



**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERİN BİREYSEL, MESLEKİ VE ÇALIŞMA
ORTAMI ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
DÜZEYLERİNİN İŞ MOTİVASYONLARINA ETKİSİ**

SEFA YAŞAR

**Hemşirelik Yüksek Lisans Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

İSTANBUL- 2021

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN BİREYSEL, MESLEKİ VE ÇALIŞMA
ORTAMI ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM
DÜZEYLERİNİN İŐ MOTİVASYONLARINA ETKİSİ**

SEFA YAŞAR

**Hemşirelik Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

TEZ DANIŐMANI

Dr. Öğretim Üyesi NİLGÜN GÖKTEPE

İSTANBUL- 2021

**Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Örgütsel Sinizm
Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi**

Sefa Yaşar

tarafından yapılmış olan bu çalışma, aşağıda yer alan jüri üyelerimiz tarafından Koç
Üniversitesi Sağlık Bilimleri EnstitüsüProgramı'nda
Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:	Ünvan / Ad-Soyad	İmza
Başkan	Profesör/Doçent/Doktor Öğretim Üyesi ABC	_____
Üye (Danışman)	Profesör/Doçent/Doktor Öğretim Üyesi XYZ	_____
Üye	Profesör/Doçent/Doktor Öğretim Üyesi EDF	_____
Üye	Profesör/Doçent/Doktor Öğretim Üyesi MNO	_____
Üye	Profesör/Doçent/Doktor Öğretim Üyesi PQR	_____

Tarih:

ONAY

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

Ad-Soyad/ İmza
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

BEYAN

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

İmza
Sefa YAŞAR

TEŞEKKÜR SAYFASI

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca, tezimin her aşamasında bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, desteğini ve hoş görüşünü her zaman hissettiğim, fikirlerime saygı duyan çok değerli danışman hocam, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nilgün GÖKTEPE'ye,

Her zaman yanımda olan, maddi ve manevi yardımlarını benden hiç esirgemeyen, eğitim ve gelişimim için imkanlarını sonuna kadar kullanan, attığım her adımı daha da sağlamlaştıran hayattaki en büyük şanslarım; annem Fatma YAŞAR, babam Ahmet YAŞAR, kardeşim Samet YAŞAR'a,

Tez sürecinde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, her sorumda danışabildiğim, bilgi ve tecrübesini benden esirgemeyen değerli hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Emine TÜRKMEN'e,

Hem iş hayatımda hem de yüksek lisans sürecimde en başından beri fiziksel ve psikolojik olarak her koşulda yanımda olan en büyük destekçilerim Seda ŞİMŞEK ve Sevcan ALTINKAYNAK'a,

Araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden, destek olan yöneticilerime ve çalışmama desteği sunan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Tez Onayı	Iii
Beyan	Iv
Teşekkür	V
İçindekiler	Vi
Tablolar Listesi	Vii
Kısaltmalar.....	Viii
Özet	Ix
Abstract	X
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. İŞ MOTİVASYONU.....	4
2.1.1. Motivasyon kavramı.....	4
2.1.2. Motivasyon süreci.....	4
2.1.3. Motivasyon kuramları.....	5
2.1.4. Motivasyon araçları.....	10
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	17
2.2.1. Sinizm Kavramı.....	17
2.2.2. Örgütsel Sinizm.....	18
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	19
2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri (Çeşitleri).....	20
2.2.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler.....	22
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	22

2.2.7. Hemşirelikte Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar.....	23
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	25
3.1. Araştırmanın Tipi.....	25
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	25
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	25
3.4. Araştırmanın Değişkenleri.....	26
3.5. Veri Toplama Araçları.....	26
3.6. Verilerin Toplanması.....	28
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi.....	28
3.8. Araştırmanın Sınırlıkları.....	30
3.9. Etik Kurul Onayı.....	30
4. BULGULAR.....	31
5. TARTIŞMA.....	43
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	50
KAYNAKLAR.....	54
EKLER.....	63

TABLO LİSTESİ

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach Alpfa Değerleri.....	27
Tablo 3.2. Hemşire İş Motivasyonu Cronbach Alpfa Değerleri.....	28
Tablo 3.3. Veri Analizi Tablosu	29
Tablo 4.1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850)	31
Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850).....	32
Tablo 4.3. Hemşirelerin Çalışma Koşulları Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850).....	32-33
Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar	34
Tablo 4.5. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	35
Tablo 4.6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	36
Tablo 4.7. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması.....	38-39
Tablo 4.8. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları İlişkisi.....	41

KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği



ÖZET

Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi

Çalışmanın amacı, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini ortaya koymaktır.

Bu tanımlayıcı ve ilişki arayıcı çalışma, Eylül 2019-Haziran 2020 tarihleri arasında, İstanbul ilinde bulunan 2 farklı özel hastanede ve 2 kamu hastanesinde görev yapan, kuruma oryantasyonunu tamamlamış (6 ay üzeri çalışan) ve veri toplama aracını doldurmaya gönüllü 850 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmada veriler, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma koşulları özelliklerini belirleyen 20 soru ile “Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı analizler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Spearman Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Hemşirelerin, iş motivasyonlarının ortalamasının (59.18 ± 8.72) üzerinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iş motivasyon puanları ile cinsiyet, medeni durum ve yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken; gelir düzeyi, eğitim durumu, çalışılan kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, birim deneyimi, pozisyon, kurumda devam etme niyeti, vardiya şekli, çalışma ortamı, hemşirelerle iletişim, diğer sağlık personelleriyle iletişim, yöneticiyle iletişim, kurumda terfi olanakları, ödüllendirme, sosyal imkanlar, iş yükü algısı ile istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Hemşire iş motivasyonu ile örgütsel sinizm toplam ölçeği arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r: -0,792, p<0.01$).

Sonuç olarak; örgütsel sinizm düzeyi hemşirelerin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin iş motivasyonunun artırılması için yönetici hemşirelerin çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesi yararlı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Sinizm, Örgütsel Sinizm, İş Motivasyonu

ABSTRACT

The Effect of Nurses' Individual, Occupational and Work Environment Characteristics and Organizational Cynicism Levels on Work Motivation

The aim of this study is to determine the effect of nurses' individual, occupational and work environment characteristics and organizational cynicism levels on work motivation.

This descriptive and relational study was conducted between September 2019 and June 2020 with 850 nurses who worked at a 2 different private and 2 public hospital in Istanbul for at least six months and volunteered to participate in the study. The data were collected with the Nurses Job Motivation Scale (NJMS), the Organizational Cynicism Scale and the 20-item Questionnaire developed by the researcher to determine nurses' individual, occupational and working conditions. In the analysis of the data, descriptive analysis, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test (advanced analysis with the Bonferroni corrected Mann Whitney U test) and Spearman Pearson correlation analysis were used.

It was determined that the work motivation of the nurses was above the average. While there was no statistically significant correlation between the nurses' motivation of job score and the variables such as gender, age and marital status, a statistically significant correlation was determined between their motivation of job score and the variables such as income rate, educational status, institution worked in, total length of service, length of service in the institution, length of service in the unit, occupational position, intention to continue in the institution, type of shift, work environment, communication with nurses, communication with other health personnel, communication with the manager, promotion opportunities in the institution, rewarding, social opportunities and the perception of workload. A positive, strong and highly significant relationship was determined between the nursing work motivation and the total scale of organizational cynicism.

In conclusion; organizational cynicism level negatively affects the work motivation of nurses. In order to increase the work motivation of nurses, it may be beneficial for nurse managers to develop strategies to reduce the organizational cynicism levels of their employees.

Keywords: Nursing, Cynicism, Organizational cynicism, Job Motivation

Bölüm 1: GİRİŞ

a. Problemin Tanımı ve Önemi

Günümüzde iş hayatında meydana gelen farklılıklar, motivasyon konusunun gerekliliğini ortaya koyup insana verilen değerin artırılması gerektiğini vurgulanmaktadır. Kurumlarda motivasyonun temel amacı, çalışanların kurumun hedefleri doğrultusunda gayret göstermelerini sağlamaktır. Kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için, çalışanların etkili ve verimli çalışmaları istenmektedir. İşgörenlerin etkili ve verimli çalışmaları ise, kişilerin davranışlarında etkili bir süreç olan motivasyon ile sağlanmaktadır (Demirtaş, 2005).

Motivasyon konusu iş hayatında her kurumda çok önemli olmakla birlikte, sağlık hizmeti sunulan kurumlarda hayati öneme sahiptir. Hastanelerde, hastalara ve hasta yakınlarına hizmet verenlerin, güler yüzlü, işini severek yapan, sır saklayan, mesleki özen ve titizlik gösteren kişiler olması gerekmektedir. Bu özellikler de iyi motive edilmiş çalışanlarda gözlenmektedir. Çalışanların bu niteliklere uygun olarak, işini yapması aynı zamanda kendisi için de olumlu bir geri dönüş sağlamaktadır. Bu geri bildirim sonucunda iki grup arasındaki iletişimin kalitesini olumlu yönde etkilenerek, sunulan hizmetlerin kalitesinin daha da yükselmesine sebep olabilmektedir (Ay ve Karakaya, 2007).

Motivasyon yönetimi ile sağlanmak istenen, çalışanlarda işe gelirken daha çok istek yaratmak, çalışma arzusu nedenlerini bulmak ve onların gereksinimlerini karşılamaktır (Sur, 2013). Örgütlerde motivasyonun sağlanması için teşvik edici birçok araç kullanılmaktadır. Yöneticiler, motivasyonu özendirici araçları seçerken çalışanlarının bireysel yetenekleri ve ihtiyaçlarını ve bu araçların birey üzerinde etkilerini göz önüne alarak belirlemeleri gerekmektedir (İnfal, 2011).

Sinizm kavramı örgütsel davranış literatürüne yeni giren bir kavram olup bu konuyla ilgili araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir (Kutaniş ve Çetinel 2009). Bireylerin sadece kendi çıkarlarına önem verdiği ve buna göre de diğer herkesi çıkarıcı kabul eden kişi “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünce de “sinizm” olarak adlandırılmaktadır (Erdost ve

ark. 2007; Özler ve ark. 2010; Polat ve ark. 2010). Sinizme ilişkin temel inanç; kişisel çıkarlar için dürüstlük, içtenlik ve adalet gibi ilkelerin kurban edildiği yönündedir. Sinizm “güvensizlik”, “kuşkuculuk”, “kötümserlik”, “şüphecilik”, “inançsızlık”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahiptir. Ayrıca bireyin “zor beğenen, kusur bulan, eleştiren” davranışlarıyla aynı anlamı taşımaktadır (Erdost ve ark. 2007).

Sinik tutumların önlenmesinde hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin yapması gerekenler arasında; iş stresini ve fazla iş yükünü azaltma, çalışanlar arasında haksızlık yapmama, tüm çalışanlara yönelik destek sağlama, iletişim engellerinin ortadan kaldırma gibi sinik tutumları azaltıcı birçok faaliyet yer almaktadır. Konunun önemine karşın, ülkemizde sağlık ve hemşirelik hizmetleri yönetiminde daha önce ele alınmamış olmasının yanı sıra, hemşirelerle yapılan çalışmalarda özel hastanelerde iş güvencesinin olmaması, ücret yetersizliği, çalışma arkadaşlarıyla iş ilişkilerinin kötü olması vb. nedenler (Tekin, 2001), kamu hastanelerinde ise otokratik yönetim tarzı (Baykal ve ark. 2005a), eksik elemanla çalışma ve aşırı iş yükü gibi nedenler (Baykal ve ark. 2005b) iş doyumsuzluğu ve tükenme yaşanmasında önemli faktörler olarak belirtilmektedir.

Çalışma yaşamına ilişkin tüm bu olumsuz durumlar (özel hastanelerde iş güvencesinin olmaması, ücret yetersizliği, çalışma arkadaşlarıyla iş ilişkilerinin kötü olması, kamu hastanelerinde ise otokratik yönetim tarzı, eksik elemanla çalışma ve aşırı iş yükü gibi) hemşirelerin sinizm durumlarını arttırmakta, motivasyon düzeylerini, iş performanslarını ve verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hemşirelikte yönetim literatürü dikkate alındığında iş motivasyonu ve örgütsel sinizm kavramı ile ilgili yeterince çalışma yapılmamış olması bu konunun ele alınmasında etkili olmuş ve hemşirelerin iş motivasyonu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

b. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile sinik tutumlarının iş motivasyon düzeylerine etkisinin incelenmesi planlanmıştır.

c. Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin bireysel özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durumu, gelir düzeyi) ile iş motivasyon puanları arasında fark var mıdır?
2. Hemşirelerin mesleki özellikleri (eğitim durumu, çalıştıkları kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, birim deneyimi, pozisyon, kurumda devam etme niyeti) ile iş motivasyon puanları arasında fark var mıdır?
3. Hemşirelerin çalışma ortamı özellikleri (vardiya şekli, çalışma ortamı, iletişim, kurumda ilerleme ve terfi imkanları, ödüllendirme sıklığı, sosyal imkanlar, iş yükü algısı) ile iş motivasyon puanları arasında fark var mıdır?
4. Hemşirelerin örgütsel sinizm puanları ile iş motivasyon puanları arasında ilişki var mıdır?

Bölüm 2:

GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ MOTİVASYONU

2.1.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramının dilimizde tam olarak karşılığını bulmak zordur. Hareket etmek anlamındaki motivasyon, Latince ‘movore’, ‘motum’ kökünden gelirken, İngilizce ve Fransızca ‘motive’ kelimesinden türetilmiştir. Türkçe karşılığı güdü, teşvik etme ya da harekete geçirici olarak ifade edilebilir (Eren, 2012). Motivasyon, TDK’ya göre, “isteklendirme, harekete sevk etme, harekete yöneltici içsel güç” anlamına gelmektedir (TDK, 2021).

Motivasyon gereksinim, dürtü ve istek kavramlarını da kapsar. Motivasyon, iş görenlerin istenilen davranışa yönlendirilmesidir. Bir işletmede harekete geçirme yöntemlerini belirlemek ve geliştirmek, kaynak olarak insanın fark ortaya koyacak potansiyelini bir harekete dönüştürmek stratejik bir öneme sahiptir (Öztürk, 2016).

Motivasyon genel olarak dört önemli özelliği ile tarif edilmektedir. Bunlar motivasyonun şahsi olduğu, bir niyet olduğu, çok yönlü olduğu ve tutum veya başarımlı olmadığı yönündedir (Öztürk, 2016).

Literatürde en yaygın anlamıyla motivasyon; “kişiyi belirli bir hedef için harekete geçiren, insanı çalışmaya sürükleyen ve başarıyı amaçlayan, kişinin kendinde hissettiği güç anlamına gelmektedir” (Gök, 2009; Fındıkçı, 2000).

2.1.2. Motivasyon Süreci

Motivasyon sürecinin oluşumunda dört önemli aşamadan söz edilir;

- 1)Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar
- 2)İhtiyaçların uyarılması
- 3)Davranış

4)İhtiyaçların tatmini (Can ve ark. 2012).

Motivasyon, bireylerde kendine özgü şeylere karşı hissedilen gereksinim sebebiyle başlar. Bir başka anlamla motivasyonun temelinde gereksinimler bulunmaktadır. Bir ihtiyacı olduğunda birey o ihtiyacı gidermek ister. Böylelikle kişi ilk olarak uyarıcı bir güç ile uyarılmaya başlanmış olur (Akçakaya, 2010).

2.1.3. Motivasyon Kuramları

Birçok bilim insanı tarafından ele alınan motivasyon konusu çeşitli araştırma ve incelemeler sonucunda çeşitli teoriler ile motivasyonun etkileri ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalar sonucunda motivasyon teorileri farklı yönlerden ele alındığında kendi içerisinde sınıflara ayrılmaktadır. İncelendiğinde Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri şeklinde ikiye sınıflandırıldığı gibi İhtiyaç Teorileri, Pekiştirme Teorileri ve Beklenti Teorileri olarak üç şekilde sınıflandırılması da mümkündür.

2.1.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, kişinin iç dünyasında varlığını sürdüren ve belirli bir yönde tutuma sevk eden faktörleri tanımlar. Bu faktörler bireysel faktörler ve bireyi davranışa iten içsel güçlerle alakalıdır. Bireysel algı, duygular, istekler, düşünceler ve tutumlar bu içsel güçleri meydana getirir. Bu kurama göre, yöneticiler, iş görenlerinin belirli yönde davranmaya zorlayan faktörleri tespit edebilirse bu faktörleri kullanarak onları daha iyi yönetebilir. Stratejik bir yönetim, kurumun amaçlarını gerçekleştirmede en önemli yollarından biridir. Kapsam teorilerinden en çok bilineni Abraham H. Maslow'un davranışa ihtiyaçların sebep olduğunu savunduğu 'Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi', Frederick Herzberg'in 'Çift Faktör Teorisi', Maslow'un teorisini modern zamana uyarlayan Clayton Alderfer'in 'ERG Teorisi' ve David McClelland'ın 'Başarma Gereksinimi Teorisi'dir (Öztürk, 2016).

2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

1943 yılında, Maslow tarafından geliştirilmiş olan bu teori kapsam kuramlarından en çok bilinenler arasındadır. Bu kuram iki temel varsayımdan oluşur. İlk varsayım, bireyin sergilediği her davranışın, belirli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. İkincisi ise, bireyin ihtiyaçlarının belirli bir hiyerarşi gösterdiğidir (Ünaldı ve ark. 2014).

Bu varsayımlar ışığında, bireyler ihtiyaçları doğrultusunda davranış gösterirler ve yeni ihtiyaçlar bireyin davranışını etkilemede önemlidir. Kişi en alttaki ihtiyacını gidermeden bir üst basamağa ihtiyacını gidermek için yönelmez. Doyuma ulaşan bir gereksinim kişiyi davranışa yöneltme özelliğini kaybederken, üst düzeydeki gereksinimler bireyin davranışını etkilemeye başlamaktadır gibi sonuçlara varmak mümkündür (Ünaldı ve ark. 2014).

İhtiyaçların kendi aralarında oluşturdukları hiyerarşi aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

*Fizyolojik gereksinimler; yemek yeme, soluma, susama, cinsellik gibi bedensel ihtiyaçlar,

*Güvenlik gereksinimi; fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunma, güvende olma,

*Sosyal gereksinimler; bir zümreye ait olma, sevmek, sevilme, dostluk ilişkileri kurma,

*Kendini gösterme gereksinimi; tanınma ve itibar kazanma, otonom olma, başarıma isteği, kendine güven,

*Kendini gerçekleştirme gereksinimi; Bireyin yaratıcı özelliklerinin maksimum düzeyde kullanabilmesini içermektedir (Barutçugil, 2002; Budak, 2004; Koçel, 2015).

Maslow'un ortaya koyduğu gereksinimler sınıflandırmasında ihtiyaçları birbirinden kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir. İhtiyaçların birbirine karıştığı ortak alanlar bulunmaktadır. Herkesin aynı gereksinimlere aynı şiddet ve şekilde güdülenmeyeceği bilinmelidir (Önen ve Tüzün, 2005; Soykenar, 2008).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, anlaşılır ve akılcı olması nedeniyle en çok bilinen güdüleme kuramlarından biridir. Yöneticilerin uygulamalarında yol gösterici özelliği olmaması ve iş görenleri güdülemenin basit kurallarını vermemesi nedeniyle eleştirilmektedir (Ünaldı ve ark. 2014).

2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Frederick Herzberg tarafından kapsam teorilerinden sonra çift faktör kuramı en çok bilinen ikinci yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Frederick Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" "Motivasyon-Hijyen Kuramı" olarak bilinmektedir. Çalışanların en son hangi zaman diliminde kendilerini en iyi ve en kötü hissettiklerini sorguladığı bir çalışma sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda; 'işin kendisi, sorumluluk alma, statü kazanma, ilerleme fırsatları,

başarma ve tanınma gibi faktörler ‘motive edici faktörler’ ve işin güvenliği, ücret, iş koşulları gibi etmenler de ‘hijyen faktörleri’ olmak üzere gruplamıştır (Ünaldı ve ark. 2014; Sur, 2013; Şimşek, 2005).

Hijyen faktörlerinin bireyleri güdüleme özelliği bulunmamaktadır. Kişilerin güdülenebilecekleri en temel şartları tanımlar ve eksiklikleri durumunda ise bireyler güdülenememektedir. Güdülenmenin sağlanabilmesi için hijyen faktörleri ile motive edici faktörler birlikte kullanıldığı zaman mümkündür (Ünaldı ve ark. 2014).

2.1.3.1.3. Mc Clelland’ın Başarı İhtiyacı Kuramı

Kazanılmış gereksinimler kuramı olarak da bilinen ve 1971 yılında McClelland tarafından geliştirilen bir kuramdır. Bu kuram, bireylerin gereksinimlerini öğrenme yoluyla sonradan elde ettiklerini savunmaktadır. Elde edilen bu ihtiyaçlar, ilişki kurma, güçlenme ve başarı gösterme gereksinimi olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır (Öztürk, 2016).

İlişki kurma gereksinimi (affiliation needs); diğer insanlarla ilişki kurma, ekibe dâhil olma ve toplumsal ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi ifade etmektedir. Söz konusu gereksinimi güçlü bireyler, bireyler arası ilişki başlatma ve kurulan ilişkinin devam ettirilmesine önem verecektir. Güç kazanma gereksinimi (power needs) güçlü olan insanlar ise, otorite ve güç kaynaklarını geliştirme, diğer insanları etkileme ve gücünü koruma ihtiyacı duyacaktır. Başarı gösterme gereksinimi (achievement needs) güçlü olan kişi ise, kendisi için ulaşılmasında güçlükler olan ve çalışma gerektiren amaçlar seçecek, bu amaçları hayata geçirmek için ihtiyacı olan kabiliyet ve gerekli olan bilgiyi elde ederek bunları kullanabileceği davranışlar sergileyecektir. Bu kuramın yaklaşımına göre, iş görenin gereksinimleri belirlenebilirse çalışanın seçimi ve yerleştirilmesi işlemleri başarıyla gerçekleştirilebilir (Budak, 2004; Eren, 2009).

2.1.3.1.4. Alderfer’in ERG Kuramı

1969 yılında, Alderfer, Maslow’un modelini modern zaman uyarlamıştır. Gereksinimleri; varoluş, aidiyet ve gelişme olmak üzere üç ana görüşler açıklamıştır.

Varoluş (Existence) gereksinimi; varlığını sürdürme, fizyolojik ve güvenlik gereksinimleridir.

Aidiyet (Relatedness) gereksinimi; başkalarıyla birlikte olma ve sosyal ilişkilerde bulunmasıdır.

Gelişme (Growth) gereksinimi; bireysel düzeyde kişinin kendini ve yeteneklerini geliştirme gereksinimidir (Sur, 2013).

Bu kuram üç temel gereksinimden bahsetmektedir:

*Herhangi bir seviyedeki gereksinimin bir bölümü doyuma ulaştığında daha fazlası istenir. Varoluş gereksinimlerinden olan ücretin tatmin düzeyinin yetersiz oluşu bu gereksinim için daha çok motive edici olabilir.

*Alt düzeydeki gereksinimler doyurulduğunda bir üstteki gereksinimlere arzu artar. Ücret konusunda tatmine ulaşmış çalışan için, bir üst düzeydeki ilişki gereksinimlerinden olan bireyler arası ilişkiler daha fazla motive edici olabilir.

*Üst seviyedeki gereksinimlerin doyuma ulaşması yetersiz ise, alt seviyelere daha fazla arzu duyulur. Gelişme gereksinimlerinden güç gerektiren bir iş ne kadar az doyurulursa, alt basamaktaki bireyler arası ilişkiler gereksinimi daha çok motive edici olacaktır (Paksoy, 2002).

2.1.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları; kişilerin nasıl davranacağını, kendisini nasıl yöneteceğini, davranış değişikliği olduğunda nasıl tepki göstereceği üzerinde durmaktadır (Kesici, 2003).

2.1.3.2.1. Beklenti Kuramı

1964 yılında Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisi, bireyin sergilediği davranışı karşısında varacağı netice ve bu neticenin birey açısından çekiciliğine bağlı olarak belirli tutumları sergileme eğilimine gireceğini savunmaktadır (Öztürk, 2016).

Vroom'ın yaklaşımına göre güdüleme, kişinin arayışta olduğu değerlerle, belirli bir tutumun bu değerlere yol açma olasılığına çarpımıdır. (Motivasyon=Valens*Beklenti) Bu faktörlerden birisi eksikse bireyi güdüleme oldukça güçtür (Eren, 2006).

Bu kurama göre, bireylerin ne kadar çok çaba göstereceklerini belirlemek için üç faktör kullandığı savunulmaktadır. Birincisi, bir kişinin belli bir çabanın, arzu edilen sonuca ulaştıracağına dair tahminidir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın çalışmaya yaklaşımının ‘elinden geleni yap’ bileşenidir. İkincisi, ödülün, çalışan için değeridir. Sonuncusu ise, başarılı performansın arzu edilen bir ödüle ulaştıracağına ilişkin değerlendirmesidir. Bu kuram, ödüller ve kişisel istekler arasında uyum olması gerektiğine dayanır (Öztürk, 2016).

2.1.3.2.2. Adams’ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından, 1965 yılında geliştirilen eşitlik teorisi, bireyin başarısının ve doyum derecesinin çalıştığı çevreyle ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere bağlı olduğunu savunmaktadır. Bu teori dört ana olguya dayanmaktadır:

1. Birey: Eşitlik ya da eşitsizlik durumlarını algılayan kişidir.
2. Diğerleriyle Karşılaştırma: Kişinin ödüller anlamında karşılaştırma yaptığı diğer bireyler veya gruplardır.
3. Girdiler: Kişinin sahip olduğu yetenek, deneyim, yaş ve cinsiyet gibi bireysel özelliklerdir.
4. Çıktılar/Sonuçlar: Bireyin işi dolayısıyla elde ettiği tanınma, ücret, statü gibi ödüllerdir (Eren, 2012; Koçel, 2015).

Bu teoriye göre; bireyler kendilerine ve başkalarına verilen ödüllerini kıyaslar ve bunların ne oranda eşit olduğunu belirlemeye çalışırlar. İş görenler, örgütün amaçları doğrultusunda harcadıkları emek, bilgi, deneyim, kabiliyet ve başarılarına karşılık olarak aldıkları ücret, statü artışları, prim ve ikramiyeler, sosyal yardımlar, yönetsel düzeyde yetki ve kaynaklar gibi ödüller arasındaki oranları karşılaştırarak diğer çalışanları ile kıyaslamaktadırlar (Ünaldı ve ark. 2014).

2.1.3.2.3. Locke’nın Amaç Kuramı

Locke tarafından, 1663 yılında geliştirilen bu model, iş başarısında bireysel amaçların büyük önem taşıdığı üzerinde durur. Bireylerin belirlediği ulaşılması güç ve yüksek amaçların ulaşılması, kolay amaçlara göre daha yüksek çabaya neden olacağı ve güdülenmenin daha yüksek olacağı ileri sürülmektedir. Amaçlar, iş görenlerin işleri ile ilgili belirledikleri amaçlardır (Koçel, 2015).

Amaç teorisine göre yöneticiler, bireysel ve örgütsel amaçları belirlemeli, bu araçların olumlu rekabeti arttırmasına ve iş görenler tarafından benimsenmesine, kişisel ve kurumsal amaçların birbirine uyumuna dikkat edilmelidir (Öztürk, 2016).

2.1.3.2.4. Skinner’ın Pekiştirme Kuramı (Davranış Şartlandırma Yaklaşımları)

Davranış şartlandırma yaklaşımını Rus fizyolog Ivan Pavlov’un köpeklerde gerçekleştirmiş olduğu laboratuvar deneylerine dayanan klasik koşullandırma ve Edward Lee Thorndike’nin kediler, Burrhus Frederic Skinner’in ise fareler üzerindeki deneylerine dayanan edimsel koşullandırma olarak ikiye ayrılmaktadır (Eren, 2009).

Klasik koşullanma; Pavlov’un uyarıcı ve tepki ilişkisini ortaya koymak için yaptığı deneylere dayanmaktadır. Pavlov, bu deneyde aç köpeklerle yemek vererek salya salgıladıklarını görmüş ve sonra yemek gösterirken zile basmıştır. Bu davranışı birkaç kez tekrarlayan Pavlov, köpeklerle yemek vermeden sadece zile basmış ve köpeklerin zil sesini duyduklarında yemeği görmemiş olmalarına rağmen salya salgıladıklarını fark etmiştir. Köpekler, kendilerine sadece zil sesi verilmeye başladığında salya salgılama oranları giderek azalmış ve sonunda salgılamayı sonlandırmışlardır. Bu deneyde yemek- koşulsuz uyarıcı, salya salgılama davranışı- tepki ve zil sesi koşullu uyarıcı kabul edilmiştir. Bu koşullandırmada ağırlık noktası, uyarıların davranışı etkilemesi üzerinedir (Ünaldı ve ark. 2014; Koçel, 2015).

Edimsel koşullanma, klasik koşullanmadan farklı olarak bireylerin herhangi bir nedenle kendiliğinden gösterdiği davranışların frekansını etkileyen neticelerle alakadar olmaktadır. Bir davranışın peşinden gelen ve davranışın frekansını arttıran sonuçlara pekiştirme denirken azaltan sonuçlara ise cezalandırma denir. Pekiştirme ve ceza kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir (Eren, 2009).

2.1.4. Motivasyon Araçları

Kurumların yoğun rekabet ortamında avantaj elde etmesi ve iyi çalışanları elinde tutabilmesi için performans ve ödül sistemlerinin değerlendirilmesi, çalışanların en uygun motivasyon araçlarıyla cezbedilmesi gerekmektedir (Boylu, 2010; Ögüt ve ark 2004).

Motivasyon araçları; sosyo-ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar, örgütsel ve çalışma koşullarına bağlı yönetsel araçlar olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Budak, 2004; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

2.1.4.1. Sosyo-Ekonomik Araçlar

İnsanların yaşamlarını devam ettirmek için ekonomik koşullar önemli bir yere sahiptir. Kişilerin çalışma amaçlarının ilk sırasında gelir elde etmek gelmektedir. Bireyler kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları bireylere iyi bir yaşam sağlamak için çalışırlar. Ekonomik koşullar iyi yaşam şartları yanında sosyal ilişkilerde belirleyici rol oynamaktadır. Bu sebeplerden dolayı ekonomik araçlar çalışanların motivasyonunda önemli yere sahiptir (Ertürk, 2001).

Motivasyonda ekonomik özendirici araçlar; ücret artışı, primli ücret, kâra katılma, ekonomik ödül verme gibi sıralanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003; Öztürk ve Dündar, 2003; Yumuşak, 2008; Tunçer, 2012).

Kılıç ve Keklik'in (2012), Negussie'nin (2012) yapmış olduğu çalışmalarda, sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen en önemli etmenin ekonomik etkenler olduğu bulunmuştur (Negussi, 2012; Kılıç ve Keklik, 2012).

2.1.4.1.1. Ücret

Ücret artışı, ekonomik motivasyon araçları içerisinde en eski ve en yaygın kullanılan özendirme araçlarından biridir. Ücret ile verimlilik arasında bir bağ olduğu uzun yıllardır tartışılmaktadır. Ücret, sadece geleneksel kuramcılarının değil bugün de birçok yöneticinin güdülenmeyi sağlamada en kuvvetli silahını oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre ücret, çalışanın işe girme sebebi olduğu gibi iş görenin işletmeye bağlanmasında en önemli motivatördür. Diğer taraftan, ücret çalışanın ekonomik gücünü arttırmanın yanında toplumsal çevrede saygınlığını ve otoritesini arttırmış olur. Çalışanlarda ücret, geleceği güvence altına alır ve çalışanda belirli bir doyum sağlar. Ancak ücret artışı kadar benzer işlerde çalışanlara farklı ücret ödenmesi doyumsuzluğa neden olabilir. Bir çalışan aldığı ücretin miktarından çok, diğerlerinin aynı iş için aldığı ücretle ilgilenir ve etkilenir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Ücret artışı güdüleme için önemli bir etken olsa da, nerede verimin maksimum olacağını bilmek ve ücret artışına ne zaman başvurmak gerektiğini tespit etmek, ücretin ödenmesi kadar önemlidir. Ücret artışı, başlangıçta olumlu bir intiba yaratır fakat çalışanları işe daha fazla bağlamak için sürekli olarak ücret arttırmanın da doğruluğu tartışma konusudur. Bu türden özendirici ödemeler, örgütün çalışanı için harcamayı planladığı maddi değeri aştıktan sonra

uygulanmak istenen motivasyon politikası başarısızlıkla sonuçlanır. Ekonomik ödül ile sürekli ödüllendirilen bir çalışan, uygulamadan vazgeçirilmesi durumunda doyumsuzluk, isteksizlik ve de- motivasyona sürüklenmesi kaçınılmazdır. Ücret artışı yapılırken işletme, piyasadaki diğer rekabetçi işletmelerin çalışanlar için sunduğu ücret seviyesini korumalı ve içsel ücret yapısını sağlayacak konforlu bir alan oluşturmalıdır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

2.1.4.1.2. Prim

Primlerin hesaplanmasında zaman esas ve parça başı esasına göre yapılan hesaplamalar, birçok prim sistemlerinin geliştirilmesine olanak sağlamıştır. Fakat işin ölçümünün zor olduğu meslek gruplarında ya da bölümlerde primli ücretin uygulamalarında güçlüklerle karşılaşmak olasıdır. Diğer taraftan, primli ücret çalışanları daha çok çalışmaya özendirirken kalitenin düşmesi, iş kazalarının artması ve çalışanların daha çok yıpranması gibi sorunları arttırabileceği unutulmamalıdır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

2.1.4.1.3. Ödüllendirme

Ödüller iki temel kategoride ele alınabilir. Birinci kategoride; kabul görme, takdir edilme, otonomi ve statü, ikinci kategoride de ekonomik olan tazminat paraları, ödeme çekleri sayılabilir. Ödüllendirme yapılan kurumlarda çalışanlar üzerinde motivasyonun etkisi daha kalıcıdır. Ayrıca bu ödül sisteminde adaletli olmak ödül almayan çalışanları da motive edecektir. (Çiçek, 2005).

2.1.4.1.4. Kar'a Katılma

Kâra katılma, iş yerlerinin belirli dönemlerde elde ettikleri kârdan çalışanlarına bütçe ayırıp dağıtmasıdır. Çalışanlara ek olarak ödenen bu ücret çalışanların motivasyonunu arttırıp, emeklerinin karşılığında bir ödül olacaktır. Çalışanlar bu sistemde iş yerini daha çok sahiplenir. Çalıştığı kadar kârdan pay alacağı bilinci ile motivasyonunu arttırarak daha verimli çalışır (Yeşil, 2016).

2.1.4.1.5. Sosyal Yardımlar

Bir diğer önemli yere sahip ekonomik motivasyon aracı ise yan sosyal faydalar ve yardımlardır. Giyim ve gıda yardımları, ulaşım olanağı sağlayan servisler, çalışanlara tahsis edilen lojmanlar, kamp olanakları vb. şeklinde sıralanabilir (Şahin, 2004).

Yöneticiler, çalışanların iş dışında ayrı bir yaşamları olduklarını bilmelidirler. Çalışanların iş dışı yaşamlarıyla yakından ilgilenmelidirler (Garih, 2000).

2.1.4.2. Psikolojik ve Sosyal Araçlar

Toplumlar genellikle sömürünün ve haksızlığın olmadığı bir ortam hayal ederler. Söz konusu sömürü ve haksızlık sadece ekonomik değil psiko-sosyal da olabilmektedir. Çalışanları sadece ekonomik bir varlık olarak görmek, çalışanların bilgi, yetenek ve deneyimlerinden maddiyat karşılığı yararlanmak ekonomik sömürü anlamına gelmektedir. Diğer taraftan ise, çalışanlarının sosyal bir varlık olduğunu kabul eden bazı yöneticilerin, onlara dinleme, eğlenme, tatil yapma gibi bazı göstermelik sosyal imkânlar sağlaması sosyal sömürü olduğu unutulmamalıdır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Çalışanlar ekonomik sisteme değil, ekonomik sistemler çalışanlara hizmet etmelidir. İşletmeler, çalışanların harcadıkları performansa uygun seviyede ekonomik faktörlerden yararlandırarak tatmin olması ve söz konusu bu çabaları psikolojik anlamda ödüllendirme konusunda gereken önemi vermelidirler. Sözü edilen iki temel etmene işletmeler duyarlı olmazsa çalışanların mutluluk içinde yaşamalarını ve mutluluk içinde çalışacakları ortamı yaratmadıkça başarıya ulaşmaları mümkün değildir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Yöneticiler çalışanların mutlu edecek çalışma ortamını yaratma amacında olsalar bile, çalışanların tamamının mutlu olmasını sağlayacak ortak bir ortam oluşturmak her zaman ulaşılabilir bir hedef değildir. Bir çalışan için gerekli olan çalışma ortamı diğer çalışan için uygun olmayabilir. Hangi çalışanın hangi konudaki gereksinimlerinin doyurulmuş olduğunu tahmin etmek güçtür. Çalışanların kişilik ve davranış yapılarına, sosyal durumlarına, eğitim düzeylerine, istek ve beklentilerine göre sürekli çekici ve motive eden bir çalışma ortamı oluşturmaktan söz etmek olası değildir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Her yönetici kendi fikir ve yönetim anlayışına, örgütün şartlarına ve iş görenlerinin psiko-sosyal yapılarına göre özendirici motivasyon araçlarından hangisini ne zaman kullanacağına karar vermelidir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016).

Hemşireler açısından ise, hemşirelere işlerini gerçekleştirebilmeleri için bağımsız çalışma fırsatı sunulmalı ve kişisel başarıyı arttırıcı çabaları desteklenmelidir. Çalışma ortamının uygunluğu başarıyı arttırma da önemli noktalardan biridir. Hemşirelerin motivasyonunu arttırmak için kullanılacak psiko- sosyal araçlar, ekip arkadaşları ile iletişimi

kolaylaştıran etkinlikler ve sosyal uğraş fırsatları sunulması, değer gördüklerini hissettiren fırsatlar ve statü sağlanması, öneri sistemleri aracılığıyla fikirlerini paylaşma fırsatı verilmesi olarak sıralanabilmektedir (Öztürk, 2016).

Motivasyon araçları içerisinde psiko-sosyal araçların önemi son zamanlarda fazlaca hissedilmeye başlanmıştır. Birçok işletmede önemsenmeyen bu tür araçların son zamanlarda değeri artmıştır. Psiko-sosyal motivasyon araçları kişilerin iç dünyalarındaki gereksinimlerini karşılamaktadır (Alkış, 2008). Bunlar:

- Çalışmada bağımsızlık,
- Takdir edilme,
- Değer ve statü,
- Sosyal etkinlikler,
- Güvenlik,
- Öneri sistemi,
- Gelişme ve başarı,
- Çevreye uyum sağlama,
- Psikolojik güvence,
- Sosyal uğraşlar,
- Yetki devri,
- Özel yaşama saygı,
- Rekabettir (Örücü ve Kanbur, 2008).

2.1.4.2.1. Çalışmada Bağımsızlık

Çalışanların her biri, farklı bireylerdir ve farklı özellikleri mevcuttur. Benzer yönleri olup ortak hedef uğruna çalışsalar bile kişiler farklı yeteneklere sahip olabilirler. Bundan dolayı çalışma yaşamında bireylerin başarısı birbirinden farklı olmaktadır. İş başarısı her bireyin yeteneği doğrultusunda şekillenmektedir (Eroğlu, 2011).

2.1.4.2.2. Takdir Edilme

Kurumlarda yapılan işlerin takdir edilmesi kişilerde tatmin duygusu yaratmaktadır. İşveren-işçi kurumdaki herkes yaptıkları işler oranında takdir edilmelidir. Takdir edilmek çalışanların işlerinde pozitif bir motivasyon kaynağı olarak görülmektedir (Öztürk, 2003).

2.1.4.2.3. Değer ve Statü

Kariyer yönetimi çalışması yapılarak, işgörende iş tatmini ve verimlilik artışı sağlanabilir. İşgücünün ihtiyaçlarının karşılanması ve amaçlarına ulaşmasını sağlayan kariyer çalışmaları, aynı zamanda örgüt geleceği için hedef koyma ve plan yapma fırsatını sağlar. Terfi, çalışana daha çok yetki ve sorumluluk yükler ve daha çok çalışmasını sağlar (Kaynak, 1999).

2.1.4.2.4. Sosyal Etkinlikler

Çalışanların boş zamanlarında kurumlar çeşitli sosyal etkinlikler düzenleyebilirler. Geziler, sportif faaliyetler, özel gün ve eğlenceler bunlardan bazılarıdır. Bu tür sosyal etkinliklerin kurum tarafından yapılması çalışanlar arasında kaynaşmayı sağlar. Etkinlikler sonucunda çalışanlar kuruma daha çok bağlanır. Kişilerin işi daha çok sevmesine ve çalışmaya özendirmesine yarayan geleneksel bir araçtır (Eren, 2011).

2.1.4.2.5. Güvenlik

Sağlık kurumlarında en önemli motivasyon araçlarından biridir. Çalışan kişi, işin nasıl ve ne olduğunu bilip, kiminle çalışacağını ve sonuçta elde edeceği konuları bildiğinde kuruma olan güveni artacaktır. Bu güven onu daha çok çalışmaya itecektir. Bu güven duygusunu işverenler oluşturur. Kuruma güvensizlik duygusu barındıran kişi, emek ve çaba göstermeyecektir. Güven duygusu ile çalışan kişi iş yerinde daha verimli olabilir (Eren, 2012).

2.1.4.2.6. Öneri Sistemi

Kurumda önerileri alınıp uygulanan çalışanlar ile yöneticiler arasında iyi bir bağ vardır. Bu iyi bağ en çok çalışanın motivasyonuna katkıda bulunarak kurumda daha başarılı olmasını sağlar. Öneri sistemi kurumun çalışanlara duyulan saygının göstergesidir. Öneri sistemi iş yerindeki varlığını hissettirir ve kişiye özgüven kazandırır (Serinkan, 2012).

2.1.4.3. Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar

Yönetim bilimi, bireylerin örgütlerin en önemli varlığı olduğunu varsaymaktadır. Kurum istediği hedeflere, çalışanlar ile varılabileceğini bilmektedir. Yönetimin önemli amaçlarından biri, çalışanların isteklerinin, ihtiyaçlarını önemseyerek, etkin biçimde yönetimi sağlayabilmektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

2.1.4.3.1. Amaç Birliği

Yönetimde bu motivasyon aracına göre öncelikle örgütün amaçları belirlenmelidir. Bu amaçlar; örgütün bütünü için geçerlidir. Çalışan bireyler amaçlarını yönetimle birlikte belirleyip ve önceden performans değerlendirmenin nasıl yapılacağını bilmelidirler. Bunu yapan kurumlarda çalışanların motivasyon seviyelerinin artması hedeflenmektedir (Çiçek, 2005).

2.1.4.3.2. Eğitim ve Yükselme

Çalışanlar, aldıkları eğitimle yeni bilgilere ulaşarak, kuruma yeni olgular katabilirler. Kuruma yeni olgular katan kişiler işlerinde tatmine ulaşırlar ve bunun sonucunda performansları artar. Geliştirdikleri tutum ile kurumda üst görevlere ulaşabilirler. Eğitim kurumda yükselmenin en önemli adımı olarak kabul edilebilir (Topaloğlu ve Koç, 2005).

Kurumlar çalışanlarının yükselme ihtiyaçlarını terfi, maaş ve yeni unvan ile karşılamaktadırlar. Bu ihtiyaç maddiyattan çok saygınlık ve statü ile ilgili bir konudur. Terfi alan kişi çalışana daha çok sorumluluk yükler ve kişinin daha fazla çalışmasına neden olur. Statü vermek bireylerin iş ve özel yaşamlarında saygın ve söz sahibi olmalarına neden olur (Pekel, 2001).

2.1.4.3.3. Kararlara Katılma

Hastaneler gibi karmaşık yapıya sahip olan kurumlarda yöneticiler dışındaki diğer çalışanların katılımıyla da alınan kararlar doğrultusunda uygulamalar öncelik haline gelmiştir. Hastaneler gibi hizmet sunumu yapan yerlerde çalışan bireylerin niteliksel ve niceliksel uygunlukları önem arz etmektedir. Bu yeterlilikler verilen hizmetin güvenilirliğini ve kalitesini etkilemektedir (Marşap ve ark., 2010).

2.1.4.3.4. İletişim

Günlük hayatımızda büyük önemi olan iletişim günümüzün çoğunu geçirdiğimiz iş yerlerinde de çok önemlidir. Açık iletişim yönetici ve çalışanlar arasındaki güveni ve saygıyı sağlar. En üst yöneticileri ile en alt birim çalışanları arasında düzgün kurulan iletişim, çalışan

bireylerin motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Bu iletişim sonucunda, daha güvenli ve daha huzurlu bir çalışma ortamı sağlanır (Hagemann, 1995; Soykenar, 2008).

2.1.4.3.5. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Çalışma koşulları hem fiziksel hem de psikolojik unsurlardan oluşmaktadır. Çalışma koşulları bir çalışan için oldukça önemli bir ögedir. İş yerinde mutlu olan kişi çalıştığı süreyi huzurlu geçirir ve işe gelmekten çekinmez. Çalışma koşulları içinde temizlik, sıcaklık, ışıklandırma, gürültü, ulaşım, mesai saatleri, fazla mesailer sayılabilir. Çalışma koşullarının çalışanları mutlu edebilecek düzeyde olmasına düzenlenmesi gerekmektedir (Alsat, 2016).

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.2.1. Sinizm Kavramı

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre sinizm, “kişilerin erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan tüm gereksinimlerden ayrılarak kendi kendine erişilebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak belirtilmiştir (TDK, 2020).

Sinizm kavramı, Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik (kinik)” kelimesinden almaktadır. Kökenleri yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarına dayanmaktadır. Bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Sinizm kavramının nereden geldiğine dair iki farklı görüş vardır:

-Birinci görüşe göre; Yunanca “kyon” yani köpek anlamına gelen kelimedenden türemiş olduğudur (Sağır ve Oğuz 2012). Sinik bireyler toplumsal normlara uymayan, giyimlerine dikkat etmeyen, doğal bir yaşamı sergileyen, pasaklı şekilde gezen ve uygarlığı küçümseyen kişilerdir. Bu tarz alışılmadık davranış gösterdikleri için “kyon” (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir.

-İkinci görüşe göre; Siniklerin okulunun yer aldığı Atina yakınlarında bulunan “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türediğidir (Gökberk, 2000).

Sinizm çok eski bir kavram olmasına rağmen 1990'lı yıllardan sonra popülerlik kazanmıştır. Çok boyutlu bir kavram olan sinizm, felsefe, sosyoloji, psikoloji, politik bilimler,

din ve yönetim gibi farklı alanlara konu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010; Yıldız ve ark. 2013).

Felsefe olarak sinizm, dünya nimetlerinden uzak olup, dünya işlerinden elini eteğini çekme olarak bilinir. Gündelik yaşam felsefesi olarak da eylemde ayıp tanımazlık ve konuşurken dobra değildir. (Ulaş, 2002; Kasalak ve Aksu, 2014).

Psikolojik bir kavram olarak sinizm, olumsuz bir görüş belirtiyor olup insanların başkalarını bencil, değersiz ve hilekâr tanımladıkları ve bireylerin yalan söyleme ve sahte yüzler takınma eğilimini anlatır (Kasalak ve Aksu, 2014).

Politik bilimlerde sinizm, politikacıların davranışlarının ve niyetlerinin iyi olmadığına ilişkin bir tutumdur (Kasalak ve Aksu, 2014).

Bir din olarak sinizm, eski çağlarda Çin’de belirmiştir. Tek bir gök-tanrı inancı olan sinizme göre, doğadaki tüm güçler canlıdır ve evren zıtlıklar (ışıkla karanlık, sıcakla soğuk, kuruyula nemli gibi) içerisindedir (Hançerlioğlu, 1993).

Sinizm konusunun multidisipliner bir çalışma alanı olması nedeniyle ortak bir standart oluşturulmamıştır. Bu bağlamda ülkemizde sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlara tanık olunmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011).

2.2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, çalışanın kuruma karşı beslediği tüm negatif tutumlar olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca, bu anlayışta bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözettiğine inanılır (Tutar, 2016).

Antik Yunan filozofları sinizmi bir kişilik özelliği olarak ele almışlardır. Bazıları ise sinizmin örgütte yaşanan olumsuz tecrübelerden kaynaklandığını yani kişinin tecrübelerinden öğrenilen bir tavır ve yargı olduğunu savunurlar. Bu bireylerde örgüte karşı güçlü bir güvensizlik duygusu mevcuttur (Tutar, 2016).

Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmi, “çalışanın içerisinde bulunduğu örgüt ve yönetimine karşı geliştirmiş olduğu, beklentilerinin karşılanmasında başarısız olunacağı yönündeki inanca dayalı olumsuz bir tutum” olarak tanımlamaktadır.

Andersson (1996) örgütsel sinizmi, “bir kişiye, gruba, sosyal ortama, kuruma veya ideolojiye karşı hissedilen güvensizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı, küçük görme gibi hususları içeren bir tutum” olarak tanımlamaktadır.

Bedeian (2007) örgütsel sinizmi, “bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumu” olarak tanımlamaktadır.

Wilkerson ve diğerlerine (2008) göre örgütsel sinizm, “çalışanların içerisinde bulunduğu örgütün prosedürlerinin, yönetiminin ve süreçlerinin çalışanların çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan olumsuz tutumdur”.

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm “üç boyut” da incelenmektedir (Dean ve ark., 1998).

2.2.3.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut öfke, kınama ve hor görme gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Sinizm bilişsel boyut olarak ele alındığında, insan davranışlarının samimiyeti ve güdülerinin iyiliği ile ilgili itikatsizliğe olan yönelimdir. Sinikler; adalet, dürüstlük gibi unsurların eksik olduğunu düşündükleri için örgütlerin kendilerine “ihnet” ettiklerine inanmaktadırlar (Özler ve ark., 2010; Fındık ve Eryeşil, 2012).

Sinik tutuma sahip kişiler, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerin eksik olduğunu, yapılan resmi açıklamaların ciddiye alınmadığını düşünmektedirler. İlişkilerin çıkarlara bağlı ve bireylerin dengesiz ve güvenilmez olduğuna inandıkları görülmektedir (Özgener ve ark., 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Efeoglu ve İplik, 2011).

2.2.3.2. Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyut, bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Sinizm yalnızca düşünce ve inançlardan değil, öfke ve hor görme gibi güçlü duygusal tepkilerden de oluşmaktadır (Tutar, 2016).

Dean ve ark. (1998)'nın aktardığına göre, örgütsel sinizmin kavram olarak karşımıza çıkmasında Izard (1977)'in dokuz ana duygunun önemini belirtmiştir. Bunlar; “acı-ızdırıp, tiksime-nefret, ilgi-heyecan, hor görme- küçümseme, sürpriz-şaşkınlık, zevk-neşe, kızgınlık- öfke, korku-dehşet, utanç-aşağılama” olarak belirtilir. Sinizm, bu gibi olumsuz duygularla ilişkilendirilir (Dean ve ark., 1998).

2.2.3.3. Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, olumsuz ve sıklıkla eleştirel olan davranış eğilimlerini ifade eder (Özen ve Dikili, 2015).

Sinik tutum gösteren çalışanlar, örgüt içinde gerçekleştirilecek faaliyetlere yönelik karamsar öngöründe bulunabilmekte negatif ve çoğu zaman kişiyi aşağılamaya yönelik davranışlar sergileyebilmektedir (Dean ve ark., 1998). Bu davranışların çoğu, kurumun samimiyetsiz ve yalancı olduğuna dair tabirler barındırmaktadır. Bu boyut ayrıca güçlü tenkitleri, kötümser tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili küçük görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özler ve ark., 2010).

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri (Çeşitleri)

Literatür incelendiğinde, sinizmin beş türde sınıflandırıldığı görülmüştür. Bunlar; “genel (kişilik)”, “toplumsal (kuramsal)”, “çalışan”, iş (meslek)”, “örgütsel değişim” sinizmdir (Kalağan, 2009).

2.2.4.1. Genel (Kişilik) Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının negatif biçimde yorumlandığı, değişmez ve doğuştan kazanılan tek türdür. Bu sinizm türünde yoğun bir güvensizlik mevcut olup, evrenin yalancı, egoist, hiçbir şeyi umursamayan ve toplumsal ilişkilerde başarısız kişilerle dolu olduğu düşünülür. Bu davranış öfkelenme, alınganlık, acımasızlık ve arkadan iş çevirme yoluyla gösterilmektedir. Ayrıca kişilik sinizmi kurumun yönetimdekileri küçümseyen ve onlara çok bilmiş davranışlarda bulunma şeklinde tanımlanabilmektedir (Akatay ve ark., 2016).

2.2.4.2. Toplumsal (Kurumsal) Sinizm

Bu sinizm türü, toplumun kendisi, kurumları ve diğer unsurları ile ilgili hayal kırıklığına uğraması şeklinde tanımlanır (Özgener ve ark. 2008).

Bireylerin işverenlerine ve toplumsal kurumlarına endişelerini ifade eder (Tutar, 2016). Ayrıca kişi ve topluluk arasındaki akitin bozulması olarak görülmektedir (Helvacı, 2010). Kişi toplumdaki istediğini almadığına inanırsa, toplumsal sinizme yönelir (Tutar, 2016).

2.2.4.3. Çalışan (İşgören) Sinizmi

Çalışan sinizmi; üst düzey yönetim, örgütlerde büyük sermaye ve örgütte yer alan diğer çalışan ve departmanlara özgü bir davranıştır. Bu sinizm türünde denk olmama duygusu ön plana çıkmaktadır. Kurumlarda sinik olan kişiler ile diğer bireyleri birbirinden ayırt etmek için gereklidir (Abraham, 2000).

Çalışan sinizminin ortaya çıkmasında; mobbing, uzun çalışma saatleri, etkili olmayam liderlik, kişisel gelişim programlarının eksikliği, küçülme ve kademe azaltma, yöneticilere verilen yüksek ücretler ve acımasızca gerçekleştirilen işten çıkarmalar sebep olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006).

2.2.4.4. İş (Mesleki) Sinizmi

İş (meslek) sinizmi, otoriteye ve kuruma karşı negatif ve güvenin eksik olduğu davranışların bütünüdür (Bateman ve ark., 1992). Mesleki sinizmde “işin tanımına”, örgütsel sinizm de ise “çalışma koşullarına” değinildiği için iş sinizmi ve örgütsel sinizm bu noktada birbirinden ayrılmaktadır (Delken, 2004). Mesleki sinizm kurumlarda istenmeyen bir durumdur. Düşük statülü meslek gruplarında sinizm düzeyi daha fazladır (Özgener ve ark., 2008).

2.2.4.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi ise, yaşanan bir değişim sürecinde çalışanın yönetici ve örgüte duyduğu güveni kaybetmesi ya da daha önceden yapılan değişimlerde başarısız olunmasından dolayı ortaya çıkar (Wanous ve ark., 2000). Bu sinizmde bireyler, değişime karşı direnç gösterir ve negatif davranış ve tutum sergileyebilir (Işık ve ark., 2012).

Örgütsel değişim sinizminin sebepleri arasında; liderlerin iletişim eksikliği, karar vermeye katılmamaları, iş görenlerin bilgisiz kalmaları yer alırken, sonuçlarında; düşük örgütsel bağlılık, azalmış çalışma motivasyonu, düşük iş tatmini, yöneticiye duyulan güvenin azalması şeklinde gösterilmiştir (Helvacı, 2010).

2.2.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler

Literatür incelendiğinde kişisel ve kurumsal olarak örgütsel sinizm nedenleri ikiye ayrılmaktadır.

2.2.5.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar incelendiğinde çalışanın; cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitimi, geliri ve hizmet süresi gibi etmenlerin çok olmamakla birlikte örgütsel sinizm tutumlarını etkilediği belirtilmektedir (Delken, 2004; Kalağan ve Güzeller, 2010; Fındık ve Eryeşil, 2012).

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli etkiye sahip olan örgütsel faktörler; aşırı stres ve rol yükü, yanlış yönetilen değişim çabaları, yetersiz sosyal destek, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yöneticilerin işten çıkarılması, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, küçülme (Özgener ve ark., 2008), liderlerin etkin ve adaletli davranmaması, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, artan örgütsel karmaşıklık, iletişimsizlik, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel desteğin azalması ve uzun çalışma saatleri (Eaton, 2000) şeklinde sıralanabilir.

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütlerde işgörenlerin istediklerinin karşılanamamasının bir sonucu olarak örgütsel sinizm oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin; depresyon, uykusuzluk, depresyon ve hayal kırıklığı gibi sinirsel ve duygusal bozukluklara neden olduğu görülmektedir. Araştırmacılara göre sinizm sonucunda bireyler ayrıca; dargınlık, sinirlenme, hiddetlenme, öfke ve savunmacı davranışlara daha eğilimli olurlar (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları; moral ve motivasyonda azalma, örgüte bağlılıkta azalma, işten doyumsuzluk, örgütsel vatandaşlık davranışlarında isteksizlik, şikayet ve kurallara uymama, kendini bilgisiz hissetme, işten ayrılma oranlarının artması, itaatsizlik, örgüte güvenmede azalma, işe yabancılaşmanın artması, kişiler arası çatışma, performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda artış, örgütsel değişime duyulan istekte azalma, örgütteki yöneticiye olan güvenilirliğin azalması olarak görülmektedir (Özler ve ark., 2010; Türköz ve ark., 2013).

2.2.7. Hemşirelikte Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar

Gül ve Ağıröz (2011)'ün 103 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışma, mobinge maruz kalan hemşirelerin sinik davranışlar gösterme eğilimini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin duygusal alt boyutu ile mobing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bilişsel ve duyuşsal alt boyutu mobing arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Gül ve Ağıröz, 2011).

Tayfun ve Çatır (2014) 391 hemşirelerin sinizm düzeyleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkileri 391 hemşire ile belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında, davranışsal boyut ile çalışma süresi arasında, anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tayfun ve Çatır, 2014).

Yeşilçimen (2015) çalışmasında, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyini belirlemek, örgütsel sinizm ile kişisel meslek özellikleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkileri 438 hemşirenin katılımıyla incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunda ortalama puana sahip oldukları, kamu sektörü ve sağlık bakanlığı hastanelerinde çalışan, servis hemşiresi olarak görev yapan, lisans mezunu, 26-35 yaş aralığında, bekar, mesleki ve kurum deneyimi 10 yıl ve altında olan hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirtilmiştir (Yeşilçimen, 2015).

Çalbay'ın (2016) bir kamu üniversitesi hastanesinde 410 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada, orta düzeyde örgütsel sinizm davranışının orta düzeyde olduğu bulunmuş olup

örgütsel sinizm genel ve alt boyutları ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Çalbay, 2016).

Şantaş ve ark.'nın (2016) 492 sağlık çalışanının katılımıyla yapmış oldukları araştırmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif yönde olarak etkilediği bulunmuştur (Şantaş ve ark., 2016).

Çankaya'nın (2018) bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 386 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile yaş, cinsiyet, medeni durum, görev ve kurumda hizmet süresi arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Görev gruplarına göre en yüksek düzeyde sinik davranışların hemşireler tarafından sergilendiği bulunmuştur (Çankaya, 2018).

Bölüm 3

GEREÇ VE YÖNTEM**3.1. Araştırmanın Tipi**

Bu çalışma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı ve ilişki arayıcı niteliktedir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma İstanbul ilinde yer alan 2 özel hastanede ve 2 kamu hastanesi olmak üzere toplam 4 hastanede yapıldı. Çalışma verileri Eylül 2019- Haziran 2020 tarihleri arasında toplandı.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan özel hastanelerde ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Devlet Hastanesi'nde çalışan yaklaşık 1200 hemşire oluştururken; örneklem grubunu ise seçilen toplam 2 farklı özel hastanede ve 2 kamu hastanesinde görev yapan, kuruma oryantasyonunu tamamlamış (6 ay üzeri çalışan) ve veri toplama aracını doldurmaya gönüllü hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin seçiminde örneklem hesaplama yöntemi G*Power 3.1 Programı kullanılmıştır. Buna göre 0.05 yanılma payı, düşük etki derecesi ve 0.80 güç olmak üzere kamu hastanelerinde 310, özel hastanelerde 310 olmak üzere toplam 620 hemşire araştırmanın örneklemine oluşturmaktadır. Bu örnekleme ulaşmak üzere araştırmaya katılmayı kabul eden 920 hemşireye anket dağıtılmış; 870 anket geri toplanmış, eksik doldurulan 20 anket çıkartılarak, araştırma anketi tam olarak dolduran ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden özel hastanelerde ve devlet hastanelerinde çalışan toplam 850 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır.

Çalışmanın primer sonucu olarak kabul edilen hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları ile Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği puanları arasındaki ilişki katsayısı $r: .73$ G*Power (3.1.9.2) programında %5 alfa hata payı (iki yönlü) ile yapılan post hoc güç analizinde, güç % 100 (1.00) olarak bulunmuş ve çalışmadaki örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür. Güvenilirlik sonucu incelendiğinde tüm ölçekler için güvenilirlik düzeyleri %70'in üzerinde bulunmuş olup, tüm ölçeklerin analiz ve örneklem açısından yeterli/uygun olduğu görülmüştür.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini, hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durumu, gelir), mesleki (eğitim durumu, çalışılan kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, çalışılan birimdeki deneyim, kurumda çalışmaya devam etme niyeti, pozisyon) ve çalışma ortamı özellikleri (çalışma şekli, çalışma ortamı, hemşireyle iletişim, diğer sağlık personeli ile iletişim, yöneticiyle iletişim, terfi imkanları, ödüllendirme, sosyal imkanlar) ile örgütsel sinizm oluştururken; bağımlı değişkenini iş motivasyon düzeyi oluşturmaktadır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında “Sosyo-Demografik Özellikler Formu”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği ” ve “Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır (EK-1).

3.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Veri toplama formunun birinci bölümü; araştırmacı tarafından hazırlanan hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durumu, gelir düzeyi), mesleki (eğitim durumu, çalışılan kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, birim deneyimi, pozisyon, kurumda çalışmaya devam etme niyeti) ve çalışma ortamı özellikleri (vardiya şekli, çalışma ortamı, hemşireyle iletişim, diğer sağlık personeli ile iletişim, yöneticiyle iletişim, kurumda terfi imkanları, ödüllendirme, sosyal imkanlar, iş yükü algısı) özelliklerine ilişkin 20 soru yer almaktadır.

3.5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Veri toplama formunun ikinci bölümünde, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 14 maddeden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)” yer almaktadır. Bu ölçek, 5’li Likert tipinde (1 -Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman) puanlanmakta olup bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Puanların yüksek olması örgütsel sinizmin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 70, minumum puan ise 14’tür. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)’nin sağlık çalışanlarında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Topçu ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach Alpha değeri tüm ölçek için ,94, bilişsel boyut için ,91, duyuşsal boyut için ,93, davranışsal boyut için ,86, olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alpha değerinin ,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edildiğinden analiz sonucunda $\alpha=,94$ değeriyle ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Topçu ve ark, 2012).

Bu çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin Cronbach Alpfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.94, alt boyutlarında ise “bilişsel boyut” $\alpha=0,84$, “duyuşsal boyut” $\alpha=0,92$, “davranışsal boyut” $\alpha=0,83$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları ve alt boyutları oluşturan maddeler ile Cronbach Alpfa değerleri Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach Alpfa Değerleri

Ölçek ve alt boyutları	Maddeler	Erdost ve ark. (2007) Cronbach Alpfa Değeri	Topçu ve ark. (2012) Cronbach Alpfa Değeri	Tez Çalışması Cronbach Alpfa Değeri
Bilişsel Boyut (5 madde)	5,6,7,8,12	0.86	0.91	0.84
Duyuşsal Boyut (4 madde)	1,2,3,4	0.80	0.93	0.92
Davranışsal Boyut (5 madde)	9,10,11,13,14	0.78	0.86	0.83
Tüm Ölçek	1-14	-	0.94	0.94

3.5.3. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

Ölçek, hemşirelerin iş motivasyonunun değerlendirilmesi amacıyla Engin ve Çam tarafından 2016 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 25 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “1:hiç katılmıyorum, “2:kısmen katılıyorum” ve “3:katılıyorum” şeklinde puanlanan üçlü likert tiptedir. Ölçekten en yüksek 75, en düşük 25 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği, iş motivasyonunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. (Engin ve Çam,

2016). Bu çalışmada Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği'nin Cronbach Alpfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.89 bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpfa değerleri Tablo 3.2'de yer almaktadır.

Tablo 3.2. Hemşire İş Motivasyonu Cronbach Alpfa Değerleri

Ölçek	Madde sayısı	Maddeler	Maksimum ve Minimum değer	Engin ve Çam (2016) Cronbach Alpha değeri	Tez Çalışması Cronbach Alpfa Değeri
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	25	1-25	25-75	0.85	0.89

3.6. Verilerin Toplanması

Etik kurul izni alındıktan sonra verilerin toplanması için çalışmanın yapıldığı hastanelerden gerekli kurum izni alınmıştır. Hastanenin hemşirelik hizmetleri müdürü/yöneticileri ile görüşülüp bölümler ve hemşire sayıları hakkında bilgiler alınmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan 6 ay ve üzeri çalışan hemşirelere araştırma hakkında bilgilendirme yapılmış, kabul eden hemşirelere veri toplama formu kapalı zarf içerisinde araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve iki hafta içerisinde geri toplanmıştır. Veri toplama formunun doldurulması yaklaşık 20 dakika sürmektedir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada katılımcılar tarafından doldurulan veri toplama formları araştırmacı tarafından SPSS 26.0 (Statistical Package for Social Sciences) istatistik paket programına aktarılmış, istatistik danışman desteğinde veriler analiz edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik olarak sayı, yüzde dağılım, aritmetik ortalama ve standart sapma verilmiştir. Çalışmada yer alan Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı ve Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puan ve alt ölçekleri için normal dağılıma uygun olup olmadıklarını anlamak amacıyla Kolmogorov-Smirnova ve Shapiro-Wilk

testleri yapılmıştır. Test sonuçları incelendiğinde 0.05 anlam düzeyinde tüm ölçeklerin normal dağılıma uygun olmadığı görülmüştür. İş motivasyonu toplam ölçeğinin bireysel, demografik ve mesleki özelliklere göre farklılık analizi için Mann Whitney U testi yapılmıştır. İş motivasyonu toplam ölçeğinin bireysel, demografik ve mesleki özelliklere göre farklılık analizi için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Çalışmada yer alan Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları ve alt boyutları için Spearman korelasyon analizi yapılmış olup, korelasyon değerlerinin yorumlanmasında aşağıdaki r değerleri dikkate alınmıştır (Aksakoğlu, 2013).

r değeri: .0-.24 arasında ise ilişki yok ya da zayıftır.

.25-.49 arasında ise orta düzeyde bir ilişki vardır

.50-.74 arasında ise güçlü düzeyde bir ilişki vardır.

.75-1.00 arasında ise çok güçlü bir ilişki vardır.

Verilerin analizinde önemlilik düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir (Tablo 3.3).

Tablo 3.3. Veri Analizi Tablosu

Ölçümler	İstatistiksel Analizler
Hemşirelerin sosyo-demografik (bireysel, mesleki ve çalışma ortamı) özelliklerinin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde dağılım, en az-en çok ortalama puan, standart sapma)
Örgütsel Sinizm Ölçeği iç tutarlığın değerlendirilmesi	Cronbach Alpha
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği iç tutarlığın değerlendirilmesi	Cronbach Alpha
Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğinin puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, en az-en çok, ortalama puan, standart sapma)
Hemşirelerin sosyo-demografik (bireysel,	Mann Whitney U testi

mesleki ve çalışma ortamı) özelliklerine göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması	Kruskal Wallis testi (ileri analizi Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi)
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında ilişkinin incelenmesi	Spearman Korelasyon Analizi

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın, çalışmaya katılan hemşirelerin görüşleri/bireysel beyanları ile sınırlı olması ve sonuçların sadece araştırmanın yürütüldüğü hastaneleri kapsamaması İstanbul ilindeki tüm kurumlara genellenemez olması araştırmanın ilk sınırlılığı olarak değerlendirildi.

3.9. Etik Kurul Onayı

Araştırma için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurul’undan 10.12.2018 tarihli 2018.339.IRB3.238 nolu karar (EK-2) ile onay alınmıştır.

Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği’ni sağlık çalışanlarında geliştiren, geçerlilik ve güvenilirliği yapan Ünal ve arkadaşlarından elektronik posta ile kullanım izni alınmıştır (EK-3). Çalışmada kullanılan Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği ölçeği geliştiren, geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Çam ve arkadaşlarından elektronik posta ile kullanım izni alınmıştır (EK-4).

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü’nden (EK-5), ve ilgili özel hastanelerin Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü’nden (EK-6-7) yazılı başvuru yapılmış ve kurum izni alınmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilmiş ve onamları veri toplama ile birlikte alınmıştır (EK-1).

Bölüm 4

BULGULAR

Hemşirelerin bazı sosyodemografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada bulgular dört bölümde sunulmuştur:

- 4.1 Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerine ilişkin bulgular
- 4.2 Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin bulgular
- 4.3 Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerine göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular
- 4.4 Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin bulgular

4.1. Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Koşulları Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850)

Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	623	73.3
	Erkek	227	26.7
Medeni durum	Evli	245	28.8
	Bekar	605	71.2
Yaş	<= 25	316	37.2
	26+	534	62.8
Gelir düzeyi	Gelir giderden az	456	53.6
	Gelir giderden fazla	251	29.5
	Gelir gidere eşit	143	16.8

Hemşirelerin bireysel özellikleri incelendiğinde, %73.3'ünün (n=623) kadın, %71.2'inin (n=605) bekar olduğu, %62.8'inin (n=534) 26 yaş üzeri olduğu, %53.6'sının ise (n=456) gelirinin giderden az olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850)

Özellikler		n	%
Eğitim durumu	SML	103	12.1
	Lisans	581	68.4
	Ön lisans	76	8.9
	Lisansüstü	90	10.6
Çalıştıkları kurum	Kamu	330	38.8
	Özel hastane	520	61.2
Mesleki deneyim	6 yıl ve daha az	617	72.6
	6 yıl üzeri	233	27.4
Kurum deneyimi	4 yıl ve daha az	569	66.9
	4 yıl üstü	281	33.1
Birim deneyimi	4 yıl ve daha az	592	69.7
	4 yıl üstü	258	30.4
Pozisyon	Hemşire	790	92.9
	Sorumlu / yönetici hemşire	60	7.1
Kurumda çalışmaya devam etme niyeti	Evet	679	80.0
	Hayır	170	20.0

Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde, %68.4'ünün (n=581) lisans mezunu olduğu, %61.2'sinin (n=520) özel hastanelerde çalıştığı, %72.6'sının (n=617) 6yıl ve daha az süredir hemşirelik mesleğini icra ettiği, % 66.9'unun (n=569) 4yıl ve daha az süredir aynı kurumda çalıştığı, % 69.7'sinin (n=592) 4yıl ve daha az süredir aynı birimde çalıştığı, % 92.9'unun (n=790) staff hemşire olarak çalıştığı ve % 80'nin (n=679) bulundukları kurumda devam etmek istediği saptanmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Hemşirelerin Çalışma Koşulları Özelliklerine Göre Dağılımı (N: 850)

Özellikler		N	%
Vardiya şekli	Sürekli Gündüz	81	9.5
	Sürekli Gece	5	0.6
	Vardiyalı	764	89.9
Çalışma ortamı	İyi	405	47.6

	Orta	393	46.2
	Kötü	52	6.1
Hemşireler ile iletişim	İyi	508	59.8
	Orta	289	34.0
	Kötü	53	6.2
Diğer sağlık personelleri ile iletişim	İyi	486	57.2
	Orta	301	35.4
	Kötü	63	7.4
Yönetici ile iletişim	İyi	542	63.8
	Orta	225	26.5
	Kötü	83	9.8
Kurumda ilerleme ve terfi imkanları	İyi	304	35.8
	Orta	207	24.4
	Yetersiz	339	39.9
Ödüllendirme sıklığı	Sıklıkla	181	21.3
	Bazen	285	33.6
	Nadiren	383	45.1
Sosyal imkanlar	İyi	527	62.0
	Orta	199	23.4
	Yetersiz	124	14.6
İş yükü algısı	İş yüküm fazla	494	58.1
	İş yüküm dengede	356	41.9

Hemşirelerin çalışma koşulları özellikleri incelendiğinde,, %89.9'nun (n=764) vardiyalı çalıştığı, %47.6'sının (n=405) çalışma ortamını iyi bulduğu, %59.8'inin (n=508) hemşirelerle iletişiminin iyi olduğu, %57.2'sinin (n=486) diğer sağlık çalışanları ile iletişiminin iyi olduğu, %63.8'inin (n=542) yöneticileri ile iletişiminin iyi olduğu, %39.9'unun (n=339) ilerleme ve terfi olanaklarını yetersiz bulduğu, %45.1'inin (n=383) kurum tarafından ödüllendirmenin nadiren yapıldığı, %62'sinin (n=527) sosyal imkanları iyi bulduğu, %58.1'inde ise (n=494) iş yükünün fazla olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3).

4.2. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular

Tablo 4.4. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar

Ölçek ve Alt Boyutları		En az- en çok puan	Ortalama	Medyan	SS
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği					
(Toplam)		25-75	59.18	59.0	8.72
Örgütsel Sinizm Ölçeği (Toplam)		1-4.5	2.5	2.5	0.86
Ölçek Alt Boyutları	Bilişsel Boyut	1-4.6	2.44	2.4	0.87
	Duyuşsal Boyut	1-5	2.33	2.3	1
	Davranışsal Boyut	1-5	2.73	2.8	0.93

Çalışmada yer alan Hemşire İş Motivasyonu Toplam Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Ölçeği ve alt boyutları için tanımlayıcı istatistik bilgileri yapılmış olup, sonuçlar Tablo 4.4'de yer almaktadır. Her bir ölçek için ortalama, medyan ve standart sapma (SS) bilgileri hesaplanmıştır. Buna göre, Hemşire İş Motivasyonu Toplam Ölçeği için ortalama 59.18 ± 8.72 bulunmuş olup, Örgütsel Sinizm Toplam Ölçeği için ortalama değer 2.5 ± 0.86 bulunmuştur. Alt boyutlardan en düşük puan Duyuşsal Boyuttan alınmış olup ortalama değer 2.33 ± 1 , en yüksek puan Davranışsal Boyuttan alınmış olup ortalama değer 2.73 ± 0.93 'tür (Tablo 4.4).

4.3. Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.5. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması

Değişkenler		N	İş Motivasyonu Ölçeği				
			Ortalama	Medyan	SS	İstatiksel test	p değeri
Cinsiyet	Kadın	623	59,35	59,00	8,60	U	0.48
	Erkek	227	58,70	59,00	9,05		
Medeni durum	Evli	245	59,72	59,00	8,68	U	0.36
	Bekar	605	58,96	59,00	8,73		
Yaş	<= 25	316	58,62	59,50	9,02	U	0.46
	26+	534	59,50	59,00	8,53		
Gelir düzeyi	Gelir giderden az	456	57,06	58,00	8,26	KW	0,00*
	Gelir giderden fazla	251	58,23	59,00	6,72		
	Gelir gidere eşit	143	67,60	70,00	8,31		

*p< .01 U: Mann Whitney U KW: Kruskal Wallis

Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre iş motivasyon puanları karşılaştırıldığında; **cinsiyet, medeni durum ve yaş grubuna** göre hemşirelik iş motivasyon ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır (p>.05, Tablo 4.5).

Hemşirelerin **gelir düzeyine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (p<.01, Tablo 4.5). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Gelirin gidere eşit olduğu durumlarda hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. (p<.05, Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması

		İş Motivasyonu Ölçeği					
Değişkenler		N	Ortalama	Medyan	SS	İstatiksel test	p değeri
Eğitim durumu	SML	103	62,61	66,00	10,00	KW 22.99	0,00*
	Lisans	581	59,23	59,00	8,48		
	Ön lisans	76	57,29	59,50	7,56		
	Lisansüstü	90	56,50	57,00	8,39		
Çalışılan kurum	Kamu	330	60,92	61,00	7,98	U 25.43	0,00*
	Özel hastane	520	58,07	59,00	8,99		
Mesleki deneyim	6 yıl ve daha az	617	58,51	59,00	8,66	U 61.67	0,00*
	6 yıl üzeri	233	60,94	59,00	8,65		
Kurum deneyimi	4 yıl ve daha az	569	58,14	59,00	8,74	U 64.68	0,00*
	4 yıl üstü	281	61,28	59,00	8,31		
Birim deneyimi	4 yıl ve daha az	592	58,13	59,00	8,60	U 59.53	0,00*
	4 yıl üstü	258	61,58	60,00	8,54		
Pozisyon	Hemşire	790	58,27	59,00	8,24	U 111.24	0,00*
	Sorumlu/ yönetici hemşire	60	71,10	74,00	5,53		
Kurumda çalışmaya devam etme niyeti	Evet	679	61,63	60,00	7,60	U 255.17	0,00*
	Hayır	170	49,36	48,50	5,40		

*p< .01, U: Mann Whitney U

KW: Kruskal Wallis

Hemşirelerin **eğitim durumuna** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ($p<.01$, Tablo 4.6). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- SML mezunu hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin **çalıştıkları kuruma** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), kamu hastanesinde çalışanların iş motivasyonu puanlarının, özel hastane çalışanlarına göre yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6).

Hemşirelerin **mesleki deneyime** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), 6 yıl üzeri deneyimi olan hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, 6 yıl ve daha az deneyimli hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6).

Hemşirelerin **kurum deneyimine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), 4 yıl üzeri deneyimi olan hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, 4 yıl ve daha az deneyimli hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6).

Hemşirelerin **birim deneyimine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), 4 yıl üzeri deneyimi olan hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, 4 yıl ve daha az deneyimli hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.6).

Hemşirelerin **pozisyona** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), sorumlu/yönetici hemşirelerin hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, diğer hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.6).

Hemşirelerin bulunduğu **kurumda çalışmaya devam etme niyetine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), devam etme isteği olan hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, devam etme isteği olmayan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre İş Motivasyon Puanlarının Karşılaştırılması

		İş Motivasyonu Ölçeği					
Değişkenler		N	Ortalama	Medyan	SS	İstatistiksel test	p değeri
Vardiya şekli	Sürekli Gündüz	81	70,25	74,00	5,42	KW 138.87	0,00*
	Sürekli Gece	5	44,20	37,00	13,48		
	Vardiyalı	764	58,10	59,00	8,06		
Çalışma ortamı	İyi	405	63,97	64,00	7,44	KW 280.80	0,00*
	Orta	393	55,81	56,00	7,19		
	Kötü	52	47,29	45,00	4,02		
Hemşireler ile iletişim	İyi	508	62,34	61,00	8,00	KW 174.18	0,00*
	Orta	289	55,28	56,00	7,49		
	Kötü	53	50,08	49,00	6,28		
Diğer sağlık personelleri ile iletişim	İyi	486	62,70	61,50	8,09	KW 218.37	0,00*
	Orta	301	55,82	56,00	7,09		
	Kötü	63	48,03	50,00	2,66		
Yönetici ile iletişim	İyi	542	62,44	61,50	7,92	KW 279.57	0,00*
	Orta	225	56,22	57,00	5,81		
	Kötü	83	45,87	45,00	2,78		
Kurumda ilerleme ve terfi imkanları	İyi	304	64,44	64,00	8,65	KW 269.11	0,00*
	Orta	207	60,14	60,00	6,68		
	Yetersiz	339	53,87	56,00	6,56		
Ödüllendirme sıklığı	Sıklıkla	181	65,43	67,00	8,81	KW 222.11	0,00*
	Bazen	285	61,11	61,00	7,93		
	Nadiren	383	54,78	56,00	6,71		
Sosyal imkanlar	İyi	527	62,20	61,00	7,67	KW 153.88	0,00*
	Orta	199	53,79	52,00	8,53		

	Yetersiz	124	54,98	56,00	7,25		
İş yükü algısı	İş yüküm fazla	494	55,81	58,00	7,14	U 42.58	0,00*
	İş yüküm dengede ve az	356	63,85	65,00	8,56		

*p< .01, U: Mann Whitney U KW: Kruskal Wallis

Hemşirelerin **vardiya şekline** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (p<.01, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<.05, Tablo 4.7).

Hemşirelerin **çalışma ortamına** bakılıp iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir (p<.01, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Çalışma ortamı iyi olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur (p<.05), Tablo 4.7).

Hemşirelerin **diğer hemşireler ile iletişimine** bakılıp iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (p<.01, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- İyi iletişimi olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (p<.05), Tablo 4.7).

Hemşirelerin **diğer sağlık personelleri ile iletişimine** bakılıp iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (p<.01, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- İyi iletişimi olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur (p<.05), Tablo 4.7).

Hemşirelerin **yönetici ile iletişimine** bakılıp iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ($p<.01$, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- İyi iletişimi olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<.05$), Tablo 4.7).

Hemşirelerin kurumda **ilerleme ve terfi imkanlarına** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu bulunmuştur ($p<.01$, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Kurumda ilerleme ve terfi imkanı iyi olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<.05$), Tablo 4.7).

Hemşirelerin **ödüllendirme sıklığına** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ($p<.01$, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Sıklıkla ödüllendirilen hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$), Tablo 4.7).

Hemşirelerin **sosyal imkanlarına** bakılıp iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır ($p<.01$, Tablo 4.7). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analizde gruplar karşılaştırıldığında;

- Kurumlarında iyi sosyal imkanı olan hemşirelerin iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalamasının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<.05$), Tablo 4.7).

Hemşirelerde **iş yükü algısına** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puanları incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu ($p<.01$), iş yükü dengede ve az olan hemşirelerin iş motivasyonu puanlarının, iş yükü fazla olan hemşirelerin iş motivasyonlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.7).

4.4. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Tablo 4.8. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları İlişkisi

		Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (Toplam)	
		R	p
Örgütsel Sinizm Ölçeği (Toplam)		-0,792	p<0.01
Ölçek Alt Boyutları	Bilişsel Boyut	-0,812	p<0.01
	Duyuşsal Boyut	-0,663	p<0.01
	Davranışsal Boyut	-0,723	p<0.01

Çalışmada yer alan Hemşire İş Motivasyonu Toplam Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Toplam Ölçeği ve alt boyutları için Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Puanları ve Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; (Tablo 4.8).

- Hemşire iş motivasyonu ile örgütsel sinizm toplam ölçeği arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (p<0.01),
- Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan bilişsel boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (p<0.01),
- Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan duyuşsal boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (p<0.01),

- Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan davranışsal boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0.01$), saptanmıştır.



Bölüm 5: TARTIŞMA

Araştırma, hemşirelerin bazı sosyodemografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında ve bulgular doğrultusunda tartışılmıştır.

Hemşirelerin hemşire iş motivasyon ölçeği toplam puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4.4); ölçek toplam puanın ortalamasının üzerinde (59.18 ± 8.72) olduğu görülmüştür. Literatürdeki çalışmalarda araştırma bulguları ile benzer olup, hemşirelerin iş motivasyonlarının ortalamasının üzerinde (Göktepe ve ark., 2020; Yeşilçınar ve ark., 2020;) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, araştırmanın yapıldığı kurumlarda çalışan hemşirelerin mesleği severek yaptıkları, uygulamaları isteyerek yerine getirdikleri, işlerine anlam kattıkları düşünülebilir.

Çalışmada **cinsiyet** ile hemşirelik iş motivasyon ölçeği toplam puanı arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulgu literatür ile uyumlu olup, Arabacı (2012), Çam ve ark. (2005), Yeşilçınar ve ark. (2021) ve Akman (2017) çalışma sonuçları da bu çalışmanın sonucu ile benzerdir. Bu bulgu çalışmanın yapıldığı örnekleme, cinsiyetin hemşirelerin motivasyonları üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada **medeni durum** ile hemşirelik iş motivasyon ölçeği toplam puanı arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde bu bulgu, Arabacı (2012), Kurumahmut (2010) ve Durmuş ve Günay (2007) çalışmalarının sonucu bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Abbasoğlu (2015)'un çalışmasında bekarların evlilere göre motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu, Doğanlı ve Demirci (2014)'un çalışmasında ise evlilerin bekarlara göre motivasyon düzeyinin yüksek olduğu, araştırmanın sonucu ile farklılık göstermekte olup, motivasyon düzeyinde evliler ve bekarlar arasında farklılık bulunmuştur. Yapılan çalışmaların örneklemelerinin farklı olması ve yapıldığı zaman dilimlerindeki farklılıklara bağlı olarak medeni durum değişkeninin iş motivasyonuna etkisinin farklılık gösterdiği düşünülebilir.

Çalışmada **yaş** ile hemşirelik iş motivasyon ölçeği toplam puanı arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde, Karabulut ve Çetinkaya'nın (2011), Kurt (2009) ve Gülkaya (2012) çalışmasında; araştırma sonuçları benzerlik göstermekte olup hemşirelerin motivasyon düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir. Öztürk'ün (2002) çalışmasında ise, yaş arttıkça motivasyon düzeyinin düştüğü saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, hemşirelikte yaş unsurunun iş motivasyonuna etkisinin çalışma örneklemine göre değişiklik gösterebileceği söylenebilir.

Çalışmada **eğitim durumuna** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, SML mezunu hemşirelerin iş motivasyonu puan ortalamasının en yüksek olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, Arabacı (2012)'nin çalışması, araştırma sonucu ile paralellik göstermiş olup meslek lisesi mezunu olan hemşirelerin motivasyon düzeyleri lisans mezunu hemşirelerden daha yüksektir. Gülkaya (2012) çalışmasında lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin, SML mezunu hemşirelere göre, Akhan (2004) çalışmasında yüksek lisans mezunu hemşirelerin lisans ve SML mezunu hemşirelere göre, Doğanlı (2014) çalışmasında lisansüstü mezunu hemşirelerin lisans mezunu ve SML mezunu hemşirelere göre ve Yasan (2011) çalışmasında ise lisans mezunu hemşirelerin yüksek lisans mezunu ve SML mezunu hemşirelere göre araştırma sonucu ile farklılık göstermekte olup daha iyi motive oldukları sonucuna ulaşmıştır. Özdemir (2004), Öztürk (2002), Doğru (2010), Kurt (2007) ve Yeşilçınar ve ark. (2021) çalışmalarında ise eğitim ile toplam motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırma sonucu ile ilgili olarak, SML mezunlarının mevcut eğitim durumlarına uygun olarak iş olanağı ve fırsatı bulmuşken, işlerine sahip çıkıp motive bir şekilde çalışması düşünülebilir.

Çalışmada hemşirelerin **çalıştıkları kuruma** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, kamu hastanesinde çalışanların motivasyonlarının özel hastanedekilere göre yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, bu bulgudan farklı olarak Kurt (2009) ve Durmuş ve Günay (2007)'in kamu, özel ve üniversite hastanesi örnekleminde yaptıkları çalışmalarda, özel hastanelerde görevli hemşirelerin motivasyon düzeylerinin diğer hastanelerde çalışanlardan yüksek olduğunu saptamıştır. Bu bulguların ışığında, farklılığın çalışılan örneklemden kaynaklandığı ve kamuda çalışan hemşirelerin iş güvencesinin olmasından dolayı özel hastanelerde çalışan hemşirelere göre motivasyonlarının daha yüksek olduğu söylenilebilir.

Çalışmada **deneyim (meslek, kurum, birim)** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, deneyim arttıkça iş motivasyonunun arttığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde Ardil (2019), Doğanlı (2014) ve Kurt (2007)'un yaptığı çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Öztürk (2002), Şen (2010), Özdemir (2004) çalışmalarında ise araştırma sonucu ile farklı olarak meslekte deneyim süresi az olan hemşirelerin çok olan hemşirelere göre motivasyon düzeyi yüksek bulunmuştur. Doğru (2007) çalışmasında meslekte çalışma süreleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Araştırmada çalışma yılının artmasına bağlı olarak mesleki bilgi ve becerilerinde artış olması ile paralel olarak iş motivasyonlarının da artmış olabileceği yorumlanabilir.

Çalışmada **pozisyona** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, sorumlu/yönetici hemşirelerin iş motivasyonunun daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, araştırma sonucu ile benzer olarak Çağan (2012) çalışmasında farklı ölçek olarak Mottaz tarafından 1985 yılında geliştirilen çalışanların kendilerini değerlendirdikleri iki boyutlu (içsel motivasyon, dışsal motivasyon) iş motivasyonu anketini kullanarak; idari görevdeki hemşirelerin diğer görevlerdeki hemşirelere göre daha yüksek motivasyona sahip olduklarını bulmuştur. Öztürk (2002) çalışmasında; sorumlu hemşirelerin motivasyon düzeyini tüm motivasyon faktörlerini arttırırken, diğer hemşirelik personelinin sadece yaptıkları işten keyif aldıkları zaman motivasyon düzeylerinin arttığı saptanmış olup, bu bulgular çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Literatürdeki bilgiler ışığında, motivasyon araçlarından psikolojik ve sosyal araç olan değer ve statüye göre birey işini önemli ve değerli buluyorsa, çalıştığı işi daha fazla önemseyip bağlanması beklendik bir durumdur. Bunun yanı sıra yönetici hemşirelerin rolleri gereği, çalışanlarına örnek olmaları, yönetim pozisyonları gereği bireysel kariyerlerinde ilerleme kaydetmiş olmalarına bağlı olarak da iş motivasyonlarının daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Çalışmada **vardiya şekline** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, "sürekli gündüz" çalışanların iş motivasyonunun en yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde Arabacı (2012), Kurumahmut (2010), Yıldız ve Birgili (2007), Aydın ve Kutlu (2001) sürekli gündüz çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri vardiyalı çalışan hemşirelerden yüksektir. Şen (2010) çalışmasında ise hemşirelerin çalışma şekline göre motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel

olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulgulardan çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; gündüz çalışmanın, düzenli çalışma saatlerinde olmanın iş motivasyonuna olumlu etki ettiği, vardiyalı çalışmanın ise hemşirelerin iş motivasyonuna olumsuz yansıdığı söylenebilir.

Çalışmada **gelir düzeyine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, gelir düzeyi arttıkça iş motivasyonu daha yüksek çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde sorulan soru şekli farklı olmasına rağmen genel olarak ücretin motive edici araçların başında gelmesidir. Baljoon ve ark. (2018), İnfal ve Bodur (2015), Fedele (2018), Kamanzi ve Nkosi (2011), Negussie (2012), Von Bonsdorff, (2011) çalışmalarında ücret hemşirelerin motivasyonunu etkileyen önemli bir faktör olarak çıkmıştır. Öztürk ve Dünder (2003) çalışmalarında iş görenlerde parasal ödüllerin manevi ödüllere oranla daha çok motivasyon sağladığı sonucuna varması ve Akyıldız (2005) çalışmasında da bireyin motivasyonu üzerindeki en temel etkenin ücret olduğunu bulması araştırma sonucu ile uyumludur. Doğru (2007) çalışmasında hemşirelerin aylık ücretin yeterli olma durumu ile motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır. İnfal (2011) çalışmasında ise ücretin bireyi motive eden faktörler içerisinde ilk sıralarda değil yedinci sırada yer alması araştırma sonucu ile farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılıklar, ihtiyaç ve beklentilerin çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmesinden kaynaklanabilir.

Çalışmada **kurumda çalışmaya devam etme niyetine** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, kurumda devam etme isteği olan hemşirelerin motivasyonun daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde Arabacı (2012) görev yerini değiştirmek istemeyen hemşirelerin motivasyon düzeyleri, görev yerini değiştirmek isteyen hemşirelerden yüksektir. Araştırmalardan çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; bir çalışanın kurumda çalışmaya devam etme niyeti arttıkça ya da kurum ayrılma niyeti azaldıkça iş motivasyonunun artabileceği düşünülebilir.

Çalışmada **çalışma ortamına** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, ortamın iyi olma durumunun hemşirelerin iş motivasyonun artırdığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde İnfal (2011) ve Sheikhbardsiri ve ark. (2018) çalışmaları araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Karakaya ve Ay (2007)'ın çalışmasında çalışma ortamının uygunluğunun çalışanların motivasyonu üzerinde önemsiz olduğu sonucuna varması bu çalışmadakinden farklı bir sonuç ortaya koymuştur.

Araştırma sonucu değerlendirildiğinde hemşire çalışma ortamı özelliklerinin iyi ve olumlu olmasının çalışanlarda iş motivasyonunu daha da artırdığı söylenebilir.

Çalışmada **iletişim (hemşire, diğer sağlık personeli, yönetici)** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, hemşireler ile iletişim, diğer sağlık çalışanları ile iletişim, yönetici ile iletişim iyi oldukça hemşirelerin iş motivasyon değerleri artmaktadır. Literatür incelendiğinde Doğru (2007) çalışması araştırma sonucu ile benzerlik göstermekte olup ekip içi iletişimin yeterli olduğunu düşünen hemşirelerin, ekip içi iletişimin yeterli olmadığını düşünenlere göre ileri derecede anlamlı bulunmuştur. Kurt (2007) çalışmasında araştırma sonucu ile farklılık göstermekte olup iş arkadaşlarıyla uyumlu olmayan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek bulunmuştur. Yasan (2011), Doğru (2010) ve Öztürk (2002) çalışmasında ise hemşirelerin ekip içi iletişimi yeterli bulma durumuna göre motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Literatürden edinilen bilgiler ışığında, ekip kavramının tam yerleştiği, ekip üyeleri ve yöneticilerle iyi ilişkilerin olduğu kurumlarda hemşirilerin motivasyonun bundan etkilenip arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada **ilerleme ve terfi durumuna** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, ilerleme ve terfi durumunda iyi olma durumunda hemşirelerin iş motivasyonu artmaktadır. Literatür incelendiğinde Erbil ve Bostan (2004) çalışmasında; iş içinde terfi olanağı olması bakımından çalışanların memnun olmadığı belirtilmiştir. Göktepe ve ark. (2020) Tzeng (2002) ve Ağırbaş ve ark. (2005) çalışmasında ise; ücret ve terfi olanaklarının iş tatmini ve çalışma motivasyonunda hemşirelerin önemli belirleyicileri olduğu saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, hemşirelerin kurumlarında melseki olarak ilerleme ve terfi olanakların olmasının iş motivasyonlarına olumlu etki ettiği, iş motivasyon düzeylerini artırdığı söylenebilir.

Çalışmada **ödüllendirme ve sosyal imkanlara** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, ödüllendirme ve sosyal imkanların iyi olduğu durumlarda da hemşirelerin iş motivasyonu yüksek çıkmıştır. Literatür incelendiğinde, Bonsdorff (2011) çalışmasında, motivasyonun hem finansal hem de finansal olmayan teşviklerden etkilendiğini göstermiştir. Şen (2010) yaptığı çalışmaya göre, katılımcı hemşirelerin %98.1'i yönetimin herhangi bir başarıyı ödüllendirmediğini düşünmektedir. Iranmanesh ve ark. (2014) çalışmasında ödüller ve hemşirelerin çalışma motivasyonu arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kamanzi ve Nkosi (2011) çalışmasında,

hemşirelerin çoğunluğu (%83), bir ödül sisteminin hemşirelerin çalışma motivasyonunu artırdığını saptamıştır. Erat ve ark. (2011) ise çalışmada sosyal haklara sahip olan hemşirelerin iş motivasyonunun arttığını belirtmiştir. Çalışmanın bulguları bu bulguları destekler niteliktedir. Araştırma sonucu değerlendirildiğinde, ödüllendirme ve sosyal imkanların hemşirelerde güdülemeyi artıran etkili araçlardan biri olduğu düşünülebilir.

Çalışmada **iş yüküne** göre iş motivasyonu ölçeğinin toplam puan ortalaması incelendiğinde çok anlamlı düzeyde fark olduğu, iş yükü açısından bakıldığında iş yükü dengede ve az olan hemşirelerin iş motivasyonları daha yüksek bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, Karakaya ve Ay (2007) çalışmaları araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Yuckho (2014) çalışmada ise araştırma sonucu ile farklılık göstermekte olup sağlık çalışanlarının iş yükü fazla olduğunda motivasyonlarının arttığını bulmuştur. Literatürden edinilen bilgiler ışığında, iş yükü bazı hemşireler için güdüleyici etki gösterirken bazı hemşirelerde motivasyonu düşürmektedir. Bu farklılık kuruma göre ve kişinin mesleğe bakış açısına göre değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde; hemşirelerin örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için (2.5 ± 0.86), örgütsel sinizm ile ilgili alt boyutlarda bilişsel boyutta (2.44 ± 0.87) duyuşsal boyutta (2.33 ± 1) ve davranışsal boyutta (2.73 ± 0.93) orta düzeyde sinik oldukları belirlendi (Tablo 4.4). Sur ve Tengilimoğlu (2013), Tayfun ve Çatır (2014) ve Çalbay (2016) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini araştırdığı çalışmada, hemşirelerin sinizm düzeyinin orta düzeyde bulunması bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Bu sonuçlar, sağlık kurumlarında örgütsel sinizm durumunun azımsanmayacak düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelendiğinde (Tablo 4.4); davranışsal sinizm alt boyutunun sergilenme düzeyinin puan ortalamaları en yüksek (2.73 ± 0.93), duyuşsal sinizm alt boyutunun en düşük (2.33 ± 1) düzeyde sergilendiği görülmektedir. Çalbay (2016) ve Yeşilçimen (2015) yaptıkları araştırmada da davranışsal boyutun en yüksek, duyuşsal boyutun en düşük düzeyde olduğunun belirtilmesi, bu araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir.

Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği toplam puanı ve Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanları arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 4.8). Hemşirelerde örgütsel sinizm düzeyi arttıkça iş motivasyonu

azalmaktadır. Motivasyon azaldığında sağlık çalışanlarının hizmet kalitesi büyük ölçüde etkileneceği için sizin çok önemli olduğu söylenebilir.



BÖLÜM 6:

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisini incelemek amacıyla Eylül 2019- Haziran 2020 tarihleri arasında İstanbul ili sınırları içerisinde yer alan Kamu Hastaneleri ve Özel Hastaneler olmak üzere toplam dört hastanede 850 hemşire ile yapılmıştır.

Hemşirelerin iş motivasyonlarının orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu, en düşük puanı duyuşsal, en yüksek puanı ise davranışsal alt boyutu aldığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin iş motivasyon puanları ile bireysel özellikleri incelendiğinde; gelirin gidere eşit olduğu durumlarda motivasyonları yüksek bulunurken; cinsiyet, medeni durum ve yaş grubuna göre anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır.

Hemşirelik iş motivasyon puanları ile mesleki özellikleri incelendiğinde; SML mezunu hemşirelerin, kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin, 6 yıl üzeri deneyimi olan hemşirelerin, sorumlu/yönetici hemşirelerin, kurumda çalışmaya devam etme niyeti olan hemşirelerin hemşirelik iş motivasyon ölçek puanının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hemşirelik iş motivasyon puanları ile çalışma koşulları özellikleri incelendiğinde; vardiya şekli sadece gündüz olan hemşirelerin, iyi çalışma ortamı olan hemşirelerin, iyi iletişimi olan hemşirelerin, iyi ilerleme imkanı olan hemşirelerin, sıklıkla ödüllendirilen hemşirelerin, iyi sosyal imkanı olan hemşirelerin hemşirelik iş motivasyon ölçek puanının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşire iş motivasyonu ile örgütsel sinizm toplam ölçeği arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan bilişsel boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında çok güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan duyuşsal boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, Örgütsel sinizmin alt ölçeği olan

davranışsal boyut ile hemşire iş motivasyonu ölçeği arasında güçlü düzeyde olmak üzere ters yönlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Elde edilen bu bulgular doğrultusunda hastane yöneticilerinin ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin;

- Deneyimli hemşirelerin kendilerinden daha genç yaştaki hemşirelere deneyimlerini aktarabileceği ve motivasyonlarını yüksek tutmak için neler yaptıklarını aktarabileceği etkinlikler ile tüm hemşireleri bir araya getirilmesi,
- Özellikle lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin motivasyonunu etkileyen beklentilerinin belirlenmesi, böylece lisansüstü mezunu hemşirelerin motivasyonlarının artırılması,
- İşe yeni başlayan ve mesleki deneyimi az olan hemşirelerin motivasyonlarını arttıracak uygulamaların geliştirilmesi ve bu uygulamaların devamlılığı sağlanması,
- Deneyimli hemşirelerin kendilerinden daha genç yaştaki hemşirelere deneyimlerini aktarabileceği ve motivasyonlarını yüksek tutmak için neler yaptıklarını aktarabileceği etkinlikler ile tüm hemşireleri bir araya getirilmesi,
- Hemşirelerin çalışma programı yapılırken özellikle vardiyalı çalışan hemşirelerin gece-gündüz çalışma ve izin sürelerine daha dikkatli ve titiz yaklaşılması, hemşirelerin düzensiz çalışma şekilleri stres ve motivasyon düzeylerini olumsuz etkilediğinden (gündüz, vardiya, nöbet) eşit şekilde ayarlanması,
- Kurumların ücret artışlarında günümüz şartlarını, diğer işletmelerde verilen ücretleri ve artışlarını da göz önünde bulundurması,
- Hemşirelerin hemşire çalışma ortamı koşullarının daha iyi hale getirilmesi, sağlıklı ve olumlu çalışma ortamı yaratılmasına olanak sağlanması
- Kurumlarda hemşireler için ilerleme ve terfi olanaklarının sağlanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması,
- Hemşirelerin iş motivasyonlarını arttırmaya yönelik başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi,
- Kurumların hemşireler için sağladığı sosyal olanakların artırılması, iyileştirilmesi
- Kurumlarda hemşire iş yükünün dengeli olacak şekilde planlanmasına yönelik gerekli önlemlerin alınması ve düzenlemelerin yapılması,

- Hemşirelerin sinik tutumlarının davranışsal hatta duyuşsal boyuta ilerlemeden azaltılmasına, olumsuz fikirlerinin, düşüncelerinin olumlu yönde değiştirilmesine yönelik girişimlerde bulunulması,
- Hemşirelerin sinizm düzeyi hizmet kalitesini büyük ölçüde etkileyebileğİ için kurumda sinizm düzeyini düşürmeye yönelik önlemler alınabilir.

Ayrıca, araştırmacılar ve yönetici hemşireler için, hemşirelerin örgütsel sinizim ve iş motivasyonuna yönelik farklı kurumlarda nitel ve nicel çalışmalar yapılarak konunun ayrıntılı olarak irdelenmesi önerilebilir.





KAYNAKLAR

1. Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General Psychology Monographs.
2. Ağırbaş, İ., Çelik, Y. & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
3. Akatay, A., Yücekaya, P. & Kısar, N.Ç. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 483-509.
4. Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları.
5. Akhan Utaş L. (2004). Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
6. Akman, F. (2017). Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
7. Aksakoğlu, G. (2013). Sağlıkta Araştırma ve Çözümleme. Üçüncü Yazım, İzmir: Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri.
8. Akyıldız, E. N. (2005). Kamu ve Özel Hastane Doktorlarının Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
9. Alkış, H. (2008). Üretim İşletmeleri Açısından İşgörenlerin Demografik Özellikleri ile Motivasyon Araçlarını Algılama Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Kamu-İş Dergisi*, 10(2), 79-96.
10. Alsat Çolak, O. (2016). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı.
11. Andersson, LM. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*.
12. Arabacı, S. (2012). Yoğun Bakımlarda Görevli Hemşire Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Motivasyonu Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

13. Ardil, E. (2019). Liderlik Stillerinin Çalışan Hemşirelerin Motivasyonuna Etkisi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
14. Karakaya, A. ve Ay, F.A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, C.Ü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 31 No:1, 55-67.
15. Aydın, R., Kutlu, M. (2001). Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi ile Olan İlişkisini Belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (37-45).
16. Baljoon, R. A., Banjar, H. E. and Banakhar, M. A. (2018). Nurses' Work Motivation And The Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5, 277.
17. Bateman TS., Sakano T., Fujita M. (1992). Roger Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *The Journal of Applied Psychology*.
18. Baykal, Ü.T., Türkmen, E.E. (ed) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basım ve Yayıncılık, İstanbul.
19. Baykal, Ü., Altuntaş, S.Y., Sökmen, S. Akgün E. (2005a). Örgütsel İklim Ölçeğinin Uyarlanması ve Yönetici Hemşirelerin Hastanelerdeki Örgütsel İklimle İlgili Değerlendirmeleri. *Hemşirelik Dergisi*, 13(55), 91-112.
20. Baykal, Ü., Sezgin, B., Seren Ş. (2005b). Ulusal Çalışma Mevzuatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne Göre Hemşirelerin Çalışma Koşullarının Belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 21, 17-37.
21. Barutçugil, İ. (2002). Bilgi Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul
22. Bedeian, AG. (2007). "Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy of Management Learning & Education*.
23. Bonsdorff, ME (2011). Age-Related Differences in Reward Preferences. *The International Journal of Human Resource Management*, 1262-1276

24. Tarakçıoğlu, S., Sökmen, A., & Boylu, Y. (2010). Motivasyon Araçlarının Değerlendirilmesi: Ankara'da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 3-20.
25. Budak, G. (2004) İşletme Yönetimi. 5. baskı, Barış Yayınları, İzmir.
26. Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S., (2012). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Yayın Dağıtım, 7. Baskı. Ankara.
27. Cartwright, S., Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*.
28. Çağan, S. N. (2012). Performans ve Motivasyon Arasındaki İlişki: GATA Hemşirelik Hizmetleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
29. Çalbay, S. (2016). Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
30. Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., Keskin, G. Ü. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4): 213-220.
31. Çankaya, M. (2018). Hastane Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (4)
32. Çiçek D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
33. Dean JW, Brandes P, Dharwadkar R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352
34. Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Dissertation of Master, Maastricht.
35. Demirtaş, S. (2005). Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi ve Teşvik Araçlarının Yeri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
36. Doğanlı, B. & Demirci, Ç. (2014). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21 (1), 47-60.

37. Doğru, E. (2007). Bir Kamu Kuruluşunda Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
38. Doğru, E. (2010). İstanbul İlinde Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
39. Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146
40. Eaton, J.A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.
41. Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
42. Engin, E. & Çam, M. (2016). Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32 (3), 1-13.
43. Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). "Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi", *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, 1 (1): 1-33.
44. Erbil, N., Bostan, Ö. (2004). "Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler", *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3.
45. Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
46. Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, 16. Baskı, İstanbul
47. Eren, E. (2011). Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayıncılık, İstanbul
48. Eroğlu, F. (2011). Davranış Bilimleri. (Onbirinci Baskı). İstanbul: Beta Basım.
49. Ertürk, M. (2001). İşletme Biliminin Temel İlkeleri. İstanbul: Beta Yayınları.
50. Fedele A. (2018). Well-paid nurses are good nurses. *Health economics*, 27(4), 663–674.
51. Fındık M., Eryeşil K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*.
52. Fındıkçı, İ. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım Limitet Şirketi, 2. Baskı.
53. Garihi, Ü. (2000). İş Hayatında Motivasyon. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

54. Gök, S. (2009). “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt:6 Sayı:2, s.589.
55. Gökberk, M. (2000). Felsefe Tarihi. İstanbul: Remzi Kitapevi.
56. Göktepe, N., Yalçın, B., Türkmen, E., Dirican, Ü., & Aydın, M. (2020). The Relationship Between Nurses' Work-Related Variables, Colleague Solidarity And Job Motivation. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 514–521.
57. Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi.
58. Hagemann, G. (1995). Motivasyon El Kitabı. The Motivation Manual, Rota Yayınları, Çev: Göktuğ Aksan, İstanbul
59. Hançerlioğlu, O. (1993). Dünya İnançları Sözlüğü. İstanbul: Remzi Kitapevi.
60. Helvacı, MA. (2010). Örgütsel Sinizm. In: Memduhoğlu HB, Yılmaz K. Eds. Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, 1. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
61. Iranmanes, S., Fuladvand, M., Ameri, GF., Bahrampoor, A. (2014). Iranian Nurses' Organizational Commitment and Job Motivation. *Asian J. Nur. Edu. & Research* 4(2),189-194.
62. Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 254-265.
63. İnfal, S. & Bodur, S. (2011). Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 19 (2), 77-82.
64. Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (27), 83-97.
65. Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
66. Kamanzi J, Nkosi Z. (2011). Motivation Levels Among Nurses Working At Butare University Teaching Hospital, Rwanda. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*.13(2): 119-131.
67. Karabulut N., Çetinkaya F. (2011). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler ve Motivasyon Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*.14(1): 14-23.
68. Kasalak G. ve Aksu Bilgin M. (2014). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism of Research Assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*.

69. Kaynak, T. (1999). Organizasyonel Davranış, İstanbul.
70. Kesici, Ş. (2003). İş Motivasyonu. İçinde: Izgar H, Gürsel M, Altınok V, Kesici Ş, Sürücü A, Bozgeyikli H, Negiş A. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 1. baskı, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
71. Kılıç, R. & Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
72. Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. Beta Yayınları, 16. Baskı, İstanbul.
73. Kurt, S. D. (2009). Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
74. Kurt, Z.I. (2007). Kalite Yönetimi Uygulayan Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
75. Kurumahmut, D. (2010). İstanbul'daki Özel Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Hemodiyaliz Hemşirelerinin Stres Düzeyleri ve Stres Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
76. Kutanis, R. Ö. & Çetinel, E. (2015). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26).
77. Marşap, A., Akalp, G. & Yeniman, E. (2010). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynağının Kurumsal Bilgi Güvenliği Kültürü Gelişimi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 3(1).
78. Negussie N. (2012). Relationship Between Rewards And Nurses' Work Motivation İn Addis Ababa Hospitals. *Ethiopian Journal Of Health Sciences*, 22(2), 107–112.
79. Öğüt A., Akgemci, T., Demirsel, M.T. (2004). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12: 277-290.
80. Önen L, Tüzün M. B. (2005). Motivasyon, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
81. Özdemir E. (2004). Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
82. Özen Kutanis R., Dikili A. (2015). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm İçinde Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ergun Özler, D. (Ed.), 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
83. Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İş Gören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M.Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.). Örgütsel Davranışta

- Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Ankara: İlke Yayınevi.
84. Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
85. Öztürk, H. (2002). Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
86. Öztürk Z, Dünder H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss. 57-67
87. Öztürk, H. (2016). Hemşirelik Hizmetleri Yönetim El Kitabı. İçinde: Motivasyon ve İş Doyumu. Eds: Uyer G, Kocaman G, SANERC Yayınları, No :4
88. Paksoy, M. (2002). Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4356, Çantay Yayın, İstanbul.
89. Pekel, H.N. (2001). İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Isparta.
90. Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9 (1), 145-172.
91. Sabuncuoğlu Z, Tüz M. (2003). Örgütsel Psikoloji. 4. baskı, Furkan Ofset Basım, Bursa.
92. Sabuncuoğlu Z, Vergiel Tüz M. (2016). Örgütsel Davranış. Aktüel Yayınları, Bursa.
93. Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1094-1106.
94. Serinkan, C. (2012). Liderlik ve Motivasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
95. Sheikhbardsiri H, Khademipour G, Nekoei-Moghadam M, Aminizadeh M. Motivation of The Nurses in Pre-Hospital Emergency and Educational Hospitals Emergency in The Southeast of Iran. *Int J Health Plann Manage*. (2018) 33:255–64. doi: 10.1002/hpm.2455
96. Soykenar, M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama, Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
97. Sur Ş.Ö., Tengilimoğlu, D. (2013). Bir Çalışan Güvenliği Problemi Örgütsel Sinizm: Van İli Sağlık Çalışanları Örneği, 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler
98. Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.

99. Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. & Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3),867-886.
100. Şen, N. (2010). Çocuk Servisinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyi ve Etkileyen Faktörler, Yüksek lisans Tezi, Haliç Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
101. Tayfun, A., Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
102. Tekin, D. E. (2001). Özel Bir Hastanede Hemşirelik Personeli Devir Hızının Hemşirelerin İş Doyumu ve Hasta Doyumuyla İlişkisinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
103. Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 14.07.2021
104. Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 11.10.2020
105. Topaloğlu, M. ve Koç, H. (2005). Büro Yönetimi Kavramlar ve İlkeler. Ankara: Seçkin Kitabevi.
106. Topçu, İ., Türkan, N. Ü., Bacaksız, F. E., Şen, H. T., Karadal, A. & Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6 (3),125-131.
107. Tunçer, P. (2012). Yönetim ve Organizasyon, 1. baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
108. Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranışta Yeni Yaklaşımlar; Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sözleşme, Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
109. Türköz, T., Polat. M., Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.
110. Tzeng, H. M. (2002). The Influence of Nurses' Working Motivation and Job Satisfaction on Intention To Quit: An Empirical Investigation In Taiwan. *International journal of nursing studies*, 39(8), 867–878.
111. Ulaş, S.E. (2002). Felsefe Sözlüğü, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
112. Ünalı ve ark. (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetim Kitabı. İçinde: Güdüleme. Eds: Baykal Ü. ve Türkmen E., Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul

113. Von Bonsdorff, M. E. (2011). Age-Related Differences In Reward Preferences. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1262–1276
114. Wanous JP., Reichers AE., Austin JT., (2000). Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents and Correlates. *Group and Organizational Management*.
115. Yasan, Ö. (2011). İstanbul İli Anadolu Yakasındaki Tıp Merkezlerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
116. Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 158-180.
117. Yeşilçınar İ., Yanık D., Şahin E., Tarhan, R. (2020). Yoğun Bakım Hemşirelerinde Ahlaki Duyarlılık, İş Motivasyonu ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *J Contemp Med*. 10(4): 578-584.
118. Yeşilçimen, K.C. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programı, İstanbul.
119. Yıldız, M., Birgili, F. (2007). Muğla ve Menteşe Devlet Hastaneleri Yoğun Bakım Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 11(1), 1-9.
120. Yıldız, K., Akgün, N., Yıldız, S. (2013). “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
121. Yumuşak, A. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 241-251

EKLER

EK 1. VERİ TOPLAMA FORMU

Sayın katılımcı,

Bu çalışma “Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı özellikleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi”ni incelemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmaya katılmanız isteğinize bağlıdır ve istediğiniz zaman araştırmaya katılmayı reddedebilir ya da araştırmadan çekilebilirsiniz.

Araştırmada kimliğinizi ortaya çıkaracak herhangi bir bilgi alınmayacak olup, anket formunda katılımcı kimlik/kişisel bilgilerini ortaya koyacak hiçbir soru bulunmamaktadır. Elde edilen verilerin tamamı gizli kalacak, veriler 3. şahıslar ya da kurumlarla paylaşılmayacak, yalnızca araştırma amacına yönelik bilimsel veri olarak kullanılacaktır.

Bu araştırmada, yaklaşık 620 hemşireye ulaşılması hedeflenmektedir. Araştırmayı kabul etmeniz durumunda anket formunu doldurmanız yaklaşık 20 dakika sürecektir. Ayrıca size herhangi bir ücret ödenmeyecek ve sizden herhangi bir ücret talep edilmeyecektir.

Veri toplama amacı ile size verilen anket formundaki her bir soruyu, araştırmanın güvenilir olması için içtenlikle ve doğru olarak cevaplamanızı rica eder, çalışmaya verdiğiniz katkı ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Sefa Yaşar
Koç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Yüksek Lisans Öğrencisi

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu koşullarda söz konusu araştırmaya, kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

() Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

() Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum.

Bölüm 1: Sosyo-demografik ve Mesleki Özellikler

1. Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek

2. Medeni durumunuz: ()Evli ()Bekar

3. Yaşınız:

4. Eğitim Durumunuz: () Sağlık meslek lisesi

() Lisans

() Ön lisans

() Lisansüstü (yüksek lisans /doktora)

5.Hangi hastanede çalışıyorsunuz?

()Eğitim ve Araştırma Hastanesi

() Özel Hastane

6.Hemşirelik mesleğinde toplam çalışma süreniz:ay/yıl

7.Bu kurumda toplam çalışma süreniz:ay / yıl

8.Bu birimde toplam çalışma süreniz:ay / yıl

9. Çalıştığınız pozisyon:

() Hemşire

() Sorumlu hemşire/ yönetici hemşire

10. Çalışma Şekliniz:

() Sürekli Gündüz

() Sürekli Gece

() Vardiyalı

11. Gelir Durumunuz: () Gelir giderden az

() Gelir giderden fazla

() Gelir gidere eşit

12.Çalıştığınız kurumda devam etmeyi düşünüyor musunuz?

() Evet

() Hayır

13. Çalışma ortamınızı genel olarak nasıl buluyorsunuz?

() İyi

() Orta

() Kötü

14. Çalıştığınız kurumda hemşire arkadaşlarınızla iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

() İyi

() Orta

() Kötü

15. Çalıştığınız kurumda diğer sağlık çalışanlarıyla iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

() İyi

() Orta

() Kötü

16. Çalıştığınız kurumda yöneticilerinizle iletişiminizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

- ☐ İyi
- ☐ Orta
- ☐ Kötü

17. Çalıştığınız kurumda ilerleme ve terfi imkanlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

- ☐ İyi
- ☐ Orta
- ☐ Yetersiz

18. Çalıştığınız kurumda ne sıklıkta ödüllendiriliyorsunuz?

- ☐ Sıklıkla
- ☐ Bazen
- ☐ Nadiren

19. Çalıştığınız kurumda sosyal imkanları nasıl değerlendiriyorsunuz?

- ☐ İyi
- ☐ Orta
- ☐ Yetersiz

20. Çalıştığınız alanda iş yükünüzü nasıl buluyorsunuz?

- ☐ İş yüküm fazla (yapabileceğimden fazla işim var)
- ☐ İş yüküm dengede (yapabileceğim kadar işim var)
- ☐ İş yüküm az (yapabileceğimden az iş yüküm var)

Bölüm 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi lütfen ilgili kutucuğa işaret koyarak belirtiniz.

Örgütsel Sinizm hakkında Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Tepki Soruları		Asla 1	Nadiren 2	Bazen 3	Sık sık 4	Sürekli 5
1	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.					
2	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
3	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.					
4	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.					
5	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.					
6	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.					
7	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.					
8	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.					
9	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.					
10	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.					
11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.					
12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında					

	konusurum.					
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamlı” bakışmalarda bulunuruz.					
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.					

Bölüm 3: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi lütfen ilgili kutucuğa işaret koyarak belirtiniz.

Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Soruları		Katılmıyorum 1	Kısmen katılıyorum 2	Katılıyorum 3
1	Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum.			
2	Bu klinikte çalışırken ara sıra işimle ilgili değişik ve ilginç şeyler yapabiliyorum.			
3	Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum.			
4	Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.			
5	Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.			
6	İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum.			
7	İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.			
8	Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum.			

9	İşimi yaparken gösterdiğim performansımdan memnunum.			
10	İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.			
11	İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.			
12	İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.			
13	İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyor ve çaba gösteriyorum.			
14	Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.			
15	İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.			
16	Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.			
17	Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.			
18	İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.			
19	Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.			
20	Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.			
21	İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissedirim.			
22	İşimi iyi yapmamın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum.			
23	Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.			

24	Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.			
25	Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uygulardım.			



EK2. ETİK KURUL İZNİ

**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**
ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	06.12.2018
Karar No:	2018.339.IRB3.238
Sorumlu Araştırmacı:	Sefa Yaşar
Araştırma Başlığı:	Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Örgütsel Sınızm Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi
Başlangıç tarihi:	10.12.2018
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "**Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu**" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin 6 aydan daha fazla gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Etik bakımdan sorun çıkması ya da şüpheli bir olay/beklenmeyen etki görülmesi durumunda derhal etik kurul bilgilendirilmelidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.

Saygılarımla,

Hakan S. Orer
Başkan

EK3. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İZİN MAİLİ



nihal ünaldı

Alıcı: ben

üzerinden

11 Eylül Sal 09:06



Merhaba,

Sağlık Çalışanları için geçerlik ve güvenirliğini yapmış olduğumuz Örgütsel Sinizm Ölçeği'ni Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanabilirsiniz.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünal

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi



EK4. HEMŞİRELİK İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ İZİN MAİLİ



Olcay Çam olcaycam@gmail.com

Alıcı: ben ▼

13 Eylül Per 10:39



Sevgili Sefa Yaşar,
Taraşımızdan geliştirilmiş olan " Hemşire iř motivasyonu ölçeğini" araştırmanızda kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dileriz.
M.Olcay am, Esra Engin.

Sefa Yaşar 10 Eyl 2018 Pzt, 21:11 tarihinde şunu yazdı:



EK5. İSTANBUL İL SAĞLIĞI MÜDÜRLÜĞÜ KURUM İZNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İSTANBUL
SAĞLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ BİREME
26/06/2019 09:43 - 16867222 - 604 01 01 - E.3247



00095975029

Sayı : 16867222-604.01.01
Konu : Sefa YAŞAR(Anket Çalışması)

Ec'ye

KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü)

(Rumelifeneri Mahallesi, Sarıyer Rumeli Feneri Yolu, 34450 Sarıyer/İstanbul)

- İlgi : a) 15/05/2019 tarihli ve 71211201 sayılı yazı.
b) 24/05/2019 tarihli ve 82998542-771-11716 sayılı yazı.
c) 27/05/2019 tarihli ve 64376970-799-2722 sayılı yazı.
d) 19/06/2019 tarihli ve 14679818-771-12579 sayılı yazı.

İlgi a) sayılı yazıda yer alan Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Öğrencisi Sefa YAŞAR'ın " Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarına etkisi" başlıklı anket çalışmasını, Bağcılar Eğitim Ve Araştırma Hastanesi, Esenler Kadın Doğum Ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ve Dr. Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde yapma talebi Birimimize iletilmiştir.

Dr. Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin ilgi d) sayılı yazısında çalışmanın etik kurul onayında hastanenin isminin yer alması halinde talebin tekrar değerlendirileceği belirtilmektedir.

Söz konusu araştırma Bağcılar Eğitim Ve Araştırma Hastanesi ve Esenler Kadın Doğum Ve Çocuk Hastalıkları Hastanesinin ilgi b) ve c) sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup Müdürlüğümüzce onaylanmıştır. Çalışmanın sonrasında elektronik ortamda ve döküman halinde müdürlüğümüze teslim edilmesi ve konunun çalışmada adı geçen kişiye tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI
ASLI İLE AYNI DİR
11/11/2019

e-imzalıdır.
Op. Dr. Kemal TEKEŞİN
Müdür a.
Başkan

Ek: Dr.Sadi Konuk EAH

Permin/ÖRNEK

Seyitmıram Mah. Mevlana Cad.No:85 Zeytinburnu-İstanbul Sağlıkın Geliştirilmesi
Birimi
Telefon: Faks No:
e-Posta:sinan.kavzan@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.istanbulsaglik.gov.tr

Bilgi için:Sinan KAVZAN

SÜREKLİ İŞÇİ

Telefon No:0212 638 33 99-3059

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden f769518b-b450-45ca-93a3-8f689009e249 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Scanned by CamScanner

EK6. AMERİKAN HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ KURUM İZNİ



Sayı : HHM 14012019-144
Konu : Araştırma İzni hak.

14.01.2019

Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'na,

Fakülteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Sefa Yaşar'ın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri İle Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi husundaki izin istediğiniz uygun görülmüştür.

Saygılarımızla,

Ülkü BURGESS
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EK7. KOÇ ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ KURUM İZNİ

Davutpaşa Caddesi No:4 Topkapı 34010 İstanbul T: 0850 250 8 250 F: 0212 311 34 10 www.kuhs.ku.edu.tr



**KOÇ ÜNİVERSİTESİ
HASTANESİ**

Sayı : HHM 1512019
Konu : Araştırma İzin Yazısı
Bilgi : Başhekimlik

15.1.2019

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne

Hemşirelik Yüksek Lisans Programında öğrenim gören Sefa Yaşar'ın HSGN 599 nolu Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında, "Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisi" başlıklı araştırmayı Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Göktepe'nin danışmanlığında, Koç Üniversitesi Hastanesi'nde yapabilmeleri konusunda tarafımıza iletilen izin isteği uygun görülmüştür.

Saygılarımla,

Berna Bolu Cepni
Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

NC/15

62729-986

ÖZGEÇMİŞ FORMU**Sefa YAŞAR****KİŞİSEL BİLGİLER****Doğum Tarihi:** 01.01.1985**Doğum Yeri:** İstanbul**Uyruğu:** T.C.**Medeni Durumu:** Bekar**Sürücü Belgesi:** B**EĞİTİM:** Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisansı (2017-devam ediyor)

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu (2012-2016)

Bornova Anadolu Lisesi-Almanca (2007-2011)

ÇALIŞMA DURUMU: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi –Anestezi Yoğun Bakım (07.09.20- devam ediyor)**İŞ DENEYİMLERİ:** Amerikan Hastanesi –Genel Yoğun Bakım (13.07.16- 19.08.20)**STAJ DENEYİMLERİ:** Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi- Stajyer Hemşire (Eylül 2015- Aralık 2015)

Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi- Stajyer Hemşire (Şubat 2016- Mayıs 2016)

Amerikan Hastanesi- Stajyer Hemşire (Eylül 2014- Ocak 2016)
Medical Park Bahçelievler Hastanesi- Stajyer Hemşire (Eylül 2015- Aralık 2015)

Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi- Stajyer Hemşire (Eylül 2013- Haziran 2015)

Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi – Stajyer Hemşire (Şubat 2015 – Mayıs 2015)

İzzet Baysal Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi – Stajyer Hemşire (Şubat 2014 – Mayıs 2014)

BECERİLER:

- **Yabancı Dil:** İngilizce/ Orta Düzeyde
Almanca/ Orta Düzeyde
- **Bilgisayar Bilgisi:** Microsoft Office Programları/ İyi Düzeyde

SPSS/ İyi Düzeyde

SEMİNERLER VE KURSLAR: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi-Tez Medikal
(20.02.2016- 21.02.2016)
Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Psikiyatri
Seminerleri (15.02.2016- 30.04.2016)
Temel Yaşam Desteği Kursu- SANERC (05.10.2015-
09.10.2015)
Koç Üniversitesi Hemşirelik Öğrencileri Etkinliği (2013-
2014-2015-2016)

SERTİFİKALAR: İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası- Tez Medikal (Şubat 2016)
Temel Yaşam Desteği Sertifikası- SANERC (Aralık 2015, Ocak 2017)
Koç Üniversitesi Hemşirelik Öğrencileri Etkinliği Katılım Sertifikası
(Nisan 2013-2014-2015-2016)
Hızlı Okuma Kursu Sertifikası (2007)
Almanca Sprache Belgesi (2011)
2. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi (2017)
Temel EKG Kursu (24-29.12.2018)
Yoğun Bakım Hemşireliği Sertifikası (22.04.-31.05.2019)

ÖDÜLLER: 2013-2014 öğretim yılı- Vehbi Koç Vakfı Onur Ödülü
2014-2015 öğretim yılı- Vehbi Koç Vakfı Onur Ödülü
2015-2016 öğretim yılı- Vehbi Koç Vakfı Onur Ödülü

KONGRELER: 6. ULUSLARARASI 17. ULUSAL HEMŞİRELİK KONGRESİ (Sözel
Bildiri), Bir Vakıf Hastanesindeki Yönetici Hemşirelerin Bazı Demografik Özelliklerinin
Duyusal Zeka Üzerine Etkisi, 19-21 Aralık, 2019, Ankara