



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖZEL HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
ÖZYETERLİLİKLERİ VE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YEŞİM SAĞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN
PROF. DR. NECMİYE SABUNCU

İSTANBUL-2019



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ÖZEL HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
ÖZYETERLİLİKLERİ VE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YEŞİM SAĞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN
PROF. DR. NECMİYE SABUNCU

İSTANBUL-2019

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hemşirelik Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Yeşim SAĞ tarafından hazırlanan *“Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Özyeterlilikleri ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”* konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 23.01.2019

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi : Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
: Haliç Üniversitesi (Danışman)



Jüri Üyesi : Prof.Dr.Kubilay KORKUT
: Haliç Üniversitesi



Jüri Üyesi : Dr.Öğr.Üy.Nesrin İLHAN
: Bezm-i Alem Üniversitesi



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Prof.Dr. Nur TUNALI
Vekil Müdür

BEYAN

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

Öğrenci Adı-Soyadı

Yesim SAG
Y.S.

Turnitin orjinallik raporu

Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Özyeterlilikleri Ve Motivasyon
Düzeylerinin Ve İlişkilerinin Değerlendirilmesi

Yeşim Sağ tarafından

Tez (tez 2018) den

- 27-Ara-2018 05:26PM (UTC+0300)'de işleme konu
- NUMARA: 1060676491
- KELİME SAYISI: 14952

Benzerlik Endeksi

%9

Kaynağa göre benzerlik

İnternet kaynakları:

%7

Yayınlar:

%4

Öğrenci Ödevleri:

%4

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim ve tez çalışmam süresince, değerli bilgilerini ve deneyimlerini bana aktararak, yol gösteren, yardımları ve katkılarıyla beni bilime teşvik eden ve tezimin tamamlanmasında çok büyük katkıları olan saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Necmiye SABUNCU'YA,

Tez çalışmamın sonuçlarında benden desteğini esirgemeyen Öğr. Gör. Gülcan KENDİRCİ'YE,

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bana destek olan değerli yöneticim Ümmühan DİRİCAN'A,

Araştırmanın, gizlilik ve güven içinde yapılması için destek veren, Esra ÖZER CANDAN'A ve Ebru CANSOY'A,

Tezimin yürütülmesi aşamasında bana destek sağlayan değerli yöneticim Leyla GÜDER'E,

Ve son olarak, tüm yüksek lisans öğrenimim boyunca benden yardımlarını esirgemeyen ailem, maddi manevi tüm destekleriyle her zaman yanımda olan babam Oktay SAĞ'A, annem Leyla SAĞ'A ve son olarak, bu süreçte sevgisiyle ve bana verdiği olumlu enerjiyle her zaman yanımda olan oğlum Mert Eren ESEN'E,

ve adını sayamadığım ancak katkı sağlayan herkese, tüm içtenliklerimle

Teşekkürlerimi Sunarım

Yeşim SAĞ

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Öz -Yeterlilik	4
2.1.1. Öz Kavramı	4
2.1.2. Yeterlilik Kavramı	4
2.1.3. Öz Yeterlilik	4
2.1.3.1. Sosyal Bilişsel Kuram.....	6
2.1.2. Öz yeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri:	8
2.1.3. Öz Yeterlilik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi:	8
2.1.4. Öz Yeterlilik Kavramının Önemi, Özellikleri ve Kapsamı:	9
2.1.5. Öz Yeterlilik İnancı ve Kaynakları	10
2.1.5.1. Ustalık Tecrübesi ya da Kişisel Performans Deneyimleri (Tam ve Doğru Deneyimler-Performans Başarıları):	10
2.1.5.2. Başkalarının Deneyimleri ya da Dolaylı Deneyimler (Dolaylı Yaşantılar):.....	11
2.1.5.3. Sözel İkna ya da Sözel Teşvik (Sözel İnancı):.....	11
2.1.5.4. Duyuşsal Deneyim ya da Fizyolojik Durumların Kontrolü (Duygusal-Psikolojik Durum):	11
2.1.6. Öz Yeterlilik İnancının Birey Üzerindeki Etkisi:	12
2.1.6.1. Bilişsel Sürece Etkisi	12
2.1.6.2. Motivasyona Etkisi	13
2.1.6.3. Olumsuzluklarla Baş Etmeye Etkisi	13
2.1.6.4. Hayatı Yaşayış Biçimine Etkisi	13
2.1.6.5. Hedef Koymaya Etkisi:.....	14
2.1.6.6. Strese Etkisi:	15
2.2. MOTİVASYON.....	16
2.2.1. Motivasyon Kavramı	16
2.2.2. Motivasyon Süreci	17
2.3. Literatürde Yer Alan Çalışmalar.....	19
4. GEREÇ VE YÖNTEM.....	22
4.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	22
4.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	22

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	22
4.3.1. Aranılan Kriterler	22
4.4. Veri Toplama Araçları:	23
4.4.1. Bilgi Formu	23
4.4.2. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği	23
4.4.3. Motivasyon Kaynakları Envanteri	23
4.5. Veri Toplama Yöntemi	26
4.6. Verilerin Değerlendirilmesi	26
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	27
4.8. Araştırmanın Etik Yönü	27
4.9. Araştırmanın Değişkenleri	27
4.9.1. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri	27
4.9.2. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri	27
5. BULGULAR	28
5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı	29
5.2. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Düzeyleri	31
5.3. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Kaynakları İle Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması	32
5.4. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Kaynakları Envanteri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	41
6. TARTIŞMA	43
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	50
7.1. Sonuçlar	50
7.2. Öneriler	52
KAYNAKLAR	53
EKLER	65
EK-1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	66
EK-2: SOSYO-DEMOGRAFİK VERİLER	67
EK-3: GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ	68
EK-4: MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ	69
EK-5: ETİK KURUL İZNİ	72
EK-6: ANKET UYGULAMA İZNİ	74
EK-7: GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ	75
EK-8: MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ KULLANIM İZNİ	76
ÖZGEÇMİŞ	77

KISALTMALAR

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

Ort. : Ortalama

Std Sapma : Standart Sapma

Sd : Serbestlik Derecesi



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Özyeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutları için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları.....	26
Tablo 2: Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	29-30
Tablo 3: Hemşirelerin Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Düzeyleri.....	31
Tablo 4: Hemşirelerin Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	32
Tablo 5: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	33
Tablo 6: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	34
Tablo 7: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	35
Tablo 8: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Maddi Duruma Göre Karşılaştırılması.....	36
Tablo 9: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması.....	37
Tablo 10: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması.....	39
Tablo 11: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Çalıştığı Hastaneye Göre Karşılaştırılması.....	40
Tablo 12: Öz-Yeterlilik ile Motivasyon ve Motivasyon Alt Boyutları Arasında Korelasyon Katsayıları.....	41
Tablo 13: Öz-Yeterlilik ile Motivasyon ve Motivasyon Alt Boyutları Arasında Regresyon Analizi Sonuçları.....	41

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sağlık birimlerinde önemli roller üstlenmiş olan hemşirelerin öz-yeterlilik ve motivasyonları kaynaklarının belirlenmesi ve arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Tanımlayıcı ve kesitsel olarak tasarlanan araştırma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel bir hastane grubunun 2 hastanesinde yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini bu hastanelerde en az bir yıldır çalışan 138 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmada "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği", "Motivasyon Kaynakları Envanteri" kullanılmıştır. Araştırma Nisan-Mayıs 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, toplanan veriler IBM SPSS Statistics 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği" ve "Motivasyon Kaynakları Envanteri" için güvenilirlik analiz yapıldı, cronbach alfa değerleri sırasıyla 0,94 ve 0,843 olarak bulundu. Çalışmaya katılan hemşirelerin, %42'si (n=58) 18-24 yaş aralığında, %79,7'si (n=110) mesleğini isteyerek seçtiğini, %95'i (n=132) ise mesleğini severek yaptığını ifade etti. Hemşirelerin öz-yeterlilik ölçeğinden aldıkları ortalama puan 40 üzerinden, $32,6 \pm 5,85$; motivasyon kaynakları envanterinden toplam puan ise 210 puan üzerinden $134,76 \pm 40,15$ olarak bulundu. Yapılan regresyon analizine göre motivasyon kaynaklarının %8'i öz-yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (F: 13,073, $p < 0,05$). 18-24 yaş aralığında olan hemşirelerin motivasyon kaynakları alt boyutlarından "araçsal" ve "dış benlik" alt boyutu açısından diğer yaş gruplarına göre daha yüksek motivasyona, 11-15 yıllık mesleki tecrübeye sahip hemşirelerin yüksek öz-yeterlilik algısına sahip olduğu ve algının çalışılan hastaneye göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldı ($p < 0,05$). Cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, gelir ve haftalık çalışma saatinin öz-yeterlilik ve motivasyon alt boyutları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı görüldü ($p > 0,05$).

Anahtar Kelimeler: Öz-yeterlilik, Motivasyon, Motivasyon Kaynakları Envanteri.

SUMMARY

Self-Efficacy and Motivation Level of Nurses Working in Private Hospitals and Their Interrelations

The aim of this thesis is to analyze the relationship between self efficacy and motivasyon of nurses, who has an important role in healthcare units. As a descriptive research, this research is conducted in two hospitals of a private hospital group in İstanbul. A total of 138 nurses working for at least one year is the sample of this research. The researcher uses a self efficacy scale and motivasyon resources inventory. The research is conducted between April and May 2017 and the data is analysed using IBM SPSS 24. The reliability analysis resulted in cronbach alfa=0,94 for Self Efficacy and cronbach alfa=0,843 for motivation resources inventory. Related to demographic variables, 42% (n=58) of nurses are 18-24 years old, 79,7% (n=110) of them declared that they choose nursing job willingly and 95% (n=132) declared that they like what they do as a nurse. The average score of nurses self-efficacy is $32,6 \pm 5,85$ over 40 pts, and $134,76 \pm 40,15$ for motivation resources inventory over 210. The result of regression analysis show that 8% of motivation is explained by self efficacy (F: 13,073, $p < 0,05$). In addition, we found that nurses between 18-24 years age show a significantly higher level of motivation in terms of instrumental and external self-concept based motivation sub-dimensions, while 11-15 years experienced nurses show a significantly higher level of self-efficacy. The results show that gender, marital status, education, income, work hours don't have an impact on self efficacy and motivation.

Keywords: Self Efficacy, Motivation, Motivastion Resources Inventory.

1. GİRİŞ

Hastaneler, insanlara sağlık hizmeti sunan özellikli çalışma alanlarıdır. Hastanın sağlık gereksinimlerinin yanı sıra, hasta ve ailesinin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gereken karmaşık ve multidisipliner bir çalışma ortamıdır. Bu özellikleri ile çalışan motivasyonunun, sağlık hizmetlerinin kalitesi ve bu hizmeti alan hasta ve hasta yakınlarının memnuniyeti açısından son derece önemli olduğu bir gerçektir. Çalışanların motivasyonunun sağlanmasında kurum tarafından sunulan kariyer olanakları, eğitim ve gelişim fırsatları gibi pek çok olanağın yanında, çalışanların bireysel öz yeterlilikleri önemli bir yere sahiptir (Bandura, 1986).

Öz yeterlilik kavramı, ilk olarak sosyal bilişsel öğrenme kuramı ile Bandura tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bandura'ya (1986) göre öz yeterlilik “Sosyal Öğrenme Kuramının” temel kavramı içinde yer almaktadır. Örneğin, Parajes ve Miller (1994) öz yeterliliği, beceri, kabiliyet ve bilgi gibi edinilmiş değişkenleri bir araya getirerek, hepsinin bir arada kullanılması için etkileşmesini savunmuştur. Diğer taraftan, Hollaway (2002), öz yeterliliği “bireyin ne hissedeceği nasıl düşüneceği, neyi nasıl yapması gerektiğini belirleyen bir özelliği” olarak tanımlamıştır. Coffman (2001) ise öz yeterlilik düzeyi her zaman aynı olmamakla birlikte, geçmiş deneyimlerin bireyde bir yargı oluşturacağını; aynı zamanda bireyin başarabileceğine olan inancı ve motivasyonu ile öz yeterlilik duygusunun destekleneceğini savunmuştur. Teti (1991) ve Pajares (1994) ise, yetenek ve beceriden ziyade bireyin kendi içsel kaynaklarına duyduğu güven ile ilgili bir durum olarak değerlendirmektedir (Girli ve Çorbacı Serin, 2012; Muz ve Eğlence, 2013). Son olarak, Bağ (2007) ise öz yeterlilik kavramını “bireyin yetenek ve becerilerini koordine edebilme ve bu kaynakları bağdaştırma konusunda yapabileceklerine olan inancıdır” şeklinde tanımlamıştır.

Öz yeterliliğin kaynaklarını, bireyin kendi yaşadığı tecrübeler, etrafındaki bireylerin yaşadığı tecrübeler (rol-model), çevrenin desteği ve bireyin ruhsal durumunun yaşantısındaki öz yeterliliği ilgilendiren kararlarında önemli bir etken olduğunu savunur (Bandura, 1989). Teti (1991) ise öz yeterliliğin gelişiminde etken olan kriterlerin duygusal, bilişsel, motivasyon ve seçim süreci olduğunu savunmuştur.

Her birey görevini severek ve isteyerek yapabilmek için motivasyona ihtiyaç duymaktadır. Bu özelliği ile motivasyon kavramı bireylerin istek, ihtiyaç ve davranışları üzerine temellenmiş, hayat tarzı, bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (Ay, 2007;

Dursun 1992; Güney 2006; Önen ve Tüzün 2005; Uyer, 2000; Üstün, 2009). Farklı bir ifade ile motivasyon, bireyin bir hedef doğrultusunda ilerlemek için gerçekleştirdiği davranışlar ve bireyi bu davranışa yönlendiren, isteklendiren ruhsal durumdur. Motivasyon, bireyi hedefleri doğrultusunda harekete geçiren bir güç olarak da tanımlanmaktadır (Uz, 2011; Öztürk, 2003).

Schunk (1991), çalışanların olumlu tutum ve örnek oluşturan davranışlarının ödüllendirilmesi, iş yükü ve çalışma saatlerinin adaletli olarak sağlanması, çalışanların desteklenmesi, motivasyon arttıracak eğitimlerin verilmesi gibi yöntemlerin motivasyon düzeyini olumlu ölçüde arttıracaklarını savunmuştur.

Hastanelerde çalışan sağlık ekibinin en büyük ve iş yükü açısından en önemli bölümünü hemşireler oluşturur. Hemşirelerin motivasyonu, hastanelerdeki iş verimliliğinin artırılmasında en önemli unsurlardan biridir. Hemşirelerin verimliliği ve etkinliği sağlık hizmeti almak için başvuran hastalar ve yakınları için oldukça önemlidir (Aksoy ve Diken 2009; Kahveci, 2016). Motivasyon için, kariyer olanakları, eğitim fırsatları, yanı sıra çalışanın öz yeterlilik düzeyinin de etkili olabileceği düşünülmelidir (Shunck ve Pajares 2001).

Motivasyon kavramını etkileyen faktörlerden biri de öz-yeterlilik. Hemşirelerin, motivasyonları ve öz-yeterlilik algılarının yüksek olması sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından önemlidir. Çalışmanın amacı, sağlık birimlerinde önemli roller üstlenmiş olan hemşirelerin öz-yeterlilik ve motivasyon düzeylerini belirlemek ve arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapıldı.

Araştırmada yanıtlanması beklenen sorular:

- Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyonları hangi düzeydedir?
- Hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon arasında ilişki var mıdır?
- Öz yeterlilik ve iç güdüsel motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki var mıdır?
- Öz yeterlilik ve içsel motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki var mıdır?
- Öz yeterlilik ve dışsal motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki var mıdır?
- Öz yeterlilik ve hedef içselleştirme motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki var mıdır?

- Öz yeterlilik ve araçsal motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki var mıdır?
- Sosyodemografik özellikler, hemşirelerin öz-yeterlilik algıları üzerinde etkili midir?
- Sosyodemografik özellikler, hemşirelerin motivasyon düzeyleri üzerinde etkili midir?
- Sosyodemografik özellikler, hemşirelerin motivasyon alt boyutları üzerinde etkili midir?



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Öz -Yeterlilik

Sosyal bilişsel kuramın temel kavramı olan öz yeterlilik, bireyin kendinin ve kendi potansiyelinin farkında olmasıdır. Bireyin kendini tanıması ve bilmesidir (Korkmaz 2002). Öz yeterlilik yetenekten ziyade, bireyin kendi kaynaklarına olan inancıdır (Morgil, 2004). Öz yeterlilik kavramı Bandura (1986) tarafından farklı tanımlarla da ele alınmıştır. Bu tanımlardan biri de “bireyin başarılı bir performans sergileyebilmesi için gereken etkinlikleri organize ederek, başarılı olabileceğine yönelik kendi hakkındaki düşünceleridir” olarak ifade edilmiştir. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için “öz” ve “yeterlilik” kavramları ayrı ayrı incelenmiştir.

2.1.1. Öz Kavramı

Temelde öz olarak ele alınan kavram bireyin geçmişte edindiği tecrübe, rol model olarak gördüğü bireylerin değerlendirmeleri ile biçimlenmektedir. Öz kavramı, bireyin kendinde olan yetenekleri, bugüne kadar edindiği tecrübeler ile gelişen kişilik yapısına karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz algısıdır (Uzel, 2009).

2.1.2. Yeterlilik Kavramı

Yeterlilik bireyin ne düşündüğü, kendini nasıl hissettiği, nasıl motive olduğu ile ilgili kararlarıdır (Ünlü ve ark., 2009; Sarı, 2013). Yeterlilik algısında yeterlilik beklentileri ve sonuç beklentileri olmak üzere iki belirleyici faktör bulunmaktadır. Yeterlilik beklentisi bireyin olumlu sonuçları ortaya çıkaracak davranışı başarı ile gerçekleştirmeye karşı kendini inandırmasıdır. Sonuç beklentisi ise beklenen olumlu sonuçları kesin sonuçlara ulaştırabilecek bireyin kendi ile ilgili tahminidir (Bandura, 1977). Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerine daha yüksek hedefler belirler ve hedefe ulaşmak için kendilerine daha çok güvenir (Bandura, 1977).

2.1.3. Öz Yeterlilik

Öz, inancın insan hayatındaki öneminin farkına varılmasıyla birlikte öz yeterlilik kavramı üzerinde durulmuştur (Schwarzer 1995). Bandura’ya göre (1986) öz yeterlilik algısı, bireyin bir konu ile ilgili beklenen performansa ulaşmak amacıyla gereken bilgi ve yeteneklerini kullanabileceğine dair inancıdır. Bireyler; düşünceleri, davranışları, duyguları üzerinde kontrol yeteneği sağlayan inanç ve güce sahiptir. Bireyin bu eylemleri yerine getirebilme potansiyeli, kapasitesi ile ilgili kendini hangi noktada

gördüğü önemlidir (Bandura, 1986). Bandura, “Öz yeterliliğin, insanların kendi yaşamları üzerinde etki edecek olaylarda kontrol sağlayabilecek güç ve becerileridir” olarak ifade eder (Bandura, 1999). Öz yeterlilik teorisine göre birey, davranışları geçmişte edinilmiş bilgiler ya da biyolojik faktörler dışında, bireyin iradeye dayalı düşünceleri, öz yeterliliği etkileyen önemli bir etkidir (Brandon, 2004; Uz 2011).

Öz yeterlilik kavramına ilişkin birçok farklı tanımlama yapılmıştır. Pintrich (2003), öz yeterliliğin, hedef olarak belirlenen performansa ulaşmak amacıyla ihtiyaç duyulan kriterleri yerine getirme kapasitesi olduğunu ifade etmektedir. Schunk'un (2003), öz yeterlilik hakkındaki görüşü, bireyin etrafında olan biten her şey üzerinde etki edecek şekilde, bir süreci başlatarak neticelendirene kadar devam edebileceğine dair inancıdır. Snyder (2002), yaptığı çalışmalar sonucunda, bireyin hayat tarzına uygun, yerine getirmesi gereken davranışlarda, öz yeterlilik düzeyi ne kadar güçlü ise o oranda çaba göstereceğini ileri sürmektedir. Öz yeterliliği yüksek bireyler daha sabırlıdır ve daha çok çaba harcarlar (Bandura, 1977). Son olarak, öz yeterlilik birey tarafından, çözüm bulması gereken bir durum ile karşılaştığında kullanmak üzere edinilmiş duygusal bir performans olarak da nitelendirilebilir (Bandura, 1989).

Bireyler yaşantıları ile ilgili bazı davranışları yapmaya karar verdikten sonra kararlarına yönelik aktivitelerde bulunurlar, bu aktiviteler için bireysel yeterlilik düzeylerine göre hareket ederler (Bandura, 1986). Bireyin kendi ile ilgili olan öz yeterlilik inancı, düşünce, davranış ve kendilerini nasıl motive edeceğini belirler. Öz yeterlilik düzeyinin güçlü olması, bireyin başarı ve motivasyonunu olumlu yönde arttıracaktır (Kafkas ve ark. 2010; Kiremit, 2006; Tezel ve Karademir 2010). Öz yeterlilik ile bireylerin yaşadığı olaylar üzerinde kontrol sahibi olabilmek için gereken motivasyon, bireyin sahip olduğu bilişsel kaynakların ele geçirilmesinde gerekli olan yeteneklere inancıyla ilgilidir (Wood ve Bandura, 1989).

Öz yeterlilik inancını 4 temel faktörden etkilenmektedir. Bu etkenler bireyin öğrenme deneyimleri sonucu elde ettiği bilgiler, rol model aldığı bireylerin yaşadığı başarıya ya da başarısız deneyimleri gözlemlemesi sonucu elde ettiği bilgiler, başarabileceğine yönelik çevresindekilerin tutumu ve kendi psikolojik durumudur (Ay 2007; Blazer, 2002).

2.1.3.1. Sosyal Bilişsel Kuram

Sosyal bilişsel kuram, bilişsel ve davranışçı kuramların bütününe ele alan, çevresel etkileşimin de rol oynadığı öğrenme kuramıdır (Yeşilbakan, 2001). Bandura tarafından ortaya atılan bu kuramda, birey kendi geleceğini belirleyen, proaktif ve kendi iç denetim kapasitesine sahip bir varlıktır. Bu özellikler, öz yeterlilik inancından kaynaklanmaktadır (Işık, 2001). Albert Bandura tarafından 1986 yılında yayınlanan ‘Social Foundations of Thought and Action’ isimli kitapta, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol edebilecek bir öz sisteme sahip oldukları ortaya atılmıştır. Yazara göre öz sistem, bilişsel ve duyuşsal hisleri içermektedir. Bu sistem çevreden öğrenme, farklı stratejiler geliştirme, davranışları düzenleme özelliklerini içerir (Pajares, 1996).

Sosyal bilişsel kurama göre, bireyin davranışı, bireyin kişisel özellikleri ve çevre karşılıklı etkileşim içindedir ve birbirinin belirleyicisi olarak varsayılmaktadır (Bandura, 1989). Bireyin inanç ve değer yargıları, hayattan beklentileri, kendisi için belirlediği hedefler, davranışlarını şekillendirir, davranışlarının sonuçları ise bireyin kişilik özelliklerini etkileyecektir (Bandura, 1986).

2.1.3.1.1. Öz Yeterliliğin İlkeleri

Karşılıklı belirleyicilik, sembolleştirme becerisi, öngörü düzeyi, dolaylı öğrenme becerisi, öz düzenleme kapasitesi, öz yargılama kapasitesi şeklinde altı farklı ilkesi bulunmaktadır (Bandura, 1997; Potter, 2001; Lazoğlu, 2014).

Karşılıklı belirleyicilik: Bireyin davranışları ve çevresi sürekli etkileşim içindedir. Bireyin davranışı çevresini, çevresi ise davranışını etkilemektedir.

Sembolleştirme kapasitesi: Geçmiş ve gelecek bireyin beyinde sembolleştirilir, sembolleştirilen düşünceler, sonraki her davranışı etkileyen donelerdir.

Öngörü kapasitesi: Bireyin geleceğine yönelik plan yapma kapasitesini tanımlar. Gelecekte diğer bireylerin kendilerine nasıl davranacaklarına yönelik tahminleri, bireysel hedefleri geleceğine yönelik planlarını içerir.

Dolaylı öğrenme kapasitesi: Bireyler, çocukluk çağında başkalarının davranışlarını izleyerek öğrenirler; kendileri ise bazı şeyleri yaparak ve davranışlarının sonuçlarını görerek daha çok şey öğrenir. Bireyin öğrenme süreci, sadece bireysel deneyimler ile sınırlı kalmadan başka bireylerin davranışlarından sağlanan bilgiler dolaylı öğrenme kapasitesinin bir ürünüdür.

Öz düzenleme kapasitesi: Bireyin davranışlarını kontrol altında tutabilme yeteneğidir.

Öz yargılama kapasitesi: Bireyin kendi özelliklerinin, kapasitesinin farkında olması. Kapasitesi ile yapacağı işin içeriği konusunda değerlendirme yapmasıdır.

2.1.3.1.2 Öz Yeterlilik Kaynakları

Öz yeterliliğin kaynakları, bireyin önceki deneyimleri, çevresindeki bireylerin deneyimlerinden edindiği bilgilerden oluşmaktadır. Bu etkiler, başarılı/olumlu deneyimler, diğer bireylerin deneyimleri, çevre desteği, ruhsal/psikolojik durum, duyuşsal süreç, bilişsel süreç, motivasyon süreci, seçim/davranış oluşturma süreçleridir (Bandura, 1994; Say, 2005; Bandura, 2007; Tarakçı, 2009).

Başarılı/Olumlu Deneyimler: Olumlu deneyimler öz yeterliliği arttıran en önemli faktörlerden biridir.

Diğer Bireylerin Deneyimleri: Diğer bireylerin deneyimlerinden edinilen bilgiler etkilidir. Rol model olarak deneyimlerinden faydalandığı bireyin olumsuz deneyimleri var ise birey kendi ile ilişkilendirir ve öz yeterlilik olumsuz etkilenebilir.

Çevre Desteği: Birey çevresindeki bireylerin davranışını değerlendirerek kendi için hedef belirlediği davranışı gerçekleştirmeye çalışır.

Ruhsal/Psikolojik Durum: Bireyin ruhsal durumu kendi hayatı ile ilgili kararlarını dolayısı ile öz yeterliliğini etkiler. Öz yeterlilik inançları bireylerin kendi için hedefledikleri ve amacına ulaşmak için güçlüklerle karşı dayanma kapasitesini etkiler.

Duyuşsal Süreç: Gözlem yaparak öğrenme şeklidir. Birey ihtiyaçları, rol model aldığı kişiye duyduğu inanç ve hayranlığı ve amaçları doğrultusunda gözlem yapar.

Bilişsel Süreç: Gözlemlediği bilgileri sembolleştirerek, gerekli olduğunda bu bilgileri kullanmak üzere davranışa dönüştürür.

Motivasyon Süreci: Öğrenilen her türlü bilginin davranışa dönüştürüldüğü bir süreçtir, birey yeni öğrenilen bilgileri kullanabilmek için güdülendirir.

Seçim/Davranış Oluşturma Süreci: Gözlemleyerek hafızaya alınan davranışlar birey tarafından uygulanması sürecidir.

2.1.2. Öz yeterlilikleri Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri:

Öz yeterlilikleri yüksek bireyler (Akgündüz, 2012; Erkoç, 2015)

- Her durum ve olayı geniş bir bakış açısı ile değerlendirir.
- Stres faktörlerini değerlendirir, yaşayacağı muhtemel duygusal hasarı en aza indirir.
- Kapasitesini zorlayacak ve geliştirecek hedefler belirler.
- Yeterliliklerini zorlayacak durumlarda geri çekilmek yerine durumun üstesinden gelebilmek için harekete geçer.
- Başarısızlık ile karşılaştığında pes etmeden mücadeleye devam eder.
- Başarısızlığın analizini yaparak yetersiz çaba ve eksik bilginin ne olduğuna dair analiz yapar.

Öz yeterlilikleri düşük bireyler (Akgündüz, 2012; Erkoç, 2015)

- Birey kendini ve yeterlilik düzeyini tanımadığı için zor görevleri reddeder.
- Birey kendi kendini motive edemez.
- Başarısızlık durumunda engelleri neden olarak öne sürer.
- Başarısızlık sonucu öz yeterlilik düzeyi uzun süre yükselmez.
- Kendi yeteneklerine güvenemez strese girer ve yeteneklerini açığa çıkaramaz.

2.1.3. Öz Yeterlilik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi:

İlk olarak Amerikalı psikolog Albert Bandura tarafından 1977 yılında ortaya atılan Öz Yeterlilik kuramı ilerleyen yıllarda ‘Sosyal Bilişsel Kuram’ ve ‘Bilişsel Davranış Değişimi’ olarak tekrar isimlendirilmiştir (Bandura, 1977).

Bandura (1994), farklı tanımlarda öz yeterliliği ele alarak, bireyin etrafında olan olaylar üzerinde etkili olacak edinimi başlatıp neticelendirinceye kadar sürece devam edebileceğine yönelik inancı olduğunu ifade eder.

Rawlison 1995 yılında öz yeterliliği bireyin bir görevi yerine getirmek için kendi yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanmıştır (Pekmezci, 2010).

Schwarzer ve Fuchs (1995) tarafından yapılan farklı bir tanıma göre, özyeterlilik, birey davranışlarında etkili olan bilişsel algılama faktörlerindendir (Schwarzer ve Fuchs, 1995).

2000'li yıllara gelindiğinde ise, Kara ve Mirici (2002), tarafından yapılan tanıtımda öz yeterlilik, hedeflenen sonuca ulaşmak için gerekli davranışı yapabilme kapasitesidir. Pössel (2005), öz yeterlilik düzeyinin, bireysel olarak yetenekleri, edindiği bilgiler ile ortaya koyacakları performans olarak değerlendirmektedir (Karadağ ve ark., 2008).

Öz yeterlilik ve boyutları ile ilgili konularda araştırmalar yapılmış ve bireydeki öz yeterliliğin, bireyin davranışlarında belirleyici bir unsur olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir (Zulkosky, 2009; Derbedek, 2008). Araştırma alanları psikoloji, tıp, işletme, uluslar arası ilişkiler gibi değişik disiplinlerde yapılmış ve öz yeterlilik inancı bireyin davranışlarında belirleyici olduğu sonuçları elde edilmiştir (Kurbanoglu, 2004).

2.1.4. Öz Yeterlilik Kavramının Önemi, Özellikleri ve Kapsamı:

Bandura, öz yeterlilik algısının bireyin görevlendirildiği ya da kendi hedeflediği performansa ulaşabilmek için gereken davranışları, uygulamaya koyarak başarılı bir şekilde hedefine ulaşması konusunda, bireysel duygu ve düşünceleridir (Bandura, 1977; Judge, 2007). Dolayısıyla öz yeterlilik bir beceri konusunda bireyin algısı ve hissettikleridir, zaman içinde gelişir ve değişir (Yılmaz ve ark., 2004).

Birey ortaya koyduğu işler ile istenen sonuçları üretebileceğine inanır ise, işi yapma motivasyonu o oranda artabilecektir (Bandura 1997). Birey kendine olan güveninin kaynağını yeteneklerinden elde eder, başarıya ulaşmak için ise beceri geliştirmektedir (Hasan, 2005). Öz yeterlilik inancı, bireyin hissettikleri, düşündükleri, bireysel motivasyon yöntemleri, davranışlarını şekillendirir. Öz yeterlilik düzeyinin yüksek olması başarı ve kişisel doyumu artırır (Locke ve Latham, 1990).

Bireysel motivasyon düzeyi, olaylardan etkilenme durumları ve hareketleri, gerçek olandan ziyade, bireyin inandıklarına bağlıdır, bu da öz yeterliliği belirler (Blazer, 2002; Çelik ve ark. 2016). Bireylerin düşünceleri, hissettikleri, çevresel faktörler, bilişsel ve duyuşsal etkenler bireyin kendine olan inancısında etkili olduğu için motivasyon üzerinde önemli etkisi vardır (Pajares, 1995).

Öz yeterlilik kapsamında davranışlar, üç tip beklenti ihtiyacı ile belirlenir. Bu beklentiler durum-sonuç beklentileri, eylem-sonuç beklentileri ve etkinlik beklentileri olarak verilmektedir. Sonuca yönelik beklenti, bireyin davranışının nasıl sonuçlar doğurabileceğine dair beklentisidir. Eylem sonuç beklentisi, bireyin eylemlerinin sonucunda ne ile karşılaşacağına yönelik inancıdır. Etkinlik beklentileri, bireyin istediği,

arzu ettiği sonuca ulaşmak için gereken beceriyi gerçekleştirme yeterliliği konusundaki algısıdır (Lyons ve Chamberlain, 2006).

2.1.5. Öz Yeterlilik İnancı ve Kaynakları

Öz yeterlilik, bireyin becerisi hakkındaki hissettikleri, çevresinden elde ettiği deneyimlerle kendi başarabilme potansiyeli hakkındaki öngörüsüdür (Snyder ve Lopez, 2002).

Öz yeterlilik inancı, bireyin tecrübe ettiği, ya da başka bir bireyin tecrübesini gözlemlemesi sonucu elde ettiği bilgilere olan güveni sonucunda, kendisini duygusal olarak rahat ve güvende hissetmesidir (Zulkosky, 2009).

Öz yeterlilik, bireyin hayat tarzı, hedefleri, olaylara karşı tutumu, sorunlara karşı çabası ve stres faktörü olarak ele aldığı konuları belirlemektedir (Bandura, 1998). Bireyin öz yeterlilik konusunda algısı pozitif yönde ise hedefine ulaşma konusunda, daha çok çaba sarf eder, karşılaştığı aksiliklerin üstesinden gelme konusunda daha aktiftir, kendinden emindir, başarılı olma ihtimali yüksektir ve olumsuz duygulardan daha hızlı kurtulabilir (Bandura, 1994; Bandura 1998).

Bireyin öz yeterlilik konusundaki inancını oluşturan 4 temel etken vardır (Bandura, 1994; Bandura 1998):

- Ustalık Tecrübesi ya da Kişisel Performans Deneyimleri
- Başkalarının Deneyimleri ya da Dolaylı Deneyimler
- Sözel İkna ya da Sözel Teşvik
- Duyuşsal Deneyim ya da Fizyolojik Durumların Kontrolü

2.1.5.1. Ustalık Tecrübesi ya da Kişisel Performans Deneyimleri (Tam ve Doğru Deneyimler-Performans Başarıları):

Öz yeterlilik konusunda oluşacak algının önemli bir belirleyicisi tecrübedir. Bireyin geçmişte elde ettiği deneyimler sonucu kendi yetkinliği ve başarabilme potansiyeli konusundaki öngörüsüdür (McConville ve Lane, 2005).

Bireyin, önceki deneyiminde başarı elde ettiği bir konuda öz-yeterlilik inancı güçlenirken, başarısız olduğu konuda ise öz-yeterlilik inancı zayıflar (Baysal 2010; Öztürk, 2008). Birey bir yetkinliği daha önce kullanmadı ise, o yetkinliğe sahip olmadığı sonucuna varılır (Çorbacı Serin, 2012). Kolay elde edilmiş başarı olguları, daha zor koşullar ortaya çıktığında yitirilebilir (Uğur, 2010).

2.1.5.2. Başkalarının Deneyimleri ya da Dolaylı Deneyimler (Dolaylı Yaşantılar):

İnancın kaynağını oluşturan algı, başkalarının deneyimlerinden elde edilmektedir. Birey sahip olduğu yetkinlik konusunda yeterli bilgiye sahip değil ise daha hassas davranmaktadır. Bu nedenle diğer bireylerin deneyimlerini değerlendirdikten sonra, kendi yetkinliği ya da başarabilme performansı konusunda algı oluşturabilir (Bandura, 1986). Birey deneyimleri hakkında bilgi aldığı kişinin başarı ya da başarısızlık durumunu, kendi içinde bulunduğu durum ile karşılaştırır, kendinden yetersiz olduğu kanısında ise öz yeterlilik inancı olumlu yönde etkilenir, kendinden daha yetkin olduğunu kanısında ise öz yeterliliği olumsuz yönde etkilenebilir (Say, 2005). Birey, deneyimleri hakkında bilgi aldığı kişi ile kendisi arasında bir benzerlik bulamaması halinde, öz yeterlilik inancına ait olumlu ya da olumsuz bir algı oluşturma konusunda yetersiz kalacaktır (Yıldırım ve İlhan, 2010; Uğur, 2010; Pekmezci 2010; Karademir 2007).

2.1.5.3. Sözel İkna ya da Sözel Teşvik (Sözel İnanç):

Bireyin başarılı olacağı konusunda, cesaret sağlayıcı öğütler verilmesi öz-yeterlilik algısını olumlu yönde etkileyebilir. Bireyin, aile, arkadaş ya da meslektaş grubu gibi sosyal çevresinden aldığı telkin, öz yeterlilik algısını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu telkinler bireyin yeterlilikleri ve sınırlılıkları konusunda bilgi sahibi olmayan kişiler tarafından, gerçeğe aykırı ve abartılı şekilde yapılıyorsa bireyin yetkiliğinin üzerinde bir performans oluşturabileceği algısında kapılmasına ve sonuçta başarısızlık yaşaması riskini ortaya çıkaracaktır. Diğer taraftan telkinlerin olumsuz yönde yapılması bireyin kendisine olan öz yeterlilik inancının zayıflamasına neden olacaktır (Karademir, 2012; Yıldırım ve İlhan, 2010; Tarakçı, 2009). Sözel ikna, bireyin başarmak için çabalamasını sağladığı gibi, bireyin kapasitesinin üzerinde işler üstlenmesi sonucunda başarısızlık yaşamasına ve öz yeterlilik inancının olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir (Çevik, 2011; Pekmezci, 2010; Karademir 2010).

2.1.5.4. Duyuşsal Deneyim ya da Fizyolojik Durumların Kontrolü (Duygusal-Psikolojik Durum):

Öz yeterliliğin son temel kaynağı olarak ele alınır ‘duygudurum’, ‘psikolojik durum’ fizyolojik durum’, ‘duygusal durum’, ‘duyuşsal deneyim’, ‘fizyolojik ve duygusal reaksiyonlar’ şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin, fiziksel ve ruhsal açıdan iyi durumda olması girişimde bulunma potansiyelini artırır. Bireyin, bir girişimde

bulunduğu süreçte yaşadığı korku, tedirginlik, heyecan, anksiyete, stres, kaygı, acı, baskı hissi, gibi duyular ‘Fizyolojik Durumların Kontrolü’ olarak değerlendirilip, bireyin başarılı ya da başarısız olacağına yönelik ipucu vermesi nedeniyle önem arz etmektedir (Karademir, 2012; Basım ve ark., 2009; Say, 2005; McConville and Lane, 2005; Bandura, 1997).

2.1.6. Öz Yeterlilik İnancının Birey Üzerindeki Etkisi:

Bireyin öz yeterliliğine dair inancı yeterli ise görev üstlenme konusunda da talebi artar, öğrenmede daha uyumludur, daha çok çalışabilir, farklı öğrenme süreçlerini araştırır ve başarı elde etme ihtimali artar (Pajares, 2002; Scunk, 1991). Öz yeterlilik inancına ait güç, bireyin güdülenmesinde destek olduğu gibi ‘özsaygı’ ve ‘özgüven’ gelişimini de olumlu yönde etkiler (Akyol, 2003; Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz yeterliliğe dair inanç, girişim ya da görevleri sağlama noktasında atılacak adımı etkileyecektir (Pajares ve Miller, 1994; Bandura, 1997; Teti ve Gelfand, 1991).

Birey, kendi geçmiş edinimlerini, var olan becerilerini ve motivasyon düzeyini gözden geçirdikten sonra, başarabilme potansiyeli konusunda karar verir (Bandura, 1994; Yıldırım ve İlhan, 2010). Öz yeterlilik, bireyin kendi performansı hakkındaki öngörüsünde daha gerçekçi olmasını sağlar (Bandura, 1994).

Birey hayat boyu kazanmış olduğu deneyimler neticesinde, güçlükler ile karşı karşıya kalma, sorun çözme ve görev üstlenme gibi durumlara yönelik kendileri ile ilgili algı oluşturmaktadır (Bandura, 1989; Işık, 2001; Uzel, 2009).

2.1.6.1. Bilişsel Sürece Etkisi

Bireyin, öz yeterliliğine olan inancı tam ise, harekete geçmeden önce karşılaşılabileceği muhtemel sorunları belirleyebilir sonrasında ise güçlükleri aşma ve başarı elde etme odaklı düşünceler geliştirir. Başarı elde etmeye yönelik geliştirdiği düşüncelerde fırsatlara odaklanırken, riskleri bertaraf etmeye yönelik girişimleri değerlendirebilir (Scunk, 1991). Öz yeterliliği konusunda inancı yetersiz olan bireyler ise riskler ve olumsuz durumlara odaklanarak başarısızlığa yönelik düşünceler oluşturur (Bandura, 1986).

Yetenek, bireyin neyi nasıl yapacağı konusunda bilgi ve becerisidir, dolayısı ile öz yeterlilik bir yetenek değildir, yetenek, bilişsel alan ve sınırlılıkları kapasitenin bütünüdür. Öz yeterlilik ise bireyin herhangi bir konuda yeteneklerini kullanarak ortaya

koyabileceklerinin bileşenidir (Donald, 2003). Bireyin kendine olan inancı, başladığı görevi başarı ile sonuçlandırabilmesinin yanı sıra bilişsel sürecin olumlu yönde gelişmesine yardımcı olmaktadır (Bandura, 2001; Yıldırım ve İlhan, 2010; Karademir 2010).

2.1.6.2. Motivasyona Etkisi

Bireylerin kendi öz yeterlilik algısını harekete geçiren önemli bir etkenin, içsel ve dışsal motivasyon olduğu ifade edilmiştir (Bandura, 1994; Uzel 2009). Birey, içinde bulunduğu koşullara olumlu yanıtlar oluşturabilmek amacıyla gözden geçirdiği yetkinlikler arasında motivasyon düzeyi de yer almaktadır. Motivasyon yükseltmesi ile hedefe ulaşmak için gösterilen çaba ve davranışlar olumlu olarak gelişir (Bandura, 1986). Birey herhangi bir durum karşısında kendini bu koşullara hazırlamaya yönelik iç motivasyonlarını kontrol eder ve geliştirir (Işık, 2001; Türk, 2008). Bireyler, belirlediği hedefler doğrultusunda kurgu oluştururlar, bu hedeflere ilerlerken ise sıradan girişimler, çevresel beklentiler, hedefin ulaşılabilir olması olarak nitelendirilebilecek 3 farklı motive edici faktör bulunmaktadır (Uzel, 2009).

Motivasyon, bilişsel bir süreçtir, öz yeterlilik ise motivasyonu tetikler. Birey, öz yeterlilik algısı yüksek ise, başarısızlığının nedenini yetersiz çalışma olarak görür. Öz yeterlilik algısı yetersiz olan bireyler ise, başarısızlığın nedenini yeteneklerinin sınırlı olması olarak değerlendirir (Bandura, 1989; Bandura, 2007).

2.1.6.3. Olumsuzluklarla Baş Etmeye Etkisi

Sorun ile karşı karşıya kalan birey, sorunu çözme noktasında, öz yeterlilik algısı yüksek ise, sorunla baş etme konusunda başarı sağlayabilir. Bandura, bireyin yaşamı boyunca edindiği tecrübeler sonucu, bireyin baş etme yeteneğine olan inancının arttığı, dolayısıyla öz yeterlilik inancının da pozitif yönde artacağı değerlendirmektedir (Bandura, 1977; Bandura, 1997; Uzel, 2009; Yurdakul 2015). Bireyin karşılaşacağı zorluklara yönelik göstereceği çaba baş etme kapasitesini göstermektedir (Dennis, 1999; Bandura, 1997).

2.1.6.4. Hayatı Yaşayış Biçimine Etkisi

Bireyin, öz yeterlilik inancı, hayata bakış açısını ve sosyal çevresini belirler. Öz yeterlilik algısı zayıf olan birey, sosyal çevrenin kendi öz yeterlilik inancından daha üst düzeyde olduğu düşünürse o çevreden uzak durur. Öz yeterliliği yüksek olan birey

işinin olanakları doğrultusunda, üstlendiği görevlerde de ilerlemeyi hedefler (Bandura, 1994).

Öz yeterlilik, bireyin hayattaki seçimlerini etkilemektedir, bunun yanı sıra öz yeterlilik gelişimini de etkileyen bazı alt başlıklar bulunmaktadır (Bandura, 1986; Bandura, 1994; Çelenk 2016; Pintrich ve Schunk, 2001).

Kişilik Algısı: Yaşamının ilk günlerinde tam bağımlı olan birey, çevreyi başarılı bir şekilde kontrol eder, çevresiyle etkileşime girerek kontrol altına almaya çalışır ve bu sayede temel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlar.

Aile: Bireyin herhangi bir deneyimi kazandığı süreçte ailesi yanındadır ve yaptığı her şeyi taklit yoluyla öğrenmektedir. Öz bakım ve fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra, sosyal, bilişsel, dil ve motor becerilerin de gelişimi önemlidir.

Okul: Bilişsel becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sağlandığı, kültürlenme ve sosyalleşmenin olduğu, başarı elde edebileceği dolayısıyla öz yeterliliğinin gelişebileceği alanlardır.

Deneyimler: Birey hayatı boyunca pek çok deneyim yaşar, her deneyiminde ve her karşılaştığı sorunda başa çıkma yolları arar ve öz yeterlilik algısının gelişimini etkiler.

Öz Yeterlilik Gereksinimi: Genç yetişkinlik evresinde olan birey, yaşadığı tüm sosyal ilişkilerinde ve iş hayatında karşı karşıya kaldığı sorunlar ile baş etmeyi öğrenir.

Geçmiş Yaşantılar: İleri yaşta bireyin fiziksel aktivitelerinde meydana gelen yavaşlama sonucu öz yeterlilik algısı olumsuz yönde etkilenebilir. Bireyin geçmişte edindiği aktivitelerine yönelik öz yeterliliği ne kadar fazla olur ise, yerine koyabileceği aktiviteler de o denli fazla olacaktır.

2.1.6.5. Hedef Koymaya Etkisi:

Birey hayatı ile ilgili hedef belirlerken, kısa sürede ve uzun sürede gerçekleştirecekleri hedefleri belirler, bireyin hayatı ile ilgili gerçekçi ve başarı sağlayabileceği hedefler planlaması, bireyin iç motivasyonunu ve öz yeterlilik inancını olumlu yönde artırır (Tarakçı, 2009).

2.1.6.6. Strese Etkisi:

Birey stres ile karşı karşıya kaldığında, başa çıkma inancı ile öz yeterliliğine olan inancı doğru orantılıdır. Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise, stres faktörlerine karşı dayanıksız olmasının yanı sıra, hayata karşı olumsuz bir yargı sergileyerek, her konuda sadece olumsuzluklara odaklanmaktadırlar (Uzel, 2009).



2.2. MOTİVASYON

2.2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kelimesi, Latince’de ‘movore’, İngilizce’de ise ‘motive’ yani hareket etmek anlamına gelen kelimenin türetilmesi sonucu ‘motivation’ harekete geçiren olarak tanımlanmıştır. Motivasyon, hareket ettirici güç, sürdürücü ve olumlu yöne itici güç gibi anlamlarda da kullanılmaktadır. Türkçe karşılığı ise ‘motive’ temel kavramından güdüleme olarak türetilmiştir (Aksayan, 1992; Gülhan, 1994; Işık, 2016; İrge, 2016; Kayacan 2016; Süral ve Topaloğlu 2012; Şen, 2010).

İstek, güdü ve ihtiyaç kelimelerinin, her biri farklı anlamlar içeren kelimelerdir. Bireyin, herhangi bir nedenle yaşam koşullarının değişmesi sonucu eksiklik var ise gidermeye yönelik duyulan his ihtiyaçtır, ihtiyacın giderilmesini sağlayan his ve istek, ihtiyacı gidermek amacıyla yapılan etkinlik için harekete geçmek ise, güdü olarak nitelendirilir (Durgun, 1992; Hayran ve Sur 1997; İslamoğlu ve Altunışık, 2010; Kaplanoğlu 2006).

Bireyi hedefe ulaştırmak için harekete geçiren bir güç olarak tanımlanan motivasyonun üç temel özelliği; hareketi başlatan, hareketi devam ettiren ve hareket süresince olumlu tarafa yönelten olarak tanımlanır. Motivasyon, bireyin görevini severek yapılmasını sağlayan bir güç ya da enerji da olarak değerlendirilmektedir (Arslantaş 2008; Barutçugil 2004; Gürüz ve Yaylacı 2007; Keser, 2006; İner 2010; Oktay, 2004; Stenberg ve Williams, 2002;). Güdüleme, hedefe doğru yönelmeyi sağlar, hareket ve davranışlara yön verir, sürekliliği sağlar ve olumlu tarafa doğru ilerletir (Çiçek, 2005; Akçakaya, 2010; Güney, 2006; Soyker, 2008).

Harris ve Woodgate motivasyonu ‘insanların belirli şekillerde davranmasını sağlayan süreçler ya da faktörler, ihtiyacın tamamlanması, bu ihtiyacı karşılayacak olan hedefin belirlenmesi ve gerekli eylemin saptanması’ şeklinde ifade etmiştir. Webster ise kısaca ‘bireyin davranışlarını sürdüren içindeki bazı şeyler’ olarak tanımlamıştır. Berelson ve Stiner’e göre motivasyon ‘istekler arzular, dürtüler’ kelimeleri ile ifade edilmiştir. Blair Klosa ise ‘içsel bir temelde ortaya çıkan dinamik bir süreç’ şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Öztürk, 2002; Taylor ve Schermerhorn 2006). Robbins ve Judge ‘bir hedefe ulaşma doğrultusunda gösterilen gayrete ilişkin yoğunluk, istikamet ve kararlılık’ olarak ifade etmiştir. Wright ve Neo’nin motivasyon konusunda yaklaşımı ‘kişilerin olması gerekeni yapmalarını sağlayan ve harekete geçirme, yönlendirme,

idame ettirme, özellikleri olan güçlerin kombinasyonudur' olarak tanımlanır. Koçel'e göre motivasyon 'kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri' şeklinde tanımlanmıştır. Serinkan'ın tanımında ise motivasyon 'bireyi harekete geçiren ve bireyin hareketinin yönünü tayin eden, bireyin düşünceleri, umutları ve inançlarıdır' olarak tanımlanmıştır (Aktaran: Kayacan, 2016).

Motivasyon ile ilgili bütün tanımlamalar ve araştırmalardan elde edilen bilgiler özetlenecek olursa; bireyin eyleminin yönünü, olanaklarını, sıralamasını düzenleyen iç veya dış bir gücün etkisi sonucu, aksiyon alınması ile ilgilidir (Söylemez 2010; Şahin, 2004; İner 2010).

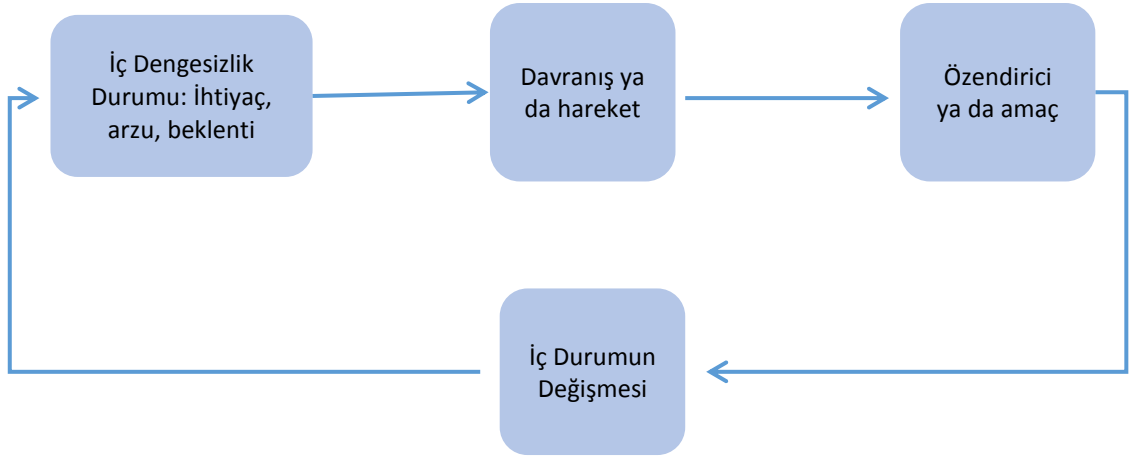
Bu bağlamda, motivasyonun temel bileşenleri şu şekilde ifade edilmiştir (Gülbüz, 1998);

- İhtiyaçlar, arzular, beklentiler
- Davranışlar
- Hedefler
- Geri besleme

2.2.2. Motivasyon Süreci

Bireyin bir ihtiyacı hissetmesi ile gidermesi arasındaki sürede hissedilen duygu durumuna motive edilme denir. İhtiyaç ortaya çıktığı anda motivasyon süreci de devreye girer (Kaplan 2007; Konur 2006; Şahin, 2004).

Motivasyon, ihtiyacın oluşması ve ihtiyacın giderilmesi arasında geçen zamanda hissedilen gerilimdir. Birey, gerilim etkisi ile harekete geçer ve bu süreçte ihtiyacı gidermeye yönelik davranışlar geliştirmeye başlar (Acuner 2010; Arda 2016; Lee ve ark 1992; Tunçer, 2013).



Şekil 1 Motivasyon Süreci (Eroğlu 1995)

Motivasyon sürecinin dört temel aşaması, Tütüncü ve Küçükusta (2008) tarafından şu şekilde sıralanmıştır;

- İhtiyaç: Motivasyon bireyin bir şeye ihtiyacı ile başlar.
- Uyarılma: İhtiyacın giderilmesine yönelik gücün var olmasıdır.
- Davranış: İhtiyacı gidermeye yönelik davranış aşamasına geçilmesidir.
- Doyum: İhtiyaç giderildikten sonra, ihtiyacın giderilmesi ile doğru orantılı olarak hissedilen duygu durumudur.

Güdü ya da motiv, davranışı bir yöne yönelttiği düşünülen iç faktörleri ifade etme amacı ile kullanılır.

Motivlerin dört işlevi vardır (Öztürk, 2002; Utaş, 2004):

- Davranışı başlatma işlevi: Bireyin, iç dengesindeki ihtiyaç ortaya çıkması sonucu ihtiyacını gidermeye yönelik davranışa geçmesini ifade eder.
- Davranışların şiddeti ve enerji düzeyini tayin işlevi: Eforun miktarına, hareketin hızına ve gücüne işaret eder.
- Davranışlara yön verme işlevi: Bireyin, harekete geçmesi sonucu, belirli nesne, organizma, durum ve davranış yani, belirli bir hedef arasındaki ilişkiyi ifade eder.
- Devamı sağlama işlevi: Belirli bir hedefe yönelmiş davranışların süresine, direncine işaret eder. Belirli davranışın ne kadar süreceği, o davranışa sebep olan motivin bir faktörüdür.

Bireyin, davranışlarının yönü birden fazladır ve hedefe yönelirken göstermiş olduğu davranışlar bireyin fiziksel, çevresel ve iç dünyasından kaynaklanan etmenler ile şekillenir (Koç, 1994). Ayrıca hedefe ulaşma aşamasında gösterilen gayretin derecesini de motivasyon belirler (Öztürk, 2002).

Motivasyon kavramının iki temel özelliği bulunmaktadır, birincisi bireye özgüdür, ikincisi ise yalnızca insanlarda gözlemlenmesidir (Demir, 2007).

Motivasyonun birey açısından farklı iki boyutu vardır; bu boyutlardan ilki, bireyin kendi iç motivasyonu, diğer boyut ise örgütsel motivasyondur (Aygın, 2007).

Çalışan bireyin motivasyonu ele alındığında ise, çalışan ve yöneticiler arasındaki etkileşimin ürünü olarak tanımlanabilir (Koçel, 2007).

Norman Maier tarafından, performans, formüle edilerek motivasyon ve yeteneğin performansın katsayıları olduğunu vurgulayacak şekilde sunulmuştur.

$$\text{'Performans=Yetenek}\times\text{Motivasyon'}$$

Çalışanların, görevlerini özenli, esnek olarak yerine getirmeleri, istekli davranmaları motivasyonun sonucudur. Yöneticiler, çalışan bireylerin motivasyonlarını sağlamak ve performansını arttırmak için çalışanları iyi tanımalı, bireysel özelliklerine uygun motive edici faktörleri sağlamalıdır. Bu faktörlerden bazıları yan haklar, kurum içi ya da kurum dışı sağlanan olanaklar, kurumdan iç müşteri olarak yararlanabilme hakkı, kariyer planlama ve terfi olarak düşünülebilir (Akbaş, 2007; Eren, 1998; Luthans, 1992; Serinkan, 2008; Rezaei ve Kavi 2006).

2.3. Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Demirkan (2007) tarafından, hemşirelerin mesleki motivasyon eksikliğinin nedenleri ve sonuçları üzerine yapılan araştırmada, hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinin motivasyonlarını ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini düşündüklerini beyan etmişlerdir.

Kormaz (2008) tarafından, doktor, hemşire ve ebelerin oluşturduğu örneklem üzerinde yapılan çalışma sonucunda, sağlık çalışanları en çok motive eden hususların örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları, en az motive eden araçların ise psiko-sosyal araçlar olduğu sonucunda ulaşılmıştır.

Kıdak ve Aksaraylı (2009) tarafından, sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; tanınma ve terfi gibi faktörlerin motivasyon üzerinde önemli

bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, genç sağlık çalışanları üzerinde çalışma koşulları, yönetim tarzı, gelir ve sorumluluk gibi faktörlerin motivasyon üzerindeki etkisi diğer yaş grubundaki meslektaşlarına nazaran daha yüksektir.

Erdoğdu (2009) tarafından, Osmaniye ilinde çalışan sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada, sağlık personelinin öz yeterlilik düzeyinin yüksek seviyede olduğu ve öz yeterlilik düzeyinin içsel tatmin üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Pekmezci (2010) tarafından, hemşirelerin öz yeterlilikleri üzerinde eğitim durumunun istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu, öz-yeterlilik algısının diğer demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aslanadam (2011) tarafından, sağlık çalışanlarının, motivasyon düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yaptığı çalışma sonucunda, doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, görev, görev süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öcal (2015) tarafından, yapılan araştırma sonucunda, cerrahi hemşirelerin, içgüdüsel süreç, araçsal, içsel benlik ve hedef içselleştirme alt boyutu özelindeki motivasyon seviyelerinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği, yalnızca dış benlik alt boyutunun eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sarıkoç ve ksz (2017) tarafından, hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre, hemşire adaylarının genel motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu, birinci sınıfta okuyan öğrencilerin, içsel motivasyonlarının yüksek olduğu ve son olarak, öğrencilerin içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri ile akademik öz-yeterlilikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Biçer ve ark. (2018) tarafından, sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerden oluşan örneklem üzerinde yapılan çalışma sonucunda, cinsiyeti ve mezun olunan niversite ile öz-yeterlilik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre erkeklerin öz-yeterlilikleri, kadınlardan daha yüksektir.

z yeterlilik algısı ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da literatürde yer almaktadır. Örneğin Uğur (2010) ile Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından öz yeterliliğin yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Güney Kore’de Yang (2011) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Karadağ ve ark. (2011) tarafından, hemşire adaylarının katılımı ile yapılan çalışmada, cinsiyet değişkeninin öz yeterlilik algısı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Motivasyon ile demografik değişkenler arasındaki etkileşime ilişkin olarak literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Zerrin ve Doğru (2016) tarafından yapılan çalışmada motivasyonun hemşirelerin yaşına, çalışma süresine ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aslanadam (2011) tarafından, alt boyutlar özelinde yapılan çalışmada ise, araçsal ve içsel motivasyon alt boyutlarının, cinsiyete göre farklılık gösterdiği, kadın çalışanların, ilgili alt boyutlar açısından, erkek çalışanlara göre daha motive olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada, motivasyon alt boyutlarından “içgüdüsel motivasyon” ve “araçsal motivasyon” alt boyutlarının, öğrenim durumuna ve gelir durumuna göre, istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırma, hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon düzeylerini ve arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirildi.

4.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma; Özel Hastane Grubu'nun iki hastanesinde yapıldı. Etik kuruldan izin alındı (EK 6), 5 Eylül–22 Kasım 2017 tarihleri arasında veriler toplandı.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 5 Eylül 22 Kasım 2017 tarihleri arasında, Özel Hastane Grubu'na ait 1. Hastane ve 2. Hastane'de çalışan 219 hemşire oluşturdu.

Araştırmayı gönüllü olarak kabul eden örneklem grubunun seçilmesinde yapılan istatistiksel hesaplar sonucunda 138 hemşire örneklem grubuna alındı. Birinci hastanede çalışan 97 hemşirenin 45'inin, ikinci hastanede çalışan 122 hemşireden 93'ünün katılımı ile gerçekleştirildi.

Araştırmada örneklem grubunun seçiminde evreni bilinen örneklem hesabı formülüyle yapılan hesaplama sonucunda örneklemin minimum 138 kişi olması gerektiği belirlendi

4.3.1. Aranılan Kriterler

- Hemşire unvanı almış olmak,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak
- Meslekte en az 1 yıl tecrübe sahibi olmak,

219 hemşire olduğu göz önünde bulundurulduğunda

Örneklem sayısı 137,63 olarak belirlendi.

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N - 1) + t^2 p q} = \frac{219 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (219 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 137,6392$$

N=Evrendeki birey sayısı,

n=Örnekleme alınacak birey sayısı,

p= incelenen olayın görüş sıklığı=0.5,

$q =$ incelenen olayın görülmeyiş sıklığı $(1-p) = 0.5$,

$t =$ Belirli Serbestlik Derecesinde ve Saptanan Yanılma düzeyinde tablo değeri $= 1.96$

$d =$ Olayın görüş sıklığına göre sapma $= 0.05$

4.4. Veri Toplama Araçları:

Araştırma kapsamındaki hemşireler uygulanan veri toplama aracı   bölümden oluştu.

- Bilgi Formu (Ek-2)
-  z Yeterlilik  leği (Ek-3)
- Motivasyon Kaynakları Envanteri (Ek-4)

4.4.1. Bilgi Formu

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini sorgulayan bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren 21 sorudan oluşmaktadır.

4.4.2. Genel  z-Yeterlilik  leği

1979 yılında Mathians Jeruselam ve Ralf Schawazzer tarafından geliştirilmiştir. Usta Yeşilbakan (2005) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmış ve  leği Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik alışması, Aypay (2010) tarafından yapılan araştırma ile ölçekte yer alan 10 ifadenin her birinin puanı en az bir, en çok dörttür. Ölçekten elde edilen en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40 olarak ifade edilmiştir. Ölçek puanı arttığında öz-yeterlilik puanı da artmaktadır. Aypay (2010) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin kullanımı için ilgili araştırmacıdan izin alınmış olup, EK-7'de verilmiştir.

4.4.3. Motivasyon Kaynakları Envanteri

1998 yılında J.E. Barbuto ve R.W. Scholl tarafından 78 maddelik ölçek şeklinde oluşturulmuştur. Sonraki yıllarda ise Hinkin ve Schriesheim tarafından kapsam ve yüzey geçerliliği yapılarak 60 madde belirlenmiştir. Son olarak ise Spektor'un örneklem büyüklüğüne göre seçilmiş ve sonuçları göz önünde alınarak 30 maddeden oluşan ve 5 alt skalası olan son şeklini almıştır. Envanterin, dil ve kapsam yapı geçerlilik güvenilirliği,  zt rk (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmalarda i

tutarlılığı yüksek bulunan motivasyon kaynakları envanterinin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur.

Motivasyon kaynakları envanteri puanı değerlendirilirken toplan puan 30-210 arasında kabul edilmiştir. Puanlama grupları ayrıca ele alındığında ise, 30-74,5 düşük motivasyon, 74,5-120 orta düzey motivasyon, 120-165 yüksek motivasyon ve 165,5-210 çok yüksek motivasyon olmak üzere 4 grup olarak belirlenmiştir.

Motivasyon kaynakları envanterinin, beş alt boyutu vardır, bu alt boyutlar, soru içeriğine göre ayrıca belirlenmiş ve Cronbach Alpha değerleri bulunmuştur. Alt boyutlar, sırasıyla içgüdüsel motivasyon, dışsal motivasyon, araçsal motivasyon, iç benlik motivasyonu ve hedef içselleştirmedir.

İçgüdüsel ve dışsal motivasyonun alt gruplarına ait puan aralıkları, 6-14,5 aralığında ise düşük motivasyonu, 14,5-24 aralığında ise orta düzey motivasyonu, 24-33,5 aralığında ise yüksek motivasyonu 33,5-42 aralığında ise çok yüksek motivasyonu ifade eder.

Motivasyonun alt boyutlarından olan, içgüdüsel süreç alt boyutu, bireyin akıl ve düşüncelerinden bağımsız olarak bilinçsizce yapılan hareket ve davranışlar ile doyum sağlama yöntemi ile ilgili boyutları içerir. İç güdüsel süreç alt boyutunun soruları 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,74 olarak saptanmıştır.

Motivasyonun alt boyutlarından olan, dış benlik alt boyutu, çalışanın yöneticileri ve diğer sağlık ekibi üyeleri tarafından takdir görmek istediği boyutları içerir. Dış benlik alt boyutun soruları, 13., 14., 15., 16., 17. ve 18. olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,67 olarak saptanmıştır.

İçsel benlik alt gruplarına ait puan aralıkları, 8-19,5 aralığında ise düşük motivasyon, 19,5-32 aralığında ise orta düzey motivasyonu, 32-44,5 aralığında ise yüksek motivasyonu 44,5-56 aralığında ise çok yüksek motivasyonu ifade eder.

Motivasyonun alt boyutlarından olan, İçsel benlik alt boyutu, çalışanın yöneticileri ve diğer sağlık ekibi üyeleri tarafından takdir görmeye ihtiyaç duymadan kendi yaptığı olumlu faaliyetler ile doyum sağlayacağı davranışları ifade eden boyutları içerir. İçsel benlik alt boyutun soruları, 7., 19., 20., 21., 22., 23., 24. ve 30 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,75 olarak saptanmıştır.

Hedef içselleştirme ve araçsal motivasyon alt gruplarına ait puan aralıkları, 13-20 aralığında ise orta düzey motivasyonu, 21-28 aralığında ise yüksek motivasyonu 29-35 aralığında ise çok yüksek motivasyonu ifade eder.

Motivasyonun alt boyutlarından olan, hedef içselleştirme alt boyutu, çalışanın görev aldığı işte kendi değer ve amaçlarına yönelik hareketler, girişimler gibi boyutları içerir. İçsel benlik alt boyutun soruları, 25., 26., 27., 28. ve 29. olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,74 olarak saptanmıştır.

Motivasyonun alt boyutlarından olan, araçsal alt boyutu, bireyin görevinde kendine doyum sağlayan maaş kıdem gibi faktörlere önem verilmesi boyutlarını içerir. Araçsal alt boyutun soruları, 8., 9., 10., 11. ve 12. olarak belirlenmiştir Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,67 olarak saptanmıştır.

Tablo 1: Özyeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutları için
Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları

Boyut/Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Öz yeterlilik	10	0,906
Motivasyon	30	0,843
• İçgüdüsel Süreç	6	0,686
• Araçsal	5	0,699
• Dış Benlik	6	0,730
• İç Benlik	8	0,731
• Hedef içselleştirme	5	0,796

Tablo 1’de görüldüğü gibi, Öz yeterlilik ölçeği ve Motivasyon Kaynakları Envanterinin güvenilirlik düzeyi Cronbach Alfa ile belirlendi. Öz yeterlilik ölçeğinin Cronbach Alfa değeri ise 0,906 olarak bulundu. Motivasyon Kaynakları Envanterinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,843 olarak bulundu. Alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ise 0,686 ile 0,796 arasında değiştiği görüldü.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere, çalışmanın amacı açıklandıktan sonra soru formları uygulandı. Soru formlarının uygulanması 20-30 dakika sürmektedir.

4.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen veriler değerlendirilirken, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, frekans) yanı sıra niceliksel verilerin değerlendirilmesinde normal dağılım göstermeyen iki grup değişkenin karşılaştırmasında Mann-Whitney U testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis testi, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak amacıyla da Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi kullanıldı. Veriler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde normal dağılım gösteren durumlarda, Pearson Korelasyon Analizi, normal dağılım göstermeyen durumlarda ise, Spearman Korelasyon Analizi kullanıldı. Anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, İstanbul ilinde bulunan Özel Hastane Grubuna ait iki hastane ve bu hastanelerde çalışmakta olan hemşireler ile sınırlıdır. Örneklem grubunun bilgi formu ve ölçekleri doğru olarak cevapladığı varsayılmaktadır.

4.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan anket uygulama izin yazısı alındı (EK 5). Araştırmanın yürütüleceği, Özel Hastane Grubu'ndan, anket uygulaması için gerekli izinler, araştırmacı tarafından alındı (EK 6).

- Araştırma esnasında hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak çalışmaya gönüllü olarak katılmaları sağlandı,
- Araştırmaya katılanlardan alınan bireysel bilgilerin, araştırmacı dışında başka kimseyle paylaşılmayacağı ya da bilgilere başkalarının ulaşmasına izin verilmeyeceği konusunda güvence verilerek “sadakat-gizlilik” ilkelerine bağlı kalındı,
- Hemşirelerin, çalışmaya katılma ya da katılmama kararında özgür oldukları, katılım kararından istedikleri zaman vazgeçebilecekleri, bilgi vermeyi reddetme ve çalışmaya ilişkin hakları konusunda sözel olarak bilgilendirme yapıldı ve otonomi ilkesine saygı gösterildi,
- Zarar vermeme, yarar sağlama ilkesi çerçevesinde; hastaların, tıbbi tedavi ve bakım gereksinimlerinin aksatılmadan sürdürülmesi sağlandı,
- Bütün formlar, araştırmacı tarafından dosyalandı, ankete katılan hemşirelere ilişkin bilgiler gizli tutuldu.

4.9. Araştırmanın Değişkenleri

4.9.1. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri

Hemşirelerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, maddi durum, çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve çalışma yılı) ile öz-yeterlilik algısı araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

4.9.2. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni, hemşirelerin motivasyon düzeylerini ölçmek için kullanılan motivasyon kaynakları envanteri ile genel öz-yeterlilik ölçeğidir.

5. BULGULAR

Öz yeterlilik ve motivasyon düzeylerinin ve ilişkilerinin belirlenmesi amacı ile yapılan, araştırmadan toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde verildi. Bulgular aşağıdaki başlıklar halinde sunuldu.

- Demografik Verilerin Dağılımı
- Öz-yeterlilik ve Motivasyon Düzeyleri
- Öz-yeterlilik ve Motivasyonun Demografik Özelliklere Göre Dağılımı
- Öz-yeterlilik ve Motivasyon Kaynakları Envanteri Arasındaki İlişki



5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Tablo 2: Hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımı (N=138)

Özellikler		n	%
Yaş	18-24	58	42,0
	25-34	56	40,6
	35 ↑	24	17,3
Cinsiyet	Kadın	113	81,9
	Erkek	25	18,1
Medeni Durum	Evli	57	41,3
	Bekar	80	58,0
Öğrenim Durumu	Lise	49	35,5
	Ön Lisans	30	21,7
	Lisans	44	31,9
	Yüksek Lisans	15	10,9
Maddi Durum	Yetersiz	17	12,5
	Orta	78	57,7
	Yeterli	40	29,6
Görevi	Servis hemşiresi	50	36,2
	Poliklinik/Özel Uygulama Hemşiresi	19	13,8
	Ameliyathane Hemşiresi	23	16,7
	Sorumlu Rehber Hemşire	20	14,5
	Yoğun Bakım Hemşiresi	19	13,8
	Eğitim/Enfeksiyon Hemşiresi	6	4,3
Mesleki Hizmet Süresi	1-5 yıl	69	50,0
	6-10 yıl	31	22,5
	11-15 yıl	28	20,3
	16 ↑	10	5,1
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	50	34,8
	Vardiyalı	87	61,6
Haftalık Çalışma Süresi	40 saat	4	2,9
	41-45 saat	15	10,9
	46-50 saat	56	40,6
	50 ↑	63	45,7
Mesleki Derneğe Üyelik	Evet	20	14,5
	Hayır	118	85,5
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	110	79,7
	Hayır	28	20,3
Mesleği Severek Yapma	Evet	132	95,7
	Hayır	6	4,3
Çalıştığı Birimden Memnuniyet	Evet	126	91,3
	Hayır	12	8,7

Yaptığı İşin Önemli Olduğunu Düşünme	Evet	135	97,8
	Hayır	3	2,2
Yaptığı İşin Başarı Duygusu Verdiğini Düşünme	Evet	125	90,6
	Hayır	13	9,4
Çalıştığı Birimi İsteyerek Seçme	Evet	108	78,3
	Hayır	30	21,7
Ekip İçi İletişimin Yeterliliği	Evet	92	65,9
	Hayır	46	33,3
Kurumun Hangi Hastanesinde Çalıştığı	1. Hastane	45	31,9
	2. Hastane	93	67,4
Toplam		138	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi, hemşirelerin %42,6’sı (n=58) 18-24 yaş aralığında, %81,9’u kadın (n=113) olarak belirlendi. Araştırmaya katılanların %58’i (n=80) bekar, %35,5’i (n=49) lise mezunu, %67,7’sinin (n=78) maddi durumunu orta düzey, %36,2’si (n=50) servis hemşiresi, %50’sinin (n=69) mesleki tecrübesi 1-5 yıl, %61,6’sı (n=87) vardiyalı çalışmakta, %45,7’si (n=63) haftada 50 saat ve üzeri çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre, hemşirelerin çoğunluğunun 18-24 yaş aralığında, lise mezunu ve mesleki tecrübesinin 1-5 yıl arasında olduğu görüldü. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %85,5’i (n=118) herhangi bir mesleki derneğe üye değildir, %79,7’si (n=110) mesleği isteyerek seçmiş, %95,7’si (n=132) mesleğini severek yapmakta, %91,3’ü (n=126) çalıştığı bölümden memnun, %97,8’i (n=135) yaptığı işin önemli olduğunu düşünmekte, %90,6’sı (n=125) yaptığı işin başarı duygusu verdiğini düşünmektedir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %78,3’ünün (n=108) çalıştığı bölümü isteyerek seçtiği, %65,9’unun (n=92) ekip içi iletişiminin yeterli olduğunu ifade ettiği belirlendi.

5.2. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 3: Hemşirelerin Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Düzeyleri (N=138)

	Ölçek	Minimum Puan	Maksimum Puan	Standart Sapma
Ölçeklerden Alınan Puan Ortalaması	Öz-Yeterlilik	10	40	5,86
	Motivasyon	30	210	40,16
	İç Güdüsel	6	42	7,74
	Araçsal	5	35	10,13
	Dış Benlik	6	42	7,64
	İçsel Benlik	8	56	7,89
	Hedef İçselleştirme	5	35	6,75

Tablo 3’de görüldüğü gibi; hemşirelerin, öz yeterlilik ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $32,67 \pm 5,86$, motivasyon kaynakları envanterinden aldıkları puan ortalaması ise $134,76 \pm 40,16$ olarak bulundu, bu puan, hemşirelerin yüksek motivasyon düzeyine sahip olduklarını ifade etmektedir. Hemşirelerin, motivasyon kaynakları envanterinden aldıkları ortalama puanlar sırasıyla, iç güdüsel alt boyut puan ortalaması $20,28 \pm 7,74$, araçsal alt boyut puan ortalaması $20,44 \pm 10,13$, dış benlik alt boyut puan ortalaması $24,99 \pm 7,64$, içsel benlik alt boyut puan ortalaması $43,52 \pm 7,89$, hedef içselleştirme alt boyut puan ortalaması $25,54 \pm 7,89$ olarak bulundu.

5.3. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Kaynakları İle Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması

Tablo 4: Hemşirelerin Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Yaş	n	Sıra Ort.	Median	Ortalama	Std.Sapma	Kİ-Kare	Sd	P
Öz Yeterlilik	18-24	58	67,94	3,30	3,2190	0,65	0,285	2	0,867
	25-34	56	69,57	3,30	3,2714	0,59			
	35 ↑	24	73,10	3,35	3,3708	0,37			
İç Gündüsel Alt Boyut	18-24	58	71,58	3,50	3,4339	1,32	0,789	2	0,674
	25-34	56	70,10	3,33	3,3869	1,29			
	35 ↑	24	63,08	3,00	3,2292	1,23			
Araçsal Alt Boyut	18-24	58	79,67	4,60	4,5241	1,04	7,590	2	0,022
	25-34	56	65,19	4,20	4,0179	1,55			
	35 ↑	24	54,98	3,60	3,6750	1,24			
Dış Benlik Alt Boyutu	18-24	58	80,86	4,75	4,5374	1,27	8,520	2	0,014
	25-34	56	63,15	4,00	3,9345	1,20			
	35 ↑	24	56,85	3,58	3,7986	1,25			
İç Benlik Alt Boyutu	18-24	58	74,86	5,62	5,4504	1,00	1,832	2	0,400
	25-34	56	66,10	5,43	5,1964	1,13			
	35 ↑	24	64,48	5,43	5,2292	0,87			
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	18-24	58	68,47	5,00	4,9310	1,34	0,128	2	0,938
	25-34	56	69,53	5,05	5,0357	1,15			
	35 ↑	24	71,94	5,10	5,0500	1,42			
Motivasyon	18-24	58	76,83	4,66	4,6206	0,72	3,402	2	0,182
	25-34	56	64,79	4,32	4,4087	0,88			
	35 ↑	24	62,79	4,38	4,3078	0,68			

Kruskal Wallis Testi

Tablo 4’te görüldüğü gibi; hemşirelerin yaşları ile öz yeterlilik ve motivasyon alt boyutlarının, farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi uygulandı. Analiz sonucunda, öz yeterliliğin, yaşa göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), motivasyon alt boyutlarından ise yalnızca “araçsal motivasyon” ve “dış benlik motivasyon” alt boyutlarının yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldı ($p<0,05$). Farklılığın, hangi yaş grubundan kaynaklandığını saptamak amacı ile yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; 18-24 yaş grubunun araçsal ve dış benlik alt boyutu motivasyonları açısından, 35 yaş ve üzeri gruba göre motivasyonlarının anlamlı şekilde yüksek olduğu görüldü.

Tablo 5: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması
(N=138)

	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std.Sapma	U	p
Motivasyon	Kadın	113	68,55	4,40	4,4659	0,81	1,305	0,552
	Erkek	25	73,80	4,62	4,5450	0,66		
Öz yeterlilik	Kadın	113	69,23	3,30	3,2708	0,56	1,382	0,868
	Erkek	25	70,70	3,40	3,2480	0,67		
İç Güdüsel Alt Boyut	Kadın	113	68,00	3,33	3,3437	1,27	1,243	0,348
	Erkek	25	76,28	3,83	3,5400	1,36		
Araçsal Alt Boyut	Kadın	113	67,48	4,20	4,0991	1,39	1,184	0,207
	Erkek	25	78,62	4,60	4,4960	1,03		
Dış Benlik Alt Boyut	Kadın	113	69,17	4,00	4,1593	1,27	1,375	0,836
	Erkek	25	71,00	4,33	4,1867	1,29		
İçsel Benlik Alt Boyut	Kadın	113	69,89	5,62	5,3053	1,04	1,368	0,805
	Erkek	25	67,72	5,37	5,3250	1,01		
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	Kadın	113	70,72	5,00	5,0265	1,30	1,275	0,447
	Erkek	25	64,00	5,00	4,8480	1,18		

Mann Whitney U Testi

Tablo 5'te görüldüğü gibi; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon envanterinin alt boyutlarının, cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere, Mann-Whitney testi uygulandı, Öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarının tamamının, cinsiyete göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Tablo 6: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std.Sapma	U	p
Motivasyon	Evli	57	68,61	4,42	4,4698	0,86	2,233	0,839
	Bekar	80	70,13	4,42	4,4876	0,74		
Öz Yeterlilik	Evli	57	74,12	3,40	3,3474	0,51	2,028	0,270
	Bekar	80	66,25	3,30	3,2099	0,62		
İç Güdüsel Alt Boyut	Evli	57	70,92	3,33	3,4444	1,34	2,199	0,725
	Bekar	80	68,50	3,33	3,3333	1,25		
Araçsal Alt Boyut	Evli	57	63,97	4,00	3,9754	1,52	1,973	0,180
	Bekar	80	73,39	4,40	4,3086	1,17		
Dış Benlik Alt Boyut	Evli	57	63,29	4,00	3,9678	1,29	1,914	0,110
	Bekar	80	73,87	4,33	4,3025	1,24		
İçsel Benlik Alt Boyut	Evli	57	75,49	5,75	5,4649	0,97	1,944	0,142
	Bekar	80	65,28	5,37	5,1991	1,07		
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	Evli	57	71,46	5,40	5,0807	1,27	2,149	0,568
	Bekar	80	68,12	5,00	4,9333	1,28		

Mann Whitney U Testi

Tablo 6’da görüldüğü gibi; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının, medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann-Whitney testi uygulandı, Öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarının tamamının, medeni duruma göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Tablo 7: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Öğrenim	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std. Sapma	Kİ-Kare	Sd	p
Öz Yeterlilik	Lise	49	69,72	3,40	3,2469	0,62	1,578	3	0,664
	Ön lisans	30	66,57	3,30	3,2567	0,52			
	Lisans	44	67,03	3,30	3,2273	0,63			
	Yüksek Lisans	15	84,15	3,50	3,4667	0,36			
İç Güdüsel Alt Boyut	Lise	49	68,82	3,33	3,3707	1,25	1,146	3	0,766
	Ön lisans	30	67,25	3,33	3,2722	1,21			
	Lisans	44	73,22	3,66	3,5417	1,48			
	Yüksek Lisans	15	64,12	3,00	3,1444	0,94			
Araçsal Alt Boyut	Lise	49	75,19	4,40	4,3878	1,13	2,636	3	0,451
	Ön lisans	30	69,72	4,30	4,1667	1,38			
	Lisans	44	67,21	4,20	4,0864	1,52			
	Yüksek Lisans	15	55,65	4,60	3,7200	1,25			
Dış Benlik Alt Boyutu	Lise	49	71,45	4,16	4,2143	1,34	0,498	3	0,919
	Ön lisans	30	65,27	4,08	4,0444	1,28			
	Lisans	44	70,59	4,08	4,1970	1,23			
	Yüksek Lisans	15	68,08	4,00	4,1444	1,23			
İç Benlik Alt Boyutu	Lise	49	66,70	5,37	5,2296	1,09	0,623	3	0,891
	Ön lisans	30	68,27	5,43	5,3125	1,00			
	Lisans	44	70,41	5,68	5,3608	1,04			
	Yüksek Lisans	15	78,62	5,87	5,4083	1,00			
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	Lise	49	61,10	4,40	4,6939	1,43	5,109	3	0,164
	Ön lisans	30	67,40	5,00	4,9600	1,02			
	Lisans	44	73,74	5,30	5,1864	1,27			
	Yüksek Lisans	15	91,00	5,60	5,4800	1,04			
Motivasyon	Lise	49	69,02	4,48	4,4548	0,76	0,227	3	0,973
	Ön lisans	30	68,17	4,51	4,4245	0,78			
	Lisans	44	70,59	4,41	4,5639	0,90			
	Yüksek Lisans	15	70,54	4,31	4,4294	0,53			

Kruskal Wallis Testi

Tablo 7’de görüldüğü gibi; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının, öğrenim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi uygulandı. Öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarının, tamamının öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Tablo 8: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Maddi Duruma Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Gelir	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std. Sapma	Kİ-Kare	Sd	p
Öz Yeterlilik	Yetersiz	17	58,68	3,10	3,0471	0,77	1,980	2	0,372
	Orta	78	69,03	3,30	3,2628	0,58			
	Yeterli	40	74,64	3,30	3,3605	0,48			
İç Gündüsel Alt Boyut	Yetersiz	17	72,74	3,66	3,5196	1,52	1,287	2	0,525
	Orta	78	71,95	3,50	3,4615	1,37			
	Yeterli	40	63,78	3,00	3,1744	1,01			
Araçsal Alt Boyut	Yetersiz	17	70,68	4,60	4,1765	1,22	1,918	2	0,383
	Orta	78	73,05	4,30	4,3026	1,36			
	Yeterli	40	62,59	4,20	3,9302	1,33			
Dış Benlik Alt Boyutu	Yetersiz	17	69,18	3,66	4,2549	1,28	0,710	2	0,701
	Orta	78	71,81	3,16	4,2350	1,29			
	Yeterli	40	65,43	3,83	4,0000	1,24			
İç Benlik Alt Boyutu	Yetersiz	17	59,68	5,50	5,1103	0,93	5,567	2	0,062
	Orta	78	65,23	5,37	5,1891	1,11			
	Yeterli	40	81,13	5,75	5,6047	0,87			
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	Yetersiz	17	63,26	4,60	4,7765	1,51	3,057	2	0,217
	Orta	78	66,04	5,00	4,8744	1,30			
	Yeterli	40	78,23	5,60	5,2977	1,10			
Motivasyon	Yetersiz	17	70,59	4,28	4,5046	0,62	0,74	2	0,964
	Orta	78	70,01	4,48	4,4846	0,85			
	Yeterli	40	68,15	4,39	4,4627	0,74			

Kruskal Wallis Testi

Tablo 8’de görüldüğü gibi; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının, gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi uygulandı, Öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarından tamamının, gelir durumuna göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Tablo 9: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std.Sapma	Kİ-Kare	Sd	p
Öz Yeterlilik	1-5 yıl	69	63,61	3,20	3.1493	0,68	7,892	3	0,48
	6-10 yıl	31	71,39	3,40	3.3194	0,50			
	11-15 yıl	28	86,68	3,60	3.5214	0,38			
	16 ↑	10	56,20	3,25	3.2000	0,29			
İç Güdüsel Alt Boyut	1-5 yıl	69	73,06	3,66	3.4758	1,32	5,250	3	0,154
	6-10 yıl	31	76,69	3,33	3.6344	1,23			
	11-15 yıl	28	58,23	3,00	3.0060	1,19			
	16 ↑	10	54,20	2,41	2.9667	1,30			
Araçsal Alt Boyut	1-5 yıl	69	76,91	4,40	4.4261	1,22	7,302	3	0,063
	6-10 yıl	31	65,94	4,20	4.0774	1,45			
	11-15 yıl	28	64,48	4,10	3.9357	1,50			
	16 ↑	10	43,50	3,60	3.3600	0,86			
Dış Benlik Alt Boyutu	1-5 yıl	69	76,93	4,33	4.4130	1,24	7,445	3	0,059
	6-10 yıl	31	70,66	4,00	4.1989	1,09			
	11-15 yıl	28	55,93	3,75	3.6845	1,46			
	16 ↑	10	52,60	3,50	3.6833	1,05			
İç Benlik Alt Boyutu	1-5 yıl	69	71,86	5,62	5.3587	1,07	0,612	3	0,894
	6-10 yıl	31	65,87	5,25	5.2540	0,99			
	11-15 yıl	28	69,21	5,43	5.3036	1,01			
	16 ↑	10	65,25	5,56	5.1500	1,10			
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	1-5 yıl	69	69,04	5,00	4.9536	1,28	4,974	3	0,174
	6-10 yıl	31	75,71	5,60	5.2000	1,34			
	11-15 yıl	28	57,73	4,70	4.6714	1,08			
	16 ↑	10	86,35	5,80	5.5400	1,46			
Motivasyon	1-5 yıl	69	74,78	4,62	4.5802	0,78	4,90	3	0,179
	6-10 yıl	31	71,98	4,42	4.5901	0,77			
	11-15 yıl	28	55,50	4,19	4.1662	0,78			
	16 ↑	10	64,60	4,43	4.3286	0,73			

Kruskal Wallis Testi

Tablo 9’da görüldüğü gibi; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterliliklerinin ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının, meslekte çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi uygulandı. Analiz sonuçlarına göre, hemşirelerin öz-yeterlilikleri çalışma süresine göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Motivasyon alt boyutları ise farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Öz yeterlilik açısından farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili karşılaştırma testleri yapıldı. 1-5 yıllık çalışma tecrübesine sahip

grup ile, 11-15 yıllık çalışma tecrübesine sahip grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu, bu farklılığın 11-15 yıl tecrübeye sahip olan grup lehine olduğu tespit edildi. Farklı bir ifade ile, 11-15 yıl tecrübeye sahip hemşirelerin öz yeterlilikleri, 1-5 yıl tecrübeye sahip hemşirelere göre daha yüksektir.



Tablo 10: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Çalışma Saati	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std. Sapma	Kİ-Kare	Sd	p
Öz Yeterlilik	40 Saat	4	62,88	3,15	3,3000	0,49	2,238	3	0,525
	41-45 Saat	15	58,97	3,30	3,0667	0,68			
	46-50 Saat	56	67,38	3,30	3,2679	0,51			
	50 ↑	63	74,32	3,40	3,3111	0,62			
İç Güdüsel Alt Boyut	40 Saat	4	79,38	3,50	3,7500	1,32	1,161	3	0,762
	41-45 Saat	15	69,70	3,33	3,3222	0,97			
	46-50 Saat	56	72,84	3,41	3,4792	1,28			
	50 ↑	63	65,86	3,16	3,2804	1,37			
Araçsal Alt Boyut	40 Saat	4	74,38	4,20	4,4000	0,71	3,258	3	0,354
	41-45 Saat	15	52,13	3,40	3,5867	1,33			
	46-50 Saat	56	72,44	4,40	4,2679	1,43			
	50 ↑	63	70,71	4,20	4,2095	1,27			
Dış Benlik Alt Boyutu	40 Saat	4	8,13	4,41	4,5417	1,02	0,363	3	0,948
	41-45 Saat	15	66,70	3,83	4,0222	1,07			
	46-50 Saat	56	69,20	4,08	4,1458	1,30			
	50 ↑	63	69,76	4,16	4,1905	1,32			
İç Benlik Alt Boyutu	40 Saat	4	59,38	4,81	4,9688	1,14	7,259	3	0,064
	41-45 Saat	15	48,57	4,87	4,7500	1,07			
	46-50 Saat	56	78,26	5,68	5,5759	0,82			
	50 ↑	63	67,34	5,50	5,2262	1,13			
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	40 Saat	4	108,3	6,00	6,1500	0,47	4,243	3	0,236
	41-45 Saat	15	68,20	5,60	4,9467	1,30			
	46-50 Saat	56	70,61	5,00	5,0679	1,18			
	50 ↑	63	66,36	5,00	4,8667	1,37			
Motivasyon	40 Saat	4	98,50	5,01	4,9517	0,41	4,756	3	0,191
	41-45 Saat	15	56,00	3,96	4,2713	0,64			
	46-50 Saat	56	73,92	4,48	4,5643	0,74			
	50 ↑	63	66,94	4,38	4,4253	0,86			

Kruskal Wallis Testi

Tablo 10’da görüldüğü üzere; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının, haftalık çalışma saatine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Kruskal-Wallis testi uygulandı, Tablo 10’da görüleceği üzere, öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarının tamamının, haftalık çalışma saatine göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Tablo 11: Öz-Yeterlilik ve Motivasyon Alt Boyutlarının Çalıştığı Hastaneye Göre Karşılaştırılması (N=138)

	Çalıştığı Hastane	n	Sıra Ort.	Medyan	Ortalama	Std. Sapma	U	p
Motivasyon	1. Hastane	45	64,31	4,40	4,3466	0,80	1,799	0,255
	2. Hastane	93	72,01	4,42	4,5408	0,78		
Özyeterlilik	1. Hastane	45	56,42	3,20	3,0432	0,67	1,441	0,005
	2. Hastane	93	75,83	3,40	3,3677	0,51		
İç Güdüsel Alt Boyut	1. Hastane	45	72,38	3,50	3,4886	1,16	1,908	0,524
	2. Hastane	93	68,11	3,33	3,3315	1,35		
Araçsal Alt Boyut	1. Hastane	45	63,44	4,00	3,9182	1,43	1,733	0,149
	2. Hastane	93	72,43	4,20	4,2710	1,27		
Dış Benlik Alt Boyut	1. Hastane	45	69,80	4,16	4,1667	1,05	2,033	0,954
	2. Hastane	93	69,35	4,16	4,1631	1,37		
İçsel Benlik Alt Boyut	1. Hastane	45	53,97	5,12	4,8750	1,10	1,338	0,001
	2. Hastane	93	77,02	5,75	5,5081	0,94		
Hedef İçselleştirme Alt Boyutu	1. Hastane	45	59,83	4,60	4,7045	1,20	1,631	0,056
	2. Hastane	93	74,18	5,40	5,1376	1,30		

Mann Whitney U Testi

Tablo 11’de görüldüğü üzere; araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon envanterinin alt boyutlarının, çalıştığı hastaneye göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann-Whitney testi uygulandı. Genel motivasyon başlığında ve motivasyonun, iç güdüsel, araçsal, dış benlik ve hedef içselleştirme alt boyutları ile farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$). Çalışılan hastane değişkeninin, hemşirelerin öz yeterlilik algıları ve motivasyonun, içsel benlik alt boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu tespit edildi ($p<0,05$).

5.4. Öz-yeterlilik ve Motivasyon Kaynakları Envanteri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Tablo 12: Öz-Yeterlilik ile Motivasyon ve Motivasyon Alt Boyutları Arasında Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
1.Öz-Yeterlilik						
2.İçgüdüsel Boyutu	-.116					
3.Araçsal Boyutu	.325**	.327**				
4.Dış Benlik Boyutu	.116	.351**	.425**			
5.İç Benlik Boyutu	.404**	.109	.389**	.297**		
6.Hedef İçselleştirme Boyutu	.368**	.082	.379**	.191*	.507**	
7.Motivasyon	.296**	.574**	.726**	.715**	.629**	.637**

Pearson Korelasyon Analizi ** $p < 0,01$; * $p > 0,05$

Tablo 12’de görüldüğü gibi; öz-yeterlilik ve motivasyon alt boyutları arasındaki korelasyon yalnızca “içgüdüsel” ve “dış benlik” alt boyutu için istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p > 0,05$). Öz-yeterlilik ile motivasyon ve diğer alt boyutlar olan, “araçsal”, “iç benlik”, “hedef içselleştirme” ile pozitif yönde bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşıldı ($p < 0,05$).

Tablo 13: Öz-Yeterlilik ile Motivasyon ve Motivasyon Alt Boyutları Arasında Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkeni	Yordalayıcı Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Adjusted R2
Motivasyon	Sabit	3.172	8.629	0.000		13.073	0.000	0,081
	Özyeterlilik	0,401	3.616	0.000	0,296			
Hedef içselleştirme	Sabit	2.366	4.091	0.000		21.300	0.000	0,129
	Özyeterlilik	0,804	4.615	0.000	0,368			
İçsel Benlik	Sabit	2.969	6.426	0.000		26.470	0.000	0,157
	Özyeterlilik	0,716	5.145	0.000	0,404			
Dış Benlik	Sabit	3.339	5.433	0.000		1.860	0.175	0,006
	Özyeterlilik	0.253	1.364	0.175	0,116			
Araçsal	Sabit	1.741	2.831	0.005		16.112	0.000	0,099
	Özyeterlilik	0,744	4.014	0.000	0,325			
İçgüdüsel	Sabit	4.216	6.771	0.000		1.863	0.175	0,006
	Özyeterlilik	-0.256	-1.365	0.175	-0.116			

Son olarak, araştırmaya katılan hemşirelerin, öz-yeterlilik algılarının motivasyon ve motivasyon alt boyutları üzerindeki etkisini açıklamak üzere regresyon analizi yapıldı. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 12’de, ilişkinin yönünü belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları ise Tablo 13’de olduğu gibidir.

Tablo 13’de verilen regresyon analizi sonuçlarından görüldüğü üzere;

1. Motivasyon envanteri puanındaki değişimin yaklaşık %8,1’i öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre de öz yeterliliğin motivasyon üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır.
2. Motivasyon envanteri alt boyutlarından “hedef içselleştirme” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %12,9’u öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre de öz yeterliliğin motivasyon üzerinde pozitif etkili olduğu saptanmıştır.
3. Motivasyon envanteri alt boyutlarından “içsel benlik” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %15,7’si öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre de öz yeterliliğin motivasyon üzerine etkili olduğu saptanmıştır.
4. Motivasyon envanteri alt boyutlarından “araçsal” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %9,9’u öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre de öz yeterliliğin motivasyon üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır.
5. Öz yeterlilik kavramının motivasyon envanteri alt boyutlarından “dış benlik” ve “içgüdüsel” alt boyutları üzerinde bir etkisi olmadığı Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarından görülmektedir. Değişkenler arası korelasyon katsayılarının verildiği Tablo 11’de de bahse konu alt boyut değişkenleri ile öz yeterlilik kavramı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

6. TARTIŞMA

Öz-yeterlilik ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi ve arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacı ile yapılan çalışma literatür bilgileri ışığında tartışıldı.

Bandura (1996) *“Bireyler hayatlarını kontrol etmek istemektedir ve hayatları boyunca da karşılaştıkları olaylarda kendilerini olumlu ya da olumsuz olarak motive etmektedirler. Öz yeterlilik bireyin olumlu ya da olumsuz motivasyonuna yönelik hissettikleri üzerinde etkilidir. Birey olumlu yönde öz yeterliliğe sahip ise kendine olan güveni ile baş etme yolunu seçecektir. Birey olumsuz yönde öz yeterliliğe sahip ise kendini güçsüz hissedecek ve baş etmeyi reddedecektir”* olarak ifade etmiştir. Hemşirelerin öz yeterlilik puanı 40 puan üzerinden 32,67 olarak, motivasyon puanı ise 210 üzerinden 134,76 (yüksek motivasyon değerleri arasında) bulundu (Tablo 3). Araştırmaya katılan hemşirelerin, öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinden aldıkları ortalama puanlara bakıldığında, öz yeterlilik algılarının yüksek, motivasyon düzeylerinin ise ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin %79,7’sinin (n=110) mesleği isteyerek seçmiş ve %95,7’si (n=132) işini severek yapmakta olduğu belirlendi (Tablo 2).

Bu araştırmada yapılan regresyon analizlerinde motivasyon envanteri puanındaki değişimin yaklaşık %8,1’i öz yeterlilik tarafından, açıklandığı sonucuna ulaşıldı (Tablo 13). Bireyin öz yeterliliğine olan inancı yüksek ise motivasyonu da yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu bilgiler ışığında motivasyon ve alt boyutlarının, öz-yeterlilik tarafından etkilenmesinin normal bir süreç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterliliğinin farkında olan bireyler, sorunun çözümü için çaba gösterebilir, kendi iç motivasyonlarını sağlayabilirler (Bandura 1994). Bandura ve Schunk’un araştırmaları da öz yeterliliğin yüksek olmasının motivasyonu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Ural, 2007; Scunk, 1991). Pajares (1996) ise yüksek öz yeterliliğin bireyin daha fazla gayret göstermesini sağlarken, öz yeterliliğin düşük olması, geri çekilmeye neden olacağı için, başarıyı düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre hemşire adaylarının genel motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu ve son olarak, öğrencilerin içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri ile akademik öz-yeterlilikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sarıkoc ve Öksüz 2017). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği belirlendi.

Bu araştırmada yapılan regresyon analizlerinde, motivasyon envanteri alt boyutlarından “hedef içselleştirme” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %12,9’unun öz yeterlilik tarafından açıklandığı ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı (Tablo 13). Motivasyon alt boyutlarından, hedef içselleştirme alt boyutu, kurumun hedeflerinin kişi tarafından benimsenmesi ile ilgilidir. Öz yeterliliği yüksek olan birey kendisine verilen görevleri fırsat olarak gördüğü, Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise tehdit olarak görebildiği saptanmıştır (Binay, 2011; Muz ve Eğlence 2013; Uğur, 2010). Farklı bir ifade ile öz yeterlilik, bireyin kendi için belirlediği hedefe ulaşabilme yargısı, algısı, düşüncesiyle ilgilenir (Zulkosky 2009). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği belirlendi.

Bu araştırmada yapılan regresyon analizlerinde motivasyon envanteri alt boyutlarından “içsel benlik” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %15,7’sinin öz yeterlilik tarafından açıklandığı ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı (Tablo 13). Motivasyon alt boyutlarından, içsel benlik alt boyutu yetenek ve becerileri çerçevesinde başarı duygusu hissettiren şeylerin yapılması ile ilgilidir. Algılanan öz yeterliliği yüksek olan bireyler etrafındakileri ve etrafında olan biteni daha iyi kontrol etmekte ve böylece olayların üstesinden rahatlıkla gelebildiği gibi, yeni durumları denemekten de çekinmediği sonucuna ulaşılmıştır (Senemoğlu 2009). Osmaniye ilinde çalışan sağlık personeli üzerinde yapılan çalışmada, sağlık personelinin öz yeterlilik düzeyinin yüksek seviyede olduğu ve öz yeterlilik düzeyinin içsel tatmin üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdoğdu 2009). Hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre hemşire adaylarının genel motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu, birinci sınıfta okuyan öğrencilerin içsel motivasyonlarının yüksek olduğu, öğrencilerin, içsel motivasyon düzeyleri ile akademik öz-yeterlilikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sarıkoç ve Öksüz 2017). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği belirlendi.

Bu araştırmada yapılan regresyon analizlerinde motivasyon envanteri alt boyutlarından “araçsal” alt boyutu puanındaki değişimin yaklaşık %9,9’u öz yeterlilik tarafından açıklandığı ve aralarında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı (Tablo 13). Araçsal alt boyutu, yapılan iş neticesinde elde edilecek maddi yararlar ile ilgilidir. Her birey, farklı düşünceleri, duyguları, ihtiyaçları, beklentileri olması sebebiyle birbirinden farklıdır, sosyal öğrenme kuramında, bu konuya Bandura tarafından dikkat çekilmiştir (Aktaran: Açıkgöz 2006). Birey, tam da bu

farklılıklarından dolayı içinde bulunduğu durumda gereksinimlerini karşılayabilme özellikleri, deneyimi, inandığı yetenekleri, genel olarak öz yeterlilik inancıdır. Birbirine yakın yeteneklere sahip bireyler, değişik koşullar altında iken, inanç düzeyinin değişikliği sonucu farklı performanslar ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğunu saptamışlardır (Bandura 1996; Işık 2001; Karademir 2010; Öcal ve ark. 2015; Özdemir 2004). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik gösterdiği belirlendi.

Bu araştırmada yapılan analizlerde, öz yeterliliğin, motivasyon envanteri alt boyutlarından “içgüdüsel” alt boyutları üzerinde bir etkisi olmadığı görüldü (Tablo 12-13). İçgüdüsel benlik alt boyutu, yapılan işten zevk almak, eğlenmek ile ilgilidir. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; tanınma ve terfi gibi faktörlerin, motivasyon üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, genç sağlık çalışanları üzerinde çalışma koşulları, yönetim tarzı, gelir ve sorumluluk gibi faktörlerin motivasyon üzerindeki etkisi diğer yaş grubundaki meslektaşlarına nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kıdak ve Aksaraylı 2009). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik göstermemektedir.

Bu araştırmada yapılan analizlerde, öz yeterliliğin, motivasyon envanteri alt boyutlarından “dış benlik” alt boyutları üzerinde bir etkisi olmadığı görüldü (Tablo 12-13). Dış benlik alt boyutu, yapılan işin diğer insanlar ve yöneticiler tarafından onaylanması ile ilgilidir. Hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre hemşire adaylarının dışsal motivasyon düzeyleri ile akademik öz-yeterlilikleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sarikoç ve Öksüz 2017). Bu sonuçların, yapılan çalışmalar ile paralellik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %42,6’sı (n=58) 18-24 yaş aralığında, %50’sinin mesleki tecrübesi 1-5 (n=69) yıldır (Tablo 2). Öz yeterliliğin yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşıldı ($p>0,05$) (Tablo 4). Öz yeterlilik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar, genellikle lisans öğrenimine devam eden öğretmen adayları veya hemşire adaylarına yapılan çalışmalarda öz yeterliliğin yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Karadağ, 2011; Kesgin, 2006; Uğur, 2010; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003;). Yang’ın (2011) Güney Kore’de hemşireler ile yaptığı çalışma sonucuna göre öz-yeterlilik yaşa göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuçlar, araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin %42,6'sı (n=58) 18-24 yaş aralığında, %50'sinin mesleki tecrübesi 1-5 yıl (n=69) olduğu bulguları elde edilmiştir (Tablo 2). Motivasyon alt boyutlarından yalnızca “araçsal motivasyon” ve “dış benlik motivasyon” alt boyutlarının yaşa göre pozitif yönde farklılık gösterdiği ($p>0,05$), ancak motivasyon kaynakları envanterinin tamamına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$) (Tablo 3). Bulgulara göre; 18-24 yaş grubunun araçsal ve dış benlik motivasyon alt boyutları açısından 35 yaş ve üzeri gruba göre yüksek olduğu görüldü (Tablo 3). Zerrin ve Doğru (2016) tarafından, hemşirelerin motivasyonun yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından, motivasyonun yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Soykenar (2008) tarafından, sağlık personelinin katılımı ile yapılan çalışma sonucunda, yönetsel, bireysel ve iş ile ilgili faktörlerin, çalışanların motivasyonu üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aslanadam (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, 25 yaş ve altındaki sağlık personelinin, araçsal motivasyonu diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulgular genç hemşirelerin araçsal motivasyon kaynaklarına daha duyarlı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bulgularımızla paralellik sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %81,9'u kadın (n=113), %35,5'i lise mezunu (n=49), %58'i (n=80) bekar, %45,7'si (n=63) haftada 50 saat ve üzeri çalışmaktadır (Tablo 2). Öz yeterliliğin ve motivasyon alt boyutlarının tamamının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve haftalık çalışma süresine göre farklılık göstermediği saptandı ($p>0,05$), (Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7). Cinsiyet ve motivasyon ile ilgili literatür incelendiğinde, Aslanadam (2011) tarafından, yapılan çalışmada, motivasyon alt boyutlarından, araçsal motivasyon ve içsel motivasyon alt boyutlarının, cinsiyete göre farklılık gösterdiği, her iki alt boyut için, farkın kadın sağlık çalışanları lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bahse konu araştırma ile farklı sonuçlara ulaşılmasının araştırmanın örneklemini oluşturan kitlenin farklı olmasından kaynaklandığına bağlanabilir.

Cinsiyet ve öz-yeterlilik ile ilgili literatür incelendiğinde, Cinsiyetin öz yeterlilik üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Azar, 2010; Karadağ ve ark., 2011). Bu kapsamda, öğretmen adayları (Azar, 2010) veya hemşire adaylarından (Karadağ ve ark., 2011) oluşan örneklem üzerinde yapılan çalışmalarla ulaşılan sonuçlar bu çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Öğrenim durumu ve motivasyon ile ilgili literatür incelendiğinde, araştırma bulgularını destekler nitelikte sonuçlara ulaşıldığı görüldü. Zerrin ve Doğru (2016), tarafından, motivasyonun, hemşirelerin öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aslanadam (2011) tarafından “içgüdüsel motivasyon” ve araçsal motivasyon alt boyutlarının öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Öğrenim durumu ve öz-yeterlilik ile ilgili literatür incelendiğinde, öz-yeterlilik ile öğrenim durumu arasındaki ilişkinin çok fazla incelenmediği görüldü. Bunun nedeni ise, öz-yeterlilik ile ilgili çalışmaların öğretmenler, öğretmen adayları, sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri gibi aynı eğitim düzeyine sahip örneklem üzerinde yapılmasıdır. Ülkemizde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan hemşireler arasında sağlık meslek lisesi mezunları bulunduğu gibi, yüksek okul, lisans ve yüksek lisans mezunları da vardır. Bu bağlamda hemşireler, öğrenim durumuna göre, öz-yeterlilik algısının ölçülebilmesi açısından ideal bir örneklem oluşturmaktadır.

Haftalık çalışma süresi ve motivasyon ile ilgili literatür incelendiğinde, Özkan ve ark. (2013), Özel Hastanelerde çalışan hemşirelerin büyük bölümünün 40 saatin üzerinde, hatta üçte birinin 55-60 saat çalıştığı belirtilmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin üçte ikisi ise, çalışma koşullarından memnun değildir. Taycan ve ark. (2006) tarafından, çalışma saati arttıkça, hemşirelerin duygusal tükenmişlik yaşama olasılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışmada örneklemi oluşturan hemşirelerin motivasyon kaynakları açısından, çalışma saatinin bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu durum, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin bu çalışma koşullarını kanıksadığı ve çalışma saatinin bir motivasyon kaynağı olarak etkisini kaybettiği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %57,8'i (n=78) gelir düzeyinin orta seviyede olduğunu düşünmektedir (Tablo 7). Motivasyon envanteri alt boyutlarının tamamının gelir durumuna göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$). Literatürde motivasyon envanteri ile gelir durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Az sayıda çalışmadan biri olan ve Aslanadam (2011) tarafından yapılan çalışmada araçsal ve içgüdüsel motivasyon alt boyutlarının gelir durumunda göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak bahse konu çalışmaya her gelir grubundan sağlık çalışanı katılmıştır. Demirkan (2007) tarafından, yapılan çalışmada ise hemşirelerin motivasyon düzeylerinin gelir durumuna göre değişmediği saptanmıştır.

Çalışmada örneklemini oluşturan hemşirelerin, gelirleri birbirine yakın olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %50'si (n=69) 1-5 yıl mesleki tecrübeye sahiptir (Tablo 2). Analiz sonuçlarına göre hemşirelerin öz-yeterlilikleri ve çalışma süresi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır ($p<0,05$) (Tablo 8). 11-15 yıl arası tecrübeye sahip hemşireler genç meslektaşlarına nazaran mesleğine daha hâkim olduklarından öz-yeterliliklerinin yüksek olması da beklenen bir durumdur. Motivasyon ve alt boyutları ise, çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 8). Zerrin ve Doğru (2016) tarafından motivasyonun hemşirelerin çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, Aslanadam (2011) tarafından yapılan çalışmada “içgüdüsel motivasyon” ve “araçsal motivasyon” alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılık gösterdiği, bu kapsamda her iki alt boyut özelinde farklılık, 5 yıldan az çalışma süresine sahip sağlık çalışanları lehinedir. Araştırma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %67,4'ü (n=93) ikinci hastanede, geri kalan %31,9'u (n=45) ise birinci hastanede çalışmaktadır (Tablo 2). Analiz sonuçlarına göre çalışılan hastanenin hemşirelerin öz yeterlilik algıları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşıldı ($p<0,05$) (Tablo 10). Bu durumun, hastanenin bulunduğu konum ve bu konumun bir sonucu olarak hizmet verdiği kitlenin ihtiyaçları doğrultusunda işe aldığı hemşirelerde, daha fazla tecrübe ve performans aramasından kaynaklanabileceği şekilde değerlendirildi.

Çalışılan hastane değişkeninin içsel benlik alt boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu tespit edildi ($p<0,05$) (Tablo 10). İçsel benlik alt boyutu yetenek ve becerileri çerçevesinde başarı duygusu hissettiren şeylerin yapılması ile ilgilidir. Bu kapsamda, farklılığın hastanelerin birinde çalışanların yetenek ve becerilerini kullanabileceği bir ortam ve fiziksel şartlar sağlanmasından kaynaklanabileceği şekilde değerlendirildi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %85,5'i (n=118) herhangi bir mesleki derneğe üye değildir, %79,7'si (n=110) mesleği isteyerek seçmiştir, %95,7'si (n=132) mesleğini severek yapmaktadır, %91,3'ü (n=126) çalıştığı bölümden memnundur, %97,8'i (n=135) yaptığı işin önemli olduğunu düşünmektedir, %90,6'sı (n=125) yaptığı işin başarı duygusu verdiğini düşünmektedir (Tablo: 2). Bu sonuçlara göre; hemşirelerin

büyük çoğunluğu herhangi bir mesleki derneğe üye değildir, mesleği isteyerek seçmiş ve mesleğini severek yapmakta, çalıştığı birimden memnun, yaptığı işin önemli olduğunu ve başarı duygusu verdiğini düşünmektedir.



7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuçlar

Hemşirelerin öz yeterlilik ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 32,67, motivasyon envanterinden aldıkları puan ortalaması ise 134,76 yüksek motivasyon düzeyi olarak bulundu.

Hemşirelerin öz yeterlilik düzeylerinin yaşa göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşıldı.

Hemşirelerin motivasyon alt boyutlarından yalnızca “araçsal motivasyon” ve “dış benlik motivasyon” alt boyutlarının yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldı ($p<0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon envanterinin alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının tamamının medeni duruma göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının tamamının öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının tamamının gelir durumuna göre farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz-yeterlilikleri çalışma yılına göre farklılık gösterdiği görüldü ($p<0,05$). 11-15 yıl tecrübeye sahip hemşirelerin öz yeterlilikleri 1-5 yıl tecrübeye sahip hemşirelere göre daha yüksek bulundu.

Hemşirelerin motivasyon ve alt boyutları çalışma yılına ve haftalık çalışma süresine göre ise farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının haftalık çalışma saatine farklılık göstermediği görüldü ($p>0,05$).

Hemşirelerin öz yeterlilik ve motivasyon kaynakları envanterinin alt boyutlarının çalıştığı hastaneye göre farklılık gösterdiği görüldü. Hemşirelerin öz

yeterlilik algıları ve motivasyonun içsel benlik alt boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu tespit edildi ($p<0,05$).

Öz-yeterlilik ve motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkinin, öz yeterlilik ile motivasyon alt boyutlarından “araçsal”, “iç benlik”, “hedef içselleştirme” boyutları ile pozitif yönde olduğu sonucuna ulaşıldı ($p<0,05$).



7.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

Hemşirelerin motivasyon seviyelerini artıran unsurlardan biri öz-yeterliliklerdir. Öz yeterliliği arttırmaya yönelik hizmet içi eğitimlerin gerçekleştirilmesi,

Hizmet içi eğitimlere daha fazla önem verilmesi, hemşire eğitimlerinde simülatör ve simülasyon yönteminin kullanılması,

Hastane yöneticilerinin, hemşireleri takdir etmesi ve hemşirelerin ödüllendirilmesine yönelik faaliyetlere öncelik vermesi,

Akran eğitimi gibi, öz yeterlilik düzeyini artırdığı bilinen uygulamaların kullanımının yaygınlaştırılması gerektiği,

Rehber hemşire ve/veya koçluk sisteminin yaygınlaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acuner, Ş. A. (2010). Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki motivasyonel etkileri. Milli Prodüktivite Merkezi, s:52-63.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. Karadeniz Araştırmaları, s:42-54.
- Akbaş, G. (2007). Servis hemşirelerinin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, Haliç Üniversitesi, s:17.
- Akgündüz, Y. (2012). Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü) İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, s:45-50.
- Aksayan, S., & Velioğlu, P. (1992). Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri, Cumhuriyet Üniversitesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, s:635-646.
- Aksoy, V., & Diken, I. H. (2009). Rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelenmesi. İlköğretim Online, 8(3) s:709-719 [Elektronik Dergi].
- Arda, L. (2016). Başarı Odaklı Motivasyon Ölçeğinin Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinde Psikometrik Özelliklerin Değerlendirilmesi ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, İstanbul, Nişantaşı Üniversitesi, s:9-12.
- Arslandaş, C. C., & Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. Anadolu University Journal of Social Sciences, s:16-18.
- Aslanadam, B. (2011). Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, s:50-57.
- Ay, F. (2007). Hemşirelik eğitiminde yeterliliğin sağlanması için yeni bir yaklaşım: Rehber hemşire (koçluk) sistemi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi, s:13-17.

Ay, Z. (2007). Sanayi işletmelerinde motivasyon ve ülkemizdeki motivasyon uygulamaları (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, Selçuk Üniversitesi, s:10-18.

Azar, A. (2012). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik inançları. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 6(12), s:235-252.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), s:168-191.

Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy s:27-42.

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. Journal of social and clinical psychology, 4(3), s:359-373.

Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. Developmental psychology, 25(5), s:72-89.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In. VS Ramachaudran. Encyclopedia of human behavior, 4(4), s:71-81.

Bandura, A., & Wessels, S. (1997). Self-efficacy (pp. 4-6). W.H. Freeman & Company, s:42-68.

Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. Psychology and health, 13(4), s:62-69.

Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. Journal of Personality and social Psychology, 76(2), s:58-71.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. Child development, 72(1), s:187-206.

Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(6), s:641-658.

Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. Kariyer Yayınları, İstanbul, s:21-24.

Baysal, E. (2010). Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul s:32-45.

Biçer, E. B., İlman, E., & Ekiz, T. (2018). Sağlık Yönetimi Mezunlarının Özyeterliliklerinin İstihdam Durumuna Etkisi. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 17(68) s:37-49.

Blazer, D. G. (2002). Self-efficacy and depression in late life: a primary prevention proposal. *Aging & mental health*, 6(4), s:315-324.

Çelenk, S. (2016). Öğretim ilke ve yöntemleri. Pegem Atıf İndeksi, İstanbul, s:12-84.

Çevik, D. B. (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Müzik Öğretimi Özyeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, s:12.

Çelik Yetim, A., & Atlay Işık, D. (2016). Sosyal Amaç Bağlantılı Etkinliklere Katılımı Etkileyen Başlıca Motivasyon Faktörleri: Fethiye Yaşam İçin Yarış Örneği. *Journal of International Social Research*, s:43.

Çiçek, D. (2005). Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, s:13-29.

Demirkan, E. (2007). Hemşirelerde mesleki motivasyon eksikliğinin nedenleri ve sonuçları üzerine sosyolojik bir çözümleme, (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, Selçuk Üniversitesi, s:73-90.

Dennis, C. L., & Faux, S. (1999). Development and psychometric testing of the Breastfeeding Self-Efficacy Scale. *Research in nursing & health*, 22(5), 399-409.

Derbedek, H. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin öğretimsel liderlik özelliklerinin öğretmenlerin öz yeterlilikleri üzerindeki etkileri [The effect of instructional leadership on elementary school teachers' self efficacy, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:59-71.

Durgun, B. (1992). Motivasyon Teorilerindeki Gelişmeler ve Bir Uygulama Araştırması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Organizasyon ve İşletme Politikası Yüksek Lisans Programı, İstanbul s:9-12.

Eren, E. (1998), Yönetim Ve Organizasyon, Beta Yayın Evi, 4. Baskı, İstanbul, s:29-31.

Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Psikoloji Anabilim Dalı/Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı) s:29-41.

Eroğlu F.: Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, İstanbul 1995, s:47.

Girli, A., & Çorbacı Serin, G. E. (2012). Zihinsel engelli ergenlerin sosyal beceri düzeyleri ve davranış problemleri ile ebeveynlerinin genel öz yeterlilik algı düzeylerinin karşılaştırılarak incelenmesi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi, s:17-22.

Güney S. 2006. Davranış Bilimleri, Nobel Yayınları 3. basım, Ankara, s:24-37.

Gürüz, D., & Yaylacı, G. Ö. (2007). İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi, MediaCat Kitapları, İstanbul, s:36-63.

Gülhan T.: (1994). Motivasyonda Manevi Faktörler. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. Erdal Tekarslan) s:15-22.

Gürbüz Y. (1998). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları Düzeyleri İle Karşılaştırılması. 101 M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Doç. Dr. Melda Karavuş) s:5-17.

Hasan B. (2005). Learning transfer of computer skills: Examining the of multilevel computer self-efficacy beliefs. *Journal of Information and Knowledge Management*, s:125–132.

Hayran O. (1997). Sur H.: Güdüleme. Hastane Yöneticiliği, Nobel Tıp Kitabevleri, s:271-283.

Hollaway, L. C., & Cadei, J. (2002). Progress in the technique of upgrading metallic structures with advanced polymer composites. *Progress in Structural Engineering and Materials*, 4(2), 131-148.

Işık, İ. (2001). z-Yeterlilik İnanç: Ynetici Rollerini Açıısından Bir İnceleme. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul, s:9-27.

İner, S. (2010). İlkretim okullarında grev yapan sınıf ğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler, Kırıkkale, Kırıkkale niversitesi, s:11-14.

Irge, N. T. (2016). The Role Of Leader-Member Interaction Regarding The Effect Of Trust In Manager On Motivation Of The Staff: An Applied Example With Different Analysis Techniques 1. IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal, s:54.

İslamoğlu, A. H., & Altunışık, R. (2010). Tketiciler Davranışları, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, s:39-52.

Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1), s:107.

Kafkas, M. E., Mahmut, A. Ç. A. K., Çoban, B., & Karademir, T. (2010). Beden eğitimi ğretmen adaylarının z yeterlilik algıları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, s:11.

Kaplan, M. (2007). Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan zendirme araçlarının iş gören performansına etkisi ve bir uygulama, Ankara, Atılım University s:9-11.

Kaplanoğlu E.A.(2006):Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyi ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. M.. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s:13.

Kara, M., & Mirici, A. (2002). The validity and reliability of the Turkish form of the COPD self-efficacy scale. *Medicine Journal of Atatürk University (MJAU)*, 34, s:61-66.

Karadağ, E., Deniz, S., Korkmaz, T., & Deniz, G. (2008). Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı: Sınıf öğretmenleri görüşleri kapsamında bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s:21(2).

Karadağ, E., Derya, A. Y., & Ucuzal, M. (2011). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz etkililik-yeterlik düzeyleri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1), s:13-20.

Karademir, T. (2012). Öğretmenlerin öğrenme nesnesi öz-yeterlilik algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara, s:13-30.

Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), s:3-14.

Kayacan, E. (2016). X Ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:99.

Keser, A. (2006). Çalışma yaşamında motivasyon, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları, s:11-14.

Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), s:75-94.

Kiremit, H. Ö. (2006). Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlilik inançlarının karşılaştırılması (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü), s:12-19.

Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara s:25-36.

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, İstanbul, Beta Yayınları s:16-23.

- Konur, D. Y. (2006). İşyerlerinde motivasyon teorileri ve uygulamalarına ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:14-16.
- Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Bir Uygulama. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İçel, s:11-17.
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. Bilgi Dünyası, 5(2), s:137-152.
- Lazoğlu, M. (2014). Doğum Korkusunun Derecesine Göre Gebelerin Öz-Yeterlilik Algısının Karşılaştırılması (Doctoral dissertation) s:12-17.
- Lee, S. M., Luthans, F., & Hodgetts, R. M. (1992). Total quality management: implications for Central and Eastern Europe. Organizational Dynamics, 20(4), s:42-55.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. Psychological science, 1(4), 240-246.
- Luthans F.: (1992), 'Motivation Theory: Needs and Processes, Organizational Behavior', Sixth Edition, McGraw-Hill, Inc., s:145-173.
- Lyons, A. C., & Chamberlain, K. (2006). Health psychology: A critical introduction. Cambridge University Press s:52-67.
- McConville, S. A., & Lane, A. M. (2006). Using on-line video clips to enhance self-efficacy toward dealing with difficult situations among nursing students. Nurse Education Today, 26(3), s:200-208.
- Morgil, İ., Seçil, A., Seçken, N., Yavuz, S., & Oskay, Ö. Ö. (2004). The influence of computer-assisted education on environmental knowledge and environmental awareness. Chemistry Education Research and Practice, 5(2), s:99-110.
- Muz, G., & Eğlence, R. (2013). Hemodiyaliz Uygulanan Hastalarda Öz Bakım Gücü ve Öz Yeterliliğin Değerlendirilmesi, Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, s:15-21.

Öcal, D., Kürklü, S., & Tekin, K. (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi Determining the Stress and Motivation Levels of the Nurses Working at the Surgery Clinics of ATraning and Research Hospital. *Health Care*, 2(3), s:147-154.

Önen, L., & Tüzün, M. B. (2005). Motivasyon. Epsilon, İstanbul, s:8-10.

Özdemir, E. (2004). Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul s:38-42.

Öztürk, Ç. (2008). Coğrafya öğretiminde gezi-gözlem tekniğini kullanabilme öz-yeterlilik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, s:13-23.

Öztürk, H. (2002). Hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve performans düzeyleri. Basılmamış Doktora Tezi: İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s:76-89.

Öztürk, Z., & Dünder, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(2), s:57-67.

Öztürk H., Oktay S., (2004). Hemşirelerin Motivasyon ve Performans Düzeyleri, Hastane Yönetimi Dergisi, 8:2, s:19–30.

Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of educational psychology*, 86(2), s:193.

Pajares, F., & Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem-solving. *Contemporary educational psychology*, 20(4), s:426-443.

Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of educational research*, 66(4), s:543-578.

Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. *Perception*, 11, s:239-266.

Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of educational psychology*, 86(2), s:193.

Pekmezci, G. U. (2010). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Öz-Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s:9-22,36-59.

Pintrich, P. R. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of educational Psychology*, 95(4), s:667.

Pössel, P., Baldus, C., Horn, A. B., Groen, G., & Hautzinger, M. (2005). Influence of general self-efficacy on the effects of a school-based universal primary prevention program of depressive symptoms in adolescents: a randomized and controlled follow-up study. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, s:46.

Rezaei, M., & Kavi, K. M. (2006). Intelligent memory manager: Reducing cache pollution due to memory management functions. *Journal of Systems Architecture*, 52(1), s:41-55.

Roh, Y. S., Lee, W. S., Chung, H. S., & Park, Y. M. (2013). The effects of simulation-based resuscitation training on nurses' self-efficacy and satisfaction. *Nurse Education Today*, 33(2), 123-128.

Sarı İ, (2013). Güreşçilerin Motivasyonu Ve Öz yeterlikleri İle Antrenörlerin Liderlik Davranışlarının İlişkisi Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi Kocaeli, s:43-45.

Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul s:7-13.

Serinkan, C. (2008). Liderlik ve Motivasyon İlişkisi. *Liderlik ve Motivasyon*, (Ed. Celalettin Serinkan), Nobel Yayınları, Ankara, s:149-177.

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational psychologist*, 26(3-4), s:207-231.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In Development of achievement motivation. Academic Press, s:15-31.

Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. Reading & Writing Quarterly, 19(2), s:159-172.

Schwarzer, R., & Fuchs, R. (1995). Changing risk behaviors and adopting health behaviors: The role of self-efficacy beliefs. Self-efficacy in changing societies, s:259-288.

Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. School psychology quarterly, 18(2), s:122.

Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and academic success in college. Journal of educational psychology, s:94.

Soykenar, M. (2008). Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde örnek bir uygulama (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü), s:53-79.

Söylemez Bayram G. (2010). İbni Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara s:19-23.

Sternberg, R. J. (2002). Raising the achievement of all students: Teaching for successful intelligence. Educational Psychology Review, 14(4), s:383-393.

Süral-Özer, P., & Topaloğlu, T. (2012). Motivasyonda kapsam kuramları. Kitap C. Serinkan (Editör), Liderlik ve Motivasyon, İstanbul, s:83-102.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s:11.

Tarakçı, U. A. (2009). Türk özel sektör yöneticilerinin çatışmaları çözmede kullandıkları stiller ve bu stillerin öz yeterlilik algılamasıyla ilişkisi, s:69-75.

Taylor-Bianco, A., & Schermerhorn Jr, J. (2006). Self-regulation, strategic leadership and paradox in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, s:19.

Teti, D. M., & Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child development*, s:62.

Tezel, Ö., & Karademir, E. (2010). Ortaöğretim öğretmen adaylarının fen ve matematik öğretiminde öz-yeterlilik inanç düzeylerinin incelenmesi Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, s:29-34.

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88(1), s:87-108.

Tütüncü, O., & Küçükusta, D. (2008). The role of supply chain management integration in quality management system for hospitals. *International Journal of Management Perspectives*, 1(1), s:31-39.

Uğur, E. (2010). Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları, s:36-49.

Utaş-Akhan L.(2004). Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri. M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s:43-55.

Uyer G. (2000). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı, Vehbi Koç Vakfı Yayınları, İstanbul, s:162-165.

Uz D. (2011). Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin Belirlenmesi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, Yüksek Lisans Tezi, s:17-21.

Uzel, A. (2009). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Öz Yeterlilik Algılarının ve Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:41-53.

Üstün, A. (2009). Bilgi hizmetlerinde verimlilik ve motivasyon. *Türk Kütüphaneciliği*, s:23.

- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
- Yang, Y. K. (2011). A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 423-431.
- Yeşilbakan, Ö. (2001). Tip 2 Diyabetli hastaların kendi kendilerine bakımlarındaki öz yeterliliklerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s:168-88.
- Yıldırım, F., & İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, s:21(4).
- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, s:17(2).
- Yılmaz, M., Gürçay, D., & Ekici, G. (2007). Akademik özyeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s:33(33).
- Yiğitbaş, Ç., & Yetkin, A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin özetkililik-yeterlik düzeyinin değerlendirilmesi. *ÇÜ Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7(1), s:6-13.
- Zerrin, K., & Doğru, E. (2016). Ameliyathanede Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi, s:79-87.
- Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient* s:59-73.
- Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: a concept analysis. In *Nursing Forum* (Vol. 44, No. 2). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc p:93-102.

EKLER

1. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU
2. ANKET FORMU
3. GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ
4. MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ
5. HALİÇ ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZNİ
6. ANKET UYGULAMA İZNİ
7. ÖZGEÇMİŞ



EK-1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Haliç Üniversitesi tarafından yürütülen, Hemşirelerin öz-yeterlilikleri ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi **araştırmasına** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılmaya karar vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formu dikkatlice okunup anlaşılması önem arz etmektedir. Aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için vakit ayırınız. Dilerseniz bu bilgileri aileniz ve/veya yakınlarınız ile tartışınız. Eğer tarafınızca anlayamayan ve açık olamayan şeyler var ise ya da daha detaylı bilgiye ihtiyaç duyarsanız bize sounuz.

Bu araştırmaya katılım tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılmama hakkına sahiptir. **Anketi yanıtlamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğinize dair onam verdiğiniz** şeklinde yorumlanacaktır. Size verilen **anket formlarındaki** soruları yanıtlarken kimsenin telkini ve/veya baskısı altında kalmamanız önemlidir. Bu anketlerden elde edilen veriler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır

Araştırmanın Amacı: Bu çalışmada, hemşirelerin genel öz-yeterlilikleri ve motivasyon düzeylerinin incelenmesi amaçlandı.

İzlenecek Olan Yöntem ve Yapılacak İşlemler: Araştırmada Bireysel ve mesleki özelliklerin elde edilmesine yönelik bir 'Anket Formu' , 'Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği' ve 'Motivasyon Kaynakları Envanteri' kullanılacaktır.

Araştırmanın Süresi: Nisan 2017-Nisan2017

Araştırmanın Yapılacağı Yer: İstanbul ilinde faaliyet gösteren Özel Grup Hastaneleri

Araştırmaya Katılan Araştırmacılar: Hem. Yeşim SAĞ

Prof. Dr. Necmiye SABUNCU

EK-2: SOSYO-DEMOGRAFİK VERİLER

1. Kaç Yaşındasınız? A)18-24 B)25-34 C) 35-44 D)45 ve üzeri 2. Cinsiyetiniz nedir? A)Kadın B)Erkek 3. Medeni durumunuz nedir? (Bekar iseniz 6. soruya geçebilirsiniz) A)Evli B)Bekar C) Boşanmış / Ayrı Yaşıyor 4. Eşiniz çalışıyor mu? A)Evet B)Hayır 5. Evli iseniz kaç çocuğunuz var? A)Yok B)1 C)2 D)3 ve üzeri 6. Öğrenim durumunuz nedir? A)Lise B)Ön Lisans C)Lisans D) Yüksek Lisans E)Doktora 7. Maddi durumunuz yeterli mi? A)Yetersiz B)Orta C)Yeterli 8. İş Yerindeki göreviniz/biriminiz nedir? A)Servis Hemşiresi B)Poliklinik/Özel Uygulama Hemşiresi C)Ameliyathane Hemşiresi D)Sorumlu Rehber Hemşire E)Yoğun Bakım Hemşiresi F)Eğitim/Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi G)Supervizör H)Hemşirelik Hizmetleri Müdürü 19. Mesleki hizmet süreniz nedir? A)1-5 B)6-10 C)11-15 D)16-20 E)21 ve üzeri	10. Şu anda çalıştığınız birimde kaç yıldır çalışmaktasınız? A)1-5 B)6-10 C)11-15 D)16 ve üzeri 11. Biriminizdeki çalışma şekliniz nasıl? A)Sürekli gündüz B)Sürekli gece C)Vardiyalı 12. Haftalık ortalama çalışma süreniz nedir? A)40 saat B)41-45 saat C)46-50 Saat D)50 ve üzeri 13. Mesleki bir derneğe üye misiniz? A)Evet B)Hayır 14. Mesleği kendi isteğinizle mi seçtiniz? A)Evet B)Hayır 15. Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz? A)Evet B)Hayır 16. Çalıştığınız birimden memnun musunuz? A)Evet B)Hayır 17. Yaptığınız işin önemli olduğunu düşünüyor musunuz? A)Evet B)Hayır 18. Yaptığınız iş size başarı duygusu veriyor mu? A)Evet B)Hayır 19. Çalıştığınız birimi kendi isteğinizle mi seçtiniz? A)Evet B)Hayır 20. Ekip içi iletişim sizce yeterli mi? A)Evet B)Hayır 21. Kurumun Hangi Hastanesinde çalışıyorsunuz? A) Hizmet B)Okmeydanı C) Ataşehir
--	--

EK-3: GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

YÖNERGE: Aşağıda herhangi bir duruma karşı tutumlarınız hakkında cümleler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve sizi en doğru biçimde tanımlayan ifadeyi işaretleyiniz. İyi ya da kötü fikir yoktur. Bazı ifadeleri cevaplamak zor gelirse karar verebilmek için size en yakın gelen şıkkı işaretleyiniz. Duygularınızı en iyi ifade eden açıklamanın karşısındaki bölümü (x) işareti koyunuz. Her cümleyi cevapladığınızdan emin olunuz. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

	Tamamen Doğru Değil	Doğru Olması İmkânsız	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen doğru
1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini biliyorum.	()	()	()	()
2. Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	()	()	()	()
3. Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yollar ararım.	()	()	()	()
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	()	()	()	()
5. Güç sorunların çözümünü gayret etsem her zaman başarırım.	()	()	()	()
6. Tasarımlarımı (planlarımı) gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.	()	()	()	()
7. Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halletmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.	()	()	()	()
8. Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim	()	()	()	()
9. Ani olayların hakkından gelebileceğime inanıyorum.	()	()	()	()
10. Her sorun için bir çözümüm vardır.	()	()	()	()

EK-4: MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ

YÖNERGE: Aşağıda yaptığınız iş ile ilgili görüşleriniz ve hissettikleriniz hakkında cümleler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve sizi en doğru biçimde tanımlayan ifadeyi işaretleyiniz. İyi ya da kötü fikir yoktur. Bazı ifadeleri cevaplamak zor gelirse karar verebilmek için size en yakın gelen şıkkı işaretleyiniz. Duygularınızı en iyi ifade eden açıklamanın karşısındaki bölümü (x) işareti koyunuz. Her cümleyi cevapladığınızdan emin olunuz. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

1. İşimde yalnızca hoşuma giden şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

2. İşimi yaparken, daha çok hoşlandığım başka bir işi yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

3. İş seçerken genellikle bana en hoş görünen işi seçerim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

4. İşte zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok hoşlandığım kişidir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

5. İki kişi arasında seçim yaparken, en önemli etken hangisinden çok hoşlandığımdır.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

6. Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam, işten ayrılırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

7. İş esnasında ne kadar gayret sarf edeceğimi işin gereksinimleri (iş, yapılması gerekenler) belirler.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

8. Bir günlük ücret veriliyor ise bir günlük iş yaparım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

9. Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirim, daha fazla çalışabilirim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

10. İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

11. İşte en sevdiğim gün ücret ödenen gündür.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

12. İnsanlar daha iyi iş fırsatlarını yakalamak için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdır.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

13. Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

14. Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

15. Eğer bir projeye çevremdekiler değer veriyorsa, o projede daha çok çalışırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

16. İş seçerken, başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi seçerim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

17. İş çevresinde çok arkadaşı olanlar hayatı dolu dolu yaşarlar.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

18. Çabama kurumdaki en yetkili kişiler tarafından değer verildiğini bilirim, var gücümle çalışırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

19. Aldığım kararlar, kendim için koyduğum yüksek hedefi yansıtır.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

20. Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

21. Kişisel davranış standartlarımla (kişiliğimle) tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

22. Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

23. Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

24. Benim beceri ve değerlerimin kurumun başarısını etkilediğini bilmek isterim.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

25. Bir kurumun üstlendiği/benimsediği görevi (Misyonu) onaylamıyorsam o kurumda çalışmam.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

26. Kurumun hedefine ulaşması için çok çalışmam gerekiyorsa önce bu çalışmanın nedenine inanmam gerekir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

27. Bu nedene inanmıyorsam çok çalışmam.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

28. Çalışacağım kurumu seçerken, inanç ve değerlerimi savunanı ararım.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

29. Çok çalışmam için bir organizasyonun misyonunun benim değerlerim ile uyumlu olması gerekir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

30. Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

EK-5: ETİK KURUL İZNİ



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

SAYI : 75

KONU: Etik Kurul İzni

24.03.2017

Sayın; Yeşim SAĞ ÖZTÜRK

Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından yapmış olduğunuz başvuru incelenmiş olup, Prof. Dr. Necmiye SABUNCU' nun danışmanlığında "Hemşirelerin Öz Yeterlilik ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi" isimli araştırma kurulumuzun 24.03.2017 tarihli toplantısında etik yönden uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof .Dr. Melek Güneş YAVUZER
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

EK.Etik Kurul Kararı

Sütlüce Mah. İmrahor Cad. No:82 Beyoğlu- İSTANBUL
Tel: 0212 924 24 44/2704 Faks: 0212 343 08 78
etikkurul@halic.edu.tr İnternet:www.halic

	TC HALIÇ ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU		Yayın Tarihi :10.12.2015 Revizyon Tarihi :25.01.2016 Revizyon No :01 Sayfa No :1 / 1		
	KARARLAR				
Tarih: 24 Şubat 2017	Karar No :11				
Toplantı Sayısı:03	Yeşim SAĞ ÖZTÜRK'ün Prof.Dr.Necmiye SABUNCU danışmanlığında "Hemşirelerin Öz Yeterlilik ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi " konulu çalışması incelendi, yapılan inceleme sonucunda araştırmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.				
ÜYELER					
Adı-Soyadı	Alanı	Kurumu	Araştırma ile İlişkisi	Toplantıya Katılma	İmza
Prof. Dr. Abdurrahman EREN (Başkan)	Hukuk	Haliç Üniversitesi Rektör Vekili	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Prof. Dr. Güneş YAVUZER	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Prof. Dr. Kut SARPYENER	Antrenörlük	Haliç Üniversitesi Beden Eğt. ve Spor Yük. Okulu	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Prof. Dr. Filiz AÇKURT	Beslenme ve Diyetetik	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Prof.Dr. Feridun VURAL	Tıp Fakültesi	Haliç Üniversitesi Tıp Fakültesi	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Doç. Dr. Burcu IRMAK YAZICIOĞLU	Moleküler Biyoloji ve Genetik	Haliç Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Yrd. Doç. Dr. Leman KUTLU (Yürütücü Sekreter)	Ebelik	Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Yrd. Doç. Dr. İlhan ODABAŞ	Spor Yöneticiliği	Haliç Üniversitesi Beden Eğt. ve Spor Yük. Okulu	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
Yrd. Doç. Dr. Atilla TEKİN	Psikoloji	Haliç Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi	Var ☐ Yok ☐	Evet ☐ Hayır ☐	
ETKU:10					

EK-6: ANKET UYGULAMA İZNİ

MEMORIAL

08.08.2017

İlgili Kurumun Dikkatine;

42701046802 TC Kimlik numaralı Yeşim Sağ Öztürk' ün Haliç Üniversitesi Rektörlüğü tarafından Prof.Dr. Necmiye Sabuncu danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı **“Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Öz Yeterlilik ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi”** konulu araştırmasının anket çalışmalarının Memorial Hizmet ve Memorial Ataşehir Hastanelerinde yapılması uygun görülmüştür. Çalışmada hastane isimlerinin yayınlanmaması ya da önceden izin alınması şartı ile onaylanmıştır.

İSTANBUL MEMORIAL
SAĞLIK YATIRIMLARI A.Ş.

İlker Önal
İnsan Kaynakları Md.

EK-7: GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Yeşim Sağ

Kime: Ayşe Aypay
Konu: RE: Bilimsel Çalışma Ölçek İzin Talebi

Merhaba,

Ölçekten alınan yüksek puan genel öz yeterliğin yüksek olduğu, düşük puan düşük olduğu anlamına gelecek şekilde yorumlanmaktadır. Onun dışında bir değerlendirme biçimi yok.

Doç. Dr. Ayşe AYPAY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Meşelik Kampusu 26480
Eskişehir, Türkiye E-mail: ayseaypay@hotmail.com
Tel : + 90 (222) 239 3750/1654
Faks : + 90 (222) 229 3124

Gönderen: Yeşim Sağ <yesim.sag@hizmethastanesi.com>
Gönderildi: 6 Şubat 2017 Pazartesi 10:41:48
Kime: Ayşe Aypay
Konu: RE: Bilimsel Çalışma Ölçek İzin Talebi

Değerli Ayşe Hanım,

Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin Kullanım yöntemi hakkında bilgilerinizi rica edebilir miyim.

Teşekkür eder Saygılarımı sunarım

.

From: Yeşim Sağ
Sent: Monday, February 06, 2017 1:38 PM
To: 'Ayşe Aypay'
Subject: RE: Bilimsel Çalışma Ölçek İzin Talebi

Değerli Ayşe Hanım,

Desteğiniz için minnettarım

Saygılarımla

From: Ayşe Aypay [<mailto:ayseaypay@hotmail.com>]
Sent: Monday, February 06, 2017 1:25 PM
To: Yeşim Sağ
Subject: Ynt: Bilimsel Çalışma Ölçek İzin Talebi

Merhaba, çalışmada kullanmak istediğin ölçek formu ektedir, çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Doç. Dr. Ayşe AYPAY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Meşelik Kampusu 26480
Eskişehir, Türkiye

EK-8: MOTİVASYON KAYNAKLARI ENVANTERİ KULLANIM İZNİ

Yeşim Sağ

Kimden: Havva Öztürk <havvaoturk@hotmail.com>
Gönderme Tarihi: 31 Ocak 2017 Salı 22:18
Kime: Yeşim Sağ
Konu: Ynt: Bilimsel Çalışma Ölçek İzin Talebi

Sevgili Yeşim Hanım,
Motivasyon Kaynakları Envanterini kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla

Prof.Dr. Havva ÖZTÜRK
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Farabi cad. 61080 Trabzon
GSM: 0 505 4990493

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

- **Adı Soyadı:** Yeşim SAĞ
- **Doğum Yeri ve Tarihi:** 01.01.1986 / Polatlı
- **Medeni Hali:** Bekar
- **Yabancı Dil:** İngilizce

İletişim Bilgileri:

- **Adres:** Muratpaşa Mah. Bayır Sok. No:44 Bayrampaşa / İstanbul
- **Telefon:** 507 761 89 77
- **E-posta adresi:** yesimsag@hotmail.com

Eğitim ve Akademik Durum

Lise: Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi (1999-2003)

Lisans: Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu (2003-2007)

İş Tecrübesi:

- Memorial Hizmet Hastanesi Eğitim Hemşiresi 2013-devam ediyor
- Universal Grup Hastanesi Merkez Eğitim Hemşiresi 2012-2013
- İtalyan Hastanesi Eğitim Hemşiresi 2011-2012
- Memorial Hastanesi Yoğun Bakım Hemşiresi 2007-2011

Mesleki Dernek/Kurum Üveliği:

- Türk Hemşireler Derneği

Kazanılan Ödüller, Teşvikler ve Burslar:

- Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu 2003-2007 YÖK Bursu

Bildiriler / Yayınlar:

- Sağ Y., Batmaz M., Serbest N., Hastanede Çalışan Hemşireler Uygulanan Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi. 6. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi "Uluslararası Katılımlı" İstanbul 2007, Kongre Kitabı, s:368.
- Sağ Y., Batmaz M., Alkhan UL., Yıldırım M., Özhan F., Sabuncu N., Hastanede Çalışan Hemşireler Uygulanan Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi. Kapadokya 2008. s: 37

Sertifikalar:

- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi
'Temel Yaşam Desteği Eğitimi'
8-9 Aralık 2014
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi
'Temel Yaşam Desteği Eğitici Eğitimi'
8-11 Aralık 2014
- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi
'Eğitim Hemşireliği Eğitimi'
9-19 Ocak 2013
- Universal Hastaneler Grubu Eğitim ve Gelişim Müdürlüğü
'Yönetim Becerileri'
Eylül 2012
- Universal Hastaneler Grubu Eğitim ve Gelişim Müdürlüğü
'Eğitimci Yetiştirme Programı'
24-28 Nisan 2012
- Kurtaran Sağlık ve Eğitim Hizmetleri
'İleri Hava Yolu Teknikleri ve CPR'
6 Mart 2006

Kongre/Sempozyum:

- Yeditepe Üniversitesi
'Kan Güvenliği, Hemovijilans Sistemi & Uygulamadaki Sorunlar'
21 Haziran 2018
- Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü
'Hemşirelik Eğitiminde Simülasyon Uygulamaları Workshop'
14-15 Nisan 2016
- İstanbul Üniversitesi
'7. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi'
8-10 Nisan 2015
- İstanbul Üniversitesi
'6. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi'
26-29 Haziran 2007
- Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği
'4. Ulusal Yoğun Bakım Hemşireliği Kongresi'
15-17 Nisan 2010
- Simens Akademi
'Değişen Hemşirelik hizmetleri: Gerekli Liderlik Becerileri'
7 Haziran 2005