Dergisi*, *35*(3), 112-123.
- Hemşirelik Yönetmeliği. (2010, Mart 8). *Resmî Gazete*, 27515. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100308-4.htm> (Erişim tarihi: 07.01.2024)
- Huang, C., & Lin, M. (2017). Relationship between leisure constraints, leisure motivation, and leisure satisfaction. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, *6*(5), 29–34
- Kaban, A., & Çelik, R. (2020). Serbest zaman aktivitelerinin çalışanların iş verimliliğine etkisi. *istanbul üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(3), 45-60.
- Kalfa, S. (2017). *Spor bilimleri ve eğitim fakültesi öğrencilerin yaşam doyumunu ve serbest zaman doyumunun incelenmesi*. (Tez No. 476465) [Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Muğla] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karlı, Ü., Polat, E., Yılmaz, B., & Koçak, S. (2008). Serbest zaman tatmin ölçeği’nin (sztö-uzun versiyon) geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, *19*(2), 80-91.
- Kaya, B., & Uncuoğlu Yolcu, İ. (2023). Motivasyon ve duygusal emek ilişkisinin belirlenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, *8*(20), 141-152. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1221798>

- Kaya, H., & Taşkın, L. (2009). Hemşirelik eğitimi ve mesleki kimlik: öğrencilerin görüşleri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 17(2), 85-92.
- Kaya, S., & Demir, F. (2021). Medeni durum ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir inceleme. *Sağlık ve Hemşirelik Dergisi*, 42(1), 45-56.
- Kelly, J. R. (1990). *Leisure* (2nd ed.). Prentice-Hall International.
- Kılıç, .Y., Keklik, Y., & Çalış, N. (2012). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma: bandırma iibf işletme bölümü örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 423-435.
- Korkmaz, F. (2011). Meslekleşme ve ülkemizde hemşirelik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(2), 59-67.
- Kovacs, A. (2007) The leisure personality: relationships between personality, leisure satisfaction, and life satisfaction, (doktora tezi), *Indiana University School of Health, Indiana*, pp. 29-42.
- Köksal, G. (2019). *Serbest zaman doyumunu ve yaşam tatmini ilişkisi: beden eğitimi öğretmenleri örneği*, (Tez No. 557024) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi-Konya] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131-148.
- Küçük, S., & Yılmaz, M. (2019). Acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonu ve iş tatmini. *Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 30(4), 210-223.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and staff in a cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8(26), 1-9.
- Larson, R. W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55(1), 170-183.
- Latham, P. G. & Pinder, C. C., (2005), Work motivation theory and research at the dawn of the twenty - first century, *Annual Review Of Psychology*, 56 (1), S. 485-516.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Muzindutsi, P.F. & Masango Z. (2015). Determinants of leisure satisfaction among undergraduate students at a south african university. *International Journal of Business and Management Studies* 7(2): 1-15.
- Ngai, V.T. (2005). Leisure satisfaction and quality of life in macao, china. *Leisure Studies*. 24(2): 195-207.
- Okumuş, N. Eğin, E. Kosdak, M. & Çipil, Z. (2016). Sağlık çalışanlarının uluslararası göçü/istihdamı. *T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık İnsan Gücü Planlama Daire Başkanlığı E Bülten*. Sayı 2.
- Örücü E, & Akyüz AN. (2018) Algılanan yetenek yönetimi uygulamalarının yenilik performansı üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 20-36.
- Özler, D. E., Öğüt, A., & Saygın, M. (2016). Beş faktör kişilik envanterine göre serbest zaman tatminlerinin belirlenmesi: mavi ve beyaz yakalı çalışan farkı. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(31), 92-110

- Öztürk, A., & Gök, H. (2020). Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Hemşirelik Dergisi*, 36(2), 45-58.
- Sakarya, G., & Yılmaz, M. (2021). Hizmet yılı ve iş stresi ilişkisi: hemşireler üzerine bir araştırma. *Sağlık Bilimleri ve Hemşirelik Dergisi*, 39(1), 23-35.
- Sönmezoğlu U., Polat E., & Aycan A., (2014). Gençlik merkezi üyeleri ve bazı değişkenlere göre serbest zaman tatmin düzeyleri. *Uluslararası Bilim Kültür ve Spor Dergisi/International Journal of Science Cultur and Sport* , 2(5), 219-219.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 29(3), 379-387.
- Şantaş, F., Işık, O., & Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal Of Management and Economics Research*, 16(1), 64-76.
- Tabachnick, B. G. (2007). Experimental designs using ANOVA. Thomson/Brooks/Cole
- Taylan, D., Çetin, F., & Yılmaz, M. (2012). Hemşirelikte özerklik ve mesleki etik: hemşirelerin iş tatmini üzerine bir araştırma. *Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 16(2), 45-58.
- Taylan, S., Alan, S., & Kadioğlu, S. (2012). Roles of nursing and autonomy. *Turkish Journal Of Research & Development İn Nursing*, 14(3).
- Tekin, U., & Duran, S. (2018). Hizmet içi eğitimin işgören motivasyonuna etkisi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 4(1), 21-44.
- Tel, M. (2007). *Öğretim üyelerinin serbest zaman etkinlikleri üzerine sosyolojik bir araştırma: doğu anadolu örneği*. (Tez No. 206575) [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi-Elazığ] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Wagner III, JA & Hollonbeck JR. (2009) *Management of organizational behavior*, New Jersey: Englewood Cliffs.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. & Deniz, M. E. (2011) İş ve yaşam doyumu: konya emniyet müdürlüğü alan araştırması, *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3): 1-18.
- Wu, Y.W. (2002). *Participation patterns in voluntary associations and leisure satisfaction of chinese immigrants in new york area*. [Doctoral Dissertation. University of New York. ABD.]
- Wu, Z., Liu, Y., Zhang, Q., Wu, K., Zhang, M., & Ma, S. (2019). The influence of image search intents on user behavior and satisfaction. *In Proceedings Of The Twelfth Acm International Conference On Web Search and Data Mining* (Pp. 645-653).
- Yaşartürk., F. & Bilgin, B. (2019). Üniversitede öğrenim gören hentbolcuların serbest zaman tatmin ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *İnternational Journal of Contemporary Educational Studies* 4(2): 50-60.
- Yavuz, A. Y., Çelik, İ., & Bakır, S. (2018). Hemşirelerin serbest zaman etkinliklerine katılma durumları ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Medical Journal*, 18(1), 40-51.
- Yazgeç, G. (2019). *Doğa ve macera rekreasyonu etkinliklerine katılan bireylerin serbest zaman doyumu ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi: fethiye destinasyonu örneği*, (Tez No. 563453) [Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi-Manisa] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, A., & Akyol, A. D. (2012). Hemşirelik mesleğinin toplum tarafından algılanması ve hemşirelerin toplumsal imajı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2), 212-224.

Yıldız, E., & Bayram, A. (2019). Hemşirelerin medeni durumu ile iş stresinin ilişkisi. *Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 28(2), 87-98.



EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu ve Serbest Zaman Doyum Ölçeği

Değerli Hemşireler:

Aşağıdaki sorular "Serbest zaman doyumu ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi; Hemşireler üzerine bir çalışma" konulu yüksek lisans tezi için veri toplama amacıyla düzenlenmiştir. Sorulara vereceğiniz samimi yanıtlar araştırmanın sonuçları açısından son derece önemlidir. Katılımınız için teşekkür ederim.

Meva Ceren ORGUN
mevacerenorgun@gmail.com

- 1) Cinsiyet: Kadın Erkek
- 2) Yaş:
- 3) Medeni durum: Evli Bekar
- 4) Hizmet Yılı: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üstü
- 5) Çalıştığınız Bölüm: Cerrahi Birimler Dahili Birimler Poliklinikler Yoğun Bakım Üniteleri
- 6) İş yerinde anlık gelişen boş zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz?
 Kitap okumakla Elektronik cihazlarla
 Yeni bir dil ya da hobi edinerek Mesai arkadaşlarımla vakit geçirerek
- 7) Boş zamanlarınızı genellikle hangi tür etkinliklere katılarak değerlendirirsiniz?
 Sportif etkinlikler Sosyal etkinlikler Kültürel/sanatsal etkinlikler
- 8) Belirtilen etkinliklere hangi sıklıkla katılırsınız?
 Ayda 1-2 kez Ayda 3-4 kez Ayda 5-6 kez Ayda 7 ve üzeri
- 9) Katıldığınız boş zaman etkinliklerinin yaşamınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
 Olumlu Olumsuz Etkilemiyor

Serbest Zaman Doyum Ölçeği						
Maddeler						
		Hiz katılmıyorum (1)	Çok az katılmıyorum (2)	Orta düzeyde katılmıyorum (3)	Büyük oranda katılmıyorum (4)	Tamamen katılmıyorum (5)
1	Serbest zaman aktivitelerim bana çok ilginç gelir.	1	2	3	4	5
2	Serbest zaman aktivitelerim kendime güvenimi sağlar.	1	2	3	4	5
3	Serbest zaman aktivitelerim bana başarı hissi verir.	1	2	3	4	5
4	Serbest zaman aktivitelerimde birçok farklı beceri ve yeteneklerimi kullanırım.	1	2	3	4	5
5	Serbest zaman aktivitelerim, etrafımdakiler hakkındaki bilgimi artırır.	1	2	3	4	5
6	Serbest zaman aktivitelerim, yeni şeyler deneme fırsatı sunar.	1	2	3	4	5
7	Serbest zaman aktivitelerim kendimi tanımama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
8	Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlar hakkında bir şeyler öğrenmeye yardımcı olur.	1	2	3	4	5
9	Serbest zaman aktivitelerim sayesinde diğer insanlarla sosyal etkileşimde bulunurum.	1	2	3	4	5
10	Serbest zaman aktivitelerim diğer insanlarla yakın ilişkiler kurmaya yardım etmektedir.	1	2	3	4	5
11	Serbest zaman aktivitelerim sırasında tanıştığım insanlar arkadaş canlısıdır.	1	2	3	4	5
12	Serbest zamanlarda, serbest zaman aktiviteleri yapmaktan çok zevk alan (hoslanan) insanlarla ilişki kurarım.	1	2	3	4	5
13	Serbest zaman aktivitelerim rahatlamama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
14	Serbest zaman aktivitelerim stresimi hafifletmeye yardımcı olur.	1	2	3	4	5
15	Serbest zaman aktivitelerim, duygusal olarak iyi olmama katkıda bulunur.	1	2	3	4	5
16	Serbest zaman aktiviteleriyle kolayca meşgul olurum, çünkü onları yapmayı severim.	1	2	3	4	5
17	Serbest zaman aktivitelerim fiziksel olarak zorlayıcıdır.	1	2	3	4	5
18	Fiziksel formumu geliştiren serbest zaman aktiviteleri yaparım.	1	2	3	4	5
19	Beni fiziksel olarak yenileyen serbest zaman aktiviteleri yaparım.	1	2	3	4	5
20	Serbest zaman aktivitelerim sağlıklı kalmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
21	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler ya da alanlar ferah ve temizdir.	1	2	3	4	5
22	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler ya da alanlar ilgi çekicidir.	1	2	3	4	5
23	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler ya da alanlar güzeldir.	1	2	3	4	5
24	Serbest zaman aktivitelerimle meşgul olduğum yerler ya da alanlar iyi dizayn edilmiştir.	1	2	3	4	5

Ek-2. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği

HEMŞİRE İŞ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ				
<i>Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuduktan sonra, buna ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı ifadenin yanındaki kutucukları işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her ifadeyi bir kez işaretleyiniz ve cevaplanmamış hiçbir ifade bırakmayınız.</i>				
Lütfen her ifadeyi bir kez işaretleyiniz ve cevaplanmamış hiçbir ifade bırakmayınız.		Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum
1	Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum.	1	2	3
2	yapabiliyorum.	1	2	3
3	Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3
4	Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.	1	2	3
5	Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.	1	2	3
6	İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum.	1	2	3
7	İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3
8	Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3
9	İşimi yaparken gösterdiğim performansından memnunum.	1	2	3
10	İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.	1	2	3
11	İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3
12	İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.	1	2	3
13	İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyor ve çaba gösteriyorum.	1	2	3
14	Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.	1	2	3
15	İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.	1	2	3
16	Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.	1	2	3
17	Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.	1	2	3
18	İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.	1	2	3
19	Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.	1	2	3
20	Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.	1	2	3
21	İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissedirim.	1	2	3
22	İşimi iyi yapmanın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum.	1	2	3
23	Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.	1	2	3
24	Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.	1	2	3
25	Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uygulayırım.	1	2	3

EK-3. Etik Kurul Kararı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı :
Konu : Etik Kurul Kararı

30.01.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 19.01.2024 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2400026915 sayılı, 2024/1 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Karar 2: Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Meva Ceren Orgun'un "Serbest Zaman Doyumu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışma isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi.

Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİSHALI
Alt Kurul Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Dr.Öğr.Üyesi Levent ÖNAL
Meva Cere Orgun

EK-4. Veri Toplama İzni



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü



Sayı : E-45361945-300-2400073281
Konu : Veri Toplama Talebi

27.02.2024

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21.02.2024 tarihli ve E-88179374-300-2400066331 sayılı belge.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programına kayıtlı 22080101012 öğrenci kimlik numaralı Meva Ceren ORGUN'un "Serbest Zaman Doyumu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması ile ilgili Hastanemiz Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü'nün uygunluk yazısı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Bilgehan ERKUT
Başhekim

Ek : 26.02.2024 tarihli E-45361945-000-2400072660 sayılı belge

EK-5. Serbest Zaman Doyumu Ölçeği İzni



Meva Ceren ORGUN

Sayın hocam merhaba Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenciyim. Yüksek

29 Ara 2023 21:08 ☆



HÜSEYİN GÖKÇE

Alıcı: ben ▾

2 Oca 2024 09:12 ☆ 😊 ↩️ ⋮

Merhabalar, öncelikle için için teşekkür ederim. Ölçeği etik kurallar çerçevesinde kullanmada bir sakınca yoktur. Ekte yayınladığımız çalışma ölçeğin geçerliliği ile ilgili okuman ve kullanman gereken bir çalışma, ekte bulabilirsin. Ölçekte herhangi bir ters puanlama yok. Çalışmalarında başarılar dilerim, mutlu seneler...

HUSEYIN GOKCE Assoc. Prof.
PAMUKKALE UNIVERSITY
Faculty of Sports Sciences
Recreation Department
Tel:
Pbx:

Denizli-TURKIYE

EK-6. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği İzni



Meva Ceren ORGUN

Sayın hocam merhaba Atatürk Üniversitesi, Kiş Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisiyim. Serbest

13 Şub Sal 12:06 ☆



esra engin

Alıcı: ben ▾

18 Şub Paz 18:34 ☆ 😊 ↶ ⋮

Sevgili Neva Hemşire iş motivasyonu ölçeğini araştırmanızda kullanabilirsiniz. kolaylıklar diliyorum.

Kimden: "Meva Ceren ORGUN" ·

Kime: "esra engin"

Gönderilenler: 13 Şubat Salı 2024 12:06:10

Konu: Re: ölçek için izin

⋮



ÖZGEÇMİŞ

MEVA CEREN ORGUN

Doğum Tarihi :
Doğum Yeri :
Uyuğu :
Medeni Hali :

Yabancı Diller

İngilizce
Orta Derece (B1)

Eğitim Durumu :

Yüksek Lisans 2022 10/Haziran/2025	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ/ BEDEN EğİTİMİ VE SPOR (YL) (TEZLİ) TEZ ADI: SERBEST ZAMAN DOYUMU VE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (2025) Tez Danışmanı: (LEVENT ÖNAL)
Lisans 2019 9/Haziran/2022	ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ KAZIM KARABEKİR EğİTİM FAKÜLTESİ /BEDEN EğİTİMİ VE SPOR BÖLÜMÜ/ BEDEN EğİTİMİ VE SPOR ÖğRETMENLİğİ PR.